



Will you shape
the future
! ...

or be shaped
by it?

EY Deutschland
Nachhaltigkeitsbericht
2025



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



Shape the future
with confidence

Inhalt

KLICKEN SIE HIER, UM ZUM GEWÜNSCHTEN ABSCHNITT ZU GELANGEN.

➤ Vorwort

der Geschäftsführung

➤ Einleitung

➤ 1. Allgemeine Angaben

- 1.1 Allgemeine Grundlagen für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts
- 1.2 Governance
- 1.3 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette
- 1.4 Verfahren zur Beurteilung der doppelten Wesentlichkeit

➤ 2. Umwelt

- 2.1 Klimawandel

➤ 3. Soziales

- 3.1 Arbeitskräfte des Unternehmens
- 3.2 Verbraucher:innen und Endnutzer:innen
- 3.3 Unternehmensspezifische Themen in S4

➤ 4. Governance

- 4.1 Unternehmensführung

➤ 5. Strategische Themen

- 5.1 Unser Impact
- 5.2 Ausblick: Stärkeres Engagement und umfassenderer Impact

➤ Anhang

- Anhang 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6
- Prüfungsvermerk
- Kontakt
- Impressum

Vorwort der Geschäftsführung

“

Nachhaltigkeit spielt keine Nebenrolle – sie ist zentral für langfristige Resilienz und verantwortungsbewusstes Wachstum. Unser Ziel ist es nicht, nur auf Veränderungen zu reagieren, sondern die Zukunft mit Zuversicht zu gestalten.

Die Welt um uns herum verändert sich rasant. Der Klimawandel, die geopolitische Dynamik und die Transformation globaler Systeme, von der Energie- und Landnutzung über das Finanzwesen bis hin zur Regulatorik: all diese Faktoren müssen in den Geschäftsmodellen und der Entscheidungsfindung von Unternehmen berücksichtigt werden.

Vor diesem Hintergrund spielt Nachhaltigkeit nicht mehr nur eine Nebenrolle, sondern hat zentrale Bedeutung für langfristige Resilienz und verantwortungsbewusstes Wachstum. Wie sehr diese Veränderungen drängen, ist uns ebenso bewusst wie die damit verbundene Verantwortung, klar und zielgerichtet zu handeln. Unser Ziel ist es, nicht bloß auf diese Herausforderungen zu reagieren, sondern ihre Lösung mitzugestalten. Dabei stützen wir uns auf Zusammenarbeit, wissenschaftliche Erkenntnisse, stehen neuen Technologien aufgeschlossen gegenüber und fördern Innovation. Dass dies nicht einfach wird, ist uns bewusst, zumal sich unsere Tätigkeit über unterschiedlichste Wert schöpfungsketten erstreckt und wir Kunden und die Gesellschaft in ihrem ganz eigenen Tempo unterstützen. Doch gerade diese Komplexität erfordert ein entschlossenes Vorangehen und nachhaltiges Handeln.

Im Geschäftsjahr 2025 haben wir mit der Umsetzung unserer neuen globalen Strategie „**All in**“ begonnen. Unser langjähriger Anspruch, uns für eine Welt einzusetzen, die besser funktioniert, bildet die Grundlage dieser Strategie, die unsere Verpflichtung zu unseren grundlegenden Werten Integrität, Respekt, Teaming und Exzellenz bekräftigt. Sie gibt eine klare Richtung vor, wie wir langfristige Werte für unsere Kunden, unsere Mitarbeitenden und die Gesellschaft als Ganzes schaffen.

Nachhaltigkeit hat im Rahmen unserer Strategie Priorität und ist darin eingebettet. Die Strukturen zur Unternehmensführung und -steuerung werden so weiterentwickelt, dass ökologische und soziale Aspekte verstärkt berücksichtigt werden und über Service-Line- und Ländergrenzen hinaus in die Entscheidungsfindung einfließen. Bei der Umsetzung dieser Strategie prägt unser Fokus auf Nachhaltigkeit und Innovation zunehmend die Art und Weise, wie wir mit unseren Kunden zusammenarbeiten und branchenübergreifend Wirkung erzielen.

Indem wir unseren Kunden bei der Bewältigung komplexer Nachhaltigkeitsherausforderungen zur Seite stehen, tragen wir branchen- und länderübergreifend zur nachhaltigen Entwicklung bei. Unsere Anerkennung als **Marktführer** im Verdantix Green Quadrant 2025 für Climate Change Consulting unterstreicht, wie solide das Konzept ist, das wir verfolgen. Dabei werden wir durch unseren ESG-Hub unterstützt. Diese virtuelle Kooperationsplattform fördert die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Service Lines und bündelt vielfältiges Fachwissen, damit wir unsere Kunden fundiert und flexibel zu komplexen Themen beraten können. Um das Bewusstsein dafür zu schärfen, dass sich unsere Welt radikal verändert wird, haben wir zu zahlreichen „**Four Futures**“-Veranstaltungen eingeladen. Dabei handelt es sich um eine durch künstliche Intelligenz visualisierte Reise in vier mögliche Zukunftsszenarien, die die Auswirkungen von Umweltzerstörung und damit einhergehender wirtschaftlicher und sozialer Folgen verdeutlicht und sie dadurch greifbarer macht.

Neben unserer Arbeit für unsere Kunden investieren wir weiter in die Gemeinschaft und in unsere Unternehmenskultur. Dieses Bestreben unterstützen wir mit sozialgesellschaftlichem Engagement sowie mit unserer Haltung und Aktionen zu Inklusivität und demokratischer Verantwortung und bewirken damit spürbar positive Veränderungen.

Beim Schutz unserer Umwelt und dem damit verbundenen CO₂-Ziel, die Netto-Emissionen auf null zu senken, haben wir einen messbaren Fortschritt erzielt. Wir haben Emissionen reduziert, den Einsatz erneuerbarer Energien gesteigert und nachhaltige Praktiken in unserer Geschäftstätigkeit und unserer Lieferkette gefördert. Unsere Dekarbonisierungsstrategie verfolgen wir auch nach 2025 mithilfe unserer neuen Umweltstrategie weiter, die darauf abzielt, unsere Netto-Emissionen bis 2050 auf null zu senken. Dass wir von **EcoVadis** mit einem Gold-Rating ausgezeichnet wurden, ist eine Anerkennung unserer Bemühungen in diesem Bereich.

Ausgehend von diesen Errungenschaften hat uns die Einführung der CSRD dazu ermutigt, unseren eigenen Erfolg kritischer unter die Lupe zu nehmen, jedoch nicht nur um eine regulatorische Anforderung zu erfüllen, sondern weil wir dies als Chance betrachten, transparenter zu sein und unsere Prozesse voranzubringen. Dieses Jahr ist ein wichtiger Meilenstein, denn wir veröffentlichen unsere erste an der **Corporate Sustainability Reporting Directive** (CSRD) orientierte Nachhaltigkeitserklärung, noch bevor die Berichtspflicht für uns greift. Der Umstellungsprozess hat uns gefordert, unsere eigenen Nachhaltigkeitsmaßnahmen zu überprüfen, z. B. woran wir Fortschritt messen, wie wir unseren Einfluss auf die Gesellschaft, unsere

Kunden und Mitarbeitenden beurteilen und wie wir die Ziele in unsere strategischen Prioritäten integrieren. Die Anwendung der doppelten Wesentlichkeit und die Einbeziehung unterschiedlicher Interessengruppen brachte Herausforderungen mit sich. Diese Betrachtungsweise und Perspektiven haben die funktionsübergreifende Zusammenarbeit gestärkt und ein fundierteres gemeinsames Verständnis von Nachhaltigkeit als Transformationstreiber geschaffen.

Im vorliegenden Bericht wird deutlich, dass der Fortschritt, über den wir hier berichten, ohne den Einsatz und das Engagement unserer Mitarbeitenden und das Vertrauen unserer Kunden nicht möglich wäre. Als Prüfungs- und Beratungsunternehmen liegt unsere Stärke im persönlichen Engagement, der Expertise und der engen Zusammenarbeit unserer Mitarbeitenden. Für ihr kontinuierliches Streben, Veränderungen zum Positiven voranzutreiben, sind wir dankbar. Gemeinsam schaffen wir eine Grundlage für nachhaltig wirksames Handeln, die auf Mitverantwortung und der Verpflichtung zu kontinuierlicher Verbesserung beruht.

Die Geschäftsführung



Dr. Henrik Ahlers



Jan Brorhikler



Dr. Katrin Rausch

“

Die Einführung der CSRD ist für uns mehr als eine regulatorische Anforderung – sie ist eine Chance, transparenter zu werden, unsere Prozesse zu stärken und Nachhaltigkeit als echten Transformations- treiber zu verankern.

Performance snapshot

Environment

EMAS & ISO 14001

Zertifizierung an allen deutschen Standorten

SBT

Net-Zero-Ziel bis 2050 auf globaler Ebene

47 %

Verringerung der Emissionen aus Geschäftsreisen
(Basisjahr KJ19)

CDP A-Score

auf globaler Ebene

Social

11.583

Mitarbeitende (Headcount)

36 %

Frauen in Top-Management Position (GJ24: 25%)

38 h

Durchschnittliche Anzahl der Schulungs-
stunden pro Person

ISO 45001

Zertifizierung sowie Bescheinigung
nach ISO 45003

Governance

UN Global Compact

Mitglied im Netzwerk Deutschland e.V.

EcoVadis Gold

Mit Gesamtbewertung von 82 Punkten

0

Verurteilungen wegen Verstößen gegen Anti-
Korruptions-/Anti-Bestechungsgesetze

100 %

der Mitarbeitenden absolvierten die
Code of Conduct Schulung

Entity-specific

16 %

Wachstum der Umsatzerlöse durch ESG-Leistungen

Auszeichnung für

Innovation

des Magazins Capital im fünften Jahr in Folge

31 %

Anteil Service Line-übergreifender
Beratungsprojekte

76 % | 24 %

Verhältnis Nachhaltigkeitsprojekte:
Beratung | Prüfung

**EINLEITUNG**

Unser Ansatz zur Nachhaltigkeit

Wir freuen uns, Ihnen unseren Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2025 (01.07.2024 - 30.06.2025) vorzulegen.

In Vorbereitung auf die ab dem Jahr 2027 für EY Deutschland greifende Berichtspflicht orientiert sich der vorliegende Bericht erstmals auf freiwilliger Basis an den Vorgaben der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Dabei wurde eine teilweise Anlehnung an die Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS) gewählt, wie sie von der Europäischen Union im Rahmen der Richtlinie (EU) 2022/2464 hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen übernommen wurden.

Bei der Erstellung dieses Berichts hat EY Deutschland außerdem die von der Europäischen Kommission im Juli 2025 verabschiedeten „Quick-Fix“-Änderungen an Set 1 der ESRS berücksichtigt und in Teilen angewendet.

Da es sich um einen vorbereitenden Bericht handelt entsprechen bestimmte Berichtsteile noch nicht vollständig dem endgültigen Stand und der Struktur, wie von der CSRD gefordert. Nähere Informationen hierzu finden sich in [Anhang 1](#).

Auf freiwillige, vorzeitige Angaben nach der EU-Taxonomieverordnung wurde im vorliegenden Bericht verzichtet. Diese waren noch nicht verpflichtend.

Porträt EY Deutschland

Allgemeine Struktur und Organisation

unserer Unternehmensführung

EY Deutschland ist Teil des weltweiten EY-Netzwerks. EY ist einer der globalen Marktführer in Wirtschaftsprüfung und prüfungsnaher Beratung (Assurance), Steuerberatung (Tax), Consulting sowie Strategie- und Transaktionsberatung (Strategy and Transactions). Weltweit haben sich über 400.000 Beschäftigte in mehr als 150 Ländern gemeinsam verpflichtet, unseren Purpose „*Building a better working world*“ aktiv mitzugestalten – vereint durch gemeinsame Werte und unerschütterliches Engagement.

EY Deutschland ist bundesweit in 18 Städten mit insgesamt 11.583 Beschäftigten präsent. In insgesamt vier Service Lines erbringen unsere interdisziplinären Teams bereichsübergreifend ganzheitliche Leistungen für Kunden sämtlicher Branchen und Sektoren, seien es große öffentliche multinationale Unternehmen, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) oder Unternehmen in der Gründungs- und Wachstumsphase. Im GJ25 hat EY Deutschland einen Gesamtumsatz von insgesamt 2.520,5 Millionen Euro erzielt.

11.583
EY Mitarbeitende bundesweit



Unser Kerngeschäft

Unsere Leistungen

Wir sind bestrebt, langfristigen Wert für unsere Stakeholdergruppen – unsere Mitarbeitenden, die Gesellschaft und unsere Kunden – zu schaffen. Dabei zeichnet teamübergreifende Kooperation unsere Arbeit aus. Unsere Leistungen sind strukturell in vier Service Lines gegliedert: Assurance, Tax, Consulting sowie Strategy and Transactions. Darüber hinaus unterstützen unsere Core Business Services (CBS) unsere Kolleg:innen bei ihrer Arbeit mit den Kunden. Hier vereinen sich alle internen Funktionen und bilden das Backoffice unseres Unternehmens.

Assurance

Die EY Assurance Services – bestehend aus Audit, Climate Change and Sustainability Services (CCaSS), Financial Accounting Advisory Services (FAAS), Forensic & Integrity Services (Forensics) sowie Technology Risk (TechRisk) – unterstützen Unternehmen dabei, Risiken und komplexe Herausforderungen zu bewältigen und gleichzeitig Chancen zu nutzen, um das Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken.

Unsere EY-Prüfungsteams führen unabhängige, objektive und professionelle Prüfungen durch, die sich durch hohe Qualität und analytische Tiefe auszeichnen. Die Teams von CCaSS, FAAS, Forensics und TechRisk tragen dazu bei, die Reputation und Kreditwürdigkeit von Unternehmen zu schützen und wiederherzustellen. Sie unterstützen zudem die Finanzabteilungen dabei, fundiertere Entscheidungen zu treffen und ihre Effizienz zu steigern.

Darüber hinaus helfen sie Kunden, Risiken in den Bereichen Daten, Technologie und Nachhaltigkeit zu managen und Chancen zu nutzen – damit strategische Ziele erfolgreich umgesetzt werden können.

Tax

Mit unserer Service Line Steuerberatung unterstützen wir unsere Kunden bei Fragen zu nationalen und internationalen steuerrechtlichen Vorschriften, bei der Steuerplanung und der Einhaltung von Steuerpflichten. Unsere global vernetzten Steuerfachleute bieten unseren Kunden nahtlose Services in allen Steuerdisziplinen, damit sie in einer von schnellem Wandel geprägten Zeit erfolgreich sein können. Mit unseren Beratungsleistungen stehen wir unseren Kunden bei sämtlichen Steuerthemen mit Rat und Tat zur Seite. Dabei verbinden wir unser Fachwissen und unsere Erfahrung mit den passenden Fachleuten und Technologieplattformen. Wir verfügen über Kompetenzen in den Bereichen Unternehmenssteuer, internationale Steuern, Transaktionssteuer, personalbezogene steuerliche Fragen, Compliance und Berichterstattung, Buchhaltung sowie steuerrechtliche Angelegenheiten.

Consulting

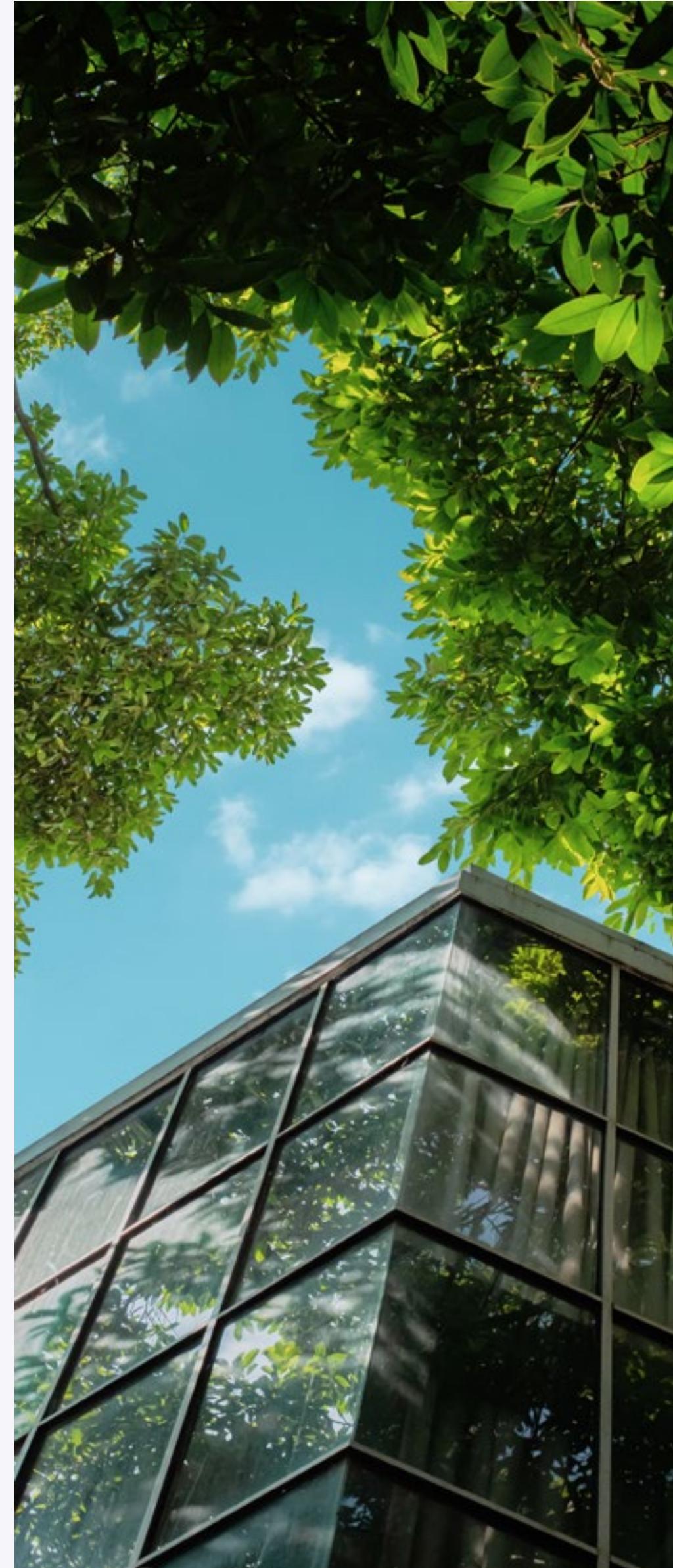
Consulting bedeutet für uns, Unternehmenstransformationen durch die Kraft von Mensch, Technologie und Innovation zu realisieren. Die Arbeitswelt entwickelt sich rasant weiter. Wir alle sind gefragt, uns an diese Veränderungen anzupassen, damit wir innovativer, agiler und kollaborativer zusammenarbeiten und so insgesamt Veränderungen zum Besseren bewirken. Wir stellen sicher, dass unsere Kunden ihre branchenspezifischen Herausforderungen meistern und sich erfolgreich am Markt behaupten können. Wir beraten sie zu den Chancen von Big Data und Data Analytics ebenso wie zur Risikominimierung durch robuste Cybersecurity oder zu den vielfältigen Wachstumschancen und Leistungssteigerungen durch digitale Dienste.

Strategy and Transactions

Im GJ25 haben wir die Kompetenzen unserer Service Line Strategy and Transactions unter der Marke EY Parthenon vereint. Unter der erweiterten Marke bieten wir unseren Kunden ein noch breiter aufgestelltes Service-Portfolio: Beratung zu transformativen Strategien, Transaktionen, Steuern und Corporate Finance aus einer Hand. Damit sind unsere Mitarbeitenden noch besser in der Lage, unsere Kunden bei der Umsetzung marktführender, multidisziplinärer, funktionsübergreifender Transformationslösungen zu unterstützen, die nicht nur in der Theorie, sondern auch in der Praxis echten Wert schaffen. Wir helfen unseren Kunden, (disruptive) Transformationen wie die Digitalisierung oder die Folgen des Klimawandels erfolgreich zu meistern. Wir beraten sie beim Aufbau nachhaltiger Wachstumsstrukturen, beim Wachstum durch M&A-Projekte, zu Joint Ventures und Kooperationen und unterstützen sie bei Unternehmensveräußerungen und Umstrukturierungen ebenso wie bei der Digitalisierung ihres Geschäftsmodells.

Globale Branchenschwerpunkte

- Energiewirtschaft & Ressourcensektor
- Finanzdienstleistungen
- Gesundheitswesen & Life Sciences
- Konsumgüterindustrie & Handel
- Politik, öffentlicher Sektor & Infrastruktur
- Private Equity
- Technologie, Medien & Telekommunikation
- Verarbeitendes Gewerbe & Mobilitätssektor



Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit ist in unserer Strategie „All in“ verankert und schafft dadurch ein gemeinsames Ziel für die Mitgestaltung einer erstrebenswerten Zukunft. Unsere Leistungen im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environment, Social and Governance – kurz: ESG) sind für unser Auftreten am Markt und verantwortungsvolles Wirtschaften unerlässlich. Unsere Kunden auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit zu unterstützen, liegt uns am Herzen. Gemeinsam erarbeiten wir Strategien und Lösungen, die schnelleres Handeln ermöglichen, mit denen sich durch Innovation Skaleneffekte erzielen lassen und deren Impact sinnvoll ist. Mit unserem gesamten Spektrum an technologie- und datengestützten Nachhaltigkeitsdienstleistungen, die an wissenschaftliche Erkenntnisse ausgerichtet sind, helfen wir unseren Kunden, zuversichtlich zu handeln.

Transformation beginnt bei uns und unserem eigenen Geschäftsbetrieb. Deshalb setzen wir uns immer höhere Maßstäbe für unseren Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen. Mit unserem Einsatz für nachhaltige Entwicklung wollen wir zu einer nachhaltigeren Gesellschaft beitragen. Wir übernehmen die Verantwortung dafür, nachteilige Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Menschen, den Planeten und die Gesellschaft als Ganzes zu minimieren. Hierfür haben wir uns Ziele gesetzt und uns dazu verpflichtet, uns kontinuierlich zu verbessern.

Im Januar 2021 hat die globale EY-Organisation ihr wissenschaftsbasiertes Dekarbonisierungsziel bekannt gegeben, ihre Netto-Emissionen bis 2025 auf null zu senken. Erreicht werden sollte dies durch eine Reduzierung der absoluten Treibhausgas-(THG)-Emissionen der Scopes 1, 2 und 3 um 40 % gegenüber dem GJ19 und der Kompensation der restlichen Emissionen, unter Zugrundelegung der zu die-

sem Zeitpunkt einschlägigen Standards und Definitionen. Weitere Informationen zu den weltweit erreichten Meilensteinen sind dem [EY Global Environment Report 2024¹](#) zu entnehmen. Im folgenden Abschnitt ziehen wir für EY Deutschland eine einmalige Bilanz zur Zielerreichung unserer Dekarbonisierungsstrategie bis zum GJ24. Zum Ende des GJ24 hat EY Deutschland eine Verringerung der Scope-1-Emissionen um 21 % gegenüber dem Referenzjahr 2019 erzielt.² Unsere Scope 2-Emissionen sind trotz eines leichten Rückgangs des Strom- und Wärmeverbrauchs um 16 % gestiegen. Hauptursache hierfür ist der Anstieg der marktisierten Emissionsfaktoren für zugekaufte Strom und zugekaufte Wärmeenergie. Unsere Scope 3-Emissionen sind um 34 % gesunken. Dies beinhaltet eine Verringerung der Emissionen aus Geschäftsreisen um 53 %. Somit konnten die Gesamtemissionen um 31 % gesenkt werden. Wir sind stolz auf unseren Fortschritt, sind uns aber auch bewusst, dass es eine weitere, über das Jahr 2025 hinausgehende Strategie zur Erreichung des 1,5 °C-Ziels des Pariser Klimaabkommens braucht.

Im Jahr 2025 hat EY Global eine neue Umweltstrategie für den weiteren Weg zur Erreichung von Netto-Null-Emissionen festgelegt, welche die weiterentwickelten Anforderungen der Science Based Targets initiative (SBTi) an Netto-Null-Ziele integriert. EY Global hat das langfristige Ziel, die Netto-Emissionen bis 2050 auf null zu senken, sowie das kurzfristige Ziel, die absoluten THG-Emissionen bis Ende des GJ30 weltweit zu halbieren, bekräftigt. Die angepasste Strategie reflektiert damit das Ziel einer tatsächlichen Reduktion von 90 % der Emissionen anstelle einer Kombination aus Reduktion und Kompensation, gemäß der vorherigen Strategie. Außerdem setzt die neue Strategie einen Fokus auf Scope-3-Emissionen, welche langfristi-

¹ Dieser Bericht war nicht Teil der Prüfung durch BDO.

² Die Zielsetzung von EY Global bezieht sich auf GJ19, EY Deutschland bezieht sich auf Kalenderjahr 2019 als Basisjahr.

ge strukturelle Veränderungen in der Lieferkette und im Reiseverhalten erfordern. Um die Erreichung der Ziele zu gewährleisten, hat EY Global den einzelnen Mitgliedsunternehmen länderspezifische Ziele mit dem Basisjahr GJ25 und dem Zieljahr GJ30 vorgegeben. Als Beitrag zu dieser globalen Zielsetzung hat sich EY Deutschland Reduktionsziele gesetzt, die bis zum GJ30 eine Senkung der Emissionen in Scope 1, 2 und 3 um 4 %, 60 % bzw. 23 % vorsehen, was einer Verringerung der Gesamtemissionen um 25 % entspricht. Im GJ25 haben wir zum ersten Mal die Kategorie „erworben Waren und Dienstleistungen“ in unsere Emissionsbilanz aufgenommen, die auch in unseren neuen Zielen berücksichtigt wird. Um diese ehrgeizigen Ziele zu untermauern, wurde die aktualisierte Dekarbonisierungsroadmap von EY Global einer unabhängigen Prüfung durch die SBTi unterzogen.

Neben unserer Netto-Null-Verpflichtung konzentrieren wir uns mithilfe unserer Umweltmanagementsysteme auch auf die kontinuierliche Verbesserung unserer Gesamtauswirkungen auf die Umwelt. Das nach ISO 14001 zertifizierte Umweltmanagementsystem (UMS) von EY Deutschland ist der zentrale Baustein auf unserem Weg zu einem nachhaltigeren Geschäftsbetrieb. Seit 2021 sind wir daher an allen deutschen Standorten nach ISO 14001 zertifiziert. Darüber hinaus haben wir unsere Eco-Management and Audit Scheme (EMAS)-Validierung, die wir bisher nur an einem Standort hatten, im GJ25 auf alle Standorte ausgeweitet. EMAS ist ein europäisches Umweltmanagementsystem, das auf die kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistung und höhere Transparenz durch die Veröffentlichung der Umwelterklärung³ abzielt. Des Weiteren fördern wir den Umweltschutz durch Spendenaktionen an Organisationen wie den NABU und Deepwave sowie unsere Zusammenarbeit mit Everphone und der AfB gGmbH, die eine nachhaltigere Nutzung unserer IT-Hardware sicherstellen.

Wir verstehen unter unternehmerischer Verantwortung mehr als die reine Einhaltung gesetzlicher Vorschriften. Für uns gehört dazu auch, Maßnahmen zur Gewährleistung und Förderung des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit unserer Mitarbeitenden zu erarbeiten. Mithilfe unseres Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nach ISO 45001 können wir Probleme identifizieren und Präventivmaßnahmen festlegen. Im GJ25 haben wir erstmals die Bescheinigung nach ISO 45003 erhalten. Diese Norm ergänzt ISO 45001 und konzentriert sich auf das psychische Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Wir sind davon überzeugt, dass vielfältige und inklusive Teams ein besseres Arbeitsumfeld schaffen und unseren Purpose „Building a better working world“ erfüllen. Eine vielfältige und auf Inklusivität ausgerichtete Unternehmenskultur wird bei uns durch die Einbindung von Initiativen zur Förderung von Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusivität (Inclusiveness for everyone) in den gesamten Mitarbeitenden-Lebenszyklus gefördert. Wir bieten verschiedene Schulungsmöglichkeiten an, wie z. B. unser „Unconscious Bias“- oder unser „Inclusive Leadership“-Training. Darüber hinaus ist EY Mitglied bei mehreren namhaften Netzwerken wie der Charta der Vielfalt und dem Demographie Netzwerk e. V. (ddn). Zudem beteiligt sich EY an der LGBT+-Initiative PROUT AT WORK, dem UnternehmensForum sowie vielen weiteren Initiativen. Hier finden Sie unser globales EY Global DE&I Statement³.

Wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur ist, dass alle bei EY die Möglichkeit haben, dazuzulernen, umzudenken und sich bei vielfältigen Themen und Fragen einzubringen. Durch verschiedene Lernformate und Workshops können sich die EY-Beschäftigten Wissen über Nachhaltigkeit aneignen und sich detailliert in spezifische Themen einarbeiten. Seit 2022 ist unser webbasiertes Learning „Sustainability at EY Germany“ für alle EY-Beschäftigten und neuen Mitarbeitenden verpflichtend. Im Rahmen von EY Badges, unserem frei zugänglichen globalen Schulungsprogramm, das Themen wie Klimawandel,

Kreislaufwirtschaft oder Sustainable Finance behandelt, haben wir 145 Sustainability Badges vergeben. In unseren Workshop-Formaten wie dem Climate Fresk erforschen die Teilnehmenden gemeinschaftlich die wissenschaftlichen Grundlagen des Klimawandels und werden mit dem nötigen Hintergrundwissen ausgestattet, um selbst aktiv zu werden. Anfang 2022 wurde bei EY in Deutschland das CR Ambassador-Netzwerk geschaffen, das Mitmachaktionen im Bereich Corporate Responsibility (CR) wie Müllsammelaktionen, Spendenläufe oder Projekte mit den Tafeln organisiert. Im GJ25 bestand das Netzwerk aus rund 80 Ambassadors an unseren 18 Standorten.

Unsere Investitionen in gesellschaftliches Engagement tragen zu unserem Social Impact bei. Mit unserem globalen EY Ripples-Programm wollen wir das Leben von einer Milliarde Menschen positiv beeinflussen. Über EY Ripples arbeiten wir mit Kunden und gleichgesinnten Organisationen in Social-Impact-Initiativen zusammen, um gemeinsam eine größere Wirkung bei der Umsetzung der Ziele

für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, kurz: SDGs) der Vereinten Nationen (UN) zu erzielen. Im GJ25 haben 3.243 Kolleg:innen in Deutschland ihre Arbeitszeit dafür aufgewendet, ihr Wissen im Rahmen unserer verschiedenen Initiativen einzubringen. Davon engagierten sich 435 Mitarbeitende in 30 verschiedenen Projekten zur Förderung der ökologischen Nachhaltigkeit.

Bereits im Jahr 2009 hat EY Global den United Nations Global Compact (UNG) unterzeichnet und sich damit verpflichtet, die SDGs voranzutreiben sowie die zehn Prinzipien des UNGC in die Unternehmensstrategie und Geschäftstätigkeit zu integrieren. Dazu gehört, dass wir auch in Zukunft Verantwortung, Inklusivität und Nachhaltigkeit in allem, was wir tun, verankern. EY Deutschland ist seit 2022 Mitglied im UN Global Compact Netzwerk Deutschland (UN GCD). 2025 haben wir unsere Mitgliedschaft infolge der Gründung des UN Global Compact Netzwerk Deutschland e.V. auf diesen Verein übertragen.



³ Dieser Bericht war nicht Teil der Prüfung durch BDO.

Allgemeine Angaben



1.1 / ESRS 2 BP-1

Allgemeine Grundlagen für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts

Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist teilweise an die ESRS angelehnt (siehe Einleitung). Unser langfristiges Ziel ist deren vollständige Einhaltung in der ab Berichtspflicht geltenden Fassung. Der Bericht erfüllt zwar noch nicht alle Angabepflichten, stellt aber einen wichtigen Schritt in der Umstellung von unserem bisherigen Rahmenwerk für die Berichterstattung dar, das auf den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) basierte.

Nach dem Entwurf eines deutschen Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2022/2464 hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen in der durch die Richtlinie (EU) 2025/794 geänderten Fassung ist die Anwendung der CSRD für EY Deutschland voraussichtlich ab dem GJ28 (1.7.2027 – 30.06.2028) verpflichtend.

Deshalb bemühen wir uns bereits jetzt, unsere Angaben so weit wie möglich an die Grundsätze, Methoden und Struktur der ESRS (in der aktuellen Fassung) anzupassen.

Dieser Ansatz ermöglicht es uns, unsere Datenerhebungsprozesse, Strukturen zur Unternehmensführung und -steuerung sowie internen Kontrollen immer mehr den ESRS anzunähern, um einen reibungslosen und fristgerechten Übergang zur vollständigen Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten.

Weitere detaillierte Informationen sind in [Anhang 1](#) – Offenlegungspflichten gemäß ESRS-Standards, die im Nachhaltigkeitsbericht berücksichtigt wurden – enthalten.

Über den Bericht

Die vorliegenden Informationen beziehen sich auf die konsolidierte Nachhaltigkeitsleistung der EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach deutschem Recht. In diesem Bericht wird die EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft mit „EY Deutschland“ oder „wir“ bezeichnet; „uns“ oder „unser“ bezieht sich ebenfalls auf die EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft. Zur Konsolidierung wurde das ESRS-Konzept der „operativen Kontrolle“ verwendet. Der sich daraus ergebende Konsolidierungskreis ist weiter gefasst und unterscheidet sich deshalb von dem für die Finanzberichterstattung verwendeten Konsolidierungskreis. Unser konsolidierter Nachhaltigkeitsbericht wurde demzufolge in Übereinstimmung mit Artikel 48i der Richtlinie 2013/34/EU aufgestellt.

Die folgenden Unternehmen sind in den Geltungsbereich dieses Berichts einbezogen:

- EY GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
- EY Strategy & Transactions GmbH
- EY Tax GmbH Steuerberatungsgesellschaft
- EY Corporate Solutions GmbH & Co. KG
- EY-Parthenon GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
- EY Consulting GmbH
- Ernst & Young Law GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft
- Ernst & Young Real Estate GmbH
- EY-Parthenon Financial Services GmbH
- EY DigiTax GmbH

Aufgeführt sich ausschließlich Unternehmen, die im Berichtszeitraum Personal führten.

Die Ernst & Young Law GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft ist kein verbundenes Unternehmen i.S.d. HGB der EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft. Sie ist aber Mitglied des deutschen EY-Netzwerks und nutzt die selben operativen Prozesse und Systeme. Aus diesem Grund wurde sie in die Betrachtung unseres Berichts einbezogen.

Der Nachhaltigkeitsbericht enthält Informationen zur Wertschöpfungskette im Zusammenhang mit unseren direkten und indirekten Geschäftsbeziehungen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Bei der Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen (impacts, risks and opportunities – kurz: IROs), die in der Aufstellung der wesentlichen IROs in **Abschnitt 1.4 – Verfahren zur Beurteilung der doppelten Wesentlichkeit** – enthalten ist, wurde die gesamte Wertschöpfungskette berücksichtigt.

Wir haben keine Informationen gemäß ESRS 1 Abschnitt 7.7 ausgelassen, die sich auf geistiges Eigentum, Know-how oder Ergebnisse von Innovationen beziehen. Im GJ25 haben wir keinen Gebrauch von der Ausnahmeregelung gemäß Artikel 19a Absatz 3 und Artikel 29a Absatz 3 der Richtlinie 2013/34/EU zur Zurückhaltung von Informationen über künftige Entwicklungen oder Belange, über die Verhandlungen geführt werden, gemacht.



Zeithorizonte

Der Berichtszeitraum dieses Nachhaltigkeitsberichts umfasst unser Geschäftsjahr vom 1. Juli 2024 bis zum 30. Juni 2025. Da wir in diesem Jahr erstmals in teilweiser Anlehnung an die ESRS berichten, sind die Angaben möglicherweise nicht direkt mit unseren früheren Nachhaltigkeitsberichten vergleichbar.

In Übereinstimmung mit ESRS 1 Abschnitt 6.4 wurden folgende Zeithorizonte verwendet:

- Kurzfristig: < 1 Jahr
- Mittelfristig: > 1-5 Jahre
- Langfristig: > 5 Jahre

Schätzungen zu Kennzahlen der Wertschöpfungskette

Bestimmte Kennzahlen, anhand derer die Auswirkungen auf Segmente der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette geschätzt werden, unterliegen gegebenenfalls der Qualitätssicherung durch externe Stellen. Sofern solche Schätzungen verwendet wurden, haben wir im Rahmen der für die jeweilige Kennzahl relevanten Bewertungsmethoden explizit darauf hingewiesen und sie im **Anhang 6 – Kennzahlen mit Messunsicherheit** – aufgeführt. Zudem wird der Genauigkeitsgrad der verwendeten Schätzungen beschrieben.

Messunsicherheiten und Annahmen

Wir haben solide Berichterstattungsverfahren entwickelt, die es uns ermöglichen, entlang der gesamten Wertschöpfungskette Primär- und Ist-Daten für Key Performance Indicators (KPIs) zum Umweltschutz und zu sozialen Belangen zu erheben. Bestimmte Angaben von Nachhaltigkeitsinformationen unterliegen jedoch einem höheren Maß an Unsicherheit.

Dies ist vor allem auf die Grenzen der verwendeten Methoden, die Verwendung unvollständiger oder variabler externer Daten, bei der Schätzung zugrunde gelegte Annahmen und Näherungswerte sowie den Einfluss sich verändernder externer Faktoren und regulatorischer Entwicklungen zurückzuführen.

Die [Tabelle in Anhang 6](#) gibt einen Überblick über solch unsicherheitsbehaftete Kennzahlen, die entsprechenden Quellen für Messunsicherheit sowie die zugrunde gelegten Annahmen, Näherungswerte und Ermessensbeurteilungen.

Sofern in diesem Bericht nicht ausdrücklich anders angegeben, erfolgen alle Angaben gemäß ESRS unter Anwendung der dort definierten Begriffe, Berechnungsmethoden und Abgrenzungen.

Änderungen bei der Erstellung oder Darstellung von Nachhaltigkeitsinformationen

Da wir in diesem Jahr den zugrundeliegenden Standard des Nachhaltigkeitsberichts gewechselt haben, erfolgt keine Angabe von Änderungen gegenüber früheren Nachhaltigkeitsberichten.

Wir haben weder wesentliche Fehler in früheren Berichtszeiträumen festgestellt, noch enthält dieser Bericht rückwirkende Anpassungen zur Berichtigung solcher Fehler.

Die im weiteren Verlauf dieses Nachhaltigkeitsberichts enthaltenen Informationen basieren nicht nur auf den ESRS-Anforderungen, sondern orientieren sich zusätzlich an folgenden Regelwerken:

- Greenhouse Gas Protocol
- Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs)
- UN Global Compact (UNGC)
- Global Reporting Initiative (GRI)
- Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)



1.2 / ESRS 2 GOV-1

Governance



Leitungs- und Aufsichtsstruktur

EY Deutschland verfügt mit dem Aufsichtsrat und der Geschäftsführung über zwei gesellschaftsrechtliche Organe. Im Sinne der ESRS handelt es sich dabei um das Leitungsorgan (Geschäftsführung) und das Aufsichtsorgan (Aufsichtsrat). Beide Organe erfüllen jeweils spezifische Aufgaben im Rahmen der Unternehmensführung und -überwachung.

Die Geschäftsführung ist für die operative Leitung und Umsetzung der Unternehmensstrategie verantwortlich, während der Aufsichtsrat die Geschäftsführung überwacht und berät. Gemeinsam tragen die beiden Organe zu einem Governance-System bei, das sowohl die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften als auch die langfristige Resilienz des Unternehmens sicherstellt.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat ist gemäß den Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes paritätisch mit Vertreter:innen der Anteilseigner:innen und der Arbeitnehmer:innen besetzt. Diese Zusammensetzung gewährleistet einen ausgewogenen Meinungsaustausch und trägt dazu bei, dass unterschiedliche Interessenlagen bei der langfristigen Ausrichtung des Unternehmens berücksichtigt werden. Der Aufsichtsrat besteht aus insgesamt 16 Mitgliedern. Acht Mitglieder werden von der Gesellschafterversammlung als Vertreter:innen des Anteilseigners gewählt. Die übrigen acht Mitglieder vertreten die Arbeitnehmerseite und werden gemäß den Bestimmungen des Mitbestimmungsgesetzes von den Beschäftigten gewählt. Davon stammen sechs Mitglieder aus der Belegschaft der wahlberechtigten Unternehmen, zwei weitere Mitglieder sind von den Beschäftigten gewählte Gewerkschaftsvertreter:innen. Eine formale Einbindung des Aufsichtsrats in die Nachhaltigkeitsberichterstattung erfolgt mit der Umsetzung der CSRD in deutsches Recht.

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats spiegelt einen ausgewogenen Ansatz in Bezug auf Geschlechtervielfalt und Unabhängigkeit wider. Der Aufsichtsrat bestand im GJ25 aus neun Männern und sieben Frauen. Die aktuelle Frauenquote beträgt 43,75 % und übertrifft damit bereits die Zielgröße von 31,25 %, die bis zum 30. Juni 2027 erreicht werden soll. Bei der Auswahl der Vertreter:innen des Anteilseigners im Aufsichtsrat wurden deren berufliche Qualifikation sowie gegebenenfalls bestehende Mandate in anderen Aufsichtsräten berücksichtigt, um die fachliche Expertise im Gremium sicherzustellen.

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats gewährleistet eine angemessene Vertretung unterschiedlicher Stakeholdergruppen und trägt zu einer Vielfalt der Meinungen und Perspektiven bei.

Geschäftsführung

Die Leitung von EY Deutschland obliegt der Geschäftsführung, die gemäß den berufsrechtlichen Vorgaben (§ 28 WPO und § 55g StBerG) zusammengesetzt ist und der mehrheitlich Berufsangehörige angehören. Die Mitglieder der Geschäftsführung werden nach dem Mitbestimmungsgesetz (§ 31 MitBestG) vom Aufsichtsrat bestellt und abberufen. Die Mitglieder der Geschäftsführung führen die Geschäfte im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen, dem jeweils anzuwendendem Berufsrecht, dem Gesellschaftsvertrag, den Weisungen, Anordnungen und den Beschlüssen der Gesellschafterversammlung und des Aufsichtsrats sowie der Geschäftsordnung für die Geschäftsführung.

Die Geschäftsführung von EY Deutschland besteht aus drei Mitgliedern – zwei Männern und einer Frau. Die festgelegte Zielgröße für den Frauenanteil von mindestens 33 %, die bis zum 30. Juni 2027 erreicht werden sollte, ist bereits erfüllt.

Group Management Committee

Die Geschäftsführung hat am 4. Juli 2024 ein Group Management Committee eingerichtet, das sich aus den Service Line Leads, einem Vertreter der FSO sowie dem Group-CFO, dem Group-COO, dem Talent Lead, dem Private Markets Lead und dem Clients & Industry Lead zusammensetzt. Die Mitglieder der Geschäftsführung von EY Deutschland sind ebenfalls Mitglieder des Group Management Committees.

Das Group Management Committee trägt die operative Verantwortung für das Geschäft von EY in Deutschland. Es berät und unterstützt diesbezüglich die Geschäftsführung in den Entscheidungsprozessen und spricht (Beschluss-) Empfehlungen aus. Die Geschäftsführung ist an diese Empfehlungen nicht gebunden.

Zum Stichtag 30.06.2025 besteht das Group Management Committee aus elf Mitgliedern – sieben Männern und vier Frauen.

In der Praxis spiegelt die Zusammensetzung der Leitungs- und Aufsichtsorgane den Ansatz einer ausgewogenen Unternehmensführung wider, bei dem auf Unabhängigkeit, Vielfalt und Vertretung aller Stakeholdergruppen geachtet wird. Die Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Struktur des Aufsichtsrats und der Geschäftsführung, die jeweils spezifische Aufgaben im Rahmen der Unternehmensführung und -überwachung erfüllen.

Governance-Struktur

Unser Ansatz für unternehmerische Verantwortung und Nachhaltigkeit ist durch einen globalen Governance-Rahmen vorgegeben. Er sorgt für einheitliche Strukturen, Prozesse und Richtlinien im gesamten EY-Netzwerk und ermöglicht gleichzeitig die Berücksichtigung lokaler Besonderheiten. Auf globaler Ebene werden den Mitgliedern der Geschäftsführung (Global Executive) quartalsweise Nachhaltigkeitsthemen präsentiert. Federführend sind hier die Teams und Governance-Gremien, die für das Nachhaltig-

Tabelle 1

Organ	Geschäfts-führung	Nicht geschäfts-führende Mitglieder	Unabhängig	Nicht unabhängig	Männer	Frauen	Weitere	Arbeitnehmer-vertretung	Gewerkschafts-vertretung
Aufsichtsrat	0	16	8	8	9	7	0	6	2
Geschäftsführung	3	0	0	3	2	1	0	0	0
Group Management Committee	3	8	0	11	7	4	0	0	0

keitsmanagement bei EY verantwortlich sind. Die globale Führungsebene überwacht unter anderem den jährlichen Nachhaltigkeitsbericht (Value Realized Report 2025) und gibt die Richtung für die Nachhaltigkeitsprioritäten vor.

In Deutschland berichtet das Corporate Responsibility-(CR)-Team direkt an die Geschäftsführung von EY Deutschland. Daneben ist das Nachhaltigkeitsmanagement in der EY Corporate Solutions GmbH & Co. KG angesiedelt. Damit ist Nachhaltigkeit in die strategische und operative Entscheidungsfindung eingebettet.

Im GJ25 haben wir erstmals eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DWA) durchgeführt. Auf dieser Grundlage ermitteln und priorisieren wir die IROs. Bis zum Beginn des GJ28 wird eine regelmäßige Berichterstattung an den Aufsichtsrat und die Geschäftsführung eingeführt. Mit aktuellen Informationen zu wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und unseren IROs sollen die beiden Organe bei der Wahrnehmung ihrer Kontroll- und Steuerungsfunktion unterstützt werden. Die wesentlichen IROs sind in der IRO-Tabelle in [Kapitel 1.4](#) dargestellt.

Die Geschäftsführung ist auch für den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht von EY Deutschland verantwortlich, zu dessen Erstellung wir uns vorzeitig an den Vorgaben der CSRD orientiert haben.

Die Geschäftsführung formalisiert derzeit Governance-Prozesse und -Kontrollen für die IROs. Die Aufsicht wird an die entsprechenden Managementfunktionen und -ausschüsse delegiert, die der Geschäftsführung Bericht erstatten.

Bis 2027 wird eine verantwortliche Person benannt, die die Koordination und Überwachung der IRO-bezogenen Prozesse übernimmt.

Unser Ziel ist es, Nachhaltigkeitskontrollen in interne Funktionen mit weiteren Aufgaben zu integrieren, um sie mit bestehenden Governance- und Compliance-Prozessen in Einklang zu bringen. Im Zuge der Festlegung nachhaltigkeitsbezogener Ziele und der Überwachung der Fortschritte werden zunehmend der Aufsichtsrat, die Geschäftsführung und leitende Führungskräfte in die Pflicht genommen, was deren Rechenschaftspflicht für das Management wesentlicher IROs untermauert.

Des Weiteren erachten wir es auch als entscheidend, dass geeignete Fähigkeiten und Fachkenntnisse vorhanden sind, um eine effektive Überwachung sicherzustellen. Alle Mitarbeitenden, einschließlich der Mitglieder der Geschäftsführung, sind verpflichtet, das webbasierte Trainingsmodul „Sustainability at EY Germany“ zu absolvieren, um ein Bewusstsein für die wichtigsten Nachhaltigkeitskonzepte und -verantwortlichkeiten zu entwickeln.

Darüber hinaus wird das CR-Team einen Prozess einrichten, um die Geschäftsführung und zukünftig auch den Aufsichtsrat über die jährlich durchgeführte DWA und die sich daraus ergebenden erforderlichen Fähigkeiten, neue Nachhaltigkeitstrends und Best Practices zu informieren. Dieser Ansatz versetzt uns in die Lage, IROs zu ermitteln, zu bewerten und zu steuern und die strategische Ausrichtung an den UN SDGs sicherzustellen.



Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Vergütungsstrukturen und Anreizsysteme können einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Verantwortlichkeit für Nachhaltigkeitsaspekte leisten. In der Balanced Scorecard fließen wesentliche KPIs zu sozialen Belangen wie „Contribution to Culture and Inclusiveness“ in die Leis-

tungsbewertung unserer Associate Partners, (Executive) Directors und (Managing) Partners ein. Darüber hinaus prüfen wir, wie sich weitere nachhaltigkeitsbezogene Leistungsindikatoren in das Vergütungssystem einbinden lassen, um Governance und Rechenschaftspflicht weiter zu stärken.

Risikomanagement und interne Kontrollen

Das Risikomanagement ist ein zentraler Bestandteil unseres Governance-Rahmens und unterstützt nicht nur die Einhaltung regulatorischer Vorschriften, sondern auch kundenorientierte Teams bei der Erbringung von qualitativ hochwertigen und hervorragenden Dienstleistungen an Mandanten. Der Bereich Risk Management (RM) arbeitet eng mit den globalen und regionalen RM-Teams, den Service Lines, insbesondere den Qualitätsfunktionen sowie unter anderem mit der Rechtsabteilung zusammen. Ziel ist es, Fachwissen, Anleitung und geeignete Werkzeuge bereitzustellen, mit denen übergreifende Risiken erkannt, berücksichtigt und wirksam gemindert werden können.

Auf globaler Ebene koordiniert der Global Risk Management Leader das EY-weite Enterprise-Risk-Management (ERM)-Programm. Die einzelnen EY-Mitgliedsunternehmen unterstützen bei der Bearbeitung der globalen definierten Schwerpunkte und können diese, wenn notwendig, um lokale Schwerpunkte erweitern. Bei EY Deutschland sind Partner:innen und Fachmitarbeitende ernannt, die die Initiativen im Risikomanagement leiten und umsetzen sowie die Koordination mit den Service Lines in diesen Angelegenheiten übernehmen.

Derzeit unterhalten wir kein spezielles internes Kontrollsystem (IKS) für die Nachhaltigkeitsberichterstattung.



Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Tabelle 2 zeigt die Kernelemente der Sorgfaltspflicht, die gemäß den Anwendungsanforderungen 10 von Anlage A des ESRS 2 erforderlich sind.

Tabelle 2: Zuordnung der Kernelemente der Sorgfaltspflicht zu den Absätzen im Nachhaltigkeitsbericht

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze im Nachhaltigkeitsbericht
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	1.2 Governance 1.3 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette Einleitung unter „Unsere Nachhaltigkeitsstrategie“
b) Einbindung betroffener Stakeholdergruppen in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	1.3 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette 1.4 Verfahren zur Beurteilung der doppelten Wesentlichkeit 3.1 Unter „S1-2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern“ 3.2 Unter „S4-2 Verfahren zur Einbeziehung von Verbraucher:innen und Endnutzer:innen“
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	1.4 Verfahren zur Beurteilung der doppelten Wesentlichkeit 2.2 Klimawandel 3.1 Unter „S1-4 Maßnahmen und Management wesentlicher Risiken und Chancen“ 3.2 Unter „S4-1 Konzepte im Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen“ 4.1 Unter „Maßnahmen zur Steuerung unserer wesentlichen IROs“
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	2.2 Klimawandel 3.1 Unter „S1-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen“ 3.1 Unter „S1-4 Maßnahmen und Management wesentlicher Risiken/Chancen“ 3.2 Unter „S4-4 Maßnahmen im Bereich Datenschutz/Kunden und S4-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen“ 4.1 Unter „G1-3 Prävention und Aufdeckung von Korruption und Bestechung“
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	2.2 Klimawandel 3.1 Unter „S1-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen“ 3.1 Unter „S1-13 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung“ 3.2 Unter „S4-4 Maßnahmen und Nachverfolgung im Bereich Datenschutz/Kunden“ 4.1 Unter „Maßnahmen zur Steuerung unserer wesentlichen IROs“ 5. Strategische Themen

Nachhaltigkeitsrichtlinien und Governance-Dokumente

Unsere Verpflichtungen zu Nachhaltigkeit fassen die Positionen der Geschäftsführung zu wesentlichen Nachhaltigkeitsfragen zusammen. Diese übergreifenden Verpflichtungen werden durch mehrere formale Richtlinien aufgegriffen, die unser generelles Engagement für Nachhaltigkeit in Form von klaren, umsetzbaren Leitlinien verständlich machen. Sämtliche EY-Richtlinien sind für EY-Mitarbeitende über den Policy Finder jederzeit verfügbar. Es wird regelmäßig sowie anlassbezogen über verschiedene interne Kanäle wie E-Mails, Webcasts und Daily-News-Artikel auf diese Richtlinien hingewiesen. Die Policies bei EY werden auf globaler Ebene erstellt und ggfs. um länderspezifische Themen ergänzt.

In [Anhang 5](#) geben wir einen Überblick über unsere zentralen nachhaltigkeitsbezogenen Richtlinien und Governance-Dokumente.



Zuordnung der Richtlinien zu themenbezogenen Standards und IROs

Einige Richtlinien sind für mehr als ein (Unter-)Unterthema oder eine IRO-Aufstellung relevant. Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die Zuordnung der einzelnen Richtlinien zu den jeweiligen Themen und IROs.

Tabelle 3: Zuordnung der Kernelemente der Sorgfaltspflicht zu den Absätzen im Nachhaltigkeitsbericht

Richtlinie	Bezug zu themenbezogenem Standard	IRO-Nummer	Richtlinie	Bezug zu themenbezogenem Standard	IRO-Nummer
Globale Richtlinie für die Vermeidung von Ausgrenzung und Diskriminierung (Inclusion and Non-discrimination Global Policy)	S1: Vielfalt S1: Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen S1: Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	S1/1 S1/2 S1/6	Globaler EY-Verhaltenskodex (EY Global Code of Conduct)	S1: Arbeitszeit S1: Vielfalt S1: Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen S1: Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	S1/1 S1/2 S1/3 S1/4
Einhaltung der Schulungsanforderungen	S1: Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	S1/3		S1: Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	S1/6
Grundsatzdeclaration zur Achtung der Menschenrechte von EY	S1: Arbeitszeit S1: Vereinigungsfreiheit S1: Gesundheit und Sicherheit S1: Vielfalt S1: Kinderarbeit S1: Zwangarbeit S1: Privatsphäre S4: Privatsphäre E1: Klimawandel	S1/2 S1/4 S1/6 S1/7 S1/8 S4/1 E1/2		S1: Weiterbildung und Kompetenzentwicklung S1: Kinderarbeit S1: Zwangarbeit S1: Privatsphäre S4: Privatsphäre G1: Unternehmenskultur G1: Korruption und Bestechung	S1/7 S1/6 S1/7 S1/7 S1/7 S4/1 G1/1 G1/2 G1/2
EHS-Leitlinie und -Handbuch	S1: Gesundheit und Sicherheit S1: Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz S1: Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	S1/5 S1/6 S1/8	Globale Richtlinie zur Vermeidung von Interessenkonflikten (Conflict of Interest Global Policy)	G1: Unternehmenskultur	G1/1
Globale Richtlinie zu Datenschutz und Vertraulichkeit (Global Data Protection and Confidentiality Policy)	S1: Privatsphäre S4: Privatsphäre	S1/7 S4/1	EYG-Unabhängigkeitsanforderungen (EYG Independence Policy)	G1: Unternehmenskultur	G1/1
Globale Informationssicherheitsrichtlinie (Global Information Security Policy)	S1: Privatsphäre S4: Privatsphäre	S1/7 S4/1	Globale Richtlinie über Insiderhandel (EY Insider Trading Global Policy) + länderspezifische Ergänzung Deutschland	G1: Unternehmenskultur	G1/1
			Globale Antikorruptionsrichtlinie (Anti Bribery Global Policy) + länderspezifische Ergänzung Deutschland	G1: Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	G1/3
			Globale Richtlinie für Hospitality-Leistungen und Zuwendungen (Hospitality and Gifts Global Policy) + länderspezifische Ergänzung Deutschland	G1: Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	G1/3

1.3 / ESRS 2 SBM-1

Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Unsere Strategie „All in“

„All in“ ist unsere neue globale Strategie mit den Ambitionen „Shape the future with confidence“, „drive purposeful growth“ und „together“. Mit ihr wollen wir unsere Stakeholder durch eine hochkomplexe Ära führen, in der sich KI und Technologie rasant entwickeln. Die neue Strategie zielt darauf ab, gemeinsam Mehrwert für unsere Kunden, Mitarbeitenden und die Gesellschaft zu schaffen. Mit „All in“ schaffen wir Werte für unsere Stakeholder, die komplexen und eng miteinander verwobenen Herausforderungen gegenüberstehen. Zu den Schwerpunkten von „All in“ gehören die Verbesserung der Zusammenarbeit innerhalb des globalen EY-Netzwerks, Investitionen in Wachstumsbereiche wie Transformation, Managed Services und Nachhaltigkeit sowie die beschleunigte Einführung von KI.

„All in“ steht für unser Ziel, die Zukunft mit Zuversicht zu gestalten und Wachstum gemeinsam zielgerichtet voranzutreiben. *Shape the future with confidence* bedeutet für unsere Kunden, dass wir ihnen beim Bewältigen neuer Herausforderungen und beim Ergreifen von Chancen als wichtiger Partner zur Seite stehen. Für unsere Mitarbeitenden bedeutet es, dass sie in Bezug auf ihre zukünftigen Anforderungen und Karriereziele unterstützt und in die Lage versetzt werden, die komplexen Herausforderungen ihrer Kunden effektiv zu lösen. Für die Gesellschaft bedeutet „All In“, angesichts sich wandelnder Bedürfnisse einen positiven Beitrag zu leisten. Wir bei EY möchten die Zukunftsfähigkeit unserer Kunden sicherstellen und in Bezug auf unsere Branche geht es darum, mit gutem Beispiel voranzugehen. Das alles für das zielgerichtete Vorantreiben von Wachstum, das durch Zusammenarbeit und Teamgefühl Chancen eröffnet und Positives bewirkt und dabei weltweit vielfältige Stimmen vereint.

Außerdem stützt sich „All in“ auf zwei unabdingbare Voraussetzungen – die sog. Leitmotive –, die eng miteinander verknüpft sind: „Invest to win“ und „Simplify to lead“. „Invest to win“ sieht Investitionen in unsere EY-Mitarbeitenden vor, weitere Investitionen in die Prüfungsqualität, den Ausbau unserer Führungsposition in unserem Kerngeschäft sowie differenzierte Investitionen in die Bereiche, in denen wir ideal positioniert sind, um Wachstum zu beschleunigen: z. B. Transformation, Managed Services und Nachhaltigkeit. „Simplify to lead“ ist ein Konzept, das darauf abzielt, die Arbeitsweise von EY zu vereinfachen. Dazu gehört, es unseren Mitarbeitenden zu erleichtern effektiv zusammenzuarbeiten, unseren Kunden einen unkomplizierten Zugang zu den benötigten Dienstleistungen zu ermöglichen – unabhängig von ihrem Standort – und die Vorteile von KI für unser eigenes Unternehmen zu nutzen.

Unser Purpose

Unser Unternehmenszweck bleibt weiterhin „*Building a better working world*“. Diesem Ziel haben wir uns verschrieben und es bildet seit vielen Jahren die Grundlage unseres Geschäftsmodells. Deshalb werden wir Maßnahmen ergreifen, um unsere Verpflichtung in Bezug auf den Purpose von EY zu erneuern und insbesondere sicherzustellen, dass er die Ziele der nächsten Generation von EY-Partner:innen und Mitarbeitenden widerspiegelt. Wir formen herausragende Führungspersönlichkeiten und Teams, die langfristige Werte für alle Stakeholder schaffen und somit nachhaltiges, inklusives Wachstum generieren. Wir sind bestrebt, bei allem, was wir tun, Qualität zu liefern, um das Vertrauen in EY auf der ganzen Welt zu stärken.

Unsere Werte

Alle EY-Mitarbeitenden teilen gemeinsame Werte, die definieren, wer wir sind. Diese Werte sind und bleiben ein fester Bestandteil von EY. Unsere globale Strategie unterstreicht die Bedeutung unserer Werte, deren Grundprinzipien bei der Umsetzung der Strategie berücksichtigt werden. Unsere Werte bilden die Grundlage für die ethischen Rahmenbedingungen, an denen wir uns bei der Ausübung all unserer beruflichen Aktivitäten orientieren.

Sie kommen in drei Grundsätzen zum Ausdruck:

- **Integrität, Respekt, Teamfähigkeit und Inklusivität:**
EY-Mitarbeitende handeln mit Integrität, respektieren einander, arbeiten effektiv zusammen und fördern die Inklusivität.
- **Energie, Begeisterung und Mut zu führen:**
Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, proaktiv zu führen und Herausforderungen dynamisch anzugehen.
- **Das Richtige tun:**
Wir bauen Beziehungen auf der Grundlage von ethischem Verhalten und Vertrauen auf.

Mehr über den globalen EY-Verhaltenskodex und unsere Werte erfahren Sie [hier](#).

Als Prüfungs- und Beratungsunternehmen konzentriert sich unser Leistungsangebot auf die Bereiche Assurance, Tax, Consulting und Strategy and Transactions. Wir bieten keine Produkte oder Dienstleistungen an, die gemäß deutschen Gesetzen oder Vorschriften unzulässig sind. Wir erbringen sämtliche Leistungen in Übereinstimmung mit geltenden regulatorischen Rahmenbedingungen. Unser Ziel ist es, unser Portfolio kontinuierlich an die sich verändernden Kundenbedürfnisse, die Marktdynamik und die regulatorischen Entwicklungen anzupassen.

Unsere Wertschöpfungskette

Unser Geschäftsmodell erstreckt sich von Aktivitäten in der vorgelagerten Wertschöpfungskette über unser eigenes Geschäft bis hin zu Aktivitäten in der nachgelagerten Wertschöpfungskette. Zu den vorgelagerten Aktivitäten zählen insbesondere Leistungen unserer Lieferanten, die uns bei der Bereitstellung und beim Betrieb unserer Büroinfrastruktur, IT-Systeme, bei Geschäftsreisen, mit Mobilitätslösungen sowie bei der Durchführung von Schulungen unterstützen. Darüber hinaus sind auch Aufsichtsbehörden, Branchenverbände und regulatorische Institutionen wichtige Stakeholder, die unser Handeln maßgeblich beeinflussen.

Unsere eigene Geschäftstätigkeit umfasst die von unseren Mitarbeitenden für unsere Kunden erbrachte Arbeit, die teilweise in Zusammenarbeit mit unseren Allianzpartnern geleistet wird. Dazu gehören auch Qualitätskontrollen sowie die Einhaltung regulatorischer Anforderungen. Unsere Core Business Services, die sich u. a. um Schulung und Weiterbildung, Risikomanagement, Marketing und Branding, Finanzen, Personalwesen und Corporate Responsibility kümmern, unterstützen die Geschäftsbereiche bei der Leistungserbringung.

Nachgelagert erfolgt die Erbringung von Dienstleistungen für unsere Kunden, die diese in Anspruch nehmen und implementieren. Wenn unsere Leistungen in Anspruch genommen werden, können sie auch Auswirkungen auf die Gesellschaft als Ganzes haben. Außerdem wollen wir mit unserem globalen, kompetenzbasierten Freiwilligenprogramm EY Ripples einen Beitrag zugunsten der Gesellschaft leisten.

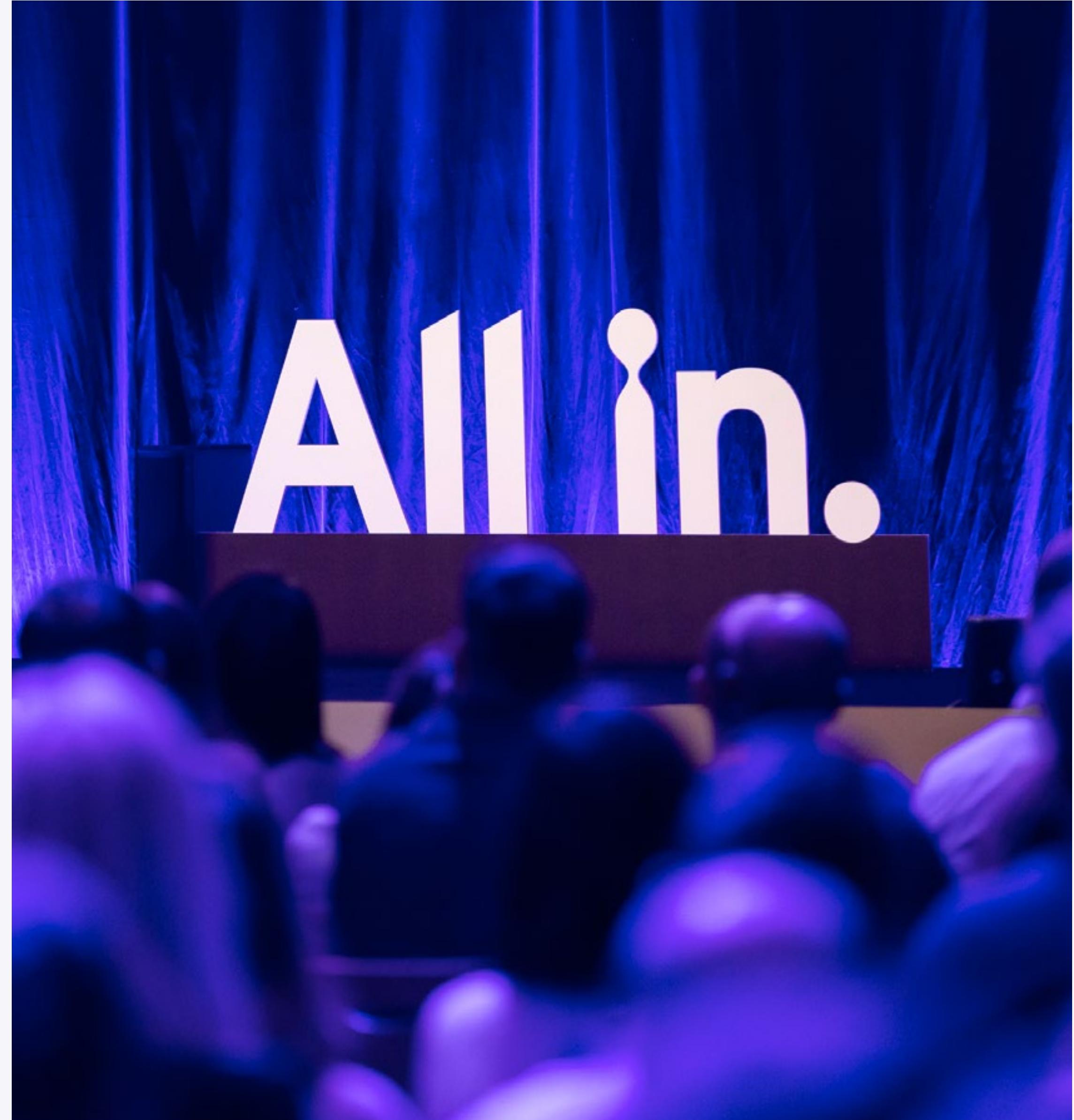


Tabelle 4 fasst die Einbindung unserer verschiedenen Stakeholder sowie die Kommunikationskanäle und Ergebnisse zusammen.

Wir binden Stakeholder ein, um eine transparente Kommunikation zu fördern, vielfältige Perspektiven zu gewinnen und vertrauensvolle Beziehungen aufzubauen. Unser Ziel ist es, nachhaltige Praktiken zu unterstützen und unsere Geschäftstätigkeit und Strategie kontinuierlich zu verbessern. Die Ergebnisse der Einbindung unserer Stakeholder werden berücksichtigt, indem wir ihr Feedback in unsere Wesentlichkeitsanalysen, Risikomanagementprozesse und strategischen Entscheidungen einbeziehen. So stellen wir sicher, dass wir weiterhin relevante und vertrauenswürdige Leistungen erbringen, die den sich wandelnden Erwartungen unserer Kunden und der Gesellschaft gerecht werden.

Unsere Governance-Struktur gewährleistet, dass die Geschäftsführung und zukünftig auch der Aufsichtsrat über die Ansichten und Belange unserer Stakeholdergruppen informiert sind. Da diese Ansichten und Belange in unsere zukunftsbezogenen strategischen Entscheidungen einfließen, sind sie von entscheidender Bedeutung. Bis zur verpflichtenden Berichterstattung nach der CSRD ab dem GJ28 werden wir unsere Governance-Struktur für Nachhaltigkeit weiterentwickeln. Der Aufsichtsrat wird die Geschäftsführung im Hinblick auf nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen überwachen. Der/Die CR Lead berichtet direkt an die Geschäftsführung von EY Deutschland.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

In Anlehnung an ESRS 2 SBM-3 Absatz 48 Buchstabe e weisen wir darauf hin, dass wir in diesem Bericht teilweise nur qualitative Angaben bereitstellen, wenn die Erstellung quantitativer Angaben nicht möglich war.



Tabelle 4: Zusammenfassung der Einbindung verschiedener Stakeholdergruppen

Stakeholdergruppen	Kommunikationskanäle und Ziele	Beispielhafte Ergebnisse
Lieferanten, Vertragspartner und strategische Allianzen (vorgelagert)	Onboarding, Lieferantenportale, persönliche Treffen, Kooperationsvereinbarungen gemeinsame Initiativen, Strategieaustausch, Veranstaltungen; Ziel: Zuverlässigkeit, Qualität, Compliance, Nachhaltigkeit, ethische Standards, Innovationsförderung, Leistungsausbau, Stärkung der Marktposition	Verbesserte Leistung der Lieferanten, höhere Lieferkettenresilienz, Ausrichtung auf ESG-Anforderungen Gemeinsam erarbeitete Lösungen, Zugang zu neuen Märkten, erweiterte Chancen in Bezug auf Kunden
Aufsichtsbehörden und Branchenverbände (vorgelagert)	Konsultationen, Berichterstattung, Anhörungen, direkter Austausch, Mitgliedschaften, Arbeitsgruppen, Konferenzen; Ziel: Einhaltung von Vorschriften, Mitwirkung an Standards, Fachwissensaustausch, Gestaltung regulatorischer Praktiken, Vertrauenswahrung	Einhaltung von Vorschriften, konstruktive Feedback-Schleifen, Empfehlungen zur Standardentwicklung Einfluss auf berufsständische Standards, verbessertes Ansehen, stärkere Branchenvernetzung
Mitarbeitende (eigenes Geschäft)	Umfragen, Teamevents, Leistungsbeurteilungen, digitale Tools, Projektarbeit, interaktive Schulungen; Ziel: Feedback sammeln, Engagement fördern, Wohlbefinden sichern, berufliche Entwicklung unterstützen	Höhere Mitarbeitendenbindung, verbesserte Arbeitskultur, neue HR- und Schulungsinitiativen
Kunden (nachgelagert)	Kundenkontakt durch Meetings, Projekte, Workshops, Umfragen, Feedback und Portale; Ziel: Kundenbedürfnisse verstehen, hochwertige Leistungen erbringen, neue Anforderungen erkennen und Lösungen mitentwickeln	Höhere Kundenzufriedenheit, Entwicklung neuer Leistungsangebote, stärkere langfristige Kundenbeziehungen

1.4 / ESRS 2 IRO-1

Verfahren zur Beurteilung der doppelten Wesentlichkeit



Im GJ25 haben wir eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DWA) unter vollständiger Anwendung der ESRS und der EFRAG Umsetzungsleitlinien durchgeführt, um die wichtigsten nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) unseres Geschäftsmodells und entlang der Wertschöpfungskette zu identifizieren und zu priorisieren. So haben wir sichergestellt, dass die Berichterstattung sowohl die Wesentlichkeit der Auswirkungen als auch die finanzielle Wesentlichkeit adäquat abbildet.

Schritt 1: Den Kontext verstehen

Wir haben das Geschäftsmodell, die Wertschöpfungskette (vor und nachgelagerte Aktivitäten) und das externe Umfeld strukturiert erfasst – inklusive regulatorischer Entwicklungen, Stakeholder Erwartungen, Umweltfaktoren und Marktdynamik – als gemeinsame Basis für die Beurteilung signifikanter Nachhaltigkeitsthemen.

Schritt 2: Relevante IROs ermitteln

Auf Basis interner Auswertungen und ergänzender Sekundärforschung haben wir eine vorläufige Liste relevanter IROs nach den Grundsätzen der doppelten Wesentlichkeit gemäß ESRS erstellt. Die Auswirkungen haben wir dabei unter anderem aus internen Richtlinien, Risikoregistern, Prüfungen zu Menschenrechten und Diversität sowie klimabezogenen Analysen abgeleitet und diese Ergebnisse mit externen Referenzrahmen wie den GRI-Standards, den UN SDGs, den ESRS, Branchenbenchmarks, regulatorischen Vorgaben und Angaben vergleichbarer Unternehmen gespiegelt. Für die finanziellen Risiken und Chancen haben wir regulatorische Änderungen, die Erwartungen von Stakeholdern und Kunden, Trends am Arbeitsmarkt sowie Reputationsrisiken ausgewertet und dabei einschlägige Referenzwerke berücksichtigt.

Schritt 3: Wesentliche IROs bewerten und priorisieren

Die identifizierten IROs wurden anschließend bewertet – zuerst sowohl in Hinblick auf ihren Zeithorizont (kurz-, mittel- oder langfristig) als auch hinsichtlich ihrer potenziellen

oder tatsächlichen Natur und dann in Hinblick auf ihre Wesentlichkeit. Bereits bestehende Minderungs- oder Verbesserungsmaßnahmen wurden dabei nicht berücksichtigt.

■ **Wesentlichkeit der Auswirkungen:** Bewertung des Schweregrads negativer Auswirkungen (Umfang, Ausmaß, Unabänderlichkeit) und bei positiven Auswirkungen (Umfang, Ausmaß). Potenzielle Auswirkungen wurden mit ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit gewichtet. Für tatsächliche Auswirkungen wurde ein Wert von 1 angesetzt.

■ **Finanzielle Wesentlichkeit:** Bewertung einer Kombination aus finanziellem Ausmaß (quantitativ und qualitativ, inkl. Reputations/Betriebsrisiken) und Eintrittswahrscheinlichkeit.

Zur Identifikation „wesentlicher“ Themen setzen wir – folgerichtig zur EFRAG Empfehlung – eine einheitliche Schwellen von 2,75 (Skala 1-5) an, sodass Werte $\geq 2,75$ als wesentlich gelten.

Schritt 4: Ergebnisse in Kategorien zusammenfassen und validieren

Für jedes Thema haben wir den höheren Wert aus Wesentlichkeit der Auswirkungen und finanzieller Wesentlichkeit übernommen (keine Mittelung), um beide Perspektiven angemessen zu berücksichtigen. Die Validierung erfolgte über Dialoge mit internen ESG-Fachspezialist:innen und deren Auswertung von Feedback externer Stakeholder. Die finale Liste wesentlicher IROs wurde danach erneut gegen die Wesentlichkeitsschwellen geprüft und den ESRS Themen (inkl. unternehmensspezifischer Aspekte) zugeordnet.

Schritt 5: Folgen für die Berichterstattung

Auf Basis der Analyse haben wir die relevanten ESRS Angabepflichten für unser Prüfungs und Beratungsgeschäft in Deutschland abgeleitet und diese nach Relevanz, Wesentlichkeit und Sektorpassung priorisiert. So bestimmen die Ergebnisse Umfang und Inhalt unserer künftigen Nachhaltigkeitsangaben.

Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

In folgender Tabelle sind die im Rahmen des DWA-Verfahrens ermittelten wesentlichen IROs mit den entsprechenden Informationen aufgeführt:

Tabelle 5

Nr.	IRO-Titel	IRO-Kategorie	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	SDG	Nr.	IRO-Titel	IRO-Kategorie	Wertschöpfungskette	Zeithorizont	SDG
E1/1	Emission von THG durch die eigene Geschäftstätigkeit (direkte Emissionen)	–	◀●▶	● ● ●	13	G1/1	Reputationsschäden und rechtliche Risiken im Falle der Nichteinhaltung unseres globalen EY-Verhaltenskodex und unserer Qualitätsstandards	!	◀●▶	● ● ●	8
E1/2	Emission von THG durch erworbene Energie und innerhalb der Wertschöpfungskette (indirekte Emissionen)	–	◀●▶	● ● ●	13	G1/2	Finanzielle, rechtliche und Reputationsrisiken im Falle einer unzureichenden Qualität der Arbeitsergebnisse oder von Falschangaben	!	◀●▶	● ● ●	8
S1/1	Gesteigerte Motivation und Produktivität der Mitarbeitenden durch ein Arbeitsumfeld mit Chancengleichheit	×	◀●▶	● ● ●	3, 5, 8, 10	G1/3	Reputationsschäden und rechtliche Risiken im Falle der Nichteinhaltung von Gesetzen zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption	!	◀●▶	● ● ●	8
S1/2	Steigerung des Engagements und der Zufriedenheit der Mitarbeitenden durch Förderung von Inklusion und Zugehörigkeit	+	◀●▶	● ● ●	3, 5, 10	ES/1	Besserer Zugang zu Branchen mit Bedarf an nachhaltigkeitsbezogenen Beratungsleistungen durch strategische Allianzen (S4)	×	◀●▶	● ● ●	8, 13
S1/3	Gesteigerte Motivation der Mitarbeitenden und Karriereförderung durch umfassende Schulungs- und Weiterbildungsprogramme	+	◀●▶	● ● ●	3, 4	ES/2	Risiko einer rückläufigen Nachfrage nach ESG-Leistungen aufgrund regulatorischer Änderungen und des politischen Klimas (S4)	!	◀●▶	● ● ●	8, 13
S1/4	Ein fordernches Arbeitsumfeld mit folglich unzureichender Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und sinkender Motivation der Mitarbeitenden	–	◀●▶	● ● ●	3, 8, 10	ES/3	Service Line übergreifende Zusammenarbeit, durch die ein umfassendes Leistungsangebot für Kunden entsteht, die bei komplexen Transformationen Unterstützung suchen (S4)	×	◀●▶	● ● ●	8
S1/5	Förderung der körperlichen und psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden durch Gesundheitsmanagementprogramme	+	◀●▶	● ● ●	3	ES/4	Bessere ökologische Ergebnisse durch das Angebot klimafreundlicher Lösungen für unsere Kunden	+	◀●▶	● ● ●	13
S1/6	Sinkende Arbeitsmoral und geringeres Engagement der Mitarbeitenden bei unangemessenem Verhalten am Arbeitsplatz	–	◀●▶	● ● ●	8, 10	ES/5	Gestärktes Vertrauen der Stakeholdergruppen in die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen durch qualitativ hochwertige, unabhängige Prüfungs- und Beratungsleistungen	+	◀●▶	● ● ●	8
S1/7	Potenzieller Vertrauensverlust seitens der Mitarbeitenden und Verletzung von Persönlichkeitsrechten im Fall von Datenschutzverletzungen	–	◀●▶	● ● ●	8	ES/6	Resilienteres Geschäft und höherer Umsatz durch Dienstleistungsinnovationen	×	◀●▶	● ● ●	8, 9
S1/8	Höhere Fluktionsraten und geringere Produktivität aufgrund von abnehmendem Wohlbefinden und Engagement	!	◀●▶	● ● ●	3, 8	ES/7	Die Erbringung von Prüfungs-, Assurance- und Beratungsleistungen durch Menschen gerät durch den rasant voranschreitenden technologischen Wandel unter Druck	!	◀●▶	● ● ●	3, 8
S4/1	Rufschädigung und Rechtsrisiken im Fall von Datenschutzverletzungen bei Kundendaten	!	◀●▶	● ● ●	8						

Umwelt





2.1 / E1

Klimawandel

Der Klimawandel ist heute – und voraussichtlich noch für viele Jahrzehnte – eine der zentralen Herausforderungen nicht nur für unser Unternehmen und unsere Branche, sondern für die Gesellschaft insgesamt. Wir haben für EY Deutschland Umweltauswirkungen identifiziert, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit und unserer Wertschöpfungskette ergeben, insbesondere durch unseren Energieverbrauch, den täglichen Weg vom und zum Arbeitsplatz und Geschäftsreisen. Zu diesen Auswirkungen zählen in erster Linie THG-Emissionen und Luftverschmutzung, die zum Klimawandel und zur Verschlechterung der lokalen Luftqualität beitragen und damit die Ökosystemdienstleistungen beeinträchtigen.

Obwohl wir in einem emissionsarmen Dienstleistungssektor tätig sind, tragen wir diesen Umweltauswirkungen auf das Klima in unserer laufenden Strategie- und Betriebsplanung Rechnung. Initiativen, z. B. zur Verringerung reisebedingter Emissionen, zur Steigerung der Energieeffizienz in Büroräumen und zur Motivation unserer Lieferanten, mehr für den Umweltschutz zu tun, orientieren sich an den identifizierten Umweltauswirkungen. So können wir unser Geschäftsmodell dahingehend weiterentwickeln, dass es unserer ökologischen Verantwortung gerecht wird und unsere weitergehenden Nachhaltigkeitsziele unterstützt. Gemäß unserer DWA wurden keine weiteren Umweltaspekte als wesentlich eingestuft, weshalb eine diesbezügliche Berichterstattung entfällt. Abfälle sind jedoch weiterhin in unserer Klimabilanz enthalten und bleiben Bestandteil des Berichts.

Tabelle 6

Nr.	Unterthema	Unter-Unterthemen	IRO-Titel	IRO-Kategorie	Wertschöpfungskette
E1/1	Klimaschutz	k. A.	Emission von THG durch die eigene Geschäftstätigkeit (direkte Emissionen)	-	◀ ● ▶
E1/2	Klimaschutz; Energie	k. A.	Emission von THG durch erworbene Energie und innerhalb der Wertschöpfungskette (indirekte Emissionen)	-	◀ ● ▶

IRO-Kategorie: + Positive Auswirkung / - Negative Auswirkung / ✘ Chance / ! Risiko Wertschöpfungskette: ◀ ● ▶ Vorgelagert / ◀ ● ▶ Eigene Geschäftstätigkeit / ◀ ● ▶ Nachgelagert

SBM-3**Wesentliche IROs und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell**

Im GJ25 haben wir für EY Deutschland eine strukturierte Resilienzanalyse durchgeführt, um zu verstehen, wie klimabezogene Risiken und Chancen unser Geschäftsmodell beeinflussen könnten. Diese basiert auf robusten Klimaszenarien, die physische und transitorische Risiken über unsere gesamte Geschäftstätigkeit und Wertschöpfungskette berücksichtigen. Wir haben drei Zeithorizonte (2030, 2040, 2050) ausgewertet, die in direktem Zusammenhang mit unseren THG-Reduktionszielen (25 % bis GJ30, Netto-Null bis 2050) stehen.

Für transitorische Risiken haben wir ein Netto-Null-Szenario (Pariser Abkommen, 1,5 °C) herangezogen und die Risiken nach TCFD-Kategorien (Politik & Recht, Technologie, Märkte, Reputation) bewertet. Diese Bewertung wird in unsere ERM-Prozesse integriert. Wesentliche Auswirkungen haben wir nicht festgestellt, jedoch potenzielle Risiken in den Bereichen Reputation und Marktdynamik identifiziert.

Physische Risiken haben wir ebenfalls geprüft. Aufgrund unseres flexiblen, digitalisierten Geschäftsmodells und breit gestreuten Kundenportfolios erwarten wir keine signifikanten Auswirkungen. Die Analyse hat zudem Chancen aufgezeigt: eine steigende Nachfrage nach Nachhaltigkeitsberatung und emissionsreduzierenden Lösungen, auf die wir durch unsere multidisziplinäre Aufstellung und Partnerschaften reagieren können.

Anpassungsfähigkeit von Strategie und Geschäftsmodell

Die Resilienzanalyse zeigt, dass unser Geschäftsmodell bei EY Deutschland flexibel und anpassungsfähig gegenüber klimabedingten Entwicklungen bleibt. Wir sind bestrebt, sich bietende Chancen zu nutzen und gleichzeitig potenzielle Risiken zu überwachen und zu steuern. Wir sind der Ansicht den Übergang zu einer emissionsarmen Wirtschaft, mit einem widerstandsfähigen und zukunftsorientierten Geschäftsmodell, meistern zu können.

E1-1**Übergangsplan für den Klimaschutz**

Wir möchten im GJ26 mit der Erarbeitung eines Übergangsplans beginnen. In diesem Sinne treiben wir aktiv Initiativen voran, die unsere langfristigen Dekarbonisierungsmaßnahmen unterstützen. Mit unserem Übergangsplan wollen wir einen einheitlichen Rahmen für unsere Klimaschutzinitiativen schaffen und sicherstellen, dass sie systematisch in unsere Geschäftsstrategie und unsere operativen Prioritäten eingebettet werden.

Obwohl wir unsere Klimaschutzmaßnahmen an diesem Plan ausrichten werden, möchten wir ausdrücklich darauf hinweisen, dass wir als Prüfungs- und Beratungsunternehmen nicht den Paris-abgestimmten EU-Referenzwerten (Paris-aligned Benchmarks, PAB) unterliegen, die gemäß Offenlegungspflichten vorgeschrieben sind.

EY Global legt jährlich unsere Klimadaten über das CDP (Carbon Disclosure Project) offen. Die Non-Profit-Organisation bewertet dabei die offengelegten Maßnahmen sowie Kennzahlen zu THG-Emissionsreduktionszielen. 2024 haben wir in der Kategorie „Climate“ einen A-Score erzielt.

Wir sind uns bewusst, wie wichtig die Eindämmung des Klimawandels ist, und wollen im Einklang mit dem Pariser Abkommen einen Beitrag zu den weltweiten Bemühungen leisten, die Erderwärmung auf 1,5°C zu begrenzen.

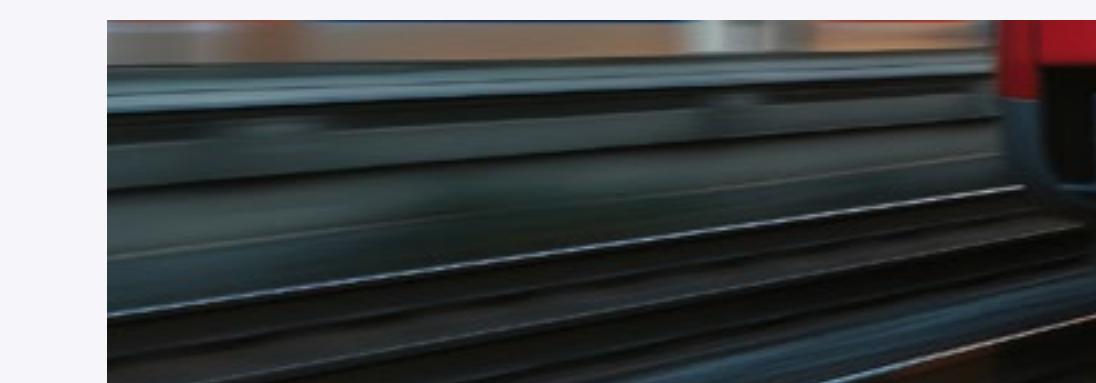
In Übereinstimmung mit unserem Netto-Null-Ziel hat sich EY Global das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2050 die Netto-Emissionen gegenüber dem Basisjahr 2019 auf null zu reduzieren. Hierfür wurden der Science Based Targets Initiative (SBTi) Zwischenziele zur Validierung vorgelegt.

Aufbauend auf den globalen Zielvorgaben unterstützen wir den Plan aktiv und haben ihn durch deutschlandspezifische Ziele ergänzt, die lokale Prioritäten berücksichtigen. Gegenüber dem GJ25 wollen wir bis zum GJ30:

- unsere durch den Stromverbrauch verursachten Emissionen um 100 % senken
- unsere durch Dienstwagen verursachten Emissionen um 75 % senken
- unsere durch Geschäftsreisen verursachten Emissionen um 15 % senken
- unsere Scope 3-Kategorie 1-Emissionen (erworben Waren und Dienstleistungen) um 40 % senken
- unsere Emissionen insgesamt um 25 % senken

In Übereinstimmung mit unseren THG-Emissionsreduktionszielen haben wir vier wichtige Dekarbonisierungshebel für EY Deutschland identifiziert, die unser Ziel unterstützen, die Emissionen in allen Bereichen unserer Geschäftstätigkeit und über die gesamte Wertschöpfungskette zu senken. Für jeden Hebel haben wir Maßnahmen skizziert, mit denen wir Fortschritte erzielen und gleichzeitig unsere operative Flexibilität erhalten sowie eine fundierte Entscheidungsfindung unterstützen wollen. Diese werden unter der Angabepflicht „[E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten](#)“ näher beschrieben.

Die Fortschritte bei diesen Prioritäten werden anhand der gemessenen THG-Emissionen bewertet. Die Scope-1-Emissionen sanken von 1.557 tCO₂e im KJ19 auf 1.122 tCO₂e im GJ25, während sich die Scope-2-Emissionen von 2.953 tCO₂e im GJ24 auf 2.628 tCO₂e reduzierten. Diese Ergebnisse zeigen, dass unsere Maßnahmenpläne zu messbaren Fortschritten führen, und dienen als Grundlage für unseren künftigen Übergangsplan.

**E1-2****Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel**

Wir haben aktuell noch kein formelles Konzept zur Bewältigung der mit dem Klimawandel verbundenen Auswirkungen, Risiken und Chancen ausgearbeitet. Uns ist bewusst, wie wichtig ein solches Konzept ist, um über klare Vorgaben für unsere Nachhaltigkeitsinitiativen und Bemühungen zur Reduzierung von Treibhausgasen zu verfügen. Wir haben uns verpflichtet, bis zum GJ27 ein umfassendes Umweltkonzept zu entwickeln und umzusetzen, das als Eckpfeiler für unsere Klimastrategie und unsere geschäftliche Entscheidungsfindung dienen soll.



E1-3**Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten**

Um unsere wesentlichen Auswirkungen anzugehen, haben wir gezielte Maßnahmenpläne festgelegt, die auf unsere wichtigsten Dekarbonisierungshebel abgestimmt sind. Die nachstehende Tabelle 7 zeigt unsere Maßnahmenpläne, die unsere in Abschnitt E1-4 dargelegten Ziele unterstützen.

Tabelle 7

Dekarbonisierungshebel	Maßnahmen	Zeithorizont	Erwartetes Ergebnis	Aktivitäten	Wertschöpfungskette	Betroffene Stakeholder
Strom	Abschluss von Stromabnahmeverträgen (PPA) für 100 % des von uns erworbenen Stroms bis zum GJ27 und Erhöhung des Anteils von Strom aus erneuerbaren Quellen	● ● ●	Reduzierung der Scope-2-Emissionen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Abschließen eines PPA, um zu gewährleisten, dass der insgesamt erworbene Strom aus erneuerbaren Quellen stammt ■ Zusammenarbeit mit unseren Vermietern (nach Möglichkeit), um den Anteil an Strom aus erneuerbaren Quellen an allen Bürostandorten zu erhöhen ■ Mitglied der Initiative RE100 seit 2022 auf globaler Ebene und Verpflichtung zum Bezug erneuerbarer Energien bis spätestens zum GJ50 	◀ ● ▶	Lieferanten
Fahrzeugflotte	Reduzierung der Leasingmöglichkeiten und Auslaufen des Fahrzeugleasings für Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor	● ● ●	Verkleinerung der Fahrzeugflotte mit Verbrennungsmotor und Reduzierung der Scope-1-Emissionen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Anpassung unseres Mobilitätsangebots für unsere Mitarbeitenden, u. a. durch nachhaltige Mobilitätsoptionen wie Leasing von Elektroautos, Fahrradleasing und das Deutschlandticket 	◀ ● ▶	Mitarbeitende
Geschäftsreisen	Gezielte Ansprache von Vielreisenden	● ● ●	Reduzierung der Scope-3-Emissionen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Anpassung unseres Mobilitätsangebots für unsere Mitarbeitenden, u. a. durch nachhaltige Mobilitätsoptionen wie Leasing von Elektroautos, Fahrradleasing und das Deutschlandticket 	◀ ● ▶	Mitarbeitende
Geschäftsreisen	Regelmäßige Aktualisierung unserer Travel Policy	● ● ●	Reduzierung der Scope-3-Emissionen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aktualisierung der Reiserichtlinien, um Kurzstreckenflüge innerhalb Deutschlands und Flugreisen in der Business Class zu begrenzen, Kriterien für unvermeidbare Reisen festzulegen, lokale Ressourcen zu fördern und mit Kunden zusammenzuarbeiten, um den Bedarf an Reisen mit den Nachhaltigkeitszielen in Einklang zu bringen 	◀ ● ▶	Mitarbeitende
Geschäftsreisen	Förderung von Tools für nachhaltiges Reisen	● ● ●	Schärfung des Bewusstseins für die eigenen reisebedingten Emissionen und Reduzierung der Scope-3-Emissionen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Förderung des Einsatzes digitaler Tools, z. B. das Carbon Estimator Tool und das Personal Traveler Dashboard, um Transparenz, Rechenschaft und fundierte Entscheidungen in Bezug auf reisebedingte Emissionen zu verbessern 	◀ ● ▶	Mitarbeitende Geschäftspartner
Pendeln der Mitarbeitenden	Förderung emissionsarmer Mobilitätsoptionen	● ● ●	Schaffung von Anreizen für Mitarbeitende und Reduzierung der Scope-3-Emissionen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Förderprogramme wie Subventionen für öffentliche Verkehrsmittel und Fahrradleasing ■ Ausbau der Fahrradinfrastruktur, einschließlich Abstell-, Lade- und Reparaturgelegenheiten ■ Förderung der Nutzung von elektrisch betriebenen Mietwagen und emissionsarmen Taxis ■ Durchführung von Umfragen zur Mobilität unter Mitarbeitenden, um die Datenqualität bzgl. Pendelmuster zu verbessern 	◀ ● ▶	Mitarbeitende

E1-4

Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel und E1-6

THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

Wie bereits beschrieben hat sich EY Global zum Ziel gesetzt, die gesamten Treibhausgasemissionen bis 2030 auf 50% des Niveaus des GJ19 zu reduzieren und bis 2050 Netto-Null zu erreichen. Dabei dient das GJ19, das letzte volle Jahr vor den COVID-19-bedingten Störungen, als Basiswert. Diese wissenschaftsbasierten Ziele beziehen sich auf die Scopes 1, 2 und 3. Sie wurden von der SBTi validiert und stimmen mit den Zielen des Pariser Abkommens überein.

Um unsere globalen Verpflichtungen in lokale Maßnahmen umzusetzen, haben wir die wichtigsten Hebel unserer Geschäftstätigkeit identifiziert und unsere Ziele für EY Deutschland daraus abgeleitet (siehe E1-1 und E1-3). Im Detail ergeben sich daraus die in Tabelle 8 dargestellten Werte. Die Treibhausgasintensität auf der Grundlage der Nettoumsatzerlöse ist in Tabelle 9 dargestellt.



Tabelle 8

Scope	KJ19*	GJ25	Ziel bis GJ30 (Basisjahr GJ25)
Gesamtemissionen (standortbezogen)	38.752	49.753	34.029
Gesamtemissionen (marktbezogen)	48.373	44.677	33.456
Gesamtemissionen Scope 1	1.557	1.122	1.082
Standortbezogene Gesamtemissionen Scope 2	12.171	7.704	1.620
Marktbezogene Gesamtemissionen Scope 2	2.550	2.628	1.046
Gesamtemissionen Scope 3	34.645	40.927	31.328
3.1 Erworben Waren und Dienstleistungen	k. A.**	18.399	11.039
3.3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (FERA)	2.181	2.450	
3.5 Abfallaufkommen im Betrieb	424	8	
3.6 Geschäftsreisen	28.167	14.926	12.687
3.7 Pendeln der Mitarbeitenden	3.874	5.143	

* Bis 2022 haben wir unsere Emissionen in Kalenderjahren erfasst. Dies wurde im GJ24 umgestellt.

** Scope-3.1-Emissionen wurden bis einschließlich GJ24 nicht in unsere Berechnung einbezogen. Diese Kategorie wird erst seit dem GJ25 berücksichtigt.

Wie in der Einleitung beschrieben, haben wir 2025 eine neue Umweltstrategie für EY Deutschland verabschiedet, mit dem GJ25 als Basisjahr und dem GJ30 als Zieljahr.

Tabelle 9

Kennzahl	Einheit	GJ24	GJ25
Nettoumsatzerlöse	Mio. €	1.904,3	1.886,8
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) pro Nettoerlös	t CO ₂ e/Nettoerlös	0,0000172	0,0000264
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) pro Nettoerlös	t CO ₂ e/Nettoerlös	0,0000141	0,0000237

Im Berichtszeitraum beliefen sich die gesamten THG-Emissionen von EY Deutschland auf rund 44.677 tCO₂e. Der beobachtete Anstieg im Vergleich zu vorherigen Berichtszeiträumen ist in erster Linie darauf zurückzuführen, dass wir erstmals Scope-3-Emissionen der Kategorie 1 in unser Inventar aufgenommen haben. So können wir einen um-

fassenderen Überblick über unseren CO₂-Fußabdruck geben. Um unsere Umweltbelastungen durch erworbene Waren und Dienstleistungen zu reduzieren, arbeiten wir auf globaler Ebene mit unseren Lieferanten zusammen. Dazu beziehen wir Nachhaltigkeitskriterien in unseren Beschaffungsprozess ein, fördern gezielt sogenannte Socially

Disadvantaged Businesses (SDB) und Unternehmen, in denen Vielfalt gelebt wird, und helfen unseren Lieferanten mithilfe von Schulungen und entsprechenden Verpflichtungen dabei, wissenschaftsbasierte Ziele zu definieren und zu erreichen. [Rechnungslegungsgrundsätze für E1-relevante Kennzahlen sind im Anhang 4 zu finden.](#)

E1-5**Energieverbrauch und Energiemix****Gesamtenergieverbrauch**

Im GJ25 belief sich der Energieverbrauch in unseren Geschäftsbetrieben auf insgesamt 31.225 MWh. 42,42 % des Bedarfs wurden mit fossilen Energiequellen gedeckt, während der mit erneuerbaren Energiequellen gedeckte Teil auf 57,45 % anstieg. Da wir weder in Sektoren mit hohen Emissionen tätig sind noch Energie produzieren, ist unser Energieverbrauch im Wesentlichen auf den Bürobetrieb und Geschäftsreisen zurückzuführen (siehe Tabelle 10).



Tabelle 10

Energiequelle	Energieverbrauch GJ25 (MWh)
Gesamtenergieverbrauch	31.225
Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen	13.247
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	42,42 %
Gesamtenergie aus nuklearen Quellen	40
Anteil nuklearer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	0,13 %
Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen (a+b+c)	17.938
a. Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen (einschließlich Biomasse, Biokraftstoffe, Biogas, Wasserstoff usw.)	0
b. Verbrauch aus zugekaufter/erworbener erneuerbarer Energie (beinhaltet Strom, Wärme, Dampf und Kühlung)	17.938
i. Verbrauch von zugekauftem oder erworbenem Strom aus erneuerbaren Energiequellen	15.391
ii. Verbrauch von zugekaufter oder erworbener Wärme aus erneuerbaren Energiequellen	2.547
c. Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie (ohne Doppelzählung von selbst erzeugtem und verbrauchtem Strom)	0
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	57,45 %

Tabelle 11

Kennzahl	Einheit	GJ25
Im Berichtsjahr gelöschte CO₂-Zertifikate	tCO ₂ e	41.737
Anteil von Entnahmeprojekten	%	42
Anteil von Reduktionsprojekten	%	58
Anerkannter Qualitätsstandard 1 Gold Standard	%	24
Anerkannter Qualitätsstandard 2 Climate Action reserve	%	24
Anerkannter Qualitätsstandard 3 Verified Carbon Standard	%	52
Anteil von Projekten innerhalb der EU	%	0
Anteil von CO ₂ -Zertifikaten, die als entsprechende Anpassung gelten*	%	0

* EY bezieht alle CO₂-Zertifikate aus zertifizierten Projekten (z. B. Gold Standard, VCS). Diese Projekte sind jedoch nicht Teil von bilateralen Projekten gemäß Artikel 6 des Pariser Abkommens und gelten daher nicht als entsprechende Anpassung. Die Daten wurden einer externen Prüfung unterzogen.

E1-7**Entnahme von THG und Projekte zur Verringerung von THG, finanziert über CO₂-Zertifikate**

Als Prüfungs- und Beratungsunternehmen beinhaltet unser Geschäftsmodell keine direkten Aktivitäten zur THG-Entnahme oder -Speicherung. Dementsprechend wurden im Berichtszeitraum keine derartigen Projekte im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit durchgeführt.

Um unser Netto-Null-Ziel zu erreichen, ist EY Global bestrebt, die verbleibenden Emissionen mit einem Portfolio an CO₂-Zertifikaten zu reduzieren. Im GJ25 wurden weltweit CO₂-Zertifikate für etwa 1.249.823 Millionen Tonnen stillgelegt, wovon 41.737 Tonnen auf Deutschland entfielen.

Diese Zertifikate werden für Emissionen verwendet, die nicht ohne Weiteres kurzfristig reduziert werden können, und sollen unsere laufenden Dekarbonisierungsmaßnahmen ergänzen, nicht ersetzen. Die Zuordnung der Dekarbonisierungskosten wird zentral gesteuert und spiegelt den Anteil der reisebedingten Emissionen wider.

Bei der Auswahl der CO₂-Zertifikate werden ökologische und soziale Zusatznutzen berücksichtigt, wie z. B. der Schutz der Artenvielfalt, die Entwicklung lokaler Gemeinschaften und Bildung. Jedes Zertifikat wird anhand von am Verified Carbon Market (VCM) anerkannten Standards wie Gold Standard und Verra überprüft und unterliegt einer Sorgfaltsprüfung im Hinblick auf Dauerhaftigkeit, Zusätzlichlichkeit und Transparenz.

Die öffentliche Geltendmachung von THG-Neutralität im Zusammenhang mit der Verwendung dieser Zertifikate steht in Einklang mit unseren Emissionsreduktionszielen. Dies zeigt, dass wir bestrebt sind, das Netto-Null-Ziel zu erreichen, und belegt gleichzeitig glaubwürdig, dass wir ergänzende Maßnahmen ergreifen (siehe Tabelle 11).



SOZiaLES

3.1 / S1

Arbeitskräfte des Unternehmens

Bei EY Deutschland sind wir uns bewusst, dass unsere engagierten Teams das Fundament unseres Erfolgs bildet und maßgeblich zur Verwirklichung unserer strategischen Ziele beitragen. Deshalb setzen wir uns konsequent dafür ein, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden in den Mittelpunkt stellt und zugleich unsere Ambitionen für nachhaltiges und verantwortungsvolles Wachstum unterstützt. In diesem Zusammenhang legen wir offen dar, wie wir sowohl tatsächliche als auch potenzielle Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf unsere Arbeitskräfte adressieren. Im Rahmen unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir sämtliche wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit unseren Arbeitskräften identifiziert. Diese sind in Tabelle 12 detailliert dargestellt:



Tabelle 12

Nr.	Unterthema	Unter-Unterthemen	IRO-Titel	IRO-Kategorie	Wertschöpfungs-kette
S1/8	Arbeitsbedingungen	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Höhere Flukturationsraten und geringere Produktivität aufgrund von abnehmendem Wohlbefinden und Engagement	!	◀ ● ▶
S1/5	Arbeitsbedingungen	Gesundheit und Sicherheit	Förderung der körperlichen und psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden durch Gesundheitsmanagementprogramme	+	◀ ● ▶
S1/4	Arbeitsbedingungen	1. Arbeitszeit 2. Vereinigungsfreiheit 3. Gesundheit und Sicherheit	Einforderndes Arbeitsumfeld mit folglich unzureichender Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und sinkender Motivation der Mitarbeitenden	-	◀ ● ▶
S1/6	Arbeitsbedingungen	1. Gesundheit und Sicherheit 2. Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	Sinkende Arbeitsmoral und geringeres Engagement der Mitarbeitenden bei unangemessenem Verhalten am Arbeitsplatz	-	◀ ● ▶
S1/2	1. Arbeitsbedingungen 2. Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	1. Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit 2. Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen 3. Vielfalt	Steigerung des Engagements und der Zufriedenheit der Mitarbeitenden durch Förderung von Inklusion und Zugehörigkeit	+	◀ ● ▶
S1/3	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	Gesteigerte Motivation der Mitarbeitenden und Karriereförderung durch umfassende Schulungs- und Weiterbildungsprogramme	+	◀ ● ▶
S1/1	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	k. A.	Gesteigerte Motivation und Produktivität der Mitarbeitenden durch ein Arbeitsumfeld mit Chancengleichheit	×	◀ ● ▶
S1/7	Sonstige arbeitsbezogene Rechte	Privatsphäre	Potenzieller Vertrauensverlust seitens der Mitarbeitenden und Verletzung von Persönlichkeitsrechten im Fall von Datenschutzverletzungen	-	◀ ● ▶

IRO-Kategorie: + Positive Auswirkung / - Negative Auswirkung / X Chance / ! Risiko

Wertschöpfungskette: ◀ ● ▶ Vorgelagert / ◀ ● ▶ Eigene Geschäftstätigkeit / ◀ ● ▶ Nachgelagert

SBM-3**Wesentliche IROs und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell**

Bei EY Deutschland beziehen wir alle Mitarbeitenden sowie externe Personen ein, die durch unsere Geschäftstätigkeit wesentlich betroffen sein könnten. Zur näheren Erläuterung haben wir die verschiedenen Gruppen von Mitarbeitenden und Nicht-Mitarbeitenden dargestellt, die wir zu den Arbeitskräften unseres Unternehmens zählen und die potenziell wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen unterliegen.

- **unbefristet Beschäftigte:** Fach- und Verwaltungsmitarbeitende mit unbefristeten Arbeitsverträgen bilden das Rückgrat unserer Organisation. Sie gewährleisten Stabilität, Kontinuität und tragen wesentlich zum institutionellen Wissen bei.
- **befristet Beschäftigte:** Diese Gruppe umfasst Praktikumskräfte, Trainees, Werkstudierende, dual Studierende und Auszubildende, die für einen begrenzten Zeitraum bei uns tätig sind und neue Perspektiven einbringen, während sie Berufserfahrung sammeln. Ebenfalls eingeschlossen sind externe Mitarbeitende und freiberuflich Tätige, die entweder direkt oder über Dritte eingebunden werden. Auch wenn sie nicht Teil der formalen Personalberichterstattung sind, leisten sie einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung unserer Projekte.

Im Rahmen unserer DWA wurden keine Gruppen in unserer Belegschaft identifiziert, die aufgrund unserer Geschäftstätigkeit einem erhöhten Risiko ausgesetzt sind. Außerdem wurden mögliche Auswirkungen von Übergangsplänen zur Erreichung der Klimaneutralität berücksichtigt. Obwohl dieser Übergang einen bedeutenden Schritt zur Ausrichtung unserer Geschäftstätigkeit an langfristigen Nachhaltigkeitszielen darstellt, wurden bislang in diesem Zusammenhang keine wesentlichen Auswirkungen auf Mitarbeitende in diesem Zusammenhang festgestellt.

Aufbauend auf dieser Analyse haben wir auch potenzielle Risiken im Bereich der Menschenrechte innerhalb unserer Geschäftstätigkeit bewertet, darunter das Risiko von Zwangs- oder Pflicht- sowie Kinderarbeit. Zum jetzigen Zeitpunkt wurden weder Geschäftsbereiche noch geografische Regionen identifiziert, die einem wesentlichen Risiko unterliegen. Dennoch bleiben wir unserer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte verpflichtet und setzen unsere kontinuierliche Überwachung konsequent fort.

Des Weiteren ist das Thema Gesundheit und Sicherheit (S1-14) für uns wesentlich. Derzeit liegen jedoch noch keine belastbaren und aussagekräftigen Kennzahlen vor. Wir arbeiten aktiv daran, diese bis spätestens 2027 systematisch zu erfassen und transparent zu kommunizieren.

**Negative Auswirkungen**

Arbeitsbedingungen: Unzureichende Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben – etwa durch lange Arbeitszeiten oder eingeschränkte Flexibilität – sowie unzureichende Maßnahmen gegen ungemessenes Verhalten am Arbeitsplatz durch Kolleg:innen können sich negativ auf das Wohlbefinden, die Motivation und die Inklusion unserer Mitarbeitenden auswirken. In der Folge kann dies zu Erschöpfung, Burnout und einer geringeren Bindung an das Unternehmen führen. Die Talent-Funktion sowie das Employee Assistance Program bieten betroffenen Mitarbeitenden Schutz und Hilfe. Ergänzt wird dieses Angebot durch proaktive Maßnahmen wie Team-Workshops und Mediationstrainings, die ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander fördern. Darüber hinaus stärken wir durch flexible Arbeitsmodelle und gezielte Angebote zur Förderung der physischen und psychischen Gesundheit ein Arbeitsumfeld, das Produktivität und Inklusion gleichermaßen unterstützt. In ihrer Gesamtheit tragen diese Maßnahmen dazu bei, unsere Mitarbeitenden zu schützen, ihr Engagement zu fördern und die Gesamtleistung des Unternehmens nachhaltig zu stärken.

Datenschutz: Fehlende Schutzmaßnahmen für personenbezogene Daten von Mitarbeitenden bei EY Deutschland könnten zu Datenpannen oder unbefugten Offenlegungen führen, das Vertrauen beeinträchtigen und die Rechte der Mitarbeitenden verletzen. Wir begegnen diesen potenziell negativen Auswirkungen mit umfassenden Datenschutz- und Datensicherheitsmaßnahmen, darunter sichere IT-Systeme, strenge Zugriffskontrollen und kontinuierliche Überwachung. Sämtliche Daten unserer Arbeitskräfte werden gemäß internen Richtlinien und gesetzlichen Vorgaben verarbeitet, um Vertraulichkeit, Integrität und verantwortungsvollen Umgang sicherzustellen.

Positive Auswirkungen

Inklusivität und Zugehörigkeit: Wir fördern Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusivität auf allen Ebenen, damit sich unsere Mitarbeitenden wertgeschätzt und repräsentiert fühlen. Initiativen wie unsere Employee Resource Groups (ERGs), Mitarbeitendennetzwerke (z. B. Unity Network, Women Network, Purple Champions Network, Social Mobility Network) und unser Young Leadership Board schaffen Verbindung zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden sowie zwischen den Mitarbeitenden. Spezielle Programme für Menschen mit Behinderungen stärken die Inklusivität, fördern das Engagement und unterstützen die Bindung von Mitarbeitenden.

Aus- und Weiterbildung: Wir bieten umfassende Lernprogramme – von der Einarbeitung bis hin zu Mentoring – zur Entwicklung von Kompetenzen, Wissen und Karrierechancen. Lernen ist bei EY ist direkt mit unserem Geschäftsmodell, unseren strategischen Zielen und Unternehmensprioritäten verknüpft. Durch gezielte Qualifizierung im Einklang mit aktuellen und zukünftigen Anforderungen machen wir Weiterbildung zu einem zentralen Bestandteil der Strategiumsetzung, zum Beispiel durch eine gezielte Examensförderung für Wirtschaftsprüfer:innen, Steuerberater:innen und viele mehr. Dieser Fokus auf kontinuierliches Wachstum steigert die Motivation, unterstützt die Entwicklung von Führungskräften und stärkt unsere langfristige Wettbewerbsfähigkeit.

Gesundheitsmanagement: Über Health@EY und weitere Initiativen bieten wir individuelle Unterstützung für körperliche und psychische Gesundheit. Unsere Angebote umfassen professionelle Beratung, digitale Gesundheitsplattformen und die Zusammenarbeit mit medizinischen Fachkräften. So tragen wir zur Senkung von Fehlzeiten, zur Verbesserung der Gesundheit und zur Förderung leistungsfähiger Arbeitskräfte bei.

Wir stehen im kontinuierlichen Austausch mit unseren Mitarbeitenden – durch Umfragen, Feedbackgespräche, Teamevents und digitale Tools – um Rückmeldungen zu erhalten und ihre Einbindung zu fördern. Diese Erkenntnisse helfen uns, negative Auswirkungen z.B. in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Datenschutz gezielt anzugehen und positive Entwicklungen in den Bereichen Inklusion, Lernen und Gesundheit weiter zu stärken. Die daraus resultierenden Maßnahmen – von neuen HR-Initiativen bis hin zu höherer Mitarbeiterbindung – fließen direkt in unsere Strategie und unser Geschäftsmodell ein und sorgen dafür, dass die Bedürfnisse unserer Arbeitskräfte eng mit den Unternehmenszielen verknüpft bleiben.

Risiken und Chancen

Wir sind überzeugt, dass das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden sowie eine inklusive Unternehmenskultur zentrale Bestandteile unserer Strategie und unseres Geschäftsmodells sind, die auf die Gewinnung, Entwicklung und langfristige Bindung von Spitzenträgten ausgerichtet sind.

Eine hohe Arbeitsbelastung oder eine eingeschränkte Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben kann zu Stress, Fluktuation und geringerer Motivation führen – und somit unsere Fähigkeit gefährden, hochwertige Dienstleistungen zu erbringen und wettbewerbsfähig zu bleiben.

Umgekehrt eröffnen Vielfalt, Chancengleichheit und Zugänglichkeit bedeutende Chancen: Wenn sich Menschen wertgeschätzt und eingebunden fühlen, gedeihen Motivation, Zusammenarbeit und Innovation – mit direktem positivem Einfluss auf unsere Servicequalität und Kundenbeziehungen. Indem wir Flexibilität, Gesundheitsförderung und inklusionsfördernde Initiativen fest in unsere Arbeitsweise integrieren, mindern wir nicht nur Risiken, sondern erschließen auch Potenziale zur Stärkung der Mitarbeitendenbindung, der Produktivität und des langfristigen Geschäftserfolgs im Einklang mit unseren strategischen Zielen.

S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Um Auswirkungen auf unsere Arbeitskräfte wirksam zu begegnen, haben wir ein umfassendes Set an Richtlinien implementiert, das Themen wie Nichtdiskriminierung, Inklusion, kontinuierliches Lernen, Menschenrechte, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Datenschutz sowie Privatsphäre abdeckt. Einige dieser Richtlinien sind spezifisch für EY Deutschland, andere orientieren sich an unseren globalen Vorgaben und gewährleisten so unternehmensweite Konsistenz und die Einhaltung bewährter Standards. Diese Richtlinien setzen klare Erwartungen an unsere Mitarbeitenden und unterstreichen unser Engagement für ein sicheres, inklusives und faires Arbeitsumfeld.

Zu den für unsere Mitarbeitenden geltenden Richtlinien zählen u. a.:

- globale Richtlinie zur Vermeidung von Ausgrenzung und Diskriminierung (Inclusion and Non-discrimination Global Policy)
- Einhaltung globaler Schulungsverpflichtungen (Global Learning Compliance)
- Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte von EY
- EHS-Leitlinie und -Handbuch
- globale Richtlinie zu Datenschutz und Vertraulichkeit (Global Data Protection and Confidentiality Policy)
- globale Informationssicherheitsrichtlinie (Global Information Security Policy)
- Globaler EY-Verhaltenskodex (EY Global Code of Conduct)

Die wesentlichen Inhalte, der Geltungsbereich, die Prozesse, Verantwortlichkeiten sowie die Verfügbarkeit dieser Richtlinien sind im Abschnitt Allgemeine Angaben dieses Berichts beschrieben.

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

Wir setzen uns für einen offenen und konstruktiven Dialog mit unseren Arbeitskräften ein. Unsere Beteiligungsprozesse sind darauf ausgerichtet, sicherzustellen, dass die Perspektiven der Mitarbeitenden bei der Steuerung tatsächlicher oder potenzieller Auswirkungen aktiv berücksichtigt werden. Hierfür nutzen wir eine Vielzahl von Kanälen, darunter verschiedene Feedback-Formate, gezielte Umfragen sowie die formale Mitbestimmung durch den Betriebsrat. So haben wir beispielsweise vor dem Start unserer Kooperation mit Urban Sports eine Befragung durchgeführt, um das Interesse und die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu ermitteln. Der Betriebsrat, bestehend aus gewählten Mitarbeitenden, spielt eine zentrale Rolle bei der Prüfung und Beratung zu Entscheidungen, die die Arbeitsbedingungen betreffen.



Informationsgrundlage für Entscheidungen und Aktivitäten

Wir stehen im direkten Austausch mit unseren Arbeitskräften sowie mit den gewählten Vertreterinnen und Vertretern des Betriebsrats. Die Einbindung erfolgt kontinuierlich und in verschiedenen Phasen – beginnend mit der frühzeitigen Beteiligung des Betriebsrats und gefolgt von einer umfassenden Kommunikation an alle Mitarbeitenden, sobald Initiativen verabschiedet wurden. Die Häufigkeit der Beteiligung richtet sich nach dem jeweiligen Bedarf, umfasst jedoch mindestens jährliche umfassende Umfragen sowie quartalsweise Updates an die gesamte Belegschaft. Angesichts der Vielzahl unserer Beteiligungsformate kommunizieren wir neue und bedeutende Entwicklungen gezielt über Ankündigungen und Briefings durch die Führungsebene. Unser Intranet dient dabei als kontinuierlicher Kanal für die Bereitstellung wichtiger Informationen und Dokumente. Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Beteiligung liegt beim Country Managing Partner, der dabei vom Group Management Committee – zu dem auch Mitglieder der obersten Führungsebene wie die Service Line Lead gehören – unterstützt wird. Das Group Management Committee stellt sicher, dass der Betriebsrat über relevante Entwicklungen informiert wird, während der Country Managing Partner zentrale Initiativen direkt an die Mitarbeitenden kommuniziert.

Die Talent-Funktion spielt eine entscheidende Rolle, indem sie die Führungskräfte während des gesamten Prozesses berät und dabei unterstützt, Erkenntnisse zu unseren Arbeitskräften in gezielte Maßnahmen zu überführen.

Die Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte von EY Deutschland bekräftigt unser Bekenntnis zur Wahrung der Menschenrechte, unterstützt die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen und beschreibt Mechanismen wie die EY/Ethics Hotline sowie die Einbindung von Mitarbeitenden in Governance-Prozesse. Diese Instrumente ermöglichen es den Mitarbeitenden, Anliegen vorzubringen und an menschenrechtsbezogenen Entscheidungen teilzuhaben.

Die Wirksamkeit der Einbindung unserer Arbeitskräfte bewerten wir unter anderem anhand der Ergebnisse des EY People Pulse, mit dem wir zentrale Dimensionen wie die „Exceptional Experience“ und den „Engagement Index“ erfassen. Diese Kennzahlen helfen uns, Fortschritte zu messen, Verbesserungsbedarfe zu identifizieren und sicherzustellen, dass unsere Beteiligungsprozesse wirkungsvoll bleiben und mit den Zielen unserer Organisation im Einklang stehen.

Einblick in die Perspektiven gefährdeter Gruppen

Wir ergreifen proaktive Maßnahmen, um die Perspektiven von Mitarbeitenden zu verstehen, die potenziell besonders schutzbedürftig oder marginalisiert sind. Dazu gehört die Auswertung von DE&I-bezogenen Fragen in unserem EY People Pulse, in welchem die Daten nach Geschlecht, Alter und kulturellem Hintergrund analysiert werden. Darüber hinaus dienen unsere sechs Employee Resource Groups (ERGs) sowie unsere Communities und Netzwerke als wichtige Plattformen, um die spezifischen Bedürfnisse und Anliegen dieser Gruppen zu erfassen. Wir stellen sicher, dass diese Gruppen in unseren Beteiligungsformaten gezielt vertreten sind, und erkennen ihre Bedeutung für die Gestaltung unserer Unternehmenskultur ausdrücklich an.

Unsere Beteiligungsprozesse sind ein grundlegender Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit und spielen eine zentrale Rolle bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Personalpolitik und -praxis. Durch diese Initiativen bekräftigen wir unser Engagement für Inklusion und stellen sicher, dass alle Meinungen in unserer Organisation gehört und wertgeschätzt werden.

S1-3

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

Abhilfemaßnahmen und Beschwerdemechanismen

Bislang wurden von uns keine signifikanten negativen Auswirkungen auf unsere Mitarbeitenden verursacht oder mitverursacht. Dennoch verfolgen wir einen proaktiven Ansatz, um Anliegen und Bedürfnisse frühzeitig zu erkennen und insbesondere durch strukturierte Feedbackmechanismen gezielt anzugehen. Unsere Strategie für Gesundheit und Wohlbefinden umfasst anonyme Frage- und Vorschlagsboxen sowie regelmäßige Umfragen wie die Befragung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GB Psych), den People Pulse und das Team Barometer. Die Ergebnisse werden in Workshops analysiert, um zentrale Verbesserungsbereiche zu identifizieren. Anschließende Folge-

umfragen dienen dazu, die Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen zu überprüfen. Aktuell optimieren wir unsere Methoden zur Bewertung des Erfolgs dieser Initiativen.

Für Anliegen rund um Sicherheit und Wohlbefinden stehen unseren Mitarbeitenden verschiedene Kanäle zur Verfügung: Shared Mailboxes, direkter Kontakt zum Office Support, Ersthelfer:innen, das Team des Arbeitsschutzausschusses (ASA) sowie SharePoint-Seiten im Intranet. Die meisten dieser Kanäle werden von EY betrieben. Unser Partner AMD TÜV ist ebenfalls im ASA-Team vertreten. Eingehende Anliegen werden in der Regel zeitnah und unter Wahrung der Vertraulichkeit von qualifizierten Ansprechpersonen bearbeitet.

EY hat ein umfassendes Hinweisgebersystem eingerichtet, das EY-Mitarbeitenden, -Partner:innen und Externen die vertrauliche und auf Wunsch anonyme Meldung von möglicherweise unethischem oder illegalem Verhalten ermöglicht. Die verfügbaren Meldekanäle sind zugänglich für interne und externe Meldende und umfassen die Möglichkeit zur Abgabe der Meldung online oder über die Telefon-Hotline, per E-Mail oder auf dem Postweg. Benannte und entsprechend geschulte Compliance-Mitarbeitende sind für den Empfang und die sorgfältige Bearbeitung der Hinweise verantwortlich. Diese Personen erhalten regelmäßig Schulungen, um Meldungen professionell, unabhängig und im Einklang mit rechtlichen und ethischen Standards zu bearbeiten. Der Ethics Desk hat festgeschriebene Prozesse, wie mit eingehenden Meldungen umzugehen ist. Dies betrifft alle Meldungen gleichermaßen. Diese Prozesse gewährleisten eine zeitnahe, objektive und unabhängige Bearbeitung. Jede Meldung wird ernst genommen, und sollten sich Verstöße erhärten, werden disziplinarische Maßnahmen ergriffen oder andere geeignete Maßnahmen zur Risikominimierung implementiert.

Die Ethics-Hotline dient ausschließlich der Meldung potenzieller Verstöße gegen den globalen EY-Verhaltenskodex und ist kein allgemeiner Beschwerdekanal; andere Anliegen

werden von den jeweils zuständigen Stellen bearbeitet. Wir fördern das Bewusstsein für die Einhaltung des globalen EY-Verhaltenskodex und für die verfügbaren Meldewege durch verpflichtende Schulungen, regelmäßige News-Updates, den Risk Management Newsletter und Kampagnen.

Wir messen dem Vertrauen unserer Arbeitskräfte in die vorhandenen Strukturen und Prozesse zur Meldung von Bedenken höchste Priorität bei. Es bestehen Richtlinien zum Schutz von Personen, einschließlich Arbeitnehmervertretungen, die diese Kanäle zur Äußerung von Anliegen oder Bedürfnissen nutzen (siehe „Nachhaltigkeitsrichtlinien und Governance-Dokumente“ im Kapitel „Allgemeine Angaben“ für weitere Einzelheiten).

Wir fördern ausdrücklich die Meldung von Bedenken im Zusammenhang mit Kundenaufträgen oder unethischem Verhalten und verpflichten uns, diejenigen zu schützen, die solche Anliegen vorbringen. EY duldet keinerlei Form von Repressalien gegen hinweisgebende Personen, die in gutem Glauben vermutete Fälle von unrechtmäßigem oder unethischem Verhalten angezeigt haben. Bereits für die Androhung oder den Versuch, Repressalien auszuüben, gilt unsere Null-Toleranz-Politik. Ein Verstoß hiergegen kann ein eigenes Ethik-Verfahren gegen die Person nach sich ziehen, die die Repressalien angedroht, angewiesen und/oder umgesetzt hat. Vergeltungsmaßnahmen stellen einen schwerwiegenden Verstoß gegen unseren globalen EY-Verhaltenskodex dar, und jede Vergeltungsmaßnahme durch Mitarbeitende oder Partner:innen von EY, wie z. B. Einschüchterung, zieht disziplinarische Maßnahmen nach sich, bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Unsere kontinuierlichen Schulungs- und Kommunikationsinitiativen stellen sicher, dass Mitarbeitende und Partner:innen stets umfassend über die verfügbaren Meldekanäle informiert sind. Regelmäßige Schulungen behandeln zentrale Themen wie den globalen EY-Verhaltenskodex, das Erkennen und Melden von Fehlverhalten sowie den Schutz vor Repressalien nach Abgabe einer Meldung.



S1-4

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

Die Förderung und Weiterentwicklung unserer Arbeitskräfte bleibt für uns von höchster Priorität, da wir uns der zentralen Bedeutung unserer Mitarbeitenden für den Unternehmenserfolg bewusst sind. Eine Ausarbeitung konkreter Maßnahmen erfolgt bis zum Ende des GJ26.

Wir setzen uns dafür ein, dass unsere Geschäftspraktiken keine negativen Auswirkungen auf unsere Mitarbeitenden haben. Zu diesem Zweck haben wir entsprechende Maßnahmen etabliert, die sicherstellen, dass Risiken frühzeitig erkannt und wirksam adressiert werden. Sollten geschäftliche Anforderungen mit unserem Anspruch kollidieren, negative Auswirkungen zu vermeiden oder zu verringern, setzen wir auf einen offenen und transparenten Dialog mit unseren Stakeholdern, sodass ausgewogene und tragfähige Lösungen gefunden werden können.

Wir haben das finanzielle Ausmaß und die Wahrscheinlichkeit von Risiken und Chancen im Rahmen von Transformationsprozessen bewertet und keine wesentlichen Auswirkungen auf unser Geschäftsmodell festgestellt. Als Prüfungs- und Beratungsunternehmen können wir mit unserem diversifizierten Branchenportfolio und unserer hohen Geschäftsflexibilität effektiv auf ein sich veränderndes Umfeld reagieren.

Gleichzeitig bleiben wir unserem Anspruch treu, das Bewusstsein für Klimathemen zu stärken und klimabezogenes Wissen innerhalb unserer Organisation weiter auszubauen. Um das Verständnis für den Klimawandel und seine Folgen zu fördern, stellen wir gezielte Lernangebote bereit – darunter Climate Fresk sowie verpflichtende webbasierte Learnings (WBL).

S1-5

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

Wir erkennen die Bedeutung der Festlegung messbarer, ergebnisorientierter Ziele an und verpflichten uns, diese bis zum GJ27 umzusetzen.

Derzeit überwachen wir aktiv die Wirksamkeit unserer Richtlinien und Maßnahmen im Umgang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf unsere Belegschaft. Unsere etablierten Prozesse sind fest in den zuständigen Funktionen verankert, die für die tägliche Umsetzung unserer Richtlinien verantwortlich sind. Sie werden durch kontinuierliche Kommunikationskanäle und Meldewege für Anliegen ergänzt. Um Verantwortlichkeit und Kontrolle sicherzustellen, ist die übergeordnete Verantwortung zentralen Funktionen auf Führungsebene zugewiesen, wie der Talent-Funktion sowie der Geschäftsführung von EY Deutschland.

S1-6

Merkmale der Arbeitnehmer:innen des Unternehmens

Wir haben Tools und Berechnungsmethoden sowie robuste Methodiken und Annahmen implementiert, um unsere Personaldaten zu erfassen und so Genauigkeit und Konsistenz über die Berichtszeiträume hinweg sicherzustellen. Unsere Daten werden als Anzahl an Mitarbeitenden (Headcount) ausgewiesen. Die Personaldaten für Beschäftigte in Deutschland werden hauptsächlich über Success Factors, unser zentrales HR-Managementsystem, gepflegt. Diese Daten werden über eine Schnittstelle an Paisy, unser Abrechnungssystem, übertragen und dort um zusätzliche Informationen ergänzt. Der konsolidierte Datensatz steht in lokalen, SQL-basierten Tools zur Verfügung, die den Abruf aktueller Datensätze oder von Daten zu einem bestimmten Stichtag ermöglichen.

Wir berichten die Mitarbeitendenzahlen zum Ende des Berichtszeitraums (siehe Tabelle 13). Zum 30. Juni 2025 beschäftigten wir 11.583 Mitarbeitende bei EY Deutschland. Unsere Belegschaft weist eine relativ ausgewogene Geschlechterverteilung auf und setzt sich aus 5.407 Frauen und 6.176 Männern zusammen. Dieses Geschlechterverhältnis ist im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben und unterstreicht unser Engagement für eine stabile und vielfältige Belegschaft.

Der durchschnittliche Personalbestand lag bei 11.750 und setzte sich im Durchschnitt aus 6.306 männlichen und 5.444 weiblichen Mitarbeitenden zusammen. Dies stellt einen leichten Rückgang gegenüber dem GJ24 dar und spiegelt eine sich stabilisierende Belegschaft wider, die durch eine annähernd ausgeglichene Geschlechterverteilung und eine verbesserte Unternehmensbindung unterstützt wird.

Wir bieten überwiegend unbefristete Arbeitsverträge an, während befristete Verträge nur gelegentlich eingesetzt werden. Dieser Ansatz erhöht unsere Fähigkeit, qualifizierte Talente zu gewinnen und zu halten, und trägt so zu kompetenten und erfahrenen Arbeitskräften bei.

Im Berichtszeitraum haben 1.797 Mitarbeitende das Unternehmen verlassen, was einer Fluktuationsrate von 17 % entspricht. Dies stellt einen weiteren Rückgang gegenüber

dem GJ24 dar. Der anhaltende Abwärtstrend verdeutlicht, dass sich unser kontinuierlicher Fokus auf die Verbesserung der Work-Life-Balance und die Förderung der beruflichen Entwicklung positiv auf die Bindung unserer Mitarbeitenden auswirkt.

Auch im Zuge unseres weiteren Wachstums und unserer Weiterentwicklung als Unternehmen bleiben wir unserem Anspruch verpflichtet, eine Belegschaft zu fördern, die unsere Werte und Ziele widerspiegelt.

Wir glauben, dass wir durch eine detaillierte Darstellung der Merkmale unserer Arbeitnehmer:innen besser in der Lage sind, Risiken und Chancen gezielt zu steuern, nachhaltige Praktiken voranzutreiben und einen positiven Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Regionen zu leisten, in denen wir tätig sind. **Rechnungslegungsgrundsätze für S1-relevante Kennzahlen sind im Anhang 4 zu finden.**

Tabelle 13: Mitarbeitende nach Vertragsart, aufgeschlüsselt nach Geschlecht (Anzahl)

GJ25	Weiblich	Männlich	Sonstige	Keine Angabe	Gesamt
Anzahl der Mitarbeitenden	5.407	6.176	0	0	11.583
Anzahl der unbefristet Beschäftigten	4.922	5.532	0	0	10.454
Anzahl der befristet Beschäftigten	485	644	0	0	1.129
Anzahl der Beschäftigten ohne garantierte Stundenzahl	148	391	0	0	539

S1-9**Diversitätskennzahlen**

Im GJ25 bestand unser Group Management Committee aus 11 Mitgliedern und wies eine Geschlechterverteilung von vier Frauen und sieben Männern auf. Der Frauenanteil ist damit im Vergleich zum GJ24 von 25 % auf 36 % gestiegen (siehe Tabelle 14).

Die Demografie unserer Mitarbeitenden hat sich leicht verändert. Der Anteil der jüngeren Mitarbeitenden ging leicht zurück, während der Anteil der Mitarbeitenden in der mittleren Karrierealtersgruppe zunahm. Diese Entwicklung deutet auf einen allmählichen demografischen Wandel innerhalb unserer Belegschaft hin und wird durch eine rückläufige Fluktuationsrate begleitet (siehe Tabelle 15).

Tabelle 14: Beschäftigung im Top-Management nach Geschlecht

Geschlechterverteilung	Anzahl GJ24	Anzahl GJ25	Anteil GJ24	Anteil GJ25
Männlich	9	7	75 %	64 %
Weiblich	3	4	25 %	36 %
Sonstige	0	0	0	0
Keine Angabe	0	0	0	0

Tabelle 15: Beschäftigung nach Altersgruppen

Altersgruppenvielfalt	Anzahl GJ24*	Anzahl GJ25	Anteil GJ24	Anteil GJ25
Unter 30 Jahre alt	4.240	3.905	36 %	34 %
30-50 Jahre alt	6.210	6.288	52 %	54 %
Über 50 Jahre alt	1.482	1.390	12 %	12 %

* Die Werte für das GJ24 wurden ggü. dem letzten Nachhaltigkeitsbericht angepasst, damit der Datenschnitt nicht mehr die EY ifb SE und die EY ifb Services GmbH berücksichtigt.

**Arbeitsbedingungen****S1-8****Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog**

Die Arbeitnehmervertretung ist ein Eckpfeiler unseres Engagements für faire und transparente Arbeitsbedingungen. Bei EY Deutschland spielt der Betriebsrat eine zentrale Rolle bei der Verhandlung und Regelung zentraler arbeitsrechtlicher Angelegenheiten, einschließlich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Zwar ist der Bereich der Wirtschaftsprüfung und Beratung inklusive der internen Funktionen traditionell nicht tarifvertraglich geregelt (Abdeckung = 0 %), jedoch erfüllt der Betriebsrat diese Funktion effektiv. Er sorgt für eine sinnvolle Beteiligung der Mitarbeitenden und regelt im Einvernehmen mit dem Unternehmen arbeitsrechtliche Angelegenheiten. Alle anspruchsberechtigten Mitarbeitenden, mit Ausnahme von Gesellschafter:innen und leitenden Angestellten, werden durch den Betriebsrat vertreten, wodurch eine umfassende Vertretung im gesamten Unternehmen gewährleistet ist.

S1-16**Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)**

Wir überprüfen unsere Vergütungsstrategie fortlaufend, um eine faire und ausgewogene Entlohnung innerhalb des Unternehmens sicherzustellen. Ein zentraler Indikator hierfür ist die jährliche Gesamtvergütungsquote – das Verhältnis zwischen der Höchstvergütung und der Medianvergütung aller übrigen Mitarbeitenden. Diese Kennzahl wird differenziert nach Funktionsbereich und Karrierestufe erhoben und dient der Transparenz über strukturelle Vergütungsunterschiede. Ein zentrales Element unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist zudem die Gleichstellung der Geschlechter in der Vergütung sowie die konsequente Be seitigung etwaiger geschlechtsspezifischer Gehaltsunter-

schiede. Seit über einem Jahrzehnt analysieren und überwachen wir den Gender-Pay-Gap auf detaillierter Ebene. Diese kontinuierliche Beobachtung hat es uns ermöglicht, die Gehaltslücke nahezu vollständig zu schließen.

Die aktuelle Gesamtvergütungsquote beträgt 418 % und der Gender-Pay-Gap liegt bei 2 %. Beide Kennzahlen beziehen sich auf die Vergütung unserer Mitarbeitenden (ohne Partner:innen) in den Management Regions Europe West und FSO. Mitarbeitende in Altersteilzeit wurden bei der Berechnung nicht berücksichtigt.

S1-11**Soziale Absicherung**

EY Deutschland ist in stark regulierten Bereichen tätig und nimmt die Verantwortung für den sozialen Schutz seiner Mitarbeitenden sehr ernst. Alle Beschäftigten sind durch gesetzliche Regelungen gegen Einkommensverluste abgesichert – insbesondere durch die gesetzliche Krankenversicherung, die gesetzliche Arbeitslosenversicherung sowie staatlich geförderte Sozialversicherungsprogramme. Unser umfassendes Konzept zur sozialen Absicherung beinhaltet darüber hinaus Zusatzleistungen der Krankenversicherung, bezahlte Elternzeit, Invaliditätsabsicherung und Angebote zur Unterstützung der psychischen Gesundheit. Wir überprüfen und bewerten die bestehenden Schutzmaßnahmen kontinuierlich und setzen uns dafür ein, das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu fördern, ihre finanzielle Sicherheit zu stärken, Ressourcen für persönliche und berufliche Entwicklung bereitzustellen und eine inklusive sowie unterstützende Unternehmenskultur zu pflegen. Diese flächendeckende Absicherung gewährleistet den Zugang zu medizinischer Versorgung und finanzieller Unterstützung in herausfordernden Lebenssituationen – etwa bei Krankheit oder Verletzung, Elternzeit, Pflegeverantwortung oder im Ru-

hestand. Dies spiegelt unsere Werte wider und unterstreicht unser Engagement für ein unterstützende Arbeitsumfeld.

Ergänzend zu den gesetzlichen Schutzmaßnahmen bieten wir zusätzliche unternehmensinterne Leistungen an, die über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen. Diese Zusatzleistungen werden regelmäßig überprüft und sind darauf ausgelegt, sich flexibel an die sich wandelnden Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden anzupassen zu lassen.

Wir erkennen auch die Bedeutung der sozialen Absicherung nicht fest angestellter Personen innerhalb unserer Belegschaft an. Wo möglich, stellen wir sicher, dass Auftragnehrende und Zeitarbeitskräfte Zugang zu vergleichbaren Schutzmaßnahmen haben – entweder über eigene Regelungen oder durch Unterstützung unsererseits.

S1-17

Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

EY Deutschland verpflichtet sich zur Wahrung der Menschenrechte und zur Förderung eines respektvollen, diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds. Wir verfügen über etablierte Meldekanäle, über die Mitarbeitende, Partner:innen und Externe Meldungen und Hinweise auf (potenzielle) Verstöße gegen den globalen EY-Verhaltenskodex vertraulich einreichen können. Hierzu zählen u. a. die EY/Ethics Hotline (siehe S1-3), eine hierfür eingerichtete E-Mail-Adresse sowie die direkten Kontaktmöglichkeiten zum Ethics Team. Im Berichtszeitraum wurden sechs Fälle von Diskriminierung und Belästigung gemeldet. Hiervon gingen fünf Meldungen über interne Meldekanäle wie die EY/Ethics Hotline oder über direkte Kontakte zum Ethics Team ein (siehe Tabelle 16).

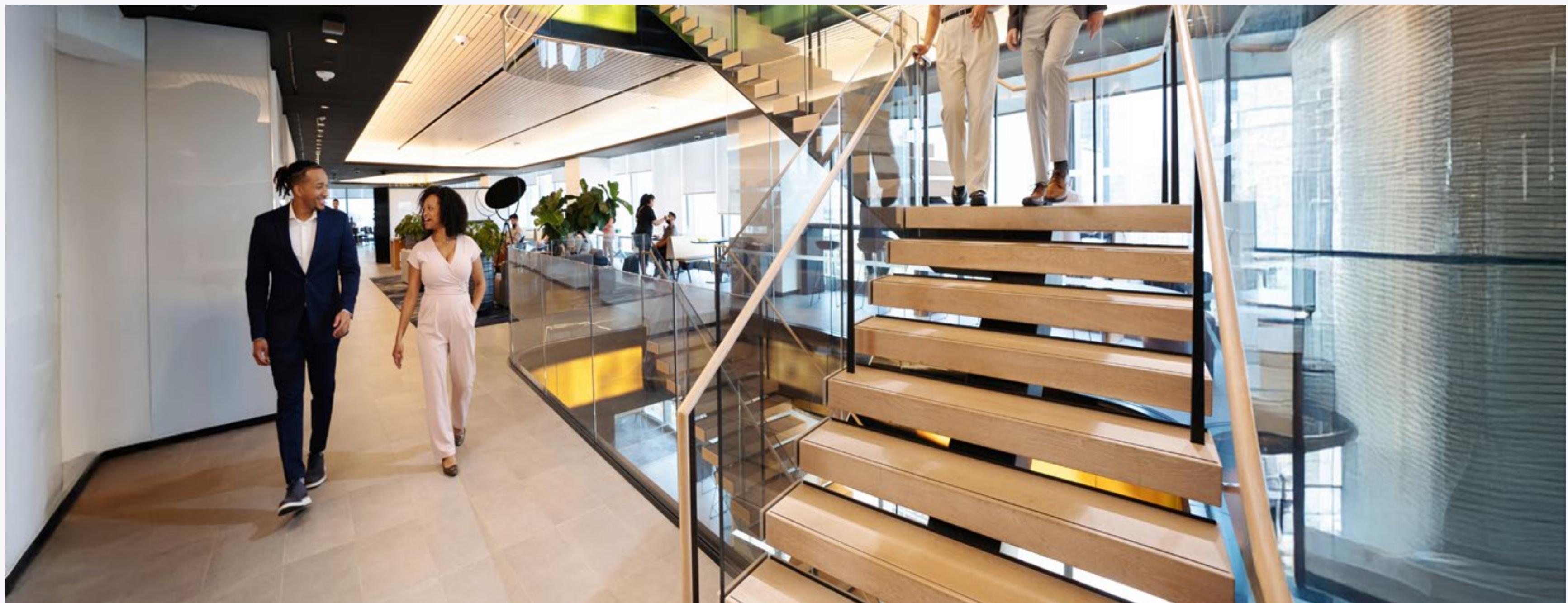
Die Unterteilung der Beschwerden in spezifische Themen – etwa zu Arbeitszeit, Gesundheitsschutz oder Gleichstellung – befindet sich derzeit im Aufbau. Ziel ist es, künftig eine

differenzierte Auswertung nach Themenfeldern zu ermöglichen und so gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen abzuleiten.

Auch die Abstimmung finanzieller Auswirkungen wie Bußgelder, Strafen oder Entschädigungszahlungen mit den Angaben in der Finanzberichterstattung wird derzeit konzeptionell vorbereitet. Für den aktuellen Berichtszeitraum wurden keine Zahlungen im Zusammenhang mit Diskriminierung oder schwerwiegenden Menschenrechtsverstößen geleistet. Die Methodik zur Zusammenführung dieser Informationen wird in den kommenden Berichtszyklen weiterentwickelt und dokumentiert.

Tabelle 16

Vorfälle und Beschwerden	Maßeinheit	GJ25
Anzahl der Diskriminierungsfälle	Anzahl	6
Anzahl der über interne Melde-/Beschwerdekanäle (Mitarbeitende) eingereichten Beschwerden	Anzahl	5
Anzahl der bei der Nationalen Kontaktstelle für die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen eingereichten Beschwerden	Anzahl	Nicht erhoben
Höhe von Bußgeldern, Strafen und Schadensersatzzahlungen infolge der oben aufgeführten Vorfälle/Beschwerden	Euro	0
Anzahl schwerwiegender Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten in der eigenen Belegschaft	Anzahl	0





Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle

S1-12

Menschen mit Behinderungen

Menschen mit Behinderungen stehen auf dem Arbeitsmarkt oft vor großen Herausforderungen und sind in vielen Beschäftigungsbereichen nach wie vor unterrepräsentiert. Bei EY Deutschland setzen wir uns dafür ein, ein Arbeitsumfeld mit gleichen Bedingungen für alle zu schaffen, indem wir Menschen mit Behinderungen Chancen eröffnen.

Unser Ansatz zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen ist ganzheitlich und erstreckt sich über den gesamten Beschäftigungszyklus hinweg. Unsere interne Employee Resource Group (ERG) „Purple Champions“ organisiert regionale, lokale und virtuelle Veranstaltungen, um das Bewusstsein zu stärken und die Mitarbeitenden zu sensibilisieren. Darüber hinaus engagiert sich EY Deutschland als Mitglied im externen Netzwerk „UnternehmensForum“ für die Förderung von Inklusion. Das Forum vereint Arbeitgeber, die sich für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen engagieren.

Zur gezielten Ansprache von Talenten mit Behinderungen haben wir das „myAbility Talent Programm“ unterstützt und mit „Blind in Business“ ein eigenes Workshop-Format ins Leben gerufen, das sich speziell an blinde und sehbehinderte Studierende richtet. Ergänzend dazu betreiben wir eine digitale Accessibility-SharePoint-Plattform, die Informationen und Ressourcen zur Barrierefreiheit bündelt, sowie ein Travel Accessibility Desk, das Mitarbeitende bei der Planung barrierefreier Reisen unterstützt.

Zum Ende des GJ25 machten Menschen mit Behinderungen 1,43 % unserer Gesamtbelegschaft aus. Zur weiteren Differenzierung der Vielfalt innerhalb unserer Belegschaft erfassen wir auch die Geschlechterverteilung in dieser Gruppe: 55 % Frauen und 45 % Männer.

Bei der Erhebung dieser Daten haben wir die unterschiedlichen gesetzlichen Definitionen von Menschen mit Behinderungen in den Ländern, in denen wir tätig sind, berücksichtigt. Die Informationen basieren auf den von Mitarbeitenden eingereichten und in unserem Gehaltsabrechnungssystem erfassten Schwerbehindertenausweisen. Zur Berechnung des Anteils schwerbehinderter Personen haben wir die Anzahl gültiger Schwerbehindertenausweise mit der Gesamtzahl der Mitarbeitenden unter Ausschluss von Werkstudierenden, Praktikant:innen, Auszubildenden und Personen im Ruhestand verglichen.

S1-13

Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Wie bereits im Vorjahr haben auch im GJ25 100 % unserer Mitarbeitenden an regelmäßigen Performance und Entwicklungsgesprächen teilgenommen. Das zeigt, wie wichtig uns strukturierte Feedbackprozesse sind. Sie helfen dabei, individuelle Stärken und Entwicklungsfelder zu erkennen und persönliches Wachstum zu fördern. Von den an Schulungen teilnehmenden Mitarbeitenden waren 46 % weiblich, 54 % männlich – für sonstige Geschlechtsangaben wurden keine Daten gemeldet. Unser Leadership Development and Evaluation (LEAD)-Programm unterstützt eine Kultur der Anerkennung, der kontinuierlichen Verbesserung und der offenen Kommunikation zwischen den Teams.

Wir setzen uns dafür ein, die Fähigkeiten und Karrieren unserer Mitarbeitenden durch ein umfassendes Angebot an Entwicklungsmöglichkeiten zu fördern. Im GJ25 wurden insgesamt 531.068 Schulungsstunden wahrgenommen – ein Anstieg gegenüber dem Vorjahr (515.494 Stunden). Dies spiegelt unseren starken Fokus auf Initiativen zum Kompetenzaufbau wider. Die durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden pro Person lag bei 38,

ebenfalls höher als im GJ24 (36 Stunden). Derzeit differenzieren wir in unserer Schulungsstatistik nicht nach Geschlecht. Zusätzlich schreibt die Berufssatzung vor, dass Wirtschaftsprüfer:innen jährlich 40 Stunden Weiterbildung absolvieren müssen, was entsprechend Anwendung findet.

S1-15

Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Wir verfolgen das Ziel, eine gesunde Balance zwischen Berufs- und Privatleben für alle Mitarbeitenden zu fördern. 100 % unserer Mitarbeitenden haben Anspruch auf familienbezogene Freistellungen, von dem im GJ25 analog zum Vorjahr 8 % Gebrauch gemacht haben. Dabei lag der Anteil der weiblichen Mitarbeitenden, die eine entsprechende Freistellung in Anspruch genommen haben, bei 13 %, während 4 % der männlichen Mitarbeitenden diese Möglichkeit genutzt haben. Dieser Trend deckt sich mit den Beobachtungen aus dem GJ24.



3.2 / S4

Verbraucher:innen und Endnutzer:innen

Uns ist bewusst, dass die Leistungen, die wir für unsere Kunden erbringen, bedeutende Auswirkungen auf deren Ergebnisse und Abläufe sowie die Kundenerfahrung insgesamt haben können. Die Art und Weise, wie Kunden unsere Dienstleistungen einsetzen, und die Entscheidungen, die sie auf der Grundlage unserer Empfehlungen treffen, können sich auf das Risikomanagement und den langfristigen Unternehmenserfolg auswirken. Da unsere Leistungen auf

Kundendaten und dem uns entgegengebrachten Vertrauen beruhen, ist der Schutz dieser Daten für unsere Arbeit von grundlegender Bedeutung. Versäumnisse beim Datenschutz können zu erheblichen rechtlichen, regulatorischen und Reputationsrisiken führen. Strenge Datenschutzzstandards sind daher unerlässlich, um das Vertrauen zu wahren und Kunden in die Lage zu versetzen, ihre Ziele mit Zuversicht zu verfolgen.

Tabelle 17

Nr.	Unterthema	Unter-Unterthemen	IRO-Titel	IRO-Kategorie	Wertschöpfungskette
S4/1	Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher:innen und/ oder Endnutzer:innen	Datenschutz	Rufschädigung und Rechtsrisiken im Fall von Datenschutzverletzungen bei Kundendaten	!	◀ ● ▶

SBM-3**Wesentliche IROs und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell**

Wir beziehen alle Kunden ein, auf die sich unsere Geschäftstätigkeit auswirken könnte. Als Prüfungs- und Beratungsunternehmen besteht unser Kundenstamm in erster Linie aus Unternehmen, öffentlichen Einrichtungen und deren Vertreter:innen.

Dies führt zu einem verhältnismäßig einheitlichen Stakeholdergruppenprofil, dessen Gruppen ähnlichen Datenschutzrisiken unterliegen. Auf Basis unserer aktuellen Beurteilung haben wir keine wesentlichen Auswirkungen oder Chancen in Bezug auf unsere Kunden festgestellt, die sich aus den in den ESRS definierten Unterthemen ergeben.

Nichtsdestotrotz erfassen wir in Bezug auf unser Unternehmen spezifische Auswirkungen, Risiken und Chancen, die in S4-Unternehmensspezifische Angaben behandelt werden. Weitere Einzelheiten finden Sie in **Kapitel 3.3 Unternehmensspezifische Themen in S4** dieses Berichts.

Verstöße im Hinblick auf den Schutz von personenbezogenen Daten oder Kundendaten stellen ein erhebliches Risiko in Bezug auf unsere Kunden dar, da sie das ins uns gesetzte Vertrauen, u. a. zur Diskretion, beeinträchtigen können und zu Rechtsansprüchen, behördlichen Kontrollen und Auswirkungen auf die Reputation führen können.

Deshalb versuchen wir, das Risiko mithilfe robuster Datenschutzmaßnahmen, wie sicheren IT-Systemen, strengen Zugriffskontrollen und laufender Überwachung von Datenverarbeitungsverfahren, zu mindern. Durch diese strategischen Verbesserungen wollen wir Kundendaten verantwortungsvoll verwalten und gleichzeitig Vertraulichkeit und Integrität wahren sowie die geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten.

S4-1**Konzepte im Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen**

Um den Risiken zu begegnen, die sich aus der Abhängigkeit von unseren Kunden ergeben, haben wir einige umfassende Richtlinien und Verfahren eingeführt, die Datenschutz, Vertraulichkeit, die verantwortungsvolle Nutzung von Informationen und Standards für den Kundenservice behandeln.

Während einige Maßnahmen EY Deutschland-spezifisch sind, orientieren sich andere an unseren globalen Richtlinien, um eine konsistente Anwendung und die Einhaltung von Best Practices im gesamten Unternehmensnetzwerk sicherzustellen.

Diese Richtlinien enthalten klare Erwartungen an den Umgang mit Kundendaten und die Erbringung von Dienstleistungen und unterstreichen unsere Verpflichtung zur Wahrung des Vertrauens, zum Schutz von Kundendaten und zur Förderung eines verantwortungsvollen Geschäftsgebarens.

Die folgenden Richtlinien helfen uns bei der Steuerung von Risiken und enthalten Leitlinien für den Schutz der Daten und Privatsphäre unserer Kunden:

- globale Informationssicherheitsrichtlinie von EY (EY Global Information Security Policy) – Code of Connection
- globale Richtlinie zur Vermeidung von Interessenkonflikten (Conflict of Interest Global Policy)
- globale Richtlinie über Insiderhandel (Insider Trading Global Policy)
- EYG Unabhängigkeitsanforderungen (EYG Independence Policy)
- globaler EY-Verhaltenskodex (EY Global Code of Conduct)
- globale Richtlinie zu Datenschutz und Vertraulichkeit (Global Data Protection and Confidentiality Policy)

S4-2**Verfahren zur Einbeziehung von Verbraucher:innen und Endnutzer:innen in Bezug auf Auswirkungen**

Unser Geschäftsmodell hat keine wesentlichen direkten Auswirkungen auf unsere Kunden, jedoch erkennen wir potenzielle Risiken, insbesondere in Bezug auf den Datenschutz. Bei fehlender Überwachung können sich diese Risiken negativ auf unsere Kunden auswirken, da ihre sensiblen Daten der Gefahr von Missbrauch, Verlust oder unbefugtem Zugriff ausgesetzt würden.

Um diese Risiken zu mindern, arbeiten wir bei der Akquise, beim Onboarding und während der gesamten Dauer der Leistungserbringung persönlich, vor Ort oder virtuell proaktiv mit unseren Kunden zusammen. Die Verantwortung für die Steuerung dieser Risiken und Interaktionen liegt bei den deutschen EY-Gesellschaften, die dabei u. a. durch unsere Data Protection Officer unterstützt werden.

Weitere Informationen über unseren Ansatz zur Einbindung unserer Kunden finden Sie im Abschnitt **Unsere Wert schöpfungskette** im Kapitel Allgemeine Angaben dieses Berichts. Darin erläutern wir die genutzten Kommunikationskanäle, ihren Zweck und geben Beispiele für daraus resultierende Ergebnisse.

S4-3**Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher:innen und Endnutzer:innen Bedenken äußern können**

Wir haben klare Prozesse eingeführt, um unsere Kunden dabei zu unterstützen, sich bei Bedenken in Bezug auf Datenschutz und -sicherheit zu äußern.

Obwohl bisher keine wesentlichen negativen Auswirkungen festgestellt wurden, verfügen wir über Mechanismen, um sicherzustellen, dass Betroffene gegebenenfalls Zugang zu angemessenen Meldekanälen und Lösungswegen haben.

Dazu gehören auch die EY/Ethics Hotline und eine spezielle Anlaufstelle bei Datenschutzfragen, die beide eingerichtet wurden, um leicht zugängliche, vertrauliche und reaktions schnelle Wege für die Äußerung von Bedenken zu bieten.

Datenvorfälle werden im Rahmen eines strukturierten dreistufigen Prozesses gehandhabt. Mitarbeitende sind verpflichtet:

- den/die Engagement Partner:in oder den/die Functional Lead in Kenntnis zu setzen,
- das Standardformular *Report a data incident* auszufüllen und
- das Formular unverzüglich an die dafür vorgesehene Data Privacy Shared Mailbox zu senden.

Ab diesem Zeitpunkt prüft das Data Privacy-Team den Fall, empfiehlt die zu ergreifenden Maßnahmen je nach Art und Schwere des Vorfalls, koordiniert Meldungen gegenüber Aufsichtsbehörden und Kunden und reagiert auf Medienanfragen. Dieser Prozess gewährleistet ein einheitliches und fachkundiges Einleiten von Maßnahmen, die so angepasst werden, dass das Vertrauen gewahrt bleibt und Compliance-Verpflichtungen eingehalten werden.

Diese Prozesse sind Teil des globalen EY-weit implementierten Rahmens und werden regelmäßig überwacht. Die Nachverfolgung und Berichterstattung liegt in unserem Er messen und konzentriert sich auf die Einhaltung aufsichts rechtlicher Vorschriften und interner Richtlinien.

Die Gegenmaßnahmen fallen je nach Art des Vorfalls unterschiedlich aus und sind z. B. im Fall einer falsch adressierten E-Mail anders als beim Verlust von Daten. Zuständig sind in allen Fällen eigens dafür vorgesehene Datenschutzfachkräfte.

S4-4

Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher:innen und Endnutzer:innen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

Wir handeln verantwortungsbewusst in Bezug auf den Datenschutz und betrachten diesen als eine wesentliche Aufgabe, die einer konsequenten und strengen Steuerung bedarf.

Wir haben robuste Maßnahmen festgelegt, um sicherzustellen, dass der Umgang mit personenbezogenen Daten im Rahmen all unserer Leistungen sicher, ethisch korrekt und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen erfolgt.

Diese Maßnahmen sind in unser Tagesgeschäft eingebettet und eng mit unseren umfassenderen Verpflichtungen zur Nachhaltigkeit verbunden.

Die Tabelle 18 gibt einen Überblick über die einzelnen Maßnahmen, die wir umsetzen, um unsere Risiken in Bezug auf den Datenschutz zu steuern.

Es liegen keine Meldungen über schwerwiegende Probleme oder Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten in Verbindung mit unseren Kunden vor. Obwohl keine ent-

sprechenden Fälle identifiziert wurden, sind entsprechende Prozesse und Kanäle eingerichtet, um im Bedarfsfall die Meldung und Lösung von Problemen zu gewährleisten.

Dabei stellen wir sicher, dass die Einhaltung unserer Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte bei allen Interaktionen mit Kunden und Endnutzer:innen überwacht und gewahrt wird.

Tabelle 18

Hebel im Bereich Soziales							Wert-schöpfungskette	Betroffene Stakeholder	Nachverfolgung der Wirksamkeit
Soziales	Maßnahmen	Zeithorizont	Erwartetes Ergebnis	Aktivitäten					
Datenschutz und Informationssicherheit	Bereitstellung einer sicheren Kommunikationstechnologie	● ● ● (alle Service Lines)	Verringerung des Ausmaßes möglicher Datenlecks	<ul style="list-style-type: none"> ■ Anwendung der Leitlinie „Communicating securely with external parties“ ■ Bereitstellung von Technologie-Assets im Rahmen der Plattformen ■ Bestätigung der Verfügbarkeit durch Technologie-Support-Teams ■ Einsatz von Verschlüsselungsverfahren, Anti-Malware-Tools, Angriffserkennungs- und -verhinderungssystemen ■ Neue IT-Lösungen müssen global definierte Compliance-Überprüfungen durchlaufen 	◀ ● ▶	Kunden, EY-Mitarbeitende	Pflege und Veröffentlichung von KPIs und Dashboards für die globale und lokale Führungsebene		
Datenschutz und Informationssicherheit	Sensibilisierung für das erwartete Verhalten bei der Nutzung unserer Technologie	● ● ● (alle Service Lines)	Sensibilisierung für das erwartete Verhalten bei der Nutzung unserer Technologie	<ul style="list-style-type: none"> ■ Durchsetzung der EY Acceptable Use of Technology Policy ■ Weltweite Pflichtschulungen zu Datenschutz und -sicherheit bei der Einstellung mit jährlicher Auffrischung ■ Service Line /Sektorspezifische E Learnings (z. B. HIPAA) ■ Globale/regionale/länderspezifische Daily News-Meldungen zu wichtigen Neuerungen ■ Regelmäßige Sensibilisierungsvideos zu Sicherheitsthemen ■ Regelmäßige Simulation von Phishing-E-Mails, um das Bewusstsein dafür zu testen und zu schärfen 	◀ ● ▶	Kunden, EY-Mitarbeitende	Pflege und Veröffentlichung von KPIs und Dashboards für die globale und lokale Führungsebene		
Unabhängige Validierung und Überwachung des Datenschutzes	Regelmäßige Überprüfungen und Audits der IT-Dienste	● ● ● (alle Service Lines)	Gewährleistung der Compliance und Sicherheit von IT-Diensten und -Systemen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Regelmäßige Überprüfung der bestehenden Dienste ■ Externe Audits und Zertifizierungen (z. B. ISO 27001) ■ Unabhängige, in den Lebenszyklus von IT-Diensten eingebettete Validierungsmechanismen 	◀ ● ▶	Aufsichtsbehörden unserer Kunden, EY-Mitarbeitende	Audit-Berichte, Erneuerungen von Zertifizierungen und KPI-Dashboards werden von der Führungs- ebene überwacht		

S4-5

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

Wir verfolgen die Wirksamkeit unserer Richtlinien und Maßnahmen im Bereich des Datenschutzes anhand von KPIs und Dashboards, über die regelmäßig an die globale und lokale Führungsebene berichtet wird. Durch diese Maßnahmen gewährleisten wir, dass vertrauliche Daten auf unserer Seite geschützt sind. Unsere Kunden werden nicht in die Zielsetzung eingebunden, die Ziele sind jedoch auf sie ausgerichtet.

Um die Wirksamkeit in der Praxis zu überwachen, verfolgen wir die Einhaltung wesentlicher Kennzahlen nach, anhand derer sowohl die Sicherheit unserer Technologie als auch das Sicherheitsbewusstsein unserer Mitarbeitenden beurteilt werden:

SICHERE KOMMUNIKATION

Aufrechterhalten einer 100 %-Quote virenfreier Nachrichten und Sicherstellen, dass EY keine E-Mails an externe Empfänger:innen versendet, die eine Bedrohung darstellen könnten

SICHERHEITSBEURTEILUNG

Erreichen und Aufrechterhalten eines Bitsight-Sicherheitsratings von mindestens 90 % als Maßstab für unsere Informationssicherheitsleistung

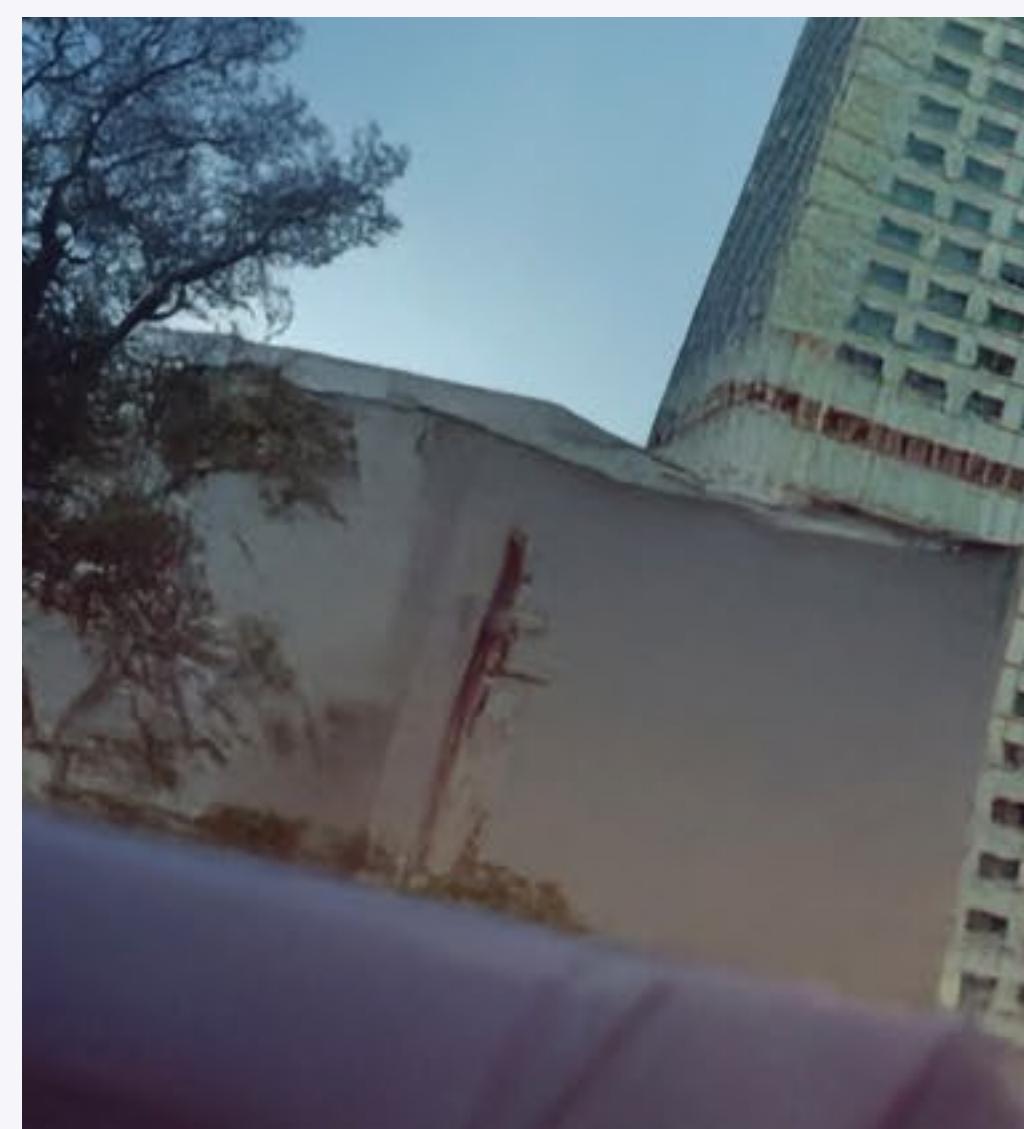
BEWUSSTSEIN FÜR PHISHING

Erreichen einer Rückmeldequote von über 50 % bei Phishing-Tests, bei denen Nutzer:innen simulierte Phishing-Versuche korrekt erkennen und melden

PFLICHTSCHULUNGEN

Sicherstellen, dass 100 % der Belegschaft eine jährliche Auffrischungsschulung zur zulässigen Nutzung von Technologie absolviert

Diese Überwachungsprozesse ermöglichen es uns, die Wirksamkeit unserer Schutzmaßnahmen zu bewerten, zeitnahe Reaktionen auf Vorfälle zu gewährleisten und unsere Praktiken kontinuierlich anzupassen, um das Vertrauen unserer Kunden zu stärken.





3.3

Unternehmensspezifische Themen in S4

Dieser Abschnitt befasst sich mit unternehmensspezifischen Themen, die zeigen, wie sich unser Leistungsangebot und unsere Marktpositionierung auf den Zugang zu nachhaltigkeitsbezogenen Produkten, Dienstleistungen und Informationen auswirken.

Diese Themen wurden in S4 einbezogen, da sie in direktem Zusammenhang damit stehen, wie wir unsere Kunden und Endnutzer:innen in unsere Leistungen einbeziehen, sowie damit, welcher Mehrwert ihnen daraus entsteht.

Sie umfassen sowohl die Chancen als auch die Risiken, die mit regulatorischen Entwicklungen, strategischen Partnerschaften, Service Line-übergreifender Zusammenarbeit und Verlagerungen der Kundennachfrage verbunden sind, insbesondere im Hinblick auf Klimawandel, Nachhaltigkeit und Technologien.

In den folgenden Unterabschnitten werden die einzelnen Themen und ihre Bedeutung für unsere Geschäftstätigkeit und unsere Stakeholdergruppen näher erläutert.

Tabelle 19

Nr.	Unterthema	Unter-Unterthemen	IRO-Titel	IRO-Kategorie	Wertschöpfungskette
ES/1	k. A.	k. A.	Besserer Zugang zu Branchen mit Bedarf an nachhaltigkeitsbezogenen Beratungsleistungen durch strategische Allianzen	×	◀ ● ▶
ES/2	k. A.	k. A.	Risiko einer rückläufigen Nachfrage nach ESG-Leistungen aufgrund regulatorischer Änderungen und des politischen Klimas	!	◀ ● ◁
ES/3	k. A.	k. A.	Service Line-übergreifende Zusammenarbeit, durch die ein umfassendes Leistungsangebot für Kunden entsteht, die bei komplexen Transformationen Unterstützung suchen	×	◀ ● ◁

IRO-Kategorie: + Positive Auswirkung / - Negative Auswirkung / × Chance / ! Risiko Wertschöpfungskette: ◀ ● ▶ Vorgelagert / ◀ ● ▶ Eigene Geschäftstätigkeit / ◀ ● ▶ Nachgelagert

SBM-3**Strategie, Governance und Maßnahmenplan – unsere Auswirkungen mitgestalten**

Mit der Erbringung qualitativ hochwertiger, unabhängiger Assurance-Dienstleistungen schafft EY Deutschland mehr Transparenz und Integrität in der Finanz- und Nachhaltigkeitsberichterstattung. Dies wirkt sich positiv auf das Vertrauen in die Nachhaltigkeitsberichterstattung aus und stärkt somit auch das Vertrauen der Stakeholder. Der Bedarf an qualitativ hochwertiger Dienstleistung verdeutlicht, wie wichtig die Wahrung hoher Qualitätsstandards bei Assurance-Leistungen ist.

Konzepte im Zusammenhang mit unternehmensspezifischen Themen in S4

Die EY Global Information Security Policy (Code of Connection), die Acceptable Use of Technology Policy und die Leitlinie „Communicating securely with external parties“ gehen auf unsere Auswirkungen hinsichtlich Datenschutz und -sicherheit ein. Sie legen die Grundsätze für unsere operativen Abläufe fest und regeln zudem, was wir von unseren Mitarbeitenden und relevanten Stakeholdergruppen erwarten. Weitere Einzelheiten sind dem Abschnitt **SBM 3 Wesentliche IROs und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell in S4** zu entnehmen.

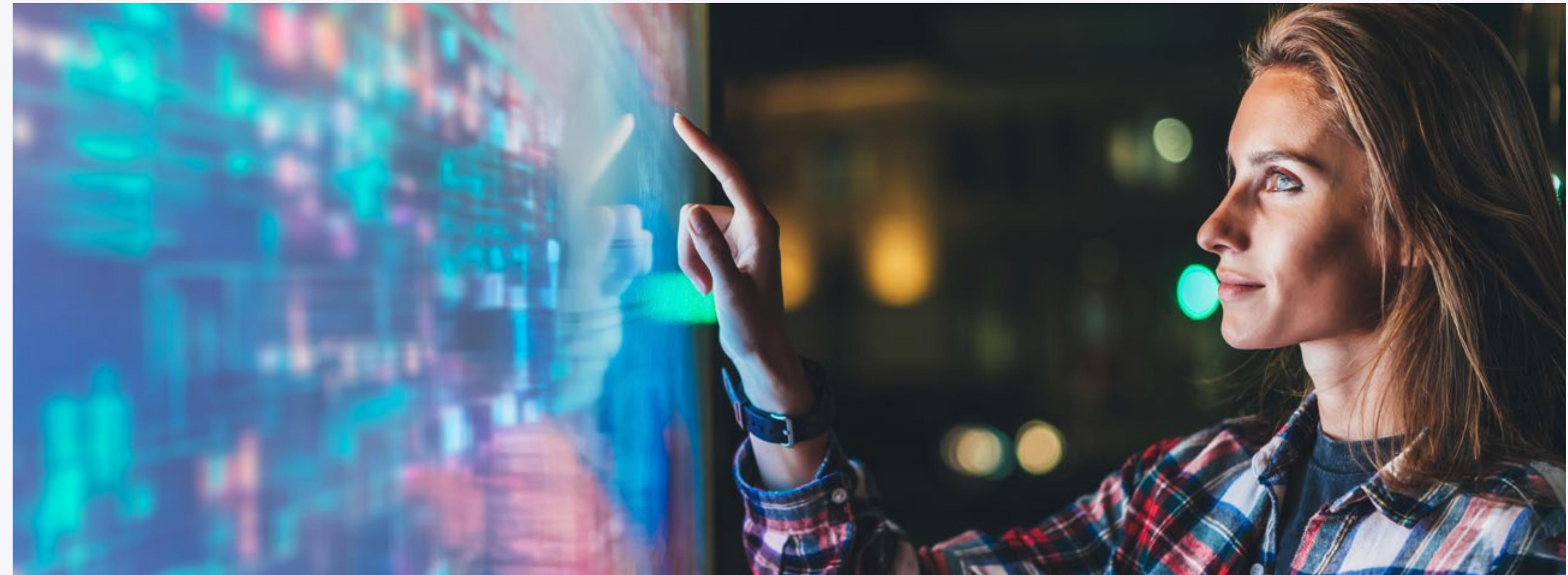
Maßnahmen zum Umgang mit unternehmensspezifischen Themen

Tabelle 20

Maßnahmen	Zeithorizont	Erwartetes Ergebnis	Aktivitäten	Wertschöpfungskette	Betroffene Stakeholder	Nachverfolgung der Wirksamkeit
Richtlinien überprüfen und anpassen (Code of Connection und damit verbundene/darauf verweisende Richtlinien)	● ● ● Kurzfristig (< 1 Jahr) / ● ● ● Mittelfristig (> 1-5 Jahre) / ● ● ● Langfristig (> 5 Jahre) / ● ● ● Fortlaufend/kontinuierlich/dauerhaft	Aktualisierte und relevante Richtlinien	Neue Technologien, wie KI, oder neue regulatorische Themen erfordern eine Aktualisierung der betroffenen Richtlinien	◀ ● ▶	Gesamte Belegschaft (Mitarbeitende, Management, Führungsebene)	Weniger Verstöße gegen Richtlinien zur Nutzung von Technologie-Assets Verringerung der Anzahl von Vorfällen, die auf den Einsatz nicht zugelassener Technologien zurückzuführen sind

Zeithorizont: ● ● ● Kurzfristig (< 1 Jahr) / ● ● ● Mittelfristig (> 1-5 Jahre) / ● ● ● Langfristig (> 5 Jahre) / ● ● ● Fortlaufend/kontinuierlich/dauerhaft

Wertschöpfungskette: ◀ ● ▶ Vorgelagert / ◀ ● ▶ Eigene Geschäftstätigkeit / ◀ ● ▶ Nachgelagert



Ziele im Zusammenhang mit unternehmensspezifischen Themen

Tabelle 21

Zielbezeichnung	Entsprechende Richtlinie + IRO-Steuerung	Zielniveau + Basisjahr + Zeitraum	Einbindung von Verbraucher:innen/Endnutzer:innen (oder glaubwürdigen Stellvertretenden)	Zielverfolgung
Verringerung der Verstöße gegen Richtlinien zur Nutzung von Technologie-Assets	EY Acceptable Use of Technology Policy, Ziel ist die Bereitstellung klarer Leitlinien dahingehend, welches Verhalten bei der Nutzung unserer Technologien erwartet wird und wann deren Nutzung zulässig ist	k. A.	Potenzielle Auswirkungen auf alle Endnutzer:innen/ Verbraucher:innen	k. A.
Verringerung der Anzahl von Vorfällen, die auf den Einsatz nicht zugelassener Technologien zurückzuführen sind	Leitlinie „Communicating securely with external parties“, Ziel ist die Bereitstellung einer betriebsbereiten Plattform für den sicheren Datenaustausch mit Endnutzer:innen	k. A.	Endnutzer:innen wird eine gründlich geprüfte Kommunikationstechnologie zum Datenaustausch bereitgestellt	k. A.

Risiko einer rückläufigen Nachfrage nach ESG-Leistungen aufgrund regulatorischer Änderungen und des politischen Klimas

Das regulatorische und politische Umfeld wandelt sich rasant. Umfangreiche regulatorische ESG-Rahmenwerke sollten eigentlich als Antrieb und Beschleuniger für nachhaltige Transformation dienen. Doch es entstand ein Dickicht zahlreicher unterschiedlicher und komplexer regulatorischer Vorschriften auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene, das von Unternehmen und im gesellschaftlichen Diskurs als zunehmende Bürokratielast und als Wettbewerbsnachteil kritisiert wird.

Als Reaktion auf die Kritik hat die EU-Kommission bereits mehrere sog. Omnibus-Verordnungen vorgelegt, um Vereinfachungen zu erzielen und damit Bürokratie abzubauen. Die deutsche Bundesregierung fühlt sich dem Klimaschutz, sozialen Themen und der Unternehmensführung einerseits verpflichtet, hat jedoch auch auf die anhaltende Kritik reagiert: Beispielsweise hat sie zunächst die Umsetzung der CSRD (in der Fassung vor Omnibus) in Landesrecht ausge-

setzt, sich in der EU für eine zeitliche Verschiebung der Anwendung um zwei Jahre sowie eine Anhebung der Größenkriterien und generell für die Vereinfachung der ESRS eingesetzt. Zudem plant die Bundesregierung weitere Entlastungen, wie z. B. die Berichterstattung nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz abzuschaffen und die weniger umfangreichen Anforderungen aus der europäischen Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) in Landesrecht zu übernehmen. Andererseits sollen die Wettbewerbsfähigkeit und der Standort Deutschland angesichts des zunehmenden Klimawandels durch Fördermaßnahmen gestärkt werden.

In diesem Abschnitt wird untersucht, wie sich diese verändernde Dynamik auf die Nachfrage nach unseren ESG-bezogenen Leistungen auswirken kann. Das Thema wird in S4 einbezogen, da es in Zusammenhang damit steht, wie sich die Kundennachfrage verändert. Mit den sich ändern-

den Rahmenbedingungen verlagern sich möglicherweise auch der Strategiefokus und Investitionsentscheidungen der Unternehmen.

Trotz der identifizierten Unsicherheit hinsichtlich regulatorischer Entwicklungen und des politischen Klimas verzeichnete EY Deutschland im Berichtsjahr ein Wachstum der Umsatzerlöse aus ESG-Leistungen von 16 %. Dieses Ergebnis verdeutlicht, dass die Nachfrage nach ESG-Beratung und -Prüfungsleistungen derzeit stabil ist und sogar zunimmt. Es zeigt, dass wir in der Lage sind, unser Leistungsportfolio so auszurichten, dass wir regulatorische Veränderungen und politische Diskussionen zur Leistungsinnovation nutzen können.

Das Wachstum macht deutlich, dass unsere Kunden den Wert einer strategischen Auseinandersetzung mit ESG-Themen weiterhin erkennen und trotz regulatori-

scher Entlastungsmaßnahmen eine nachhaltige Transformation verfolgen. Damit unterstreicht die Kennzahl unsere Fähigkeit, flexibel auf sich wandelnde Rahmenbedingungen zu reagieren und das Risiko einer rückläufigen Nachfrage aktiv zu managen.

Trotz des erfreulichen Wachstums beobachten wir die regulatorische und politische Entwicklung weiterhin aufmerksam und kritisch. Wir gehen mit realistischen Erwartungen in die Zukunft und passen unsere strategische Ausrichtung kontinuierlich an, um potenziellen Veränderungen frühzeitig begegnen zu können.

Besserer Zugang zu Branchen mit Bedarf an nachhaltigkeitsbezogenen Beratungsleistungen durch strategische Allianzen



Dieses Thema verdeutlicht, wie es uns durch strategische Allianzpartnerschaften besser gelingt, unser Angebot einem breiteren Branchenspektrum zugänglich zu machen. Es wird in S4 einbezogen, da es die Auswirkungen von Kooperationsverhältnissen auf den Zugang der Kunden zu spezialisierten Angeboten sowie auf die Qualität und Reichweite unserer Leistungserbringung verdeutlicht. Im folgenden Abschnitt wird erläutert, wie förderlich diese Partnerschaften für unsere Marktpositionierung sind und wie sie weitere Möglichkeiten zur Kundeneinbindung schaffen.

Ob es uns gelingt, auf die entsprechende Nachfrage einzugehen, hängt nicht nur von unseren internen Kapazitäten und Kompetenzen ab, sondern auch davon, in welchem Maße wir mit Dritten zusammenarbeiten. Strategische Partnerschaften dienen als Hebel zur Erschließung neuer Märkte, Mitentwicklung von Lösungsansätzen und Erbringung von Leistungen, mit denen sich Skaleneffekte erzielen lassen.

Dieses Thema ist von wesentlicher Bedeutung, denn es zeigt, dass sich die Art und Weise, wie Prüfungs- und Beratungsleistungen erbracht werden, verändert – weg vom isolierten Know-how einzelner Fachbereiche hin zu ineinander greifenden Ökosystemen. Das Thema steht auch im Einklang mit unserer Verpflichtung, unsere Kunden bei ihrem Übergang zu mehr Nachhaltigkeit zu unterstützen, insbesondere in Sektoren, in denen spezialisiertes Fachwissen und maßgeschneiderte Ansätze erforderlich sind.

Wir werden die Wirksamkeit unserer Allianzen auch künftig regelmäßig überprüfen und planen, unser Netzwerk selektiv weiter auszubauen. Damit stellen wir sicher, dass strategische Kooperationen auch langfristig einen wesentlichen Beitrag zu unserer Marktpositionierung leisten und die nachhaltige Entwicklung unseres Geschäftsmodells unterstützen.

Service-Line-übergreifende Zusammenarbeit in der Beratung, durch die ein umfassendes Leistungsangebot für Kunden entsteht, die bei komplexen Transformationen Unterstützung suchen



In Zeiten komplexer Veränderungen braucht es für eine ganzheitliche Betrachtung mehr als nur eine Perspektive. Die Herausforderungen, mit denen unsere Kunden konfrontiert sind, ob strukturell, technologisch oder strategisch, erfordern Lösungen, die ebenso vielschichtig sind wie die Probleme selbst. Deshalb haben wir bewusst Schritte unternommen, um die Service-Line-übergreifende Zusammenarbeit in der Beratung zu fördern und sicherzustellen, dass unser Angebot nicht nur ganzheitlich, sondern auch genau auf die Bedürfnisse unserer Kunden abgestimmt ist. Indem wir vielfältige Kompetenzen Service-Line-übergreifend vereinen, können wir Lösungsansätze entwickeln, welche die heutigen geschäftlichen Rahmenbedingungen in ihrer gesamten Komplexität abbilden.

Dieses Thema wird in S4 einbezogen, da es damit in Zusammenhang steht, wie Kunden auf integrierte Lösungsansätze zugreifen und von koordiniertem Know-how profitieren können, insbesondere in einem transformativen Umfeld, das von geopolitischer und wirtschaftlicher Unsicherheit geprägt ist.

Die Service-Line-übergreifende Zusammenarbeit in der Beratung wird zunehmend zu einem wesentlichen Erfolgsfaktor. Im Vergleich zum GJ24 ist der Anteil Service-Line-übergreifender Beratungsprojekte von 28 % auf 31 % gestiegen. Dieser Trend unterstreicht nicht nur die wachsende Nachfrage nach ganzheitlichen Lösungen, sondern bestätigt auch die Stärke unseres Ansatzes, Kunden in komplexen Transformationsprozessen umfassend zu unterstützen. Wir werden diese Entwicklung weiter konsequent fördern, um den Mehrwert für unsere Kunden nachhaltig auszubauen.



Governance



4.1 / G1

Unternehmensführung

Starkes unternehmerisches Handeln ist ein Eckpfeiler der Geschäftstätigkeit und der langfristigen Resilienz von EY Deutschland. Indem wir Ethik, Integrität und Qualität in jeden Aspekt unserer Arbeit integrieren, wollen wir das Vertrauen unserer Stakeholder erhalten, verantwortungsbewusste Entscheidungsfindung unterstützen und

unsere Aktivitäten an regulatorische Anforderungen ausrichten. Dieses Engagement bildet die Grundlage für resiliente Geschäftsabläufe, Risikominderung und die Erbringung hochwertiger Dienstleistungen in allen Bereichen unseres Unternehmens.

Tabelle 22

Nr.	Unterthema	Unter-Unterthemen	IRO-Titel	IRO-Kategorie	Wertschöpfungskette
G1/1	Unternehmenskultur	k. A.	Reputationsschäden und rechtliche Risiken im Falle der Nichteinhaltung unseres globalen EY-Verhaltenskodex und unserer Qualitätsstandards	!	◀ ● ▶
G1/2	Unternehmenskultur	k. A.	Finanzielle, rechtliche und Reputationsrisiken im Falle einer unzureichenden Qualität der Arbeitsergebnisse oder von Falschangaben	!	◀ ● ▶
G1/3	Korruption und Bestechung	1. Prävention und Aufdeckung einschließlich Schulungen 2. Vorfälle	Reputationsschäden und rechtliche Risiken im Falle der Nichteinhaltung von Gesetzen zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption	!	◀ ● ▶

ESRS 2 GOV-1**Die Rolle der Verwaltungs-, Aufsichts- und Leitungsorgane**

Die Rollen der Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Themen der Geschäftsethik sind klar innerhalb der Unternehmensstruktur definiert. Dies umfasst auch Angaben zur Expertise der Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Geschäftsethik und Governance im Allgemeinen.

Für weitere Informationen verweisen wir auf den Abschnitt **1.2 Governance** im Kapitel Allgemeine Angaben dieses Berichts.

Maßnahmen zur Steuerung unserer wesentlichen IROs im Zusammenhang mit der Unternehmensführung**Ziele zur Steuerung unserer wesentlichen IROs im Zusammenhang mit der Unternehmensführung**

Wie eingangs dargestellt haben wir drei wesentliche Risiken im Zusammenhang mit Geschäftsethik und Compliance identifiziert.

Erstens kann die Nichteinhaltung des EY-Verhaltenskodex und der Qualitätsstandards zu erheblichen Reputations schäden und rechtlichen Konsequenzen führen – bis hin zum Verlust der Zulassung für bestimmte Dienstleistungen.

Zweitens birgt die Lieferung mangelhafter Arbeitsergebnisse oder fehlerhafter Informationen finanzielle, rechtliche und reputationsbezogene Risiken, insbesondere im Kontext nachhaltigkeitsbezogener Entscheidungen. Drittens stellt die Nichteinhaltung von Gesetzen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung ein erhebliches Risiko dar, das nicht nur zu hohen Geldstrafen und strafrechtlichen Konsequenzen, sondern auch zu einem Vertrauensverlust bei Stakeholdern führen kann.

Tabelle 23

Maßnahmen	Zeithorizont	Erwartetes Ergebnis	Aktivitäten	Wertschöpfungskette	Betroffene Stakeholder	Nachverfolgung der Wirksamkeit
Verankerung ethischen Verhaltens durch verpflichtende Schulungen zum globalen EY-Verhaltenskodex und zur Bekämpfung von Finanzkriminalität sowie verpflichtende Bestätigung der Einhaltung des globalen EY-Verhaltenskodex	● ● ● (gesamte Belegschaft, jährliche Auffrischungen)	Sensibilisierung für Erwartungen hinsichtlich ethischen Verhaltens, Verhinderung von Fehlverhalten, Förderung verantwortungsvollen Verhaltens und Stärkung der Compliance-Kultur	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verpflichtende jährliche Schulungen zum EY-Verhaltenskodex und zur Bekämpfung von Finanzkriminalität (einschließlich Bekämpfung und Prävention von Bestechung und Korruption) ■ Jährlicher Bestätigungsprozess hinsichtlich der Einhaltung des globalen EY-Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden und Partner:innen 	◀ ● ▶	Gesamte Belegschaft (Mitarbeitende, Management, Führungsebene)	Nachverfolgung der Absolvierungsquote der jährlichen Bestätigung der Einhaltung des EY-Verhaltenskodex und der Schulungen
Förderung einer Integritätskultur durch kontinuierliche Kommunikation	● ● ● (gesamte Belegschaft und fokussierte Zielgruppen, fortlaufend)	Stärkung des Verständnisses für die Unternehmenskultur und das erwartete Verhalten sowie Förderung des Engagements dafür	<ul style="list-style-type: none"> ■ Periodische Kampagnen (E-Mails, Poster, Webinare, Newsletter) ■ Kommunikation durch die Führungsebene zur Stärkung des „Tone from the Top“ ■ Bereitstellung von Informationen (inklusive Hilfestellungen) über SharePoint-Seiten 	◀ ● ▶	Gesamte Belegschaft (Mitarbeitende, Management, Führungsebene)	k. A.

Zeithorizont: ● ● ● Kurzfristig (< 1 Jahr) / ● ● Mittelfristig (> 1-5 Jahre) / ● ● ● Langfristig (> 5 Jahre) / ● ● ● Fortlaufend/kontinuierlich/dauerhaft

Wertschöpfungskette: ◀ ● ▶ Vorgelagert / ◀ ● ▶ Eigene Geschäftstätigkeit / ◀ ● ▶ Nachgelagert

Unser Ansatz zur Steuerung dieser Risiken basiert auf einer starken Governance, unserem EY-Verhaltenskodex, klaren Richtlinien und einer gelebten Compliance-Kultur. Mit unserem EY-Verhaltenskodex, der globalen Anti-Bribery and Corruption Policy mit länderspezifischer Ergänzung sowie regelmäßigen verpflichtenden Schulungen stellen wir sicher, dass alle Mitarbeitenden und Partner:innen diese Standards verstehen und einhalten. Mitarbeitende und Partner:innen müssen die Einhaltung des EY-Verhaltenskodex jährlich bestätigen; relevante Informationen sind zentral auf unserer SharePoint-Plattform verfügbar. Schulungen sind ein wesentlicher Bestandteil unserer Risikominderungsstrategie, da sie das Bewusstsein schärfen und praktische Tools zur Verhinderung von Fehlverhalten an die Hand geben.

Derzeit haben wir keine quantitativen oder qualitativen Ziele für diese Risikobereiche festgelegt. Dies liegt daran, dass diese Risiken primär Compliance und Vorfallprävention anstatt KPIs betreffen, aus denen sich leicht Ziele ableiten ließen. Dennoch erkennen wir an, wie wichtig es ist, Verbesserungen in diesen Bereichen zu identifizieren. Im Rahmen unserer fortlaufenden Angleichung an die Anforderungen der CSRD und der ESRS überprüfen wir derzeit relevante Kennzahlen und Best Practices, um bis zum GJ28 aussagekräftige Ziele zu definieren.

Wir verfolgen die Wirksamkeit unserer Maßnahmen über die Absolvierungsquoten der verpflichtenden Schulungsprogramme:

- **Basisschulungen zum globalen EY-Verhaltenskodex und zur Bekämpfung von Finanzkriminalität:** Hinwirkung, dass 100 % der aktiven Mitarbeitenden und Partner:innen die verpflichtenden Schulungen absolvieren.
- **jährliche Update-Schulungen zum globalen EY-Verhaltenskodex und Basisschulungen zur Bekämpfung von Finanzkriminalität:** Hinwirkung, dass 100% der aktiven Mitarbeitenden und Partner:innen die verpflichtenden Schulungen absolvieren.

Diese Vorgehensweise ermöglicht es uns, die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zu bewerten und unsere Prozesse kontinuierlich weiterzuentwickeln, um Integrität, Vertrauen und Compliance im gesamten Unternehmen zu stärken.



Verhaltenskodex

ist verpflichtend für alle Mitarbeitenden und Partner:innen

Unternehmenskultur

G1-1

Konzepte für die Unternehmensführung und -kultur

Unser globaler EY-Verhaltenskodex ist fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Er definiert die ethischen Rahmenbedingungen für unser Handeln, basiert auf unseren gemeinsamen Werten und verdeutlicht unseren Anspruch sowie unsere Ziele. Der EY-Verhaltenskodex ist verpflichtend für alle Mitarbeitenden und Partner:innen. Er wird beim Eintritt unterzeichnet und seine Einhaltung anschließend jährlich bestätigt.

Bereits beim Einstieg werden unsere Werte im Rahmen von einem „Welcome to EY“-Training vermittelt. Um all unseren Mitarbeitenden und Partner:innen klare Verhaltensregeln im Arbeitsalltag zu vermitteln, setzen wir auf regelmäßige Schulungsmaßnahmen in Bezug auf den EY-Verhaltenskodex. Aus diesem Grund gibt es eine verpflichtende EY-Verhaltenskodex-Basisschulung für alle New Joiner sowie eine verpflichtende jährliche Update-Schulung, welche allen aktiven Mitarbeitenden und Partner:innen in Deutschland automatisch zugewiesen wird.

Die Basisschulung ist ein Einführungskurs in Bezug auf den EY-Verhaltenskodex mit interaktiven Szenarien. Sie vermittelt die fünf grundlegenden Verhaltensrichtlinien des EY-Verhaltenskodex, das „Speak-up“-Prinzip und legt den Fokus auf unsere Werte und Meldeprozesse. Das jährliche Update im GJ25 ist dabei eine Auffrischungsschulung zum EY-Verhaltenskodex mit Fokus auf Ethik, Integrität und Vertrauen. Die im GJ25 zugewiesenen Schulungen in Bezug auf den EY-Verhaltenskodex wurden mit einer Absolvierungsquote von 100 % erfolgreich abgeschlossen.

Zusätzlich fördern und stärken wir das Bewusstsein für ethisches Verhalten kontinuierlich über verschiedene Kommunikationskanäle und -formate. EY Global verfügt zudem

über eine globale Beschaffungsrichtlinie (EY Global Procurement Policy), die für alle Mitgliedsunternehmen weltweit gilt. Neben der Einhaltung der Regeln für verantwortungsvolles Wirtschaften und der Wahrung unserer Unabhängigkeit gegenüber unseren Lieferunternehmen sieht sie vor, dass wir etwaige Auswirkungen unserer Entscheidungen ermitteln und unsere Zuliefererunternehmen entsprechend informieren.

Der EY-Verhaltenskodex dient als verbindliche Leitlinie für das Verhalten aller Mitarbeitenden und Partner:innen, unabhängig von Funktion, Position oder Standort. Er formuliert die ethischen Rahmenbedingungen und fordert alle dazu auf, Abweichungen von den Empfehlungen des Kodex oder (potenzielle) Verstöße gegen ihn zu melden, wenn der Eindruck besteht, dass ein solches Verhalten vorliegt. EY hat ein umfassendes Hinweisgebersystem eingerichtet, das EY-Mitarbeitenden, Partner:innen und Externen die vertrauliche und auf Wunsch anonyme Meldung von möglicherweise unethischem oder illegalem Verhalten ermöglicht (siehe auch [S1-3](#)). Die für interne und externe Meldende zugänglichen Meldekanäle umfassen:

- EY/Ethics Hotline (Meldungen können online oder über die Telefon-Hotline abgegeben werden)
- E-Mail
- Postweg
- persönliche Meldung

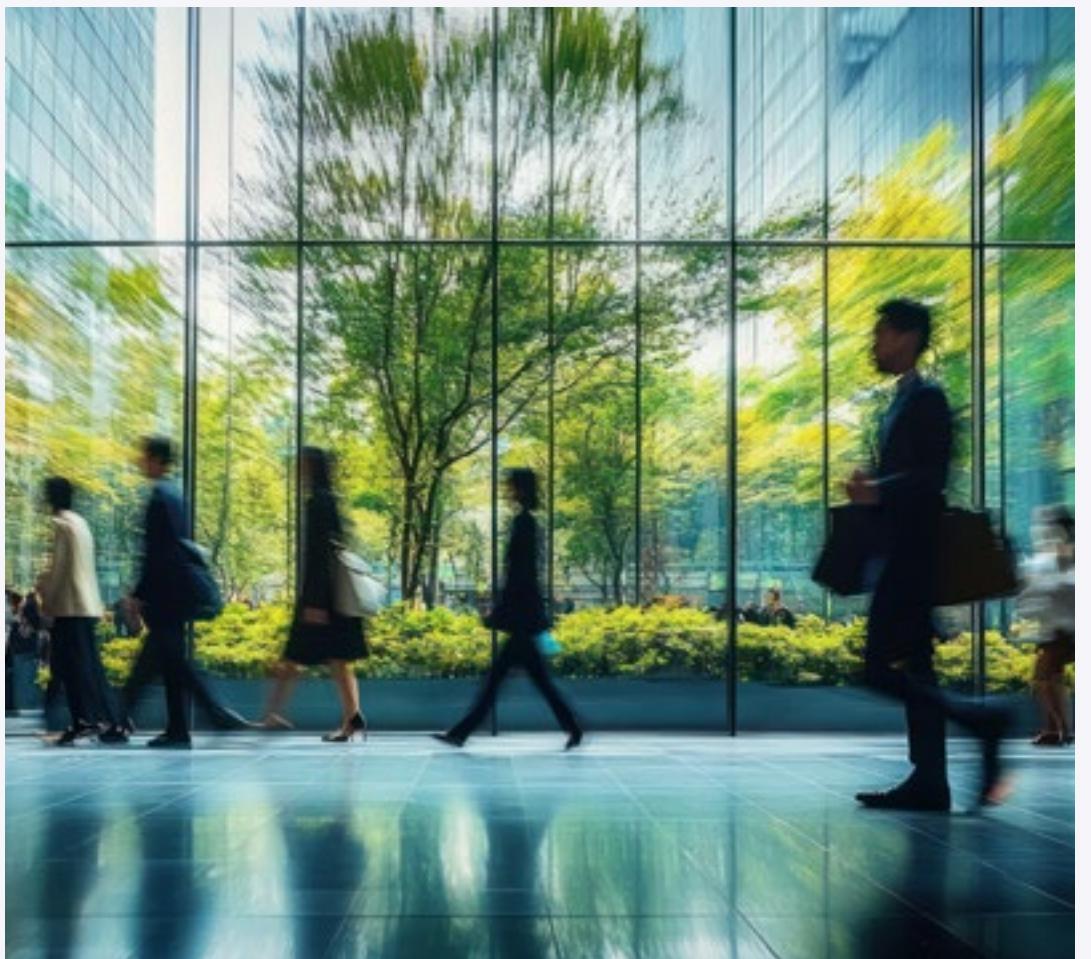
Mitarbeitende und Partner:innen werden regelmäßig im Rahmen von Schulungen und Kommunikationen über die Meldewege informiert.

Benannte Compliance-Mitarbeitende sind für den Empfang und die sorgfältige Bearbeitung der Hinweise verantwortlich. Diese Personen erhalten regelmäßig Schulungen, um Meldungen professionell, unabhängig und im Einklang mit

rechtlichen und ethischen Standards zu bearbeiten. Darüber hinaus werden alle Mitarbeitenden und Partner:innen regelmäßig über folgende Themen informiert und geschult:

- globaler EY-Verhaltenskodex
- Erkennung und Meldung von Fehlverhalten
- Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

EY duldet keinerlei Form von Repressalien gegen hinweisgebende Personen, die in gutem Glauben vermutete Fälle von unrechtmäßigem oder unethischem Verhalten angezeigt haben. Bereits für die Androhung und/oder den Versuch, Repressalien auszuüben, gilt unsere Null-Toleranz-Politik. Ein Verstoß hiergegen kann ein eigenes Ethik-Verfahren gegen die Person nach sich ziehen, die die Repressalien angedroht, angewiesen und/oder umgesetzt hat. Vergeltungsmaßnahmen stellen einen schwerwiegenden Verstoß gegen unseren EY-Verhaltenskodex dar, und jede Vergeltungsmaßnahme durch Mitarbeitende oder Partner:innen von EY, wie z. B. Einschüchterung, zieht



disziplinarische Maßnahmen nach sich, bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Diese Schutzmechanismen fördern eine Kultur der Transparenz und des Vertrauens, in der sich Mitarbeitende sicher fühlen, Missstände ohne Angst vor negativen Konsequenzen zu melden.

Der zentrale Ethics Desk ist für alle deutschen EY-Gesellschaften zuständig und bearbeitet Meldungen zu potenziellen Verstößen gegen unseren EY-Verhaltenskodex (inklusive Korruption und Bestechung). Der Ethics Desk verantwortet das Hinweisgebersystem inklusive der verschiedenen Meldekanäle. Zusätzlich hat EY Prozesse etabliert, die die unmittelbare, vertrauliche, neutrale und unabhängige Bearbeitung von Meldungen zu (potentiellen) Verstößen gegen den EY-Verhaltenskodex sicherstellen. Dies betrifft alle Meldungen gleichermaßen.

EY verfolgt eine klare Null-Toleranz-Politik gegenüber Bestechung und Korruption. Unsere Richtlinie stellt klar, dass jegliche Form von Bestechung und Korruption verboten ist. Unsere Richtlinien und Prozesse erfüllen die Anforderungen des Übereinkommens der UN gegen Korruption (United Nations Convention against Corruption, UNCAC) in ausreichendem Maße.

Aufgrund unseres Geschäftsmodells unterliegen alle Mitarbeitenden und Partner:innen mit Kunden- oder Lieferantenbeziehungen einem Korruptions- und Bestechungsrisiko. Deshalb sind unser globaler EY-Verhaltenskodex, unsere Anti-Bribery and Corruption Global Policy mit länderspezifischer Ergänzung und unsere entsprechenden Schulungen verpflichtend für alle Mitarbeitenden und Partner:innen. Ziel unserer Aktivitäten ist es, eine ausreichende Sensibilisierung für das Bestechungs- und Korruptionsrisiko sowie Klarheit über unsere Null-Toleranz-Politik zu schaffen.

Korruption und Bestechung

G1-3

Prävention und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

EY verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz zur Sicherstellung ethischen Geschäftsverhaltens und zur Prävention und Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Grundlage hierfür bildet der verbindliche EY-Verhaltenskodex, der für alle Mitarbeitenden und Partner:innen gilt – unabhängig von Funktion oder Standort. Dieser definiert, dass unethische oder illegale Geschäftspraktiken sowie Zuwendungen, die nach vernünftigem Ermessen als Beeinflussung unserer Prüfungs- oder Beratungsleistungen gewertet werden könnten, inakzeptabel sind. Ergänzt wird der EY-Verhaltenskodex durch die Anti-Bribery and Corruption Global Policy eine länderspezifische Ergänzung. Die Richtlinie verbietet jegliche Form von Bestechung und Korruption.

Die Inhalte des globalen EY-Verhaltenskodex und der Richtlinie ermöglichen eine kontinuierliche Sensibilisierung für das Thema ethisches Verhalten und Bekämpfung von Korruption und Bestechung und werden über verschiedene Kanäle kommuniziert, u. a.:

- Daily News-Artikel
- Artikel in unserem Risk Management Newsletter
- Live Webcasts
- Risk Management Schulungen (inkl. Modul zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung)
- direkter Austausch zwischen Risk Management und Mitarbeitenden/Partner:innen

Zur Erkennung potenzieller Korruptions- und Bestechungsrisiken wird unternehmensweit unser EY Anti-Bribery and Corruption Vendor Due Diligence Tool (ABC VDD Tool) ein-



gesetzt. Das ABC VDD Tool und der zugrunde liegende Prozess sind auf alle Drittparteien anzuwenden und führen eine Risikobewertung der potenziellen Geschäftsbeziehung auf mögliche Korruptionsrisiken durch. Durch gezielte Überprüfungen im ABC VDD Tool wird jeder Geschäftsbeziehung ein Risikofaktor zugewiesen. Je nach Risikofaktor leiten sich weitere Genehmigungsprozesse oder Risikominderungsmaßnahmen ab.

Diese Maßnahmen unterstreichen das starke Engagement von EY für integres Geschäftsverhalten. Einzelne Risikobereiche zum Thema Bestechung und Korruption werden in weiterführenden Richtlinien und Leitfäden (Travel & Expense Policy, Hospitality and Gifts Global Policy mit länder-spezifischer Ergänzung etc.) prozessual adressiert.

Die Verantwortung für die Prävention und Aufdeckung von korrupten Praktiken obliegt der Geschäftsführung. Das operative Management sowie die Durchführung von Untersuchungen sind beim Risk Management angesiedelt. Die Mitarbeitenden des Ethics Desk sind fachbereichsunabhängig und mit der Bearbeitung von Meldungen betraut. Sie sind neutral, unabhängig und bearbeiten jeden gemeldeten

Sachverhalt nach festgeschriebenen Prozessen. Es erfolgt ein regelmäßiges Reporting an die Geschäftsführung, aber eine organisatorische Einbindung besteht nicht. Die RM-Funktion ist in das globale Netzwerk der EY-Mitgliedsunternehmen integriert und somit auch organisatorisch mit der Europe West Risk Management Function verbunden, die bei potenziellen Interessenkonflikten des lokalen Managements unabhängig von diesen Organen agieren kann.

Meldungen zu potenziellen Fällen von Bestechung oder Korruption, die über die verschiedenen Meldekanäle beim EY Ethics Desk (siehe **G1-1/S1-3**) eingehen, sowie deren Bearbeitungsergebnisse werden der Geschäftsführung und dem Aufsichtsrat regelmäßig im Rahmen einer GesamtbERICHTERSTATTUNG vorgelegt.

Unabhängig vom Rank oder Rolle werden allen „New Joiners“ bei Eintritt automatisch zwei verpflichtende Basis-schulungen (EY-Verhaltenskodex und Bekämpfung von Finanzkriminalität) zugewiesen. Zusätzlich gibt es für beide Themenbereiche jeweils eine verpflichtende jährliche Update-Schulung, welche automatisch – ebenfalls rank- und rollenunabhängig – allen aktiven Mitarbeitenden und Part-

ner:innen zugewiesen wird. Alle Schulungen sind in Form von E-Learnings konzipiert. Die Schulungen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung beschreiben unter anderem die rechtlichen und ethischen Standards, welche in unserem EY-Verhaltenskodex sowie in übergeordneten Richtlinien festgelegt sind. Sie dienen der Sensibilisierung und vermitteln ein grundlegendes Verständnis für Korruptions- und Bestechungsrisiken. Die Schulungsinhalte umfassen unter anderem Folgendes:

- Definition von Korruption und Bestechung
- Beispiele und Anwendungsfälle zur Veranschaulichung realer Szenarien
- Meldemechanismen und Eskalationswege
- Erkennen von Warnsignalen und Reaktion auf verdächtige Aktivitäten

Die im GJ25 zugewiesenen Schulungen zum globalen EY-Verhaltenskodex bzw. zur Bekämpfung von Finanzkriminalität wurden mit einer Absolvierungsquote von 100 % bzw. 99,9 % erfolgreich abgeschlossen. **Rechnungslegungsgrundsätze für G1-relevante Kennzahlen sind im Anhang 4 zu finden.**

G1-4

Vorfälle von Korruption oder Bestechung

Im Berichtszeitraum wurden keine Verurteilungen wegen Verstößen gegen Gesetze zur Bekämpfung von Korruption oder Bestechung verzeichnet. Dies spiegelt die Wirksamkeit unserer Präventionsmaßnahmen und Kontrollen sowie unser fortwährendes Engagement für eine Kultur der Integrität und Compliance wider.

Da keine Verstöße vorlagen, erfolgt keine Angabe zu Bußgeldern wegen Verstößen gegen Gesetze zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung.



Strategisch Themen



5.1

Unser Impact



Das Engagement von EY Deutschland für mehr Nachhaltigkeit ist fest mit unserer Unternehmensstrategie verbunden. Im Rahmen unserer an der CSRD angelehnten Berichterstattung hat unser Unternehmen eine Reihe von Themen identifiziert, die aufzeigen, wie unser Geschäftsmodell und Leistungsangebot mit nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen zusammenspielt. Diese Themen haben sich aus unserer Wesentlichkeitsanalyse ergeben und spiegeln sowohl interne als auch externe Entwicklungen wider.

Sie veranschaulichen, wie sich unsere Rolle als Prüfungs- und Beratungsunternehmen angesichts umwelt-, technologie- und marktbezogener Veränderungen weiterentwickelt. Insgesamt betonen sie, wie relevant unsere klimaschutzbezogenen Lösungen für Kunden, unsere Prüfungs- und Beratungsleistungen, unsere Innovationstätigkeiten und unsere Transformation der Belegschaft sind. So unterschiedlich diese Themen auch sind, sind sie doch miteinander verbunden, und zwar durch ihren Einfluss auf unsere Fähigkeit, Qualität zu liefern, Vertrauen aufzubauen und in einem sich wandelnden Umfeld zu bestehen.

Für unsere unternehmensspezifischen Themen gibt es derzeit keine detaillierten Konzepte, Aktionspläne oder Ziele. Wir haben begonnen, die CSRD schrittweise umzusetzen, und unsere Zielsetzungen und Prozesse diskutiert, durch die wir ab dem GJ28 – dem Jahr der erstmaligen CSRD-Berichtspflicht – die dann gültigen ESRS einhalten wollen. Darauf gehen wir am Ende dieses Kapitels ein. **Rechnungslegungsgrundsätze für Entity-specific-relevante Kennzahlen sind im Anhang 4 zu finden.**

Tabelle 24

Nr. IRO-Titel	IRO-Kategorie	Wertschöpfungskette
ES/4 Bessere ökologische Ergebnisse durch das Angebot klimafreundlicher Lösungen für unsere Kunden	+	◀ ● ▶
ES/5 Gestärktes Vertrauen der Stakeholdergruppen in die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen durch qualitativ hochwertige, unabhängige Prüfungs- und Beratungsleistungen	+	◀ ● ▶
ES/6 Resilienteres Geschäft und höherer Umsatz durch Dienstleistungsinnovationen	×	◀ ● ▶
ES/7 Die Erbringung von Prüfungs-, Assurance- und Beratungsleistungen durch Projektteams gerät durch den rasant voranschreitenden technologischen Wandel unter Druck	!	◀ ●

Kundenlösungen mit ökologischer Wirkung

Bessere ökologische Ergebnisse durch das Angebot klimafreundlicher Lösungen für unsere Kunden (positive Auswirkung)

Transparente und zuverlässige Nachhaltigkeitsinformationen werden immer wichtiger für Unternehmen, die sich mit steigenden Erwartungen ihrer Stakeholdergruppen und regulatorischen Anforderungen auseinandersetzen müssen. Eine ESG-Berichterstattung von hoher Qualität erleichtert Unternehmen das Verständnis ihrer Auswirkungen, die Identifizierung von Verbesserungsmöglichkeiten und die Einhaltung der Rechenschaftspflicht gegenüber Investoren, Aufsichtsbehörden und der Gesellschaft. EY Deutschland unterstützt verschiedene Organisationen bei der Entwicklung effizienter Prozesse für die Nachhaltigkeitsberichterstattung, hilft bei der Umstellung auf internationale Standards und erbringt Prüfungs- und Beratungsleistungen. Dadurch stärken wir die Glaubwürdigkeit und Vergleichbarkeit der Offenlegungen.

Unsere Arbeit ermöglicht es Unternehmen, ESG-Aspekte in ihre Entscheidungsfindung und ihre Strukturen zur Unternehmensführung und -steuerung einfließen zu lassen. Durch die Optimierung der Verfügbarkeit und Qualität von Nachhaltigkeitsdaten helfen wir unseren Kunden, fundierte strategische Entscheidungen zu treffen, die zu konkreten Verbesserungen ihrer ESG-Leistung führen. Zuverlässige Berichte und Beratungsleistungen stärken zudem das Vertrauen der Stakeholdergruppen, verringern Compliance-Risiken und fördern die kontinuierliche Verbesserung aller Abläufe und Wertschöpfungsketten.

SBM-3 Strategie, Governance und Maßnahmenplan – unsere Auswirkungen mitgestalten

In unseren Teams arbeiten Fachleute zusammen, die ihr Wissen zu Berichtsrahmen, regulatorischen Anforderungen, Datenmanagement und Prüfungsstandards einbringen. Wir unterstützen unsere Kunden dabei, ihre ESG-Methoden weiterzuentwickeln, sei es die Durchführung von Wesentlichkeitsanalysen oder die Erstellung von Angaben in Übereinstimmung mit den CSRD/ESRS-Anforderungen. Diese Leistungen tragen zu einem effektiveren Umweltmanagement und einer besseren Ressourceneffizienz bei, was sich letztlich positiv auf die Natur und die Gesellschaft auswirkt.

An unserem Service-Portfolio lassen sich unsere vielfältigen und tiefgreifenden Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit ablesen. Im GJ25 hat EY Deutschland zahlreiche Kundenprojekte mit Serviceleistungen aus dem Bereich Nachhaltigkeitsprüfung und -beratung betreut. Beim Großteil der Projekte standen Beratungsleistungen (76 %), u. a. zur Entwicklung von Nachhaltigkeitsstrategien, zur Bilanzierung von THG-Emissionen sowie zu den Themen Umweltschutz, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit (Environment, Health and Safety, EHS) im Fokus. Die restlichen Aufträge (24 %) konzentrierten sich auf Nachhaltigkeitsberichterstattung, sowie Prüfungen und prüfungsnahe Beratung und fördern damit die Transparenz für den Markt. Diese Verteilung verdeutlicht die starke Nachfrage des Marktes nach Nachhaltigkeitslösungen und zeigt die gesellschaftliche Bereitschaft zur Transformation.

Indem wir unseren Kunden helfen, die Qualität ihrer ESG-Daten zu verbessern, ihre Berichtspflichten zu erfüllen und ihre Governance-Prozesse zu stärken, unterstützen wir sie dabei, bedeutende und nachhaltige Verbesserungen zu erzielen. Mit all diesen Leistungen ist EY Deutschland ein wichtiger Akteur am Markt und für die Gesellschaft.

Glaubwürdigkeit durch Qualität

Gestärktes Vertrauen der Stakeholdergruppen in die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen durch qualitativ hochwertige, unabhängige Prüfungs- und Beratungsleistungen (positive Auswirkung)

Als führender Anbieter von Prüfungs- und prüfungsnahe Dienstleistungen spielt EY Deutschland eine zentrale Rolle für die Glaubwürdigkeit von Nachhaltigkeitsangaben in vielen Branchen. In einem Umfeld, in dem Stakeholdergruppen – Investoren, Aufsichtsbehörden, Kunden und die Zivilgesellschaft – mehr Transparenz und Rechenschaft fordern, ist die Integrität der Nachhaltigkeitsberichterstattung nicht mehr optional, sondern zwingend erforderlich.

Eine unabhängige Validierung dient als Schutz vor Greenwashing und Unstimmigkeiten in der Berichterstattung. Sie ermöglicht es den Stakeholdergruppen, sich bei der Entscheidungsfindung, Risikobewertung und strategischen Ausrichtung auf die offengelegten Informationen zu verlassen. Unser Anspruch an hohe Qualitäts- und Prüfungsstandards unterstützt diesen vertrauensbildenden Prozess direkt und stärkt unsere gesellschaftliche Akzeptanz sowie unser Leistungsversprechen einer zuverlässigen Beratung.

Mit diesem IRO wird untersucht, wie die Prüfungs- und Beratungsleistungen von EY Deutschland zum Vertrauen in finanzielle und nichtfinanzielle Angaben beitragen und deren Transparenz, Kohärenz sowie Zuverlässigkeit fördern. Dass wir das Thema in diesen Bericht aufnehmen, zeigt, wie wichtig zuverlässige (Nachhaltigkeits-)Informationen in der Wahrnehmung der Stakeholdergruppen und als Kompass für ein verantwortungsvolles Geschäftsgebaren bereits sind.

SBM-3 Strategie, Governance und Maßnahmenplan – unsere Auswirkungen mitgestalten

Unsere Verpflichtung zu strengen Standards ist nicht nur eine Frage der beruflichen Sorgfalt, sondern auch eine strategische Notwendigkeit. Mit einer verlässlichen Berichterstattung stärkt EY Deutschland die Glaubwürdigkeit von Nachhaltigkeitsinformationen und ermöglicht den Stakeholdergruppen eine fundierte Entscheidungsfindung.

Diese Verpflichtung zeigt sich in unseren soliden Governance-Strukturen und Qualitätsmanagementprozessen. Die Ergebnisse unserer internen Qualitätssicherung belegen, dass wir unsere Prozesse und Schulungen kontinuierlich weiterentwickeln, um die höchsten Prüfungsstandards einzuhalten.

Weiterhin stieg die Beteiligung von Führungskräften an Aufträgen – gemessen als Anteil der von Partner:innen, Directors und Senior Manager:innen geleisteten Stunden – von 29,5 % im GJ24 auf 30,4 % im GJ25. Dies ist ein Indikator, dass die Führungsebene weiterhin eng in zentrale Aufträge eingebunden ist, wodurch komplexe Nachhaltigkeitsaspekte mit einem Höchstmaß an Sachkenntnis und fachlichem Urteilsvermögen behandelt werden.

In der Summe zeigen diese Kennzahlen, dass unser Unternehmen nicht nur umfangreiche Prüfungs- und Beratungsleistungen erbringt, sondern auch deren Qualität und Steuerung kontinuierlich verbessert. Auf diese Weise stärken wir das Vertrauen der Stakeholdergruppen in die Nachhaltigkeitsangaben diverser Unternehmen und tragen zu einem transparenteren und verantwortungsvolleren Geschäftsumfeld bei.

Zukunftsfähig durch Innovation

Resilienteres Geschäft und höherer Umsatz durch Dienstleistungsinnovationen (Chance)

Innovation ist ein zentraler Bestandteil der Strategie von EY Deutschland und ein Haupttreiber für den Erfolg unserer Kunden und unseres Unternehmens. Wir behalten neue Technologien wie künstliche Intelligenz, Datenanalysen und digitale Plattformen im Auge, um ihre Vorteile zu nutzen, die damit verbundenen neuen Risiken zu minimieren und uns auf die zunehmenden Anforderungen von Unternehmen, Aufsichtsbehörden und Investoren einzustellen. Wir wollen Lösungsansätze entwickeln, die das Vertrauen in die Kapitalmärkte stärken, die Geschäftsperspektiven verbessern und größere Transparenz für die Stakeholdergruppen schaffen.

Innovation bei der Erbringung von Leistungen bestimmt zunehmend, ob unser Unternehmen in einem dynamischen Marktumfeld widerstands- und wettbewerbsfähig bleibt kann. Die Nachfrage unserer Kunden nach Lösungen in Bereichen wie digitale Transformation, Klimastrategie und Nachhaltigkeitsberichterstattung nimmt rapide zu. Indem wir unsere Leistungen an diese Nachfrage anpassen, stärken wir nicht nur unser Umsatzpotenzial, sondern auch unsere Relevanz in einem Geschäftsumfeld, in dem schnelles und flexibles Agieren und vorausschauendes Denken entscheidend sind.

SBM-3 Strategie, Governance und Maßnahmenplan – unsere Auswirkungen mitgestalten

Die Chance, unser Geschäft mithilfe von Dienstleistungsinnovationen resilenter zu gestalten und das Umsatzwachstum dadurch zu steigern, zeigt das Bestreben von EY Deutschland, sich an Marktveränderungen anzupassen. Unsere Innovationsstrategie ist auf die Integration modernster Technologien, die gemeinsame Erarbeitung neuer

klimafreundlicher Lösungen mit unseren Kunden und die kontinuierliche Verbesserung unserer Methoden ausgerichtet. Dadurch können wir besser auf systemische Herausforderungen wie den Klimawandel, Lieferkettenrisiken und komplexe Vorschriften reagieren und gleichzeitig die Wertschöpfung für unsere Kunden steigern.

Für unseren effektiven Ansatz wurden wir bereits ausgezeichnet: EY Deutschland hat im fünften Jahr in Folge (2021-2025) die Auszeichnung des Magazins Capital als eines der innovativsten Unternehmen Deutschlands erhalten und dabei vier von fünf Sternen erzielt – eine Erfolgsgeschichte, die sonst keine der Big Four-Gesellschaften vorweisen kann. Bei der Vergabe der Auszeichnung werden nicht nur die öffentliche Wahrnehmung, sondern auch die Anzahl und Qualität der erteilten Patente berücksichtigt. Somit unterstreicht sie unsere Fähigkeit, theoretische Ideen in konkret anwendbares geistiges Eigentum umzusetzen, aus dem neue Dienstleistungsangebote entstehen.

Initiativen

Wir verfolgen einen strukturierten und vorausschauenden Ansatz in Bezug auf Innovation, da wir sie als entscheidende Triebkraft für langfristige Resilienz, Wettbewerbsfähigkeit und nachhaltiges Wachstum sehen.

Um dies zu erreichen, investieren wir in spezielle Infrastruktur, Programme und Governance-Strukturen, die Mitarbeitende und Kunden ermutigen, sich mit neuen Technologien und Methoden auseinanderzusetzen. Damit wollen wir kreative Impulse geben, die Lösung von Problemen beschleunigen und Ideen in skalierbare Ergebnisse umsetzen.

Tabelle 25 gibt einen Überblick über Initiativen, die derzeit den größten Einfluss auf unsere Tätigkeit nehmen.

Tabelle 25

Initiative	Zeit-horizont	Erwartetes Ergebnis	Inhalte	Wert-schöpfungskette	Betroffene Stakeholder
Four Futures Experience	● ● ●	Verbesserung des Verständnisses der Auswirkungen des Klimawandels und Förderung der Einbeziehung von Nachhaltigkeit in die Entscheidungsfindung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Immersive KI- und Storytelling-basierte Workshops ■ Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Vorhersagen und Szenarien ■ Interne Kurse zur Schärfung des Bewusstseins 	◀ ● ▶	Kunden, politische Meinungsbildner:innen, EY-Mitarbeitende
EY wavespace in München	● ● ●	Beschleunigung der Lösung von Problemen und gemeinsames Verständnis von komplexen Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Moderierte Workshops mit fortschrittlichen Methoden ■ Immersive Sessions mit vielfältigen Teams ■ Co-Creation mit Kunden 	◀ ● ▶	Kunden, EY-Mitarbeitende, Allianzpartner
European Industrials AI Innovation Hub	● ● ●	Unterstützung von Industriekunden bei der Einführung von KI und Advanced Engineering für mehr Resilienz und Nachhaltigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ■ Über 20 immersive Demonstrationen zur gesamten industriellen Wertschöpfungskette ■ XR-Prototypenentwicklung ■ KI-unterstützte Robotik und Automatisierung ■ Intelligente Dashboards und KI-Agenten für die Lieferkette ■ Co-Creation-Workshops mit Kunden 	◀ ● ▶	Kunden, Mitarbeitende, Allianzpartner
Zertifikate und Auszeichnungen für Innovation	● ● ●	Stärkung der Glaubwürdigkeit der Innovationsfähigkeit und bessere Positionierung am Markt	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ausstellung von Innovationschulungszertifikaten für Mitarbeitende ■ Aufnahme in Angebote für Ausschreibungen ■ Auszeichnungen von Capital (2021-2025) und SZ 	◀ ● ▶	Mitarbeitende, Kunden, Aufsichtsbehörden

Zeithorizont: ● ● Kurzfristig (< 1 Jahr) / ● ● Mittelfristig (> 1-5 Jahre) / ● ● Langfristig (> 5 Jahre) / ● ● ● Fortlaufend/kontinuierlich/dauerhaft

Wertschöpfungskette: ◀ ● ▶ Vorgelagert / ◀ ● ▶ Eigene Geschäftstätigkeit / ◀ ● ▶ Nachgelagert

Diese Erfolge bestätigen, dass Innovation kein abstraktes Konzept ist, sondern ein messbares Unterscheidungsmerkmal, das unsere Resilienz und Wettbewerbsfähigkeit verbessert. Durch die Förderung einer Innovationskultur und die

externe Anerkennung unserer Initiativen ist EY Deutschland optimal positioniert, um neue Wachstumschancen zu nutzen und Kunden bei der Bewältigung künftiger Herausforderungen zu unterstützen.

Prüfungsleistungen unter Innovationsdruck

Die Erbringung von Prüfungs-, Assurance- und Beratungsleistungen durch Projektteams gerät durch den rasant voranschreitenden technologischen Wandel unter Druck (Risiko)

Da sich EY Deutschland in einem zunehmend dynamischen Marktumfeld bewegt, ist die technologische Anpassung unseres Unternehmens zu einer strategischen Notwendigkeit geworden. Knappere operative Margen, steigende Kundenerwartungen und der rasche technologische Wandel verändern die Art und Weise, wie wir unsere Leistungen erbringen. Ob wir wettbewerbsfähig bleiben, hängt davon ab, wie effektiv wir unsere Abläufe verbessern, Technologien nutzen und eine Transformationskultur auf- und ausbauen können.

Teamübergreifende Zusammenarbeit und die Integration von KI-gestützten Tools geben uns die Möglichkeit zur kontinuierlichen Verbesserung und agilen Leistungserbringung. Dieser Wandel betrifft nicht nur Technologien, er hat auch zum Ziel, unsere Geschäftspraktiken an umfassenderen gesellschaftlichen und ökologischen Zielen auszurichten.

Indem wir unsere Systeme von Anfang an agil konzipieren, ist unser Unternehmen gut positioniert, um neu entstehende Kundenerwartungen und regulatorische Anforderungen zu erfüllen. Profitabilität betrachten wir aus einem immer weiter gefassten Blickwinkel und beziehen Stakeholdergruppen, Partner:innen und die Umwelt mit ein, um sicherzustellen, dass unser Geschäftsmodell zukunftsfit ist und mit unserem Purpose in Einklang steht.

SBM-3

Strategie, Governance und Maßnahmenplan – unsere Auswirkungen mitgestalten

Um die steigende Nachfrage nach skalierbaren Nachhaltigkeitslösungen zu bedienen, hat für uns die Integration von KI-gestützten Tools und digitalen Plattformen in unser Leistungsangebot Priorität. Diese Investitionen ermöglichen die Automatisierung von Routineaufgaben, wodurch unsere Mitarbeitenden mehr Zeit für wertschöpfende, strategisch bedeutende Tätigkeiten haben.

Die eingeleiteten Smart-Delivery-Initiativen, die KI und datengestützte Erkenntnisse nutzen, sorgen für eine Steigerung der Effizienz, der Reaktionsschnelligkeit und des Mehrwerts für unsere Kunden in allen Service Lines.

Trotz dieser Bemühungen war im GJ25 ein Rückgang der operativen Margen gegenüber dem GJ24 zu verzeichnen. Dies macht deutlich, unter welchen finanziellen Druck die Leistungserbringung von Menschen für Menschen durch technologische Disruption und dynamische Entwicklungen am Markt gerät. Gleichzeitig wurde ein größerer Anteil unserer Leistungen durch unsere Global Delivery Services (GDS) erbracht, was zeigt, dass wir einen Teil unseres Arbeitspensums aktiv auf kosteneffiziente Stellen auslagern, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Diese Maßnahmen sorgen zwar für ein besser bedarfsgerecht anpassbares Leistungsangebot und einen schnelleren Turnaround, stellen aber auch Herausforderungen in Bezug auf Personalmanagement und die Qualität unserer Leistungen dar.

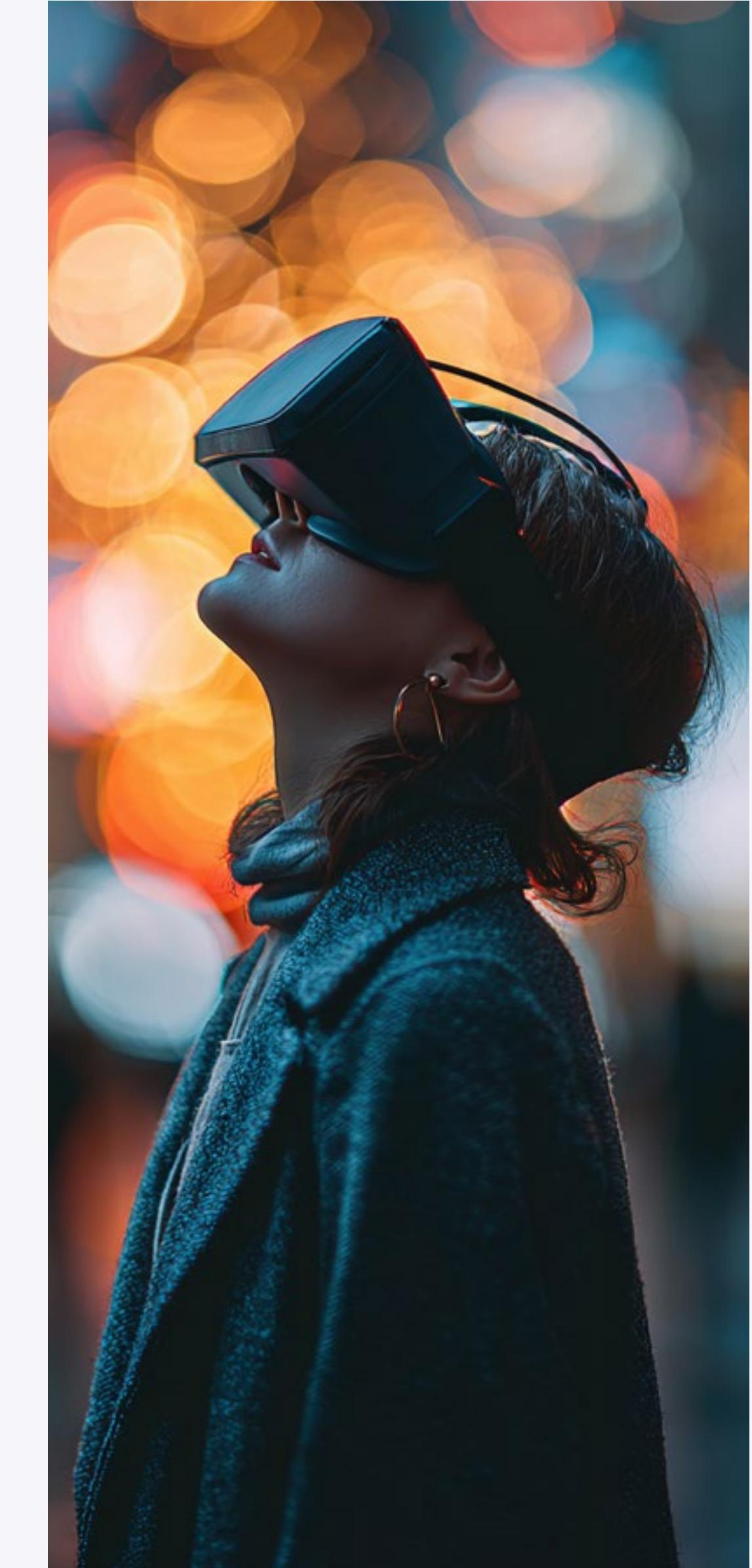
Hinzu kommt der rasant voranschreitende technologische Wandel. Wir müssen unsere Teams kontinuierlich weiterbilden, manuelle auf digitale Prozesse umstellen und um-

fangreiche organisatorische Veränderungen vornehmen. Dazu sind erhebliche Investitionen notwendig. Wenn wir uns nicht mit diesen drängenden Themen befassen, könnte sich dies nachteilig auf das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden, die Kundenzufriedenheit und unsere Fähigkeit, Top-Talente an unser Unternehmen zu binden, auswirken.

Um diese Risiken zu mindern, integrieren wir GDS und fortgeschrittene digitale Funktionen in die zu unserem Kerngeschäft gehörenden Prozesse, sodass sich Effizienz und Qualität in nichts nachstehen. Hierbei geht es nicht um eine reine Dezentralisierung aus Kostengründen, sondern darum, qualifizierte Mitarbeitende, modernste Technologien und effiziente Prozesse grenzüberschreitend zu einem harmonischen, ganzheitlichen Leistungsangebot von höchster Qualität zu vereinen.

Unsere Transformationsmaßnahmen konzentrieren sich auf Ressourcenoptimierung, Investitionen in die Mitarbeitendenentwicklung und die Unterhaltung strenger Qualitätskontrollen, denn der Einsatz von Technologien soll zum Vertrauen in die von uns erbrachten Leistungen beitragen, anstatt es zu untergraben.

Durch einen proaktiven, technologiegestützten Ansatz bei der Leistungserbringung wollen wir aus diesem strukturellen Druck einen Transformationstreiber machen, mit dem wir unsere Resilienz stärken, unsere Mitarbeitenden schützen und in einem von rasantem Wandel geprägten Umfeld wettbewerbsfähig bleiben.





5.2

Ausblick: Stärkeres Engagement und umfassenderer Impact

In den nächsten zwei Geschäftsjahren wird sich unser Unternehmen weiter schrittweise der vollständigen Einhaltung der ESRS annähern, wobei ein besonderer Schwerpunkt darauf liegt, Konzepte, Aktionspläne und Zielsetzungen für unsere einzelnen unternehmensspezifischen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu verankern.

Dabei verfolgen wir ein klares Ziel: Wir wollen den positiven Beitrag in Bezug auf unsere Kunden und die Gesellschaft ausweiten und gleichzeitig die Risiken, die mit dem technologischen Wandel und einem sich verändernden Geschäftsumfeld einhergehen, proaktiv steuern.

Bei den Lösungen für unsere Kunden wollen wir unser Leistungsangebot in den Bereichen Dekarbonisierung, Nachhaltigkeitsberichterstattung und Net-Zero-Transformation weiter ausbauen. Wir sind dabei, uns Ziele zu setzen, die widerspiegeln, welchen Beitrag wir zur Emissionsreduktion unserer Kunden und zu besseren ökologischen Ergebnissen leisten.

Unser Technologieportfolio im Bereich Nachhaltigkeit wird durch die Integration von KI, Cloud Computing und Internet-of-Things-Technologien in industriellen Anwendungen weiter ausgebaut. So ermöglichen wir einen besseren Zugang zu Daten und ein besseres Performance Management in den Wertschöpfungsketten unserer Kunden.

Im Bereich Abschlussprüfung wird ein wichtiger Meilenstein im GJ26 die Einführung der EY Global Sustainability Audit Methodology sein, die sich an neuen internationalen Standards für die Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung orientiert. Dieses einheitliche, robuste Rahmenwerk gibt uns künftig Leitlinien für unsere Prüfungen an die Hand und wird es uns ermöglichen, klare Zielsetzungen hinsichtlich Prüfungsqualität und -umfang zu definieren. Wir werden weiterhin in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden investieren, mit speziellen Programmen für die Prüfung und prüferische Begleitung der Nachhaltigkeitsberichterstattung, das Emissionsmanagement und die Einhaltung regulatorischer Vorschriften. Uns ist bewusst, dass uns unsere Stakeholdergruppen Vertrauen entgegenbringen, weil wir eine einheitliche, transparente und gut organisierte Arbeitsweise haben und damit mehr tun, als nur Regeln umzusetzen.

Innovation wird weiterhin ein entscheidender Faktor für die Resilienz und das Wachstum unseres Unternehmens sein. Wir möchten an unsere Auszeichnung als eines der innovativsten Unternehmen Deutschlands anknüpfen und werden unsere Innovation Governance weiter stärken. Hierfür ist geplant, dass wir wesentliche Kennzahlen, wie den aus neuen Leistungen erzielten Umsatz und die Zahl der gemeinsam mit Kunden entwickelten Lösungen, in die Steuerung und Überwachung unserer Innovationstätig-

keiten ein beziehen. Dies wird uns dabei helfen, unsere Investitionsentscheidungen auf ein Leistungsangebot auszurichten, das einen messbaren Wert für Kunden und die Gesellschaft hat und unsere Relevanz in einem sich schnell verändernden Marktumfeld bekräftigt.

Gleichzeitig sind wir uns darüber im Klaren, dass der technologische Wandel unsere Geschäftsmodelle, bei denen Menschen die Leistungen erbringen, unter Druck setzt. Wir werden diesem Risiko begegnen, indem wir in Change Management, die Weiterbildung unserer Mitarbeitenden und Initiativen zur Förderung ihres Wohlbefindens investieren. So wollen wir sicherstellen, dass bei unseren Leistungen im Zuge der Digitalisierung der Faktor Mensch nicht etwa eine kleinere, sondern eine entscheidende Rolle spielt. Wir werden weiterhin wichtige Kennzahlen überwachen, damit Effizienz nicht zulasten der Qualität unserer Leistungen geht.

Indem wir diese Bemühungen an unserem Purpose ausrichten, kommen wir unserem Ziel näher, wettbewerbsfähig zu bleiben sowie Vertrauen und langfristigen Wert zu schaffen. In diesem Ausblick wird unser Engagement zur Mitgestaltung einer Zukunft deutlich, in der Nachhaltigkeit, Innovation und Resilienz in sämtliche Aspekte unserer Geschäftstätigkeit verankert sind – seien es Strategie, Unternehmensführung und -steuerung oder operatives Geschäft und Kundenbetreuung.

A young woman with dark skin and braided hair is sitting at a wooden desk in a bright, modern office. She is wearing an orange button-down shirt over a white ribbed turtleneck. She is looking down at a piece of paper she is holding in her left hand, which has a gold hoop earring. Her right hand is holding a white pen and writing in a notebook on the desk. A silver laptop is open in front of her. In the background, there are shelves with books and plants, and a window with a view of a city skyline. The word "Anhang" is overlaid on the image in large, white, sans-serif letters.

Anhang

ANHANG 1

Offenlegungspflichten gemäß ESRS-Standards, die im Nachhaltigkeits- bericht berücksichtigt wurden

Die folgende Tabelle enthält die Offenlegungspflichten, die EY Deutschland im Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2025 berücksichtigt hat.

Details dazu, wie EY Deutschland die Auswahl der Angaben getroffen hat, finden sich unter [Kapitel 1.4 „Verfahren zur Beurteilung der doppelten Wesentlichkeit“](#). Im Zuge dieser Bewertung wurden keine wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen im Zusammenhang mit den ESRS E2, E3, E4, E5, S2 und S3 festgestellt. Entsprechend sind diese themenspezifischen Standards nachfolgenden nicht aufgeführt.

Allgemeine Angaben

ESRS-Kennung	Offenlegungspflicht	Vollständiger Name der Offenlegungspflicht	Abschnitt in der Nachhaltigkeitserklärung/Seite	Übereinstimmung mit den ESRS
ESRS 2 BP-1	Grundlagen für die Erstellung	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen	11 f.	Vollständige Übereinstimmung
ESRS 2 BP-2	Grundlagen für die Erstellung	Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen	12 f., 80	Vollständige Übereinstimmung
ESRS 2 GOV-1	Governance	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	14 f.	Teilweise Übereinstimmung
ESRS 2 GOV-1 – G1	Governance	Die Rolle der Verwaltungs-, Aufsichts- und Leitungsorgane	47 ff.	Vollständige Übereinstimmung
ESRS 2 GOV-2	Governance	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	15	Teilweise Übereinstimmung
ESRS 2 GOV-3	Governance	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	16	Teilweise Übereinstimmung
ESRS 2 GOV-3 – E1	Governance	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	16	Teilweise Übereinstimmung
ESRS 2 GOV-4	Governance	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	16	Vollständige Übereinstimmung
ESRS 2 GOV-5	Governance	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	16	Vollständige Übereinstimmung
ESRS 2 SBM-1	Strategie	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	18 f.	Teilweise Übereinstimmung
ESRS 2 SBM-2	Strategie	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	20	Vollständige Übereinstimmung
ESRS 2 SBM-2 – S4	Strategie	Interessen und Standpunkte von Verbrauchern und Endnutzern	39	Vollständige Übereinstimmung
ESRS 2 SBM-3	Strategie	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	22	Teilweise Übereinstimmung

2/4

Offenlegungspflichten gemäß
ESRS-Standards, die im Nachhaltigkeits-
bericht berücksichtigt wurden

Allgemeine Angaben (Fortsetzung)

ESRS-Kennung	Offenlegungspflicht	Vollständiger Name der Offenlegungspflicht	Abschnitt in der Nachhaltigkeitserklärung/Seite	Übereinstimmung mit den ESRS
ESRS 2 IRO-1	IRO	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	21	Teilweise Übereinstimmung
ESRS 2 IRO-1 – E1	IRO	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	21, 24	Vollständige Übereinstimmung
ESRS 2 IRO-1 – G1	IRO	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Governance	21	Vollständige Übereinstimmung
ESRS 2 IRO-2	IRO	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	59-62	Vollständige Übereinstimmung

Umwelt Informationen

ESRS-Kennung	Offenlegungspflicht	Vollständiger Name der Offenlegungspflicht	Abschnitt in der Nachhaltigkeitserklärung/Seite	Übereinstimmung mit den ESRS
ESRS 2 SBM-3	Strategie	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	25	Teilweise Übereinstimmung
ESRS E1-1	Strategie	Übergangsplan für den Klimaschutz	25	Vollständige Übereinstimmung
ESRS E1-2	IRO	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	25	Vollständige Übereinstimmung
ESRS E1-3	IRO	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	26	Teilweise Übereinstimmung
ESRS E1-3	MDR-A	Mindestangabepflicht – Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	26	Vollständige Übereinstimmung
ESRS E1-4	Kennzahlen & Ziele	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	27	Teilweise Übereinstimmung
ESRS E1-4	MDR-T	Mindestangabepflicht – Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben	27	Teilweise Übereinstimmung
ESRS E1-5	Kennzahlen & Ziele	Energieverbrauch und Energiemix	28	Vollständige Übereinstimmung
ESRS E1-6	Kennzahlen & Ziele	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	27	Teilweise Übereinstimmung
ESRS E1-7	Kennzahlen & Ziele	Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ -Zertifikate	28	Teilweise Übereinstimmung

Soziale Informationen

ESRS-Kennung	Offenlegungspflicht	Vollständiger Name der Offenlegungspflicht	Abschnitt in der Nachhaltigkeitserklärung/Seite	Übereinstimmung mit den ESRS
ESRS 2 SBM-3	Strategie	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	31 f.	Vollständige Übereinstimmung
ESRS S1-1	IRO	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	32	Vollständige Übereinstimmung

3/4

Offenlegungspflichten gemäß ESRS-Standards, die im Nachhaltigkeits- bericht berücksichtigt wurden

Soziale Informationen (Fortsetzung)

ESRS-Kennung	Offenlegungspflicht	Vollständiger Name der Offenlegungspflicht	Abschnitt in der Nachhaltigkeitserklärung/Seite	Übereinstimmung mit den ESRS
ESRS S1-2	IRO	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	32 f.	Vollständige Übereinstimmung
ESRS S1-3	IRO	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	33	Vollständige Übereinstimmung
ESRS S1-4	IRO	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	34	Vollständige Übereinstimmung
ESRS S1-5	Kennzahlen & Ziele	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	34	Vollständige Übereinstimmung
ESRS S1-6	Kennzahlen & Ziele	Merkmale der Arbeitnehmer:innen des Unternehmens	34	Teilweise Übereinstimmung
ESRS S1-8	Kennzahlen & Ziele	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	35	Teilweise Übereinstimmung
ESRS S1-9	Kennzahlen & Ziele	Diversitätskennzahlen	35	Vollständige Übereinstimmung
ESRS S1-10	Kennzahlen & Ziele	Angemessene Entlohnung		Nicht berichtet
ESRS S1-11	Kennzahlen & Ziele	Soziale Absicherung	35	Vollständige Übereinstimmung
ESRS S1-12	Kennzahlen & Ziele	Menschen mit Behinderungen	37	Vollständige Übereinstimmung
ESRS S1-13	Kennzahlen & Ziele	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	37	Teilweise Übereinstimmung
ESRS S1-14	Kennzahlen & Ziele	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit		Nicht berichtet
ESRS S1-15	Kennzahlen & Ziele	Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	37	Vollständige Übereinstimmung
ESRS S1-16	Kennzahlen & Ziele	Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	35	Teilweise Übereinstimmung
ESRS S1-17	Kennzahlen & Ziele	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	36	Teilweise Übereinstimmung
ESRS 2 SBM-3	Strategie	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	39	Vollständige Übereinstimmung
ESRS S4-1	IRO	Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	39	Teilweise Übereinstimmung
ESRS S4-2	IRO	Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen	39	Teilweise Übereinstimmung
ESRS S4-3	IRO	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können	39	Vollständige Übereinstimmung
ESRS S4-4	IRO	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	40	Vollständige Übereinstimmung
ESRS S4-5	Kennzahlen & Ziele	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	41	Teilweise Übereinstimmung

4/4

Offenlegungspflichten gemäß
ESRS-Standards, die im Nachhaltigkeits-
bericht berücksichtigt wurden

Governance Informationen

ESRS-Kennung	Offenlegungspflicht	Vollständiger Name der Offenlegungspflicht	Abschnitt in der Nachhaltigkeitserklärung/Seite	Übereinstimmung mit den ESRS
ESRS G1-1	IRO	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	49	Teilweise Übereinstimmung
ESRS G1-3	IRO	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	50	Vollständige Übereinstimmung
ESRS G1-4	Kennzahlen & Ziele	Korruptions- oder Bestechungsfälle	51	Vollständige Übereinstimmung



ANHANG 2

Datenpunkte, die sich aus EU-Rechtsvorschriften ergeben

Die folgende Tabelle enthält Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ableiten (wie in ESRS 2 Anhang B aufgeführt) und wo diese im Nachhaltigkeitsbericht zu finden sind.

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz Referenz	Wesentlich (ja/nein)	Abschnitt in der Nachhaltigkeitserklärung/Seite
ESRS 2 GOV-1 Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen Absatz 21 Buchstabe d	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Ja	14 f., 35
ESRS 2 GOV-1 Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind, Absatz 21 Buchstabe e			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Ja	15
ESRS 2 GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht Absatz 30	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 3				Ja	16
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen Absatz 40 Buchstabe d Ziffer i	Indikator Nr. 4 Tabelle 1 in Anhang 1	Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Tabelle 1: Qualitative Angaben zu Umweltrisiken, und Tabelle 2: Qualitative Angaben zu sozialen Risiken	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Nein	
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien Absatz 40 Buchstabe d Ziffer ii	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 2		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Nein	
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iii	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Nein	
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iv			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Nein	
ESRS E1-1 Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050 Absatz 14			Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2 Absatz 1		Ja	25

2/6

Datenpunkte, die sich aus EU-Rechtsvorschriften ergeben

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz Referenz	Wesentlich (ja/nein)	Abschnitt in der Nachhaltigkeitserklärung/Seite
ESRS E1-1 Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind Absatz 16 Buchstabe g		Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 1: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Kreditqualität der Risikopositionen nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Buchstaben d bis g und Artikel 12 Absatz 2		Ja	25
ESRS E1-4 THG-Emissionsreduktionsziele Absatz 34	Indikator Nr. 4 in Anhang 1 Tabelle 2	Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 3: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Angleichungskennzahlen	Delegierten Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 6		Ja	27
ESRS E1-5 Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren) Absatz 38	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1 Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 2				Nein	
ESRS E1-5 Energieverbrauch und Energiemix Absatz 37	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1				Ja	28
ESRS E1-5 Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren Absätze 40 bis 43	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 1				Nein	
ESRS E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen Absatz 44	Indikatoren Nr. 1 und 2 in Anhang 1 Tabelle 1	Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 1: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Kreditqualität der Risikopositionen nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 5 Absatz 1, Artikel 6 und Artikel 8 Absatz 1		Ja	27
ESRS E1-6 Intensität der THG-Bruttoemissionen Absätze 53 bis 55	Indikator Nr. 3 Tabelle 1 in Anhang 1	Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 3: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Angleichungskennzahlen	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 8 Absatz 1		Ja	27
ESRS E1-7 Entnahme von Treibhausgasen und CO ₂ -Zertifikate Absatz 56				Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2 Absatz 1	Ja	28
ESRS E1-9 Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken Absatz 66			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Nein	
ESRS E1-9 Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physchem Risiko Absatz 66 Buchstabe a/Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physchem Risiko befinden Absatz 66 Buchstabe c		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absätze 46 und 47; Meldebogen 5: Anlagebuch – Physisches Risiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Risikopositionen mit physischem Risiko			Nein	

3/6

Datenpunkte, die sich aus EU-Rechtsvorschriften ergeben

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz Referenz	Wesentlich (ja/nein)	Abschnitt in der Nachhaltigkeitserklärung/Seite
ESRS E1-9 Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen Absatz 67 Buchstabe c		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absatz 34; Meldebogen 2: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Durch Immobilien besicherte Darlehen – Energieeffizienz der Sicherheiten			Nein	
ESRS E1-9 Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen Absatz 69			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 der Kommission, Anhang II		Nein	
ESRS E2-4 Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (European Pollutant Release and Transfer Register) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird, Absatz 28	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 1, Indikator Nr. 2 in Anhang 1 Tabelle 2, Indikator Nr. 1 in Anhang 1 Tabelle 2 und Indikator Nr. 3 in Anhang 1 Tabelle 2				Nein	
ESRS E3-1 Wasser- und Meeresressourcen Absatz 9	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 2				Nein	
ESRS E3-1 Spezielles Konzept Absatz 13	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 2				Nein	
ESRS E3-1 Nachhaltige Ozeane und Meere Absatz 14	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2				Nein	
ESRS E3-4 Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wieder verwendeten Wassers Absatz 28 Buchstabe c	Indikator Nr. 6,2 in Anhang 1 Tabelle 2				Nein	
ESRS E3-4 Gesamtwasserverbrauch in m ³ je Nettoerlös aus eigenen Tätigkeiten Absatz 29	Indikator Nr. 6,1 in Anhang 1 Tabelle 2				Nein	
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe a Ziffer i	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 1				Nein	
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe b	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 2				Nein	
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe c	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 2				Nein	
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft Absatz 24 Buchstabe b	Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 2				Nein	

4/6

Datenpunkte, die sich aus EU-Rechtsvorschriften ergeben

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz Referenz	Wesentlich (ja/nein)	Abschnitt in der Nachhaltigkeitserklärung/Seite
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane/Meere Absatz 24 Buchstabe c	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2				Nein	
ESRS E4-2 Konzepte für die Bekämpfung der Entwaldung Absatz 24 Buchstabe d	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 2				Nein	
ESRS E5-5 Nicht recycelte Abfälle Absatz 37 Buchstabe d	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 2				Nein	
ESRS E5-5 Gefährliche und radioaktive Abfälle Absatz 39	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 1				Nein	
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Zwangarbeit Absatz 14 Buchstabe f	Indikator Nr. 13 in Anhang I Tabelle 3				Nein	
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Kinderarbeit Absatz 14 Buchstabe g	Indikator Nr. 12 in Anhang I Tabelle 3				Nein	
ESRS S1-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 20	Indikator Nr. 9 in Anhang I Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle 1				Ja	32
ESRS S1-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 21			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Ja	32
ESRS S1-1 Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels Absatz 22	Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle 3				Nein	
ESRS S1-1 Konzept oder Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen Absatz 23	Indikator Nr. 1 in Anhang I Tabelle 3				Ja	32
ESRS S1-3 Bearbeitung von Beschwerden Absatz 32 Buchstabe c	Indikator Nr. 5 in Anhang I Tabelle 3				Ja	33
ESRS S1-14 Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle Absatz 88 Buchstaben b und c	Indikator Nr. 2 in Anhang I Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Ja	

5/6

Datenpunkte, die sich aus EU-Rechtsvorschriften ergeben

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz Referenz	Wesentlich (ja/nein)	Abschnitt in der Nachhaltigkeitserklärung/Seite
ESRS S1-14 Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage Absatz 88 Buchstabe e	Indikator Nr. 3 in Anhang I Tabelle 3				Ja	
ESRS S1-16 Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle Absatz 97 Buchstabe a	Indikator Nr. 12 in Anhang I Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Ja	35
ESRS S1-16 Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsgremien Absatz 97 Buchstabe b	Indikator Nr. 8 in Anhang I Tabelle 3				Ja	35
ESRS S1-17 Fälle von Diskriminierung Absatz 103 Buchstabe a	Indikator Nr. 7 in Anhang I Tabelle 3				Ja	36
ESRS S1-17 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 104 Buchstabe a	Indikator Nr. 10 in Anhang I Tabelle 1 und Indikator Nr. 14 in Anhang I Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		Ja	36
ESRS 2 SBM3 – S2 Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette Absatz 11 Buchstabe b	Indikatoren Nr. 12 und 13 in Anhang I Tabelle 3				Nein	
ESRS S2-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 17	Indikator Nr. 9 in Anhang I Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle 1				Nein	
ESRS S2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette Absatz 18	Indikatoren Nr. 11 und 4 in Anhang I Tabelle 3				Nein	
ESRS S2-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 19	Indikator Nr. 10 in Anhang I Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		Nein	
ESRS S2-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 19			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Nein	
ESRS S2-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang I Tabelle 3				Nein	

6/6

Datenpunkte, die sich aus EU-Rechtsvorschriften ergeben

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz Referenz	Wesentlich (ja/nein)	Abschnitt in der Nachhaltigkeitserklärung/Seite
ESRS S3-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte Absatz 16	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				Nein	
ESRS S3-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Prinzipien der IAO oder der OECD-Leitlinien Absatz 17	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		Nein	
ESRS S3-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				Nein	
ESRS S4-1 Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern Absatz 16	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				Ja	39
ESRS S4-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 17	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		Nein	
ESRS S4-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 35	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				Nein	
ESRS G1-1 Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption Absatz 10 Buchstabe b	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 3				Ja	49 f.
ESRS G1-1 Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers) Absatz 10 Buchstabe d	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 3				Ja	49 f.
ESRS G1-4 Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften Absatz 24 Buchstabe a	Indikator Nr. 17 in Anhang 1 Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Ja	51
ESRS G1-4 Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung Absatz 24 Buchstabe b	Indikator Nr. 16 in Anhang 1 Tabelle 3				Ja	51

ANHANG 3

Glossar

Dieser Bericht enthält Abkürzungen zu Nachhaltigkeit, Governance, Berichtsstandards und organisatorischen Praktiken. Die Schlüsselbegriffe sind unten in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt, zusammen mit ihrer vollständigen Form und dem relevanten Kontext als Referenz.

Abkürzung	Bedeutung
ABC VDD	Anti-Bribery and Corruption Vendor Due Diligence Tool
Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
APAS	Abschlussprüferaufsichtsstelle beim BAFA
BAFA	Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle
AMSBs	Administrative, Management, and Supervisory Bodies
C	Celsius / Grad
CBS	Core Business Services
CCaSS	Climate Change and Sustainability Services
CISO, CIO, CTO	Chief Information Security Officer (CISO), Chief Information Officer (CIO), and Chief Technology Officer (CTO)
CoC	Code of Conduct
CO ₂ e	Kohlenstoffdioxid Äquivalent
CR	Corporate Responsibility
CRGC	Corporate Responsibility Governance Council
CSDDD	Corporate Sustainability Due Diligence Directive
CSRД	Corporate Sustainability Reporting Directive
DE&I	Diversity, Equity & Inclusiveness
DWA	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse
E	Environment / Umwelt
EFRAG	European Financial Reporting Advisory Group
EMAS	European Eco-Management and Audit Scheme / Umweltmanagementsystem
EMEIA	Europe, Middle East, India and Africa
EHS	Environment, Health and Safety
ERM	Enterprise Risk Management
ESG	Environmental, Social and Governance
ESRS	European Sustainability Reporting Standards
ETS	Emission trading scheme
EY Deutschland	EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft
EY Global	Ernst & Young Global Limited
FAAS	Financial Accounting Advisory Services
FERA	Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoff und Energie
FSO	Financial Services Organisation

Abkürzung	Bedeutung
G	Governance
GCO	General Counsel's Office
GDS	Global Delivery Services
GHG	Greenhouse Gas
GJ	Geschäftsjahr (01.07.-30.06.)
GMS	Global Monitoring System
GRI	Global Reporting Initiative
HIPAA	Health Insurance Portability and Accountability Act
IKS	Internes Kontrollsystem
IPCC	Intergovernmental Panel on Climate Change
IROs	Impacts, Risks and Opportunities
KJ	Kalenderjahr
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KPI	Key Performance Indicator
LGBT+	Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and others
LEAD	Leadership Evaluation and Development
PAB	Paris-aligned Benchmarks
PIA	Privacy and Confidentiality Impact Assessment
PJ	Planjahr
PPA	Power Purchase Agreements
RE100	Renewable Energy 100%
RM	Risk Management
S	Social
SDGs	Sustainable Development Goals
SBTi	Science Based Targets initiative
TCFD	Rahmenwerk Task Force on Climate-related Financial Disclosures
THG	Treibhausgase
UN	United Nations
VCM	Verified Carbon Market
WBL	Web-Based Learning
YLB	Young Leadership Board

ANHANG 4

Rechnungslegungsgrundsätze für die Berichterstattung über unsere ESG-Kennzahlen

Der vorliegende Bericht wurde durch einen externen Wirtschaftsprüfer mit begrenzter Sicherheit geprüft. Die Kennzahlen wurden von keiner anderen externen Stelle validiert.

Die mit einem Stern (*) markierten Kennzahlen werden in vollständiger Übereinstimmung mit den ESRS berichtet.
Für weitere Informationen siehe [Anhang 1](#).

Überblick über E1-relevante Kennzahlen

Name der Kennzahl	Definitionen	Methodik & Annahmen
E1-5 Gesamtenergieverbrauch *	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fossile Brennstoffe: Nicht erneuerbare Energiequellen wie Öl, Erdgas, Kohle und Kraftstoffe. ■ Erneuerbare Energien: Energie, die über ökologische Kreisläufe (Biomasse, Biogas, Wind, Sonne, Wasser) nachgewonnen werden kann. ■ Kernenergie: Energie aus radioaktiven Quellen, die gemäß den Definitionen von RE100/CDP nicht als erneuerbar gilt. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die Kennzahlen decken den Energieverbrauch an EY-Bürostandorten und geleasten Fahrzeugen ab. Produktionsstandorte sind nicht anwendbar. ■ Die Gesamtenergie umfasst Strom, Wärme (Öl, Gas, Fernwärme) und Kraftstoff für geleaste Fahrzeuge. ■ In Fällen, in denen sich die Abrechnungen von Versorgungsleistungen verzögern, basieren die Schätzungen auf Vorjahresdaten. ■ Der Kraftstoffverbrauch von Leasingfahrzeugen wird unter Verwendung der folgenden Annahmen in kWh umgerechnet: <ul style="list-style-type: none"> – Benzin: 7,7 l/100 km, 9,02 kWh/l – Diesel: 7,0 l/100 km, 9,96 kWh/l – Elektrofahrzeuge: 15 kWh/100 km – Unbekannte/Hybridfahrzeuge werden konservativ als Benzin behandelt. ■ Zu den fossilen Energien gehören Heizöl, Erdgas und der fossile Anteil des Stroms (basierend auf Standorttarifen; Deutscher Durchschnitt wird verwendet, sofern nicht verfügbar). ■ Zu den erneuerbaren Energien gehören Strom und Wärme, die in Lieferantenverträgen klar als erneuerbar definiert sind. ■ Die Kernenergie wird aus dem Stromanteil berechnet, der aus nuklearen Quellen in den Bürostandorttarifen abgeleitet wird; EY bezieht Kernenergie nicht direkt. ■ Alle Energieverbrauchskategorien von Scope 1, 2 und Scope 3 (sofern anwendbar) sind enthalten. Bestimmte Angaben (z. B. ETS-Teilnahme) entfallen, da EY nicht teilnimmt.

2/6

Rechnungslegungsgrundsätze für die Berichterstattung über unsere ESG-Kennzahlen

Überblick über E1-relevante Kennzahlen (Fortsetzung)

Name der Kennzahl	Definitionen	Methodik & Annahmen
E1-6 THG-Emissionen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Scope 1: Direkte THG-Emissionen aus dem Betrieb von EY Deutschland, einschließlich Kraftstoff, der in Firmenfahrzeugen, Heizungen und Kältemitteln verwendet wird. ■ Scope 2 (standortbasiert): Indirekte THG-Emissionen aus gekauftem Strom, Fernwärme und Dampf, berechnet unter Verwendung von netzdurchschnittlichen Emissionsfaktoren (z. B. IEA, britische Regierung). ■ Scope 2 (marktbasiert): Indirekte THG-Emissionen aus eingekaufter Energie, die unter Verwendung von lieferantenspezifischen Emissionsfaktoren berechnet werden, sofern verfügbar. ■ Scope 3: Indirekte THG-Emissionen aus ausgewählten Kategorien der Wertschöpfungskette, geschätzt anhand von Primärdaten, ausgabenbasierten Berechnungen, Emissionsfaktoren und Annahmen. Bestimmte Kategorien werden als nicht relevant eingestuft und daher ausgeschlossen. Eine detaillierte Aufschlüsselung ist in der folgenden Tabelle (Scope 3 Kategorien) zu finden: 	<p>Scope 1 und 2 Methodik</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Die Scope-1- und Scope-2-THG-Emissionen umfassen die Geschäftstätigkeit von EY Deutschland, die von EY operativ kontrolliert wird. ■ Die THG-Emissionen werden in Übereinstimmung mit dem GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (2004) und den Scope 2 Guidance (2015) berechnet. ■ Beinhaltet Emissionen von CO₂, CH₄, N₂O, HFKW, PFCs, SF₆ und NF₃. <p>Scope 3 Methodik</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Wesentliche Scope-3-Kategorien werden nach dem GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard (2011) bestimmt. ■ Zu den Scope-3-Kategorien gehören relevante indirekte Emissionen aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette von EY. ■ EY Deutschland schätzt die Scope-3-Emissionen anhand ausgabenbasierter Methoden, Emissionsfaktoren und teilweiser Lieferanten-/Verbrauchsdaten, wobei sich alle Kategorien auf Annahmen und Sekundärquellen stützen. ■ Jede Scope-3-Kategorie umfasst eine Mischung aus Primär- und Sekundärdaten, wobei standardmäßig davon ausgegangen wird, dass 50 % Primärdaten auf den gesamten Fußabdruck angewendet werden. ■ Kategorien, die als nicht relevant gelten, sind von der Berichterstattung ausgeschlossen (siehe Tabelle Scope 3 Kategorien).
Scope 3 Kategorien		
Scope 3 Kategorien	Relevant	Begründung
Erworben Waren und Dienstleistungen (3.1)	Relevant	Neu in unsere Berichterstattung ab dem GJ25 aufgenommen. Diese Kategorie spiegelt die Emissionen von Waren und Dienstleistungen wider, die wir beschaffen, wie z. B. IT-Geräte, Büromaterial und externe Dienstleistungen. Obwohl es für uns als professionelles Dienstleistungsunternehmen relevant ist, halten wir sie im Vergleich zu Kategorien mit höherer Auswirkung wie Geschäftsreisen insgesamt für moderat.
Investitionsgüter (3.2)	Nicht relevant	Diese Kategorie bezieht sich auf Emissionen aus der Produktion von Anlagegütern wie Gebäuden, Maschinen und Großgeräten. Da wir unsere Büroräume mieten und keine wesentlichen Investitionsgüter kaufen, sind die Emissionen in dieser Kategorie vernachlässigbar und daher aus unserer Berichterstattung ausgeschlossen.
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (FERA) (3.3)	Relevant	Diese Kategorie berücksichtigt vorgelagerte Lebenszyklusemissionen im Zusammenhang mit gekaufter Energie, die nicht bereits in Scope 1 und 2 erfasst sind (z. B. Gewinnung, Produktion und Transport von Brennstoffen). Da wir Strom, Fernwärme und Dampf verbrauchen, werden diese Emissionen als relevant für uns angesehen und in unsere Berichterstattung einbezogen.
Vorgelagerter Transport und Vertrieb (3.4)	Nicht relevant (Datenlücke)	Diese Kategorie umfasst die Emissionen aus dem Transport von gekauften Gütern, in Fahrzeugen, die nicht im Eigentum oder unter der Kontrolle des Unternehmens stehen. Für uns gilt die Kategorie als gering wesentlich, verlässliche Daten liegen derzeit nicht vor. Sie ist daher zum jetzigen Zeitpunkt von der Berichterstattung ausgenommen, kann aber in Zukunft überarbeitet werden, wenn sich die Datenqualität und -verfügbarkeit verbessert.
Abfallaufkommen im Betrieb (3.5)	Relevant	Zu dieser Kategorie gehören die Emissionen aus der Entsorgung und Behandlung von Abfällen, die in unseren Büros anfallen. Für uns ist der relative Einfluss im Vergleich zu anderen Kategorien gering, aber wir sammeln und berichten die Daten.
Geschäftsreisen (3.6)	Relevant	Eine wesentliche Emissionsquelle für ein dienstleistungsorientiertes Unternehmen. Diese Kategorie umfasst reisebedingte Emissionen aus Flugzeug, Bahn, Autovermietung und anderen Verkehrsmitteln, die von Arbeitnehmer:innen für Kunden- und interne Aufgaben genutzt werden. Wir überwachen und berichten jährlich über diese Kategorie, da sie einen der wichtigsten Beiträge zu Scope 3 leistet.
Pendeln der Mitarbeitenden (3.7)	Relevant	Diese Kategorie umfasst die Emissionen von Arbeitnehmerinnen, die zur und von der Arbeit pendeln. Eine von EY Global eingeführte überarbeitete Berechnungsmethodik hat zu Änderungen bei den berichteten Zahlen geführt. Wir wenden diesen aktualisierten Ansatz an, um die Konsistenz im gesamten globalen Unternehmen zu gewährleisten
Scope 3 Kategorien		
Scope 3 Kategorien	Relevant	Begründung
Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter (3.8)	Nicht relevant	Diese Kategorie bezieht sich auf Emissionen aus Vermögenswerten, die vom Unternehmen geleast, aber nicht in Scope 1 oder 2 enthalten sind. Da wir hauptsächlich in gemieteten Bürogebäuden tätig sind, in denen die damit verbundenen Emissionen bereits in Scope 1 und 2 berücksichtigt sind, wird diese Kategorie für uns als nicht relevant angesehen.
Nachgelagerter Transport (3.9)	Nicht relevant	Diese Kategorie gilt für Emissionen, die aus dem Transport und Vertrieb der verkauften Produkte an die Kunden entstehen. Da wir ein professionelles Dienstleistungsunternehmen sind und keine physischen Produkte verkaufen, wird diese Kategorie als nicht relevant für unsere Geschäftstätigkeit bewertet.
Verarbeitung verkaufter Produkte (3.10)	Nicht relevant	Diese Kategorie ist relevant für Unternehmen, die Produkte herstellen, die von nachgeschalteten Anwendern verarbeitet werden müssen. Da wir professionelle Dienstleistungen und keine physischen Produkte anbieten, wird diese Kategorie als nicht relevant für unsere Geschäftstätigkeit bewertet.
Verwendung verkaufter Produkte (3.11)	Nicht relevant	Diese Kategorie bezieht sich auf die Emissionen aus der Verwendung von Waren, die an Kunden verkauft werden. Da wir Dienstleistungen und keine physischen Produkte anbieten, wird dies als nicht relevant für unsere Geschäftstätigkeit angesehen.
Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer (3.12)	Nicht relevant	Diese Kategorie bezieht sich auf Emissionen aus der Entsorgung von Produkten, die von der berichtenden Gesellschaft verkauft werden. Da wir Dienstleistungen und keine physischen Produkte anbieten, wird dies als nicht relevant für unsere Geschäftstätigkeit angesehen.
Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter (3.13)	Nicht relevant	Diese Kategorie umfasst Emissionen aus Vermögenswerten, die an andere Unternehmen vermietet wurden. Da wir keine Vermögenswerte an Dritte vermieten, wird dies als nicht relevant für unsere Berichterstattung angesehen.
Franchises (3.14)	Nicht relevant	Diese Kategorie bezieht sich auf die Emissionen aus dem Betrieb von Franchise-Unternehmen. Da wir nicht nach einem Franchise-Modell arbeiten, wird es für unsere Berichterstattung als nicht relevant angesehen.
Investitionen (3.15)	Nicht relevant	Diese Kategorie umfasst Emissionen, die mit Investitionen des berichtenden Unternehmens verbunden sind. Da EY Global diese Kategorie aus der Berichterstattung ausschließt, halten wir sie für unsere Berichterstattung nicht für relevant.

3/6

Rechnungslegungsgrundsätze für die Berichterstattung über unsere ESG-Kennzahlen

Überblick über E1-relevante Kennzahlen (Fortsetzung)

Name der Kennzahl	Definitionen	Methodik & Annahmen
E1-6 THG-Gesamtemissionen pro Nettoerlös	<ul style="list-style-type: none"> Standortbasiert: Spiegelt die gesamten Treibhausgasemissionen (Scope 1-3) unter Verwendung der durchschnittlichen Netzemissionsfaktoren für Scope 2 wider, normiert nach Nettoumsatz. Marktbasiert: Spiegelt die gesamten Treibhausgasemissionen (Scope 1-3) unter Verwendung lieferantenspezifischer Emissionsfaktoren für Scope 2 wider, normiert nach Nettoumsatz. 	<ul style="list-style-type: none"> Intensität der THG-Emissionen: THG-Intensität ($t\text{CO}_2\text{e}/\text{Einheit}$) = Gesamt-THG-Emissionen ($t\text{CO}_2\text{e}$) \div Nettoumsatz (in Euro). <p>Maßeinheit: Die Nettoumsatzzahlen, die als Nenner für die Berechnung der THG-Emissionsintensität herangezogen werden, stammen direkt aus dem Konzernabschluss und werden in Euro (€) dargestellt.</p>
E1-7 Im Berichtsjahr gelöschte CO_2 -Zertifikate	<ul style="list-style-type: none"> Im Berichtsjahr gelöschte CO_2-Zertifikate: Gesamtvolumen der im Berichtsjahr offiziell gelöschten CO_2-Zertifikate zum Ausgleich von Treibhausgasemissionen. Anteil von Entnahmeprojekten: Anteil der gelöschten CO_2-Zertifikate aus Entnahmeprojekten, die aktiv CO_2 aus der Atmosphäre durch naturbasierte oder technologische Lösungen gewinnen. Anteil von Reduktionsprojekten: Anteil der gelöschten CO_2-Zertifikate aus Reduktionsprojekten, die künftige Emissionen durch Eingriffe wie erneuerbare Energien oder Energieeffizienz vermeiden oder verringern. Anteil von Projekten innerhalb der EU: Anteil der gelöschten CO_2-Zertifikate, die aus Klimaschutzprojekten innerhalb der Europäischen Union stammen. Anteil von CO_2-Zertifikaten, die als entsprechende Anpassung gelten: Anteil der gelöschten CO_2-Zertifikate, die durch entsprechende Anpassungen des Ausgabelandes abgesichert sind, um sicherzustellen, dass keine Doppelzählung auf die nationalen Klimaziele erfolgt. 	<ul style="list-style-type: none"> Alle Kennzahlen basieren auf verifizierten Datensätzen aus anerkannten Registrierungsstellen für CO_2-Zertifikate, wobei die Volumina in Tonnen CO_2-Äquivalent angegeben und mit der Emissionsbilanz des Berichtsjahrs abgeglichen werden. Anteil von Entnahmeprojekten: Berechnet aus dem Volumen der gelöschten CO_2-Zertifikate im Zusammenhang mit zertifizierten Entnahmeprojekten, dividiert durch die Gesamtzahl der gelöschten CO_2-Zertifikate. Anteil von Reduktionsprojekten: Berechnet aus dem Volumen der gelöschten CO_2-Zertifikate aus geprüften Reduktionsprojekten dividiert durch die Gesamtzahl der gelöschten CO_2-Zertifikate. Anteil von Projekten innerhalb der EU: Berechnet aus dem Volumen der gelöschten CO_2-Zertifikate aus geprüften EU-Projekten dividiert durch die Gesamtzahl der gelöschten CO_2-Zertifikate. Anteil von CO_2-Zertifikaten, die als entsprechende Anpassung gelten: Berechnet als das Volumen der gelöschten CO_2-Zertifikate mit dokumentierten entsprechenden Anpassungen (z. B. gemäß Artikel 6 des Pariser Abkommens), dividiert durch die Gesamtzahl der gelöschten CO_2-Zertifikate.

Überblick über S1-relevante Kennzahlen

Name der Kennzahl	Definitionen	Methodik & Annahmen
S1-6 Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen	<ul style="list-style-type: none"> Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen: Umfasst Fachkräfte, Verwaltungspersonal und Praktikant:innen zum Stichtag 30.06.2025. Arbeitnehmer:innen mit unbefristeten Arbeitsverträgen: Umfasst Fach- und Verwaltungspersonal zum Stichtag 30.06.2025. Arbeitnehmer:innen mit befristeten Arbeitsverträgen: Umfasst Praktikant:innen zum Stichtag 30.06.2025. Abrufkräfte: Umfasst externes Personal, wie z. B. Freiberufler, zum Stichtag 30.06.2025. Diese sind in den Arbeitnehmerzahlen nicht enthalten. 	<ul style="list-style-type: none"> Die Arbeitnehmerdaten werden am Ende des Berichtszeitraums als Personenzahl ausgewiesen. Die Beschäftigungsdaten werden unter Verwendung robuster Instrumente, Berechnungsmethoden, Methoden und Annahmen zusammengestellt, um Genauigkeit und Konsistenz über die Berichtszeiträume hinweg zu gewährleisten. Die Personendaten der Arbeitnehmer:innen in Deutschland werden in erster Linie über Success Factors, das zentrale Personalmanagementsystem, gepflegt. Diese Daten werden über eine Schnittstelle an das Lohn- und Gehaltsabrechnungssystem Paisy übermittelt und dort mit Zusatzinformationen angereichert. Der konsolidierte Datensatz wird in lokalen SQL-basierten Tools zur Verfügung gestellt, die den Abruf aktueller Datensätze oder Daten zu einem bestimmten Berichtsdatum ermöglichen. Die Fluktuationsrate wird berechnet, indem die Zahl der Austritte zwischen dem 1. Juli 2024 und dem 30. Juni 2025 durch die Personenzahl der Arbeitnehmer:innen mit unbefristeten Arbeitsverträgen dividiert wird. Praktikant:innen werden von der Berechnung der Arbeitnehmerfluktuation ausgeschlossen, um eine Verzerrung der Gesamtzahlen zu vermeiden.

4/6

Rechnungslegungsgrundsätze für die Berichterstattung über unsere ESG-Kennzahlen

Überblick über S1-relevante Kennzahlen (Fortsetzung)

Name der Kennzahl	Definitionen	Methodik & Annahmen
S1-9 Oberste Führungsebene *	<ul style="list-style-type: none"> Oberste Führungsebene: Das Group Management Committee wird als oberste Führungsebene bezeichnet. Ihr gehören sowohl die Geschäftsleitung als auch Vertreter:innen der Service Lines an. 	<ul style="list-style-type: none"> Die oberste Führungsebene besteht aus acht nicht-geschäftsführenden sowie drei geschäftsführenden Mitgliedern, die den Vorstand bilden. Die Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene wird sowohl in absoluten Zahlen als auch in Prozent angegeben. Die oberste Führungsebene wird zum Stichtag 30. Juni 2025 gemessen. Die Prozentsätze werden wie folgt berechnet: $(\text{Anzahl der Personen pro Geschlecht} \div \text{Gesamtzahl}) \times 100$. Die Altersverteilung basiert auf dem Personalbestand der Fachkräfte, des Verwaltungspersonals und der Praktikant:innen zum Stichtag 30. Juni 2025.
S1-12 Menschen mit Behinderungen *	<ul style="list-style-type: none"> Menschen mit Behinderungen: Arbeitnehmer:innen, die im Besitz eines gültigen Behindertenausweises gemäß den lokalen gesetzlichen Definitionen sind. Schwerbehinderte: Arbeitnehmer:innen, die auf dem vorgelegten Behindertenausweises als schwerbehindert eingestuft sind. 	<ul style="list-style-type: none"> Die Daten wurden von Behindertenausweisen gesammelt, die von den Arbeitnehmer:innen eingereicht und im Lohn- und Gehaltsabrechnungssystem erfasst wurden. Anteil schwerbehinderter Menschen (%) = $(\text{Anzahl der Arbeitnehmer:innen mit gültigem Schwerbehindertenausweis} \div \text{Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen, ohne Werkstudent:innen, Praktikant:innen, Auszubildende und Rentner:innen}) \times 100$ Die rechtlichen Definitionen von Behinderung variieren von Land zu Land; Die Berichterstattung folgt den in der jeweiligen Rechtsordnung geltenden Definitionen.
S1-13 Prozentsatz der Arbeitnehmer:innen, die an regelmäßigen Leistungs- und Karriereentwicklungsgesprächen teilgenommen haben	<ul style="list-style-type: none"> Prozentsatz der Arbeitnehmer:innen, die an Leistungsbeurteilungen teilnehmen: Anteil der Arbeitnehmer:innen, die im Berichtszeitraum im Rahmen des LEAD-Programms strukturierte Leistungs- und Karriereentwicklungsbewertungen durchgeführt haben, die Feedback, Anerkennung, individuelles Wachstum und kontinuierliche Teamverbesserung unterstützen. 	<ul style="list-style-type: none"> Aus HR Info Tool.
S1-13 Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden	Durchschnittliche Schulungsstunden: Gesamtzahl der im Berichtszeitraum durchgeführten Schulungsstunden.	<ul style="list-style-type: none"> Aus HR Info Tool.
S1-15 Arbeitsfreistellungen aus familiären Gründen *	<p>Arbeitsfreistellungen aus familiären Gründen: Umfasst Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Pflegeurlaub, soweit dies nach nationalem Recht oder Tarifverträgen möglich ist.</p> <ul style="list-style-type: none"> Mutterschaftsurlaub: Beschäftigungsgeschützter Urlaub für Frauen im Zusammenhang mit der Geburt oder in einigen Ländern bei der Adoption. Vaterschaftsurlaub: Urlaub für Väter oder gleichgestellte zweite Elternteile anlässlich der Geburt oder Adoption zur Betreuung. Elternurlaub: Urlaub für Eltern zur Betreuung eines Kindes nach der Geburt oder Adoption im Sinne der einzelnen Mitgliedstaaten. Pflegeurlaub: Urlaub für Arbeitnehmer:innen, um einen Verwandten oder ein Haushaltsmitglied zu pflegen oder zu unterstützen, der aus schwerwiegenden medizinischen Gründen im Sinne des jeweiligen Mitgliedstaats bedürftig ist. 	<ul style="list-style-type: none"> Urlaubsquote (%) = $(\text{Zahl der Arbeitnehmer:innen in Arbeitsfreistellungen aus familiären Gründen} \div \text{Durchschnittliche Arbeitnehmer:innen der Fach- und Verwaltungsangestellten}) \times 100$ Der durchschnittliche Personalbestand wird über den Zeitraum 1.Juli 2024–30.Juni 2025 berechnet.
S1-16 Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede	<ul style="list-style-type: none"> Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede: Der Unterschied im Durchschnittslohn zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmer:innen, ausgedrückt als Prozentsatz des Durchschnittslohns männlicher Arbeitnehmer. 	<ul style="list-style-type: none"> Geschlechtsspezifischer Verdienstunterschied (%) = $(\text{Durchschnittliches Entgelt männlicher Arbeitnehmer} - \text{Durchschnittliches Entgelt weiblicher Arbeitnehmerinnen}) \div \text{Durchschnittliches Entgelt männlicher Arbeitnehmer} \times 100$ Die Berechnungen basieren auf den gemeldeten jährlichen Vergütungsdaten für die Berichtsperiode. Die Kennzahl bezieht sich auf die Vergütung der Mitarbeitenden (ohne Partner:innen) in den Management Regions Europe West und FSO. Mitarbeitende in Altersteilzeit werden bei der Berechnung nicht berücksichtigt.

5/6

Rechnungslegungsgrundsätze für die Berichterstattung über unsere ESG-Kennzahlen

Überblick über S1-relevante Kennzahlen (Fortsetzung)

Name der Kennzahl	Definitionen	Methodik & Annahmen
S1-16 Jährliches Gesamtvergütungs- verhältnis	■ Jährliches Gesamtvergütungsverhältnis: Das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der best-bezahlten Person zur durchschnittlichen Jahresvergütung aller anderen Arbeitnehmer:innen.	■ Vergütungsverhältnis = Vergütung der bestbezahlten Person ÷ Medianvergütung aller Arbeitnehmer:innen (nach Bereich und Besoldungsgruppe). ■ Die Berechnungen basieren auf den gemeldeten jährlichen Vergütungsdaten für die Berichtsperiode. ■ Die Kennzahl bezieht sich auf die Vergütung der Mitarbeitenden (ohne Partner:innen) in den Management Regions Europe West und FSO. ■ Mitarbeitende in Altersteilzeit werden bei der Berechnung nicht berücksichtigt.
S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschen- rechten	■ Anzahl der im Berichtszeitraum gemeldeten arbeitsbezogenen Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegenden Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten (inkl. Diskriminierung und Belästigung) sowie damit verbundene wesentliche Geldbußen, Sanktionen oder Entschädigungszahlungen.	■ Meldungen, die an das Ethics Team respektive die Hinweisgeberstelle/Ethics Desk als offizielle Meldung adressiert werden, werden dort kategorisiert und dokumentiert. Alle an anderen Stellen abgegebenen Meldungen werden an der jeweiligen Stelle bearbeitet und dokumentiert. ■ Finanzielle Auswirkungen werden separat ausgewiesen und die Methodik fortlaufend weiterentwickelt

Überblick über G1-relevante Kennzahlen

Name der Kennzahl	Definitionen	Methodik & Annahmen
G1-3 Abdeckung von Arbeit- nehmerschulungen *	Diese Kennzahl erfasst die Anzahl der Arbeitnehmer:innen, die eine Schulung zum EY-Verhaltenskodex und zur Finanzkriminalität erhalten haben, zusammen mit den entsprechenden Abschlussquoten.	■ Der Abschluss der Schulung wird über interne Aufzeichnungen nachverfolgt. ■ Die Abschlussquote berechnet sich aus dem Prozentsatz der zugewiesenen Arbeitnehmer:innen, die die Schulung im Berichtsjahr abgeschlossen haben.
G1-4 Verurteilungen und Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften *	Diese Kennzahl erfasst sowohl die Anzahl der Verurteilungen als auch die Gesamtsumme der Geldstrafen, die wegen Verstößen gegen Antikorruptions- und Antibestechungsvorschriften verhängt wurden.	Die Daten werden aus internen Aufzeichnungen von bestätigten Vorfällen und rechtlichen Ergebnissen zusammengestellt. Anzahl der Verurteilungen und Betrag in Euro (€).

6/6

Rechnungslegungsgrundsätze für die Berichterstattung über unsere ESG-Kennzahlen

Überblick über Entity Specific-relevante Kennzahlen

Name der Kennzahl	Definitionen	Methodik & Annahmen
Prozentuale Wachstum der Umsatzerlöse aus ESG-Leistungen	Diese Kennzahl misst das prozentuale Umsatzwachstum im Bereich ESG-bezogener Dienstleistungen im Vergleich des Geschäftsjahres 2025 zum Geschäftsjahr 2024. ESG-bezogene Dienstleistungen umfassen sämtliche Kundenprojekte, deren Hauptfokus auf Umwelt-, Sozial- oder Governance-Themen liegt, wie z. B. CSRD-Implementierung, Klimastrategie, Dekarbonisierung, sowie ESG-Datenmanagement.	<ul style="list-style-type: none"> (Umsatz ESG-Dienstleistungen im Geschäftsjahr 2025 – Umsatz ESG-Dienstleistungen im Geschäftsjahr 2024) / Umsatz ESG-Dienstleistungen im Geschäftsjahr 2024 x 100 = Umsatzwachstum in % Die prozentuale Kennzahl basiert auf den Umsätzen von Kundenprojekten mit einem ESG-Bezug über sämtliche Service Lines.
Prozentualer Anteil der durch teamübergreifende Empfehlungen vermittelten Geschäftschancen	Diese Kennzahl misst, inwieweit interne Zusammenarbeit die Auftragsbeschaffung und Einbindung Dritter fördert. Ein höherer Prozentsatz bedeutet, dass unsere Teams Partnerschaften aktiv nutzen, um Chancen zu identifizieren und zu verfolgen, woraus eine stärkere Integration unserer Leistungen und eine bessere Reaktionsfähigkeit auf Kundenwünsche resultieren.	<ul style="list-style-type: none"> (Anzahl der Aufträge und Chancen, die durch Empfehlungen oder gemeinsame Initiativen anderer Service Lines entstanden sind / Gesamtzahl aller identifizierten Opportunities im Geschäftsjahr) x 100
Kundenlösungen mit ökologischer Wirkung	Diese Kennzahl umfasst den Anteil der Nachhaltigkeitsmandate von EY Deutschland, die im relevanten Geschäftsjahr aktiv bearbeitet wurden und entweder Beratungs- oder Prüfungsleistungen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsregulierungen umfassen.	<ul style="list-style-type: none"> (Anzahl der Projekte mit Bezug zu Nachhaltigkeitsregulierung (Core & FSO)) / (totale Anzahl aller Projekte mit Nachhaltigkeitsbezug) Ein Projekt wird berücksichtigt, sobald ein Bezug zur Nachhaltigkeit besteht. Auch wenn der Nachhaltigkeitsanteil nicht den Schwerpunkt des Engagements bildet, wird es dennoch erfasst – vorausgesetzt, die verantwortliche Partnerin bzw. der verantwortliche Partner stuft das Projekt als hinreichend relevant ein und kennzeichnet es entsprechend als Teil des EY „ESG Hub“.
Beteiligung von Führungskräften an Aufträgen	Diese Kennzahl misst den Anteil der von Partnern, Direktoren und Senior Managern geleisteten Stunden an der gesamten Projektarbeitszeit im Bereich Prüfungs- und Beratungsleistungen. Sie dient als Indikator für die Einbindung von erfahrenen Führungskräften in die Projektdurchführung und -steuerung. Ein höherer Anteil an „Executive Involvement“ signalisiert eine stärkere Qualitätssicherung, fachliche Tiefe und strategische Steuerung in der Projektausführung und trägt somit zur Vertrauensbildung bei Kunden, Investoren und anderen Stakeholdergruppen bei.	<ul style="list-style-type: none"> Prozentsatz der Executive Involvement = (Gesamtanzahl der von Partnern, Direktoren und Senior Managern geleisteten Stunden / Gesamtzahl aller geleisteten Stunden in ESG-Prüfungs- und Beratungsprojekten im Geschäftsjahr) x 100

ANHANG 5

Erläuterung zu den Richtlinien

Nachhaltigkeitsrichtlinien und Governance-Dokumente

Globale Richtlinie zur Vermeidung von Ausgrenzung und Diskriminierung (Inclusion and Non-discrimination Global Policy)

Die Richtlinie zur Vermeidung von Ausgrenzung und Diskriminierung von EY bekräftigt die Verpflichtung unserer Organisation, für ein Arbeitsumfeld zu sorgen, in dem Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder Einschüchterungen aufgrund von individuellen Diversitätsmerkmalen keinen Platz haben. Sie gilt für alle Mitarbeitenden, Partner:innen und Führungskräfte in allen mit EY Deutschland nach Gesellschaftsrecht verbundenen Unternehmen und wird jährlich überprüft, um sicherzustellen, dass sie relevant bleibt und den Werten von EY entspricht. Die Richtlinie untermauert den EY-Verhaltenskodex und fördert eine Kultur, die auf Integrität, Respekt und Teamarbeit gründet und Interkulturalität und Vielfalt als Stärken unserer globalen Organisation anerkennt. Für den Fall, dass jemand diskriminierendes Verhalten erlebt oder beobachtet, ermutigen wir sie, Vorfälle unverzüglich und ohne Angst vor Repressalien zu melden. Hierfür gibt es verschiedene Wege, wie in der globalen Richtlinie für das Melden von Verstößen gegen Gesetze, Vorschriften und den EY-Verhaltenskodex beschrieben. Die Richtlinie ist uns allen bei EY leicht zugänglich und wird vom Bereich Talent verantwortet, der auf oberster Ebene für ihre wirksame Umsetzung verantwortlich ist. Die Richtlinie verweist nicht auf Standards Dritter. Sie ist im internen Governance-Rahmen von EY verankert.

Einhaltung globaler Schulungsanforderungen

Die Richtlinie zur Einhaltung der Schulungsanforderungen von EY spiegelt den Anspruch der Organisation wider, kontinuierliches Lernen für alle Mitarbeitenden zu fördern. Die

Richtlinie verlangt das Absolvieren der verpflichtenden und rollenspezifischen Schulungen, um globale und lokale Anforderungen umzusetzen. Sie gilt für EY Deutschland und alle mit ihr nach Gesellschaftsrecht verbundenen Unternehmen, ist auf Partner:innen, Führungskräfte und Mitarbeitende anzuwenden und umfasst ohne Ausnahme alle Tätigkeiten und Prozesse der EY-Organisation.

In der Richtlinie sind die jährlichen Mindestschulungsanforderungen dargelegt und es wird erläutert, für wen diese gelten und wie die Einhaltung der Anforderungen sichergestellt wird. Die Compliance wird über das Intranet-System SuccessFactors nachverfolgt, das den Mitarbeitenden einen Überblick über ihre individuellen Schulungsverpflichtungen gibt. Mitarbeitende, die eine bestimmte Schulung absolvieren müssen, werden per E-Mail direkt von den Learning-Teams benachrichtigt. Die Funktionen der Service Lines (SL) und Sub-Service Lines (SSL) können über die allgemeine Richtlinie hinausgehende Schulungsanforderungen festlegen, die auf ihre jeweiligen Tätigkeiten zugeschnitten sind. Die Richtlinie wird vom Bereich Talent verantwortet, der auf oberster Ebene für ihre wirksame Umsetzung verantwortlich ist. Sie verweist nicht auf Standards Dritter und ist im EY-Verhaltenskodex verankert.

Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte von EY

Die Grundsatzklärung von EY Deutschland zur Achtung der Menschenrechte bringt unser Bekenntnis zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte sowie zu fairen, nachhaltigen und umweltfreundlichen Geschäftspraktiken zum Ausdruck. Sie gilt für EY Deutschland und alle mit ihr nach Gesellschaftsrecht verbundenen Unternehmen, ist auf Partner:innen, Führungskräfte und Mitarbeitende an-

zuwenden und umfasst ohne Ausnahme alle Tätigkeiten und Prozesse der EY-Organisation. Die Erklärung stützt sich auf international anerkannte Standards, wie den UN Global Compact, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen. Sie enthält Verpflichtungen in mehreren Bereichen: die Gewährleistung einer physisch und psychisch sicheren Arbeitsumgebung, die Schaffung fairer und transparenter Arbeitsbedingungen, eine marktgerechte und leistungsorientierte Vergütung, die Förderung von Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion, das Untersagen von Kinder- und Zwangsarbeit, die Unterstützung der Vereinigungsfreiheit, der Schutz personenbezogener Daten und die Minimierung von Umweltauswirkungen durch eine verantwortungsvolle Ressourcennutzung und die jährliche Kompensation von Emissionen.

Zur besseren Umsetzung wird die Grundsatzklärung durch ein umfassendes Maßnahmenpaket unterstützt, das unter anderem Veröffentlichungen und Sharepointseiten, Festlegung von Zielen, Analysen und Monitoringaktivitäten sowie die Berichterstattung der Fachabteilung zur Überwachung der Menschenrechte und die Förderung einer Compliance-Kultur umfasst. Die Gesamtverantwortung für diese Erklärung liegt bei der Geschäftsführung von EY Deutschland, die auf oberster Ebene für deren Wirksamkeit innerhalb von EY Deutschland verantwortlich ist.



2/4

Nachhaltigkeitsrichtlinien und Governance-Dokumente

EHS-Leitlinie und -Handbuch

Das EHS-Handbuch für EY Deutschland befasst sich mit Sicherheit am Arbeitsplatz, Gesundheitsförderung und Notfallmaßnahmen. Es enthält Leitlinien für die persönliche Schutzausrüstung, Vorsorgeuntersuchungen und Unfallmeldungen. Darüber hinaus beschreibt das Handbuch ausführlich die Initiativen zur Verhütung von Arbeitsunfällen durch das EHS-Managementsystem (S1-1.23). Zu den Standards Dritter, an denen es sich orientiert, gehören die Normen DIN EN ISO 14001:2015: Umweltmanagementsysteme und DIN EN ISO 45001:2023: Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie die Verordnung (EG) 1221/2009 (EMAS): Gemeinschaftssystem für Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung (EMAS).

Das EHS-Handbuch gilt für alle Tätigkeiten, Beschäftigten und Standorte von EY Deutschland und ihrer verbundenen Unternehmen. Gesonderte Ausnahmen in Bezug auf Tätigkeiten, die Wertschöpfungskette, geografische Gebiete oder Stakeholdergruppen sind nicht genannt. Die Hauptziele dieses Handbuchs sind der Schutz der Umwelt, die Förderung und der Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten, das Bereitstellen sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen und die Vermeidung von arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen. Zu diesem Zweck werden Verfahren zur Ermittlung, Bewertung und Abschwächung physischer Gefährdungen und psychischer Belastungen beschrieben. Dazu gehören die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen und die Durchführung von Steuerungsmaßnahmen.

Um die Umsetzung der Leitlinie zu gewährleisten, erfolgt eine Überwachung durch:

- Regelmäßige Audits und Begehungen: Interne und externe Audits, um die Einhaltung der EHS-Standards sicherzustellen

- Unfallmeldungen und -untersuchungen: Prozesse zur Meldung und Untersuchung von Unfällen
- Leistungskennzahlen und KPIs: Bewertung der EHS-Leistung anhand wesentlicher Kennzahlen
- Pläne zur fortlaufenden Verbesserung: Regelmäßige Überprüfungen und Aktualisierungen des EHS-Managementsystems

Die Leitlinie wird vom Chief Operating Officer (COO) von EY Deutschland verantwortet, der auf oberster Ebene für ihre wirksame Umsetzung verantwortlich ist. Sie steht allen EY-Mitarbeitenden in mehreren Foren zur Verfügung und ermutigt die Beschäftigten zur aktiven Beteiligung an EHS-Maßnahmen.

Globale Richtlinie zu Datenschutz und Vertraulichkeit (Global Data Protection and Confidentiality Policy)

Die globale Richtlinie zu Datenschutz und Vertraulichkeit von EY legt einen Mindeststandard für den EY-weiten Umgang mit personenbezogenen und vertraulichen Informationen fest. Sie gilt für alle EY-Mitarbeitenden, Service Lines, Core Business Services (CBS), Global Delivery Services (GDS) und alle EY-Mitgliedsunternehmen und umfasst ohne Ausnahme alle Tätigkeiten und Prozesse der EY-Organisation.

Die Richtlinie beschreibt die Pflichten der EY-Mitarbeitenden beim Zugriff auf und bei der Erhebung, der Weitergabe und dem Schutz von EY-Daten, einschließlich sensibler personenbezogener Daten und Kundeninformationen. Sie verbietet die unbefugte Offenlegung und schreibt einen ethisch angemessenen Umgang mit vertraulichen Daten vor. Die Verwendung personenbezogener Daten in automatisierten Entscheidungsfindungs- oder KI-Systemen erfordert eine vorherige Konsultation mit den Datenschutzteams, um eine ethisch angemessene Verwendung, eine ordnungsgemäße Beschaffung und die Einhaltung von Da-

tenschutzgesetzen und Gesetzen zum Schutz des geistigen Eigentums sicherzustellen. Datenvorfälle müssen innerhalb von 12 Stunden den zuständigen Verantwortlichen gemeldet werden, wobei Untersuchungen und Mitteilungen vom Datenschutzteam koordiniert werden. Für Systeme, die personenbezogene Daten verarbeiten, sind Folgenabschätzungen bezüglich Datenschutz und Vertraulichkeit (Privacy and Confidentiality Impact Assessments, PIAs) erforderlich. Die Einhaltung der Richtlinie wird durch Pflichtschulungen, die Abgabe jährlicher Bestätigungen und die Überwachung durch EY Technology und Datenschutzteams unterstützt.

Die Richtlinie enthält auch die Verpflichtungen der EY-Mitgliedsunternehmen in Bezug auf Transparenz, Rechte der betroffenen Personen, Verzeichnisse der Verarbeitungstätigkeiten, die Sorgfaltsprüfung bei Dritten und grenzüberschreitende Datenübermittlungen. Sie setzt auf dem globalen EY-Verhaltenskodex auf, insbesondere auf dem Abschnitt „Schutz von Daten, Informationen und geistigem Eigentum, und entspricht den geltenden Gesetzen und Berufsgrundsatzen. Global DPO/Confidentiality Leader (GCO), Global Data RM Leader, und EMEA DPO Leader (GCO) sind gemeinsam auf oberster Ebene für diese Richtlinie verantwortlich.

Globale Informationssicherheitsrichtlinie (Global Information Security Policy)

Die globale Informationssicherheitsrichtlinie von EY definiert ein umfassendes Kontrollsyste – einschließlich Richtlinien, Prozessen, Verfahren, Organisationsstrukturen, Software und Hardware – zum Schutz von Informationen und Informationssystemen in der gesamten EY-Organisation. Diese Kontrollen werden im Rahmen der Geschäftsprozesse von EY eingeführt, regelmäßig überprüft und bei Bedarf so verbessert, dass die Sicherheits- und Geschäftsziele von EY und seiner Kunden erfüllt werden. Die Richtlinie gilt für alle EY-Mitgliedsunternehmen, -Mitarbeitenden, Service Lines, Core Business Services (CBS), Global Delivery Services (GDS) und Daten-

verwahrer, die im Auftrag von EY handeln, und umfasst ohne Ausnahme alle Tätigkeiten und Prozesse. Die Richtlinie legt Sicherheitskontrollanforderungen fest und umreißt die Rollen und Verantwortlichkeiten für die Verwaltung der Informationssicherheitsmanagementsysteme (ISMS) von EY, unabhängig vom Standort der Systeme. Sie verpflichtet alle Mitarbeitenden, die Informationssysteme und Datenverarbeitungsanlagen verwalten, bedienen oder entwickeln, zur Einhaltung der Vorschriften. Soweit gesetzlich zulässig, können Überwachungsmaßnahmen und Audits durchgeführt werden, um die Einhaltung der Vorschriften zu überprüfen. Anträge auf Ausnahmen und Verbesserungen durchlaufen einen strukturierten Governance-Prozess, der mehrere Überprüfungs- und Eskalationsebenen umfasst. Darin involviert ist das Risk Review Committee, das sich aus CISO, CIO, CTO, GCO und Risk Management zusammensetzt. Genehmigte Maßnahmen werden von Fachkräften nachverfolgt und überprüft. Die Gesamtverantwortung für diese Richtlinie obliegt dem Chief Technology Office. Die Richtlinie verweist auf die Norm ISO/IEC 27001:2013 und leistet einen Beitrag zum globalen EY-Verhaltenskodex. Für die Umsetzung der Richtlinie ist es förderlich, dass eine jährliche Schulung vorausgesetzt wird.

Globaler EY-Verhaltenskodex (EY Global Code of Conduct)

Der globale EY-Verhaltenskodex dient als verbindliche Leitlinie für das Verhalten aller Mitarbeitenden und Partner:innen unabhängig von Funktion, Position oder Standort. Die dort verankerten Grundsätze geben allen EY-Mitarbeitenden und Partner:innen klare Regeln an die Hand und sind Leitbild für unser Handeln und unsere Berufsausübung. Als unverwechselbares Prüfungs- und Beratungsunternehmen, das weltweit höchstes Vertrauen genießt, möchte EY langfristige Werte schaffen. EY ist bestrebt, einen Mehrwert für seine Kunden, Partner:innen und Mitarbeitenden, die Gesellschaft und die Wirtschaft zu schaffen. Alle EY-Mitarbeitenden und Partner:innen sind verpflichtet, einmal pro Jahr zu bestätigen, dass sie den globalen EY-Verhaltenskodex

3/4

Nachhaltigkeitsrichtlinien und Governance-Dokumente

einhalten. Außerdem müssen unsere Mitarbeitenden und Partner:innen jährlich die Pflichtschulung zum EY-Verhaltenskodex absolvieren, deren Teilnahme systemseitig nachverfolgt wird. Ergänzend steht die EY/Ethics Hotline als Meldestelle zur Verfügung um vertrauliche und auf Wunsch anonyme (potenzielle) Verstöße gegen den EY-Verhaltenskodex zu melden. Die Gesamtverantwortung für diese Richtlinie obliegt dem Ethics Oversight Board.

Globale Richtlinie zur Vermeidung von Interessenkonflikten (Conflict of Interest Global Policy)

Die globale Richtlinie zur Vermeidung von Interessenkonflikten formuliert Grundsätze für die Ermittlung von und den Umgang mit potenziellen Interessenkonflikten, insbesondere im Zusammenhang mit der Mandatsannahme. Sie gilt für alle EY-Mitarbeitenden und Partner:innen weltweit sowie für verbundene Unternehmen und sämtliche Tätigkeiten innerhalb der EY-Organisation. Die Ziele der Richtlinie umfassen:

- Sicherstellung professioneller Integrität durch frühzeitige Erkennung und Lösung von Interessenkonflikten
- Einhaltung berufsständischer Standards (z. B. IESBA) durch geeignete Schutzmaßnahmen
- Differenzierung zwischen berufsrechtlichen und kommerziellen Konflikten mit jeweils passenden Lösungsansätzen
- Klare Definition von Rollen und Verantwortlichkeiten bei der Konfliktbeurteilung und -lösung
- Förderung von Transparenz durch dokumentierte Prozesse und Eskalationswege

Die Richtlinie wird sowohl von den Engagement Teams als auch von den globalen und lokalen Conflicts Teams angewendet. Letztere führen im Rahmen des Mandatsannahmeprozesses standardisierte Konfliktprüfungen

durch und unterstützen die Engagement Teams bei der Bewertung und Lösung potenzieller Konflikte. Wird ein potenzieller berufsrechtlicher Interessenkonflikt erkannt, erfolgt die Lösung in der Regel durch einen Disclosure and Consent Letter (DCL) und/oder durch die organisatorische Trennung der beteiligten Teams. In komplexen Fällen ist eine Eskalation an den Global Conflicts Leader oder das Conflicts Executive erforderlich. Ausnahmen von der Richtlinie bedürfen der Genehmigung durch den Global Conflicts Leader.

Die Richtlinie orientiert sich an Standards Dritter, wie z. B. den Berufsgrundsätzen des International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA), und den vor Ort geltenden berufsrechtlichen Regelungen und Vorschriften.

Alle EY-Mitarbeitenden und Partner:innen sind verpflichtet, die Schulung zu Interessenkonflikten zu absolvieren deren Teilnahme systemseitig dokumentiert wird. Darüber hinaus besteht die Pflicht, potenzielle Verstöße oder Bedenken über die EY/Ethics Hotline zu melden.

Die Service Line Quality überwacht die Einhaltung dieser Richtlinie bei Aufträgen durch Konsultationen, Qualitätskontrollen, etc. Für die Umsetzung der Policy ist der Global Conflicts Leader verantwortlich.

EYG Unabhängigkeitsanforderungen (EYG Global Independence Policy) + länderspezifische Ergänzung

Die Richtlinie zur Wahrung der Unabhängigkeit legt obligatorische Anforderungen und Verbote für alle EY-Mitgliedsunternehmen in Bezug auf die häufigsten Unabhängigkeitssachverhalte fest, die alle Mitglieder des globalen EY Netzwerks und ihre (Fach-)Mitarbeitenden betreffen. Sie fußt auf dem Rahmenkonzept des IESBA Code of Ethics, der als Leitfaden für die Identifizierung, Beurteilung und Adressierung von Gefährdungen der Unabhängigkeit von Abschlussprüfer:innen dient, und

wird durch handels- und berufsrechtliche Regelungen ergänzt. Diesen Gefährdungen muss begegnet werden, indem die Umstände beseitigt werden, indem Schutzmaßnahmen ergriffen werden, um die Gefährdungen auf ein vertretbares Maß zu reduzieren, oder indem der Auftrag abgelehnt wird.

Da es sich um eine globale Richtlinie handelt, gewährleistet sie eine konsistente Anwendung in allen EY-Mitgliedsunternehmen und ist für alle EY-Mitarbeitenden zugänglich. Die Richtlinie entspricht den internationalen Unabhängigkeitsstandards (Part 4A und Part 4B des IESBA Code) und enthält zusätzliche Anforderungen der US-Börsenaufsichtsbehörde SEC (US SEC) und des Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB) für Prüfungsmandanten, die deren Vorschriften unterliegen. Soweit vom Gesetzgeber, von den Aufsichtsbehörden oder vom Berufsstand verlangt, sind die Anforderungen auf lokaler Ebene entsprechend strenger gefasst.

Da nicht alle Gefährdungen der Unabhängigkeit vorgesehen werden können, wird von EY-Fachmitarbeitenden erwartet, dass sie solche Risiken proaktiv anhand des IESBA-Rahmenkonzepts identifizieren, bewerten, adressieren und dokumentieren. In unklaren Fällen ist eine Konsultation mit dem Bereich Independence empfehlenswert. Der Bereich Risk Management ist auf oberster Ebene für die Umsetzung der Richtlinie verantwortlich. Der Entscheidungsprozess zur Annahme und Fortführung von Geschäftsbeziehungen und Aufträgen (Process for Acceptance of Clients and Engagements, PACE) unterstützt das globale Risikomanagement, indem er den Teams hilft, Risiken – einschließlich für die Unabhängigkeit – zu beurteilen und zu mindern, bevor sie neue Aufträge annehmen.

Darüber hinaus müssen alle EY-Mitarbeitenden mit Kundenkontakt die Pflichtschulung zu den aktuellen Entwicklungen zum Thema Unabhängigkeit absolvieren, was im System nachverfolgt wird.

Globale Richtlinie über Insiderhandel (EY Insider Trading Global Policy) + länderspezifische Ergänzung

Die globale EY-Richtlinie über Insiderhandel, die durch spezifische Vorschriften in Deutschland ergänzt wird, beschreibt die Verpflichtung von EY zum verantwortungsvollen Umgang mit wesentlichen, nicht öffentlichen Informationen unter Einhaltung nationaler Rechtsvorschriften und regulatorischer Vorgaben. Die Richtlinie gilt für alle EY-Mitarbeitenden und Partner:innen in allen EY-Mitgliedsunternehmen und Tätigkeitsbereichen, insbesondere für Mitarbeitende und Partner:innen die Zugang zu wesentlichen, nicht öffentlichen Informationen haben. Sie bekräftigt die Verpflichtung der EY Mitarbeitenden und Partner:innen keine Wertpapiere oder andere Finanzinstrumente zu handeln, wenn sie im Besitz von wesentlichen, nicht öffentlichen Informationen sind. Darüber hinaus untersagt sie die Weitergabe dieser Informationen an andere, selbst wenn kein Handel stattfindet oder ein persönlicher Nutzen daraus entsteht. Sie enthält Konsultationshinweise und beschreibt Folgen bei Verstößen. Die Einhaltung der Richtlinie wird durch eine Pflichtschulung und durch eine Bestätigung der Einhaltung des globalen EY-Verhaltenskodex unterstützt. Verantwortlich für die Richtlinie, für die entsprechenden Schulungen sowie für laufende Konsultationen ist der Bereich Risk Management. Die lokale Richtlinie verweist auf die Verordnung (EU) Nr. 596/2014 über Marktmisbrauch und die §§ 43 und 57 der Wirtschaftsprüferordnung.

Globale Antikorruptionsrichtlinie (Anti Bribery and Corruption Global Policy) + länderspezifische Ergänzung Deutschland

In Deutschland wird die globale Antikorruptionsrichtlinie durch ein landesspezifisches Addendum ergänzt. Sie beschreibt die Verpflichtung der Organisation zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption in jeder Form. Sie gilt für alle Mitarbeitenden und Partner:innen in allen EY-Mitgliedsunternehmen und allen Tätigkeitsbereichen

4/4

Nachhaltigkeitsrichtlinien und Governance-Dokumente

sowie für Drittparteien, die EY unterstützen. Die Richtlinie beschreibt die Null-Toleranz-Haltung gegenüber Bestechung und Korruption in jeglicher Form, legt klare Verhaltensregeln fest, regelt den Umgang mit Drittparteien und Zahlungen an Amtsträger und verpflichtet zur Einhaltung internationaler Antikorruptionsgesetze. Alle EY-Mitarbeitenden und Partner:innen sind verpflichtet, einmal jährlich zu bestätigen, dass sie den globalen EY-Verhaltenskodex kennen und einhalten. Die Einhaltung der Richtlinie wird durch eine jährliche Pflichtschulung zur Verhinderung von Finanzkriminalität unterstützt. Verantwortlich für die Richtlinie, für die entsprechenden Schulungen sowie für laufende Konsultationen ist der Bereich Risk Management.

Globale Richtlinie für Hospitality-Leistungen und Zuwendungen (Hospitality and Gifts Global Policy) + spezifische Ergänzungen für Deutschland

In Deutschland wird die globale Richtlinie für Einladungen und Zuwendungen durch ein landesspezifisches Addendum ergänzt. Sie regelt die Annahme und Gewährung von Einladungen und Zuwendungen mit dem Ziel, um Professionalität, Integrität und die Einhaltung geltender gesetzlicher Vorgaben sicherzustellen. Sie gilt für alle EY-Mitarbeitenden, Partner:innen und ihre nahen Familienangehörigen und deckt Aktivitäten im Zusammenhang mit Einladungen oder Zuwendungen ab, die im Namen von EY gewährt oder angenommen werden oder die nach vernünftigem Ermessen als solche wahrgenommen werden könnten. Laufende Aufwendungen im Rahmen von Aufträgen, Spenden, unentgeltliche Arbeit und Sponsoring, sind in separaten Richtlinien geregelt. Die spezifischen Ergänzungen für Deutschland enthalten weitere Leitlinien zu monetären Schwellenwerten, Genehmigungsprozessen, zum Umgang mit Amtsträger:innen sowie zu untersagten Handlungen. Ähnlich wie bei der globalen Antikorruptionsrichtlinie wird die Umsetzung durch die Pflichtschulung zur Verhinderung von Finanzkriminalität und einer Bestätigung der Einhaltung des globalen EY-Verhaltenskodex unterstützt. Verantwortlich für die Richtlinie, für die entsprechenden Schulungen sowie für laufende Konsultationen ist der Bereich Risk Management.



ANHANG 6

Kennzahlen mit Messunsicherheit

Überblick über Kennzahlen mit Messunsicherheit

Kennzahl	Abschnitt	Quellen der Messunsicherheit	Annahmen, Näherungswerte und Beurteilungen
Scope 1 + 2 Emissionen: Strom und Energie	E1	Nebenkostenabrechnungen der angemieteten Büroflächen sind nicht immer rechtzeitig verfügbar. Nicht für jeden Standort sind Details über den genutzten Energieanbieter bekannt.	Werte aus Vorjahren werden verwendet, um eine Hochrechnung zu erstellen. Teilweise wird auf den dt. Strommix zurückgegriffen, wenn keine Details über Energieanbieter vorliegen.
Scope 1 Emissionen: Fuhrpark	E1	Die Fuhrparkliste bildet keine einheitlichen Informationen zu den Antriebsarten ab.	Die Angabe der Antriebsarten erfolgt teilweise auf Basis pauschaler Annahmen. Die Verbrauchswerte der Fahrzeuge werden anhand durchschnittlicher Vergleichswerte geschätzt. Bei fehlenden Daten wird immer konservativ von einem Benzin-Verbrennungsmotor ausgegangen. Ebenso werden Hybrid-Fahrzeuge der Benziner-Kategorie zugeordnet. Statistiken des Umweltbundesamts liefern durchschnittliche Verbrauchswerte für Fahrzeugkategorien.
Scope 3.1 Emissionen: Erworben Waren und Dienstleistungen	E1	Scope 3.1 Emissionen basieren nur teilweise auf tatsächlichen Lieferanten-Werten (Top 75 %)	Die Emissionen der restlichen Lieferanten werden ausgabenbasiert geschätzt.
Scope 3.5 Emissionen: Abfall	E1	Nicht alle Abfallmengen werden tatsächlich gewogen.	Abfallmengen basieren auf quartalsweisen Wiegungen, die hochgerechnet werden.
Scope 3.6 Emissionen: Geschäftsreisen	E1	Reisen mit den Transportmitteln Auto und Bus/Bahn werden nur durch Abrechnungen erfasst. Für Hotelübernachtungen liegen keine tatsächlichen Emissionswerte vor.	Reisen per Bus/Bahn/Auto werden mittels eines Faktors von Kosten auf zurückgelegte Kilometer zurückgerechnet. Emissionen von Hotelübernachtungen werden anhand von länder-spezifischen Durchschnittswerten berechnet.
Scope 3.7 Emissionen: Pendeln der Mitarbeitenden	E1	Remote-Work Daten liegen nicht vor.	Remote-Work Daten werden anhand von Durchschnittswerte für Strom und Technik hochgerechnet.
Kennzahlen zur Mitarbeitendenvergütung	S1	GJ25 entspricht dem Kalenderjahr (01.01.24–31.12.24)	k. A.

Prüfungsvermerk

PRÜFUNGSVERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER EINE BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT ÜBER DEN NACHHALTIGKEITSBERICHT

An die EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungs-
gesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Prüfungsurteil

Wir haben den Nachhaltigkeitsbericht der EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungs-
gesellschaft Steuerberatungsgesellschaft, Stuttgart (nachfolgend „EY Deutschland“) für
das Geschäftsjahr vom 01.07.2024 bis zum 30.06.2025 einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung be-
grenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung waren die im Nach-
haltigkeitsbericht genannten externen Dokumentations-
quellen, die als ungeprüft gekennzeichnet sind (vgl.
Anlage zum Prüfungsvermerk).

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung veranlassen, dass der beigelegte Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr vom 01.07.2024 bis zum 30.06.2025 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft

im Abschnitt „Allgemeine Grundlagen für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts“ des Nachhaltigkeitsberichts dargestellten Kriterien (nachfolgend „Berichtskriterien“) aufgestellt ist.

Wir geben kein Prüfungsurteil zu den im Nachhaltigkeitsbericht genannten externen Dokumentationsquellen ab, die als ungeprüft gekennzeichnet sind (vgl. Anlage zum Prüfungsvermerk).

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) herausgegebenen International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information durchgeführt.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit unterscheiden sich die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit in Art und zeitlicher Einteilung und sind weniger umfangreich. Folglich ist der erlangte Grad an Prüfungssicherheit erheblich niedriger als die Prüfungssicherheit, die bei Durchführung einer Prüfung mit hinreichender Prüfungssicherheit erlangt worden wäre.

Unsere Verantwortung nach ISAE 3000 (Revised) ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts“ weitergehend beschrieben.

Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den europarechtlichen sowie den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften

und haben unsere sonstigen deutschen Berufspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt. Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat die Anforderungen an das Qualitätssicherungssystem des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätsmanagement-standards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Hervorhebung eines Sachverhalts – Grundsätze zur Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts

Ohne unser Prüfungsurteil zu modifizieren, verweisen wir auf die Ausführungen im Nachhaltigkeitsbericht, in denen die Grundsätze zur Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts beschrieben werden. Danach hat die Gesellschaft die Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS) in dem im Abschnitt „Allgemeine Grundlagen für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts“ sowie „Anhang 1“ des Nachhaltigkeitsberichts angegebenen Umfang angewendet.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter für den Nachhaltigkeitsbericht

Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts in Übereinstimmung mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten Berichtskriterien und für die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung der internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines Nachhaltigkeitsberichts in Übereinstimmung mit diesen Berichtskriterien zu ermög-

lichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen des Nachhaltigkeitsberichts) oder Irrtümern ist.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter umfasst die Einrichtung und Aufrechterhaltung des Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse, die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen und die Ermittlung von zukunftsorientierten Informationen zu einzelnen nachhaltigkeitsbezogenen Angaben.

Inhärente Grenzen bei der Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts

Die ESRS enthalten Formulierungen und Begriffe, die erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch keine maßgebenden umfassenden Interpretationen veröffentlicht wurden. Da solche Formulierungen und Begriffe unterschiedlich durch Regulatoren oder Gerichte ausgelegt werden können, ist die Gesetzmäßigkeit von Messungen oder Beurteilungen der Nachhaltigkeitssachverhalte auf Basis dieser Auslegungen unsicher.

Diese inhärenten Grenzen betreffen auch die Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts

Unsere Zielsetzung ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung ver-

Prüfungsvermerk

anlassen, dass der Nachhaltigkeitsbericht nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden ist sowie einen Prüfungsvermerk zu erteilen, der unser Prüfungsurteil zum Nachhaltigkeitsbericht beinhaltet.

Im Rahmen einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit gemäß ISAE 3000 (Revised) üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- erlangen wir ein Verständnis über den für die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts angewandten Prozess einschließlich des vom Unternehmen durchgeführten Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse zur Identifizierung der zu berichtenden Angaben im Nachhaltigkeitsbericht.
- identifizieren wir Angaben, bei denen die Entstehung einer wesentlichen falschen Darstellung aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern wahrscheinlich ist, planen und führen Prüfungshandlungen durch, um diese Angaben zu adressieren und eine das Prüfungsurteil unterstützende begrenzte Prüfungssicherheit zu erlangen. Das Risiko, dass eine aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, ist höher als das Risiko, dass eine aus Irrtümern resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen bzw. das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können. Außerdem ist das Risiko, eine wesentliche falsche Darstellung in Informationen aus der Wertschöpfungskette nicht aufzudecken, die aus Quellen stammen, die nicht unter der Kontrolle des Unternehmens stehen (Informationen aus der Wertschöpfungskette), in der Regel höher als das Risiko, eine we-

sentliche Falschdarstellung in Informationen nicht aufzudecken, die aus Quellen stammen, die unter der Kontrolle des Unternehmens stehen, da sowohl die gesetzlichen Vertreter des Unternehmens als auch wir als Prüfer in der Regel Beschränkungen beim direkten Zugang zu den Quellen von Informationen aus der Wertschöpfungskette unterliegen

- würdigen wir die zukunftsorientierten Informationen, einschließlich der Angemessenheit der zugrunde liegenden Annahmen. Es besteht ein erhebliches unvermeidbares Risiko, dass künftige Ereignisse wesentlich von den zukunftsorientierten Informationen abweichen.

Zusammenfassung der vom Wirtschaftsprüfer durchgeföhrten Tätigkeiten

Eine Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen zur Erlangung von Nachweisen über die Nachhaltigkeitsinformationen. Art, zeitliche Einteilung und Umfang der ausgewählten Prüfungshandlungen liegen in unserem pflichtgemäßem Ermessen.

Bei der Durchführung unserer Prüfung mit begrenzter Sicherheit haben wir:

- die Eignung der von den gesetzlichen Vertretern im Nachhaltigkeitsbericht dargestellten Kriterien insgesamt beurteilt.
- die gesetzlichen Vertreter und relevante Mitarbeiter befragt, die in die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, einschließlich des vom Unternehmen durchgeführten Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse zur

Identifizierung der zu berichtenden Angaben im Nachhaltigkeitsbericht, sowie über die auf diesen Prozess bezogenen internen Kontrollen.

- die von den gesetzlichen Vertretern angewandten Methoden zur Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts beurteilt.
- die Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern angegebenen geschätzten Werte und der damit zusammenhängenden Erläuterungen beurteilt. Wenn die gesetzlichen Vertreter in Übereinstimmung mit den ESRS die zu berichtenden Informationen über die Wertschöpfungskette für einen Fall schätzen, in dem die gesetzlichen Vertreter nicht in der Lage sind, die Informationen aus der Wertschöpfungskette trotz angemessener Anstrengungen einzuholen, ist unsere Prüfung darauf begrenzt zu beurteilen, ob die gesetzlichen Vertreter diese Schätzungen in Übereinstimmung mit den ESRS vorgenommen haben, und die Vertretbarkeit dieser Schätzungen zu beurteilen, aber nicht Informationen über die Wertschöpfungskette zu ermitteln, die die gesetzlichen Vertreter nicht einholen konnten.
- analytische Prüfungshandlungen und Befragungen zu ausgewählten Informationen im Nachhaltigkeitsbericht durchgeführt.
- die Darstellung der Informationen im Nachhaltigkeitsbericht gewürdigt.

Verwendungsbeschränkung für den Prüfungsvermerk

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt wurde und der Prüfungsvermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis

der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Prüfungsvermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

Hinweis auf Auftragsbedingungen

Diesem Auftrag liegen die mit der Gesellschaft vereinbarten „Besonderen Auftragsbedingungen der BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft“ vom 1. Juli 2025 sowie der die vom IDW herausgegebenen „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2024 zugrunde.

Köln, den 21.01.2026
BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hagen Scholz
Wirtschaftsprüfer,
Steuerberater

Viola Möller

ANLAGE ZUM PRÜFUNGSVERMERK: NICHT GEPRÜFTE BESTANDTEILE DES NACHHALTIGKEITSBERICHTS

Nicht Gegenstand unserer Prüfung waren folgende, im Nachhaltigkeitsbericht genannte externe Dokumentationsquellen:

- EY Global Environment Report 2024
- EY Global DE&I Statement
- EMAS Umwelterklärung



Kontakt

Wiebke Kemmer
Corporate Responsibility EY Deutschland

E-Mail cr@de.ey.com

Impressum

Herausgeber
EY Deutschland GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Flughafenstraße 61
70629 Stuttgart

Postfach 23 02 20
70622 Stuttgart

Telefon +49 711 9881 0
info@de.ey.com

Wir setzen uns für eine besser funktionierende Welt ein, indem wir neue Werte für Kunden, Mitarbeitende, die Gesellschaft und den Planeten schaffen und gleichzeitig das Vertrauen in die Kapitalmärkte stärken.

Mithilfe von Daten, KI und fortschrittlicher Technologie unterstützen unsere Teams ihre Kunden dabei, gemeinsam die Zukunft mit Zuversicht zu gestalten und Antworten auf die drängendsten Fragen von heute und morgen zu finden.

Unsere Teams bieten ein breit gefächertes Dienstleistungsspektrum in den Bereichen Assurance, Consulting, Tax sowie Strategy and Transactions an. Unterstützt durch fundiertes Branchenwissen, ein global verbundenes, multidisziplinäres Netzwerk und vielfältige Ökosystem-Partner bieten unsere Teams Dienstleistungen in mehr als 150 Ländern und Regionen an.

All in to shape the future with confidence.

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

© 2026 EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft
All Rights Reserved.

Creative Design Germany | BKL 2601-031(25)
ED None

Diese Präsentation 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 Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität. Jegliche Haftung seitens der EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen.