

# Qualitätsmanagement

EY Deutschland



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



Shape the future  
with confidence



Vorwort	Über uns	Qualitätsmanagementsystem – unsere Qualitätspolitik	Bestandteile unseres Qualitätsmanagementsystems	Infrastruktur zur Unterstützung der Qualitätssicherung	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit	Anhang
---------	----------	---	---	--	--	--------

<b>Vorwort .....</b>	3
<b>Über uns .....</b>	4
Areas und Regionen von EY .....	4
Das EY-Netzwerk .....	5
Langfristiger Mehrwert für die Gesellschaft .....	7
<b>Qualitätsmanagementsystem – unsere Qualitätspolitik .....</b>	11
<b>Bestandteile unseres Qualitätsmanagementsystems .....</b>	14
Risikobeurteilungsprozess des Qualitätsmanagementsystems .....	14
Praxisführung und -steuerung .....	14
Relevante ethische und gesetzliche Anforderungen .....	15
Annahme und Fortführung von Geschäftsbeziehungen und Aufträgen .....	18
Auftragsdurchführung .....	19
Ressourcen .....	22
Information und Kommunikation .....	26
Nachschau- und Verbesserungsprozess im Qualitätsmanagementsystem .....	27
<b>Infrastruktur zur Unterstützung der Qualitätssicherung .....</b>	29
<b>Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit .....</b>	32
Vergütungsgrundlagen der Partner:innen und leitenden Angestellten .....	35
<b>Anhang .....</b>	36
EY-Mitgliedsgesellschaften .....	36

Weitere Informationen zu EY  
finden Sie auf [www.ey.com](http://www.ey.com)



# Vorwort

Es ist unser Ziel, qualitativ hochwertige Beratungsleistungen zu erbringen und so unserem Anspruch „*Building a better working world*“ gerecht zu werden.

Unsere Unabhängigkeit, Objektivität und Integrität sowie eine kritische Grundhaltung und die Einhaltung unserer Standards und Sorgfaltspflichten sind zentrale Bestandteile der Leistungen für unsere Mandanten. Wir identifizieren fortlaufend Bereiche, in denen wir uns kontinuierlich verbessern können, um unser Qualitätsniveau immer weiter anzuheben.

„*All in*“ ist unsere neue globale Strategie und steht für unser Ziel, die Zukunft mit Zuversicht zu gestalten und Wachstum gemeinsam zielgerichtet voranzutreiben. Mit dieser globalen Strategie wollen wir neue Werte für unsere Stakeholder:innen schaffen und unsere Position als führendes Prüfungs- und Beratungsunternehmen weiter stärken.

## Unsere Mitarbeitenden und unsere Unternehmenskultur als treibende Kraft der Qualität

Wir bekennen uns nachdrücklich zu unserem Anspruch, für unsere Beschäftigten ein Umfeld zu schaffen, in dem sie sich frei entfalten können. Dazu gehört es nicht nur, talentierte Fachkräfte einzustellen, zu schulen und an unser Unternehmen zu binden, sondern auch, ihnen die Möglichkeit zu geben, sich zukunftsorientierte Fähigkeiten anzueignen und diese anzuwenden. Im Abschnitt „Ressourcen“ erfahren Sie mehr über unsere Investitionen in das Wohlbefinden und die Weiterentwicklung unserer Beschäftigten.

Wir setzen alles daran, eine Kultur der Integrität und Rechenschaft zu wahren, in der jede:r Einzelne dafür verantwortlich ist, die höchsten Standards einzuhalten:

- Integrität, Respekt, Teamarbeit und Inklusion leben,
- mit Energie, Engagement und Mut vorangehen und
- gemeinsam mit anderen das Richtige tun.

Dabei geht unsere Unternehmensführung mit gutem Beispiel voran (Tone at the Top). Im Abschnitt „Praxisführung und -steuerung“ informieren wir über unsere Integritätskultur und die Grundsätze unseres globalen EY-Verhaltenskodex.

## Unsere Vision für die Gesellschaft und den Planeten

Wie Unternehmen mit Nachhaltigkeitsthemen umgehen, wirkt sich ganz entscheidend auf ihre Resilienz und die Schaffung langfristigen Mehrwerts für verschiedenste Stakeholder:innen aus. Wie sie auf nachhaltigkeitsrelevante Sachverhalte reagieren und darüber berichten, beeinflusst außerdem maßgeblich das Vertrauen in sie. Wir engagieren uns für mehr Nachhaltigkeit, indem wir unseren eigenen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck verringern und unseren Mandanten helfen, nachhaltiger zu werden.

Als stolzer Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen (United Nations Global Compact, kurz UNGC) hat sich EY dazu verpflichtet, die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, kurz SDGs) voranzutreiben und die zehn Prinzipien des UNGC in seine Strategie und Geschäftstätigkeit zu integrieren. Dazu gehört, dass wir Verantwortung, Inklusion und Nachhaltigkeit weiterhin und noch tiefgreifender in allem, was wir tun, verankern.

Über *EY Ripples* widmen sich unsere Beschäftigten SDG-Projekten und bündeln die Fähigkeiten, das Wissen und die Erfahrung des weltweiten EY-Netzwerks, um unsere gemeinsame Vision zu erreichen, bis zum Jahr 2030 das Leben von einer Milliarde Menschen positiv zu beeinflussen.

Bei unseren im Jahr 2021 gesetzten Dekarbonisierungszielen sind wir weiter auf Kurs und werden unsere absoluten Emissionen in den Scopes 1, 2 und 3 im Einklang mit dem auf wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhenden und von der Science Based Targets initiative (SBTi) gesetzten 1,5 °C-Ziel signifikant verringern. Wir streben weiterhin einen Netto-CO<sub>2</sub>-Ausstoß von null an. Dazu setzen wir gerade die nächste Phase unseres auf wissenschaftlichen Erkenntnissen basierenden Dekarbonisierungsplans um. Weitere Informationen zu unserer Zukunftsvision entnehmen Sie bitte dem Abschnitt „Langfristigen Mehrwert für die Gesellschaft schaffen“ in diesem Bericht und dem *EY Global Value Realized Report 2024*.

Wir laden alle unsere Stakeholder:innen, ein, weiterhin mit uns über unsere Strategie und über alle anderen in diesem Bericht behandelten Themen im Austausch zu bleiben.



# Über uns

In Deutschland erbringen wir vielfältige Beratungsleistungen aus der EY-Parthenon GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, der EY Tax GmbH Steuerberatungsgesellschaft, der EY Consulting GmbH, der EY Strategy & Transactions GmbH, der EY Real Estate GmbH, der EY-Parthenon Financial Services GmbH und der Ernst & Young Law GmbH Rechtsanwaltsgeellschaft Steuerberatungsgesellschaft (zusammen „EYD“ oder „wir“).

Bis auf die Ernst & Young Law GmbH Rechtsanwaltsgeellschaft Steuerberatungsgesellschaft sind wir Schwesterunternehmen der EY GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG), einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht („company limited by guarantee“). Jedes EY-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig. Der Name „EY“ bezieht sich in diesem Bericht auf das weltweite Netzwerk der Mitgliedsunternehmen von EYG.

Der Name „EMEA Limited“ bezieht sich in diesem Bericht auf Ernst & Young (EMEA) Limited, eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht („company limited by guarantee“). EMEA Limited ist die zentrale Verwaltungsgesellschaft für die EY-Mitgliedsunternehmen der EMEA-Area (Europe, Middle East, India and Africa). Sie unterstützt diese Unternehmen bei der Koordination und Zusammenarbeit, übt jedoch keine Kontrolle über sie aus. EMEA Limited ist selbst

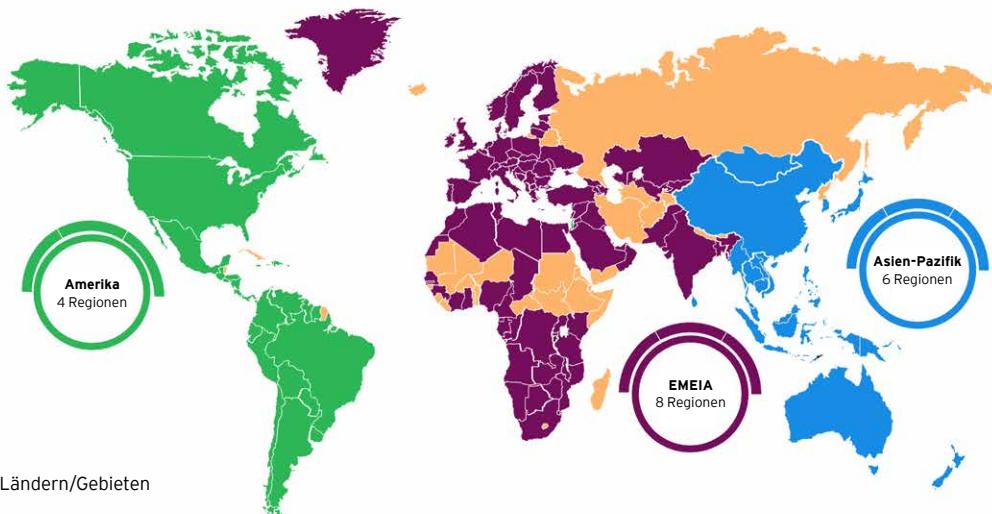
ein Mitgliedsunternehmen von EYG, das keine Finanzgeschäfte tätigt und auch keine anderen Geschäftstätigkeiten ausübt.

## Areas und Regionen von EY

Die Mitgliedsunternehmen von EY sind in drei geografische Bereiche (sogenannte Areas) gegliedert: Amerika (Americas), Asien-Pazifik (Asia-Pacific) sowie Europa, Naher und Mittlerer Osten, Indien und Afrika (Europe, Middle East, India and Africa, kurz EMEIA). Die Areas umfassen mehrere Regionen. Eine Region ist ein unter geografischen Gesichtspunkten organisierter Verbund von Mitgliedsunternehmen. Eine Ausnahme bilden die Regionen der Financial Services Organisation (FSO), die die Aktivitäten im Bereich Financial Services der entsprechenden EY-Mitgliedsunternehmen in einer Area umfassen.

EYD gehört zur EMEIA-Area. Die EMEIA-Area gliedert sich in acht Regionen. EYD ist Teil der Region Europe West, ihre Aktivitäten im Bereich Financial Services sind Teil der Region FSO.

Jede Region wählt ein Regional Partner Forum, dessen Vertreter:innen der Führungsebene der jeweiligen Region beratend und unterstützend zur Seite stehen. Der: Die Vorsitzende des Regional Partner Forum vertritt darüber hinaus seine:ihr Region im Global Governance Council (siehe unter „Global Governance Council“).



Stand 1. Juli 2024  
In den orange markierten Ländern/Gebieten  
ist EY nicht vertreten.



Vorwort	Über uns	Qualitätsmanagementsystem – unsere Qualitätspolitik	Bestandteile unseres Qualitätsmanagementsystems	Infrastruktur zur Unterstützung der Qualitätssicherung	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit	Anhang
---------	----------	---	---	--	--	--------

## Das EY-Netzwerk

EY ist einer der globalen Marktführer in Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Strategy and Transactions und Consulting. Weltweit haben sich annähernd 400.000 Beschäftigte in mehr als 145 Ländern gemeinsam zu „*Shape the future with confidence*“ verpflichtet; sie verbinden gemeinsame Werte, ein hoher Qualitätsanspruch, Integrität und eine kritische Grundhaltung. In den heutigen globalen Märkten ist unser nahtloser, integrierter Ansatz insbesondere für die Durchführung qualitativ hochwertiger, multinationaler Beratungsleistungen, die sich über beinahe alle Länder weltweit erstrecken können, wichtig.

Dieser nahtlose, integrierte Ansatz unterstützt die EY-Mitgliedsunternehmen dabei, bei verschiedenartigsten und komplexen Beratungsleistungen auf das Wissen und die Erfahrungen anderer EY-Mitgliedsunternehmen zurückzugreifen.

EYG koordiniert die verschiedenen Tätigkeiten der EY-Mitgliedsunternehmen und fördert die Zusammenarbeit zwischen ihnen, erbringt selbst jedoch keine Dienstleistungen. Ein grundsätzliches Ziel von EYG ist die weltweite Förderung qualitativ hochwertiger Dienstleistungen, die durch die EY-Mitgliedsunternehmen für Mandanten erbracht werden. Jedes EY-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig. Die Verpflichtungen und Aufgaben jedes EY-Mitgliedsunternehmens sind in den Richtlinien von EYG sowie in verschiedenen anderen Vereinbarungen festgelegt.

Die Struktur und die leitenden Gremien der globalen EY-Organisation werden nachfolgend dargestellt. Sie spiegeln die Grundprinzipien wider, nach denen EY als globale Organisation in seiner operativen Ausrichtung eine gemeinsame Strategie verfolgt.

Gleichzeitig agiert das EY-Netzwerk auch auf der Ebene der Regionen innerhalb der Areas. Mit diesem Operating Model verstärken wir unsere Fokussierung auf unsere Stakeholder:innen in den Regionen. Dies ermöglicht es den EY-Mitgliedsunternehmen, Beziehungen zu ihren Mandanten und anderen Stakeholder:innen in den einzelnen Ländern zu intensivieren und schneller auf lokale Bedürfnisse zu reagieren.

### Global Governance Council

Der Global Governance Council (GGC) ist ein wichtiges Aufsichtsgremium von EYG. Er setzt sich aus mindestens einem: einer Vertreter:in aus jeder Region, aus weiteren Partner:innen der EY-Mitgliedsunternehmen als passive Vertreter:innen sowie aus unabhängigen Vertreter:innen ohne Leitungsfunktion (Independent Non-Executives, kurz INEs) zusammen. Die Vertreter:innen der Regionen, die keine führende Managementfunktion innehaben, werden von ihrem Regional Partner Forum für drei Jahre gewählt, mit der Möglichkeit der einmaligen Wiederwahl für einen Dreijahreszeitraum. Seit dem 1. Juli 2024 sind die GGC-Vertreter:innen von EY US Mitglieder des dortigen gewählten Governing Board. Der GGC berät EYG bei der Ausarbeitung von Richtlinien und Strategien sowie in Bezug auf öffentlichkeitswirksame Aspekte der Entscheidungsprozesse. In einigen Fällen billigt der GGC auf Vorschlag des Global Executive (GE) bestimmte Sachverhalte, die EY betreffen könnten.

### Independent Non-Executives (INEs)

Bis zu sechs externe Kandidat:innen werden als globale INEs nominiert. Dabei handelt es sich um Führungsverantwortliche aus dem öffentlichen oder privaten Sektor, die über unterschiedliche geografische und berufliche Hintergründe verfügen. Sie bringen wichtige, mannigfaltige Perspektiven und fundiertes Expertenwissen in den GGC und in unsere globale Organisation ein. Sie stellen auch die Mehrheit im Public Interest Sub-Committee des GGC. Das Public Interest Sub-Committee befasst sich u. a. mit den öffentlichkeitswirksamen Aspekten unserer Entscheidungsprozesse und unserer Kommunikation mit den Stakeholder:innen sowie mit Fragen, die im Rahmen von Whistleblowing-Richtlinien und Verfahren auftreten, und beteiligt sich an Diskussionen zum Qualitäts- und Risikomanagement. Die globalen INEs werden von einem gesonderten Gremium nominiert, vom GE gebilligt und vom GGC bestätigt.

### Global Executive (GE)

Im GE sind Führungsverantwortliche der Gesamtorganisation („functions“), der Fachbereiche („service lines“) und der geografischen Gebiete („geographies“) von EY vereint. Den Vorsitz des GE hat der: die Chair und CEO von EYG inne.



Vorwort	Über uns	Qualitätsmanagementsystem – unsere Qualitätspolitik	Bestandteile unseres Qualitätsmanagementsystems	Infrastruktur zur Unterstützung der Qualitätssicherung	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit	Anhang
---------	----------	---	---	--	--	--------

Weitere Mitglieder des Gremiums sind die Global Managing Partners der Bereiche Client Service, Business Enablement, Growth & Innovation und Business Administration & Risk, die Area Managing Partners, das Global Functional Leadership for Talent sowie die Leaders der globalen Service Lines Assurance, Consulting, Strategy and Transactions und Tax.

Dem GE gehören auch der:die Global Vice Chair - Markets, der:die Global Vice Chair - Strategy, der:die Chair of the Emerging Markets Committee sowie ein:e Vertreter:in des Bereichs Emerging Markets an.

Das GE und der GGC billigen die Nominierung der Kandidat:innen für die Chair- und CEO-Position von EYG und die Ernennung der Global Managing Partners. Das GE bestätigt auch die Ernennung der Global Vice Chairs, die Mitglied im GE sind. Der GGC bestätigt die Ernennung aller Global Vice Chairs, die Mitglied im GE werden sollen.

Zu den Aufgaben des GE zählen die Förderung der globalen Ziele sowie die Entwicklung, Genehmigung und sofern relevant die Umsetzung von

- globalen Strategien und Plänen,
- gemeinsamen Standards, Methoden und Richtlinien, die in den EY-Mitgliedsunternehmen gefördert werden sollen,
- Beschäftigungsinitiativen, einschließlich der Kriterien und Prozesse für die Aufnahme, die Bewertung, die Entwicklung, die Vergütung und das Ausscheiden von Personen mit Partnerrang,
- Programmen zur Qualitätsverbesserung und Qualitäts sicherung,
- Stellungnahmen zu regulatorischen Angelegenheiten und Belangen des öffentlichen Interesses,
- Richtlinien und Leitlinien zur Leistungserbringung der EY-Mitgliedsunternehmen für internationale Mandanten, zu Geschäftsentwicklungen, Märkten und zum Branding,
- Entwicklungsfonds und Investitionsprioritäten von EY,

- jährlichen Finanzberichten und Finanzplänen von EYG und
- Empfehlungen des GGC zu bestimmten Sachverhalten.

Das GE wird außerdem regelmäßig über Prioritäten in Bezug auf das Qualitätsmanagementsystem und über Aspekte, die seiner Aufmerksamkeit bedürfen, informiert. Es ist darüber hinaus zur Mediation und Entscheidung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen EY-Mitgliedsunternehmen ermächtigt.

#### **GE-Ausschüsse**

Die GE-Ausschüsse, die vom GE eingesetzt wurden und sich aus Vertreter:innen der gesamten EY-Organisation zusammensetzen, sind für die Erarbeitung von Empfehlungen an das GE zuständig. Neben dem Global Audit Committee gibt es unter anderem auch Ausschüsse für die Bereiche Assurance, Consulting, Tax, Strategy and Transactions, Global Accounts, Emerging Markets, Talent und Risk Management.

#### **Global Practice Group**

Die Global Practice Group setzt sich aus Mitgliedern des GE und der GE-Ausschüsse sowie den Leaders der Regionen und Sektoren zusammen. Ziel dieses Gremiums ist es, das gemeinsame Verständnis der strategischen Ziele von EY zu fördern und die konsistente Umsetzung in allen EY- Mitgliedsunternehmen der globalen Organisation voranzubringen.

#### **EY-Mitgliedsunternehmen**

Entsprechend den Regeln von EYG verpflichten sich die EY-Mitgliedsunternehmen, die Ziele von EY, z. B. die Erbringung qualitativ hochwertiger Dienstleistungen weltweit, zu verfolgen. Zu diesem Zweck setzen sie die globalen Strategien und Pläne um und arbeiten daran, die vorgegebenen Dienstleistungen anbieten zu können. Sie sind verpflichtet, allgemeine Standards, Methoden und Richtlinien einzuhalten, besonders in den Bereichen Methoden, Qualitätsmanagementsystem, Risikomanagement, Unabhängigkeit, Wissenstransfer, Talent und Technologien.

Vor allem verpflichten sich die EY-Mitgliedsunternehmen, ihre Tätigkeit unter Einhaltung der geltenden berufsständischen und ethischen Standards wie auch der geltenden gesetzlichen Vorschriften auszuüben. Grundlagen dieser Verpflichtung zu Integrität und richtigem Handeln sind unser globaler EY-



Vorwort	Über uns	Qualitätsmanagementsystem – unsere Qualitätspolitik	Bestandteile unseres Qualitätsmanagementsystems	Infrastruktur zur Unterstützung der Qualitätssicherung	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit	Anhang
---------	----------	---	---	--	--	--------

Verhaltenskodex (EY Global Code of Conduct) und unsere Werte (siehe unter „Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion“).

Neben der Verpflichtung zur Einhaltung der Regeln von EYG bestehen mit den EY-Mitgliedsunternehmen weitere Vereinbarungen, die verschiedene Aspekte ihrer Mitgliedschaft im EY-Netzwerk betreffen. Dazu gehören beispielsweise das Recht und die Pflicht, den Namen EY zu führen und am Wissenstransfer zwischen den EY-Mitgliedsunternehmen teilzunehmen.

Die EY-Mitgliedsunternehmen unterliegen einer ständigen Überprüfung hinsichtlich der Einhaltung der Anforderungen und Richtlinien von EYG, u. a. im Hinblick auf Unabhängigkeit, Risikomanagement, Methoden und Talent. EY-Mitgliedsunternehmen, die nicht in der Lage sind, die Qualitätsverpflichtungen und sonstigen EYG-Mitgliedschaftsanforderungen zu erfüllen, können aus dem EY-Netzwerk ausgeschlossen werden.

## Langfristiger Mehrwert für die Gesellschaft

Angesichts der drängenden und miteinander verwobenen Herausforderungen des Klimawandels und der sozialen Ungleichheit glauben wir, dass Unternehmen schneller und umfassender auf eine „**better working world**“ hinarbeiten müssen. Nur so schaffen wir den Übergang zu einer New Economy, in der Unternehmen, Menschen und unser Planet erfolgreich bestehen können. Diese neue Form des Wirtschaftens muss von vornherein durch soziale Gerechtigkeit, wirtschaftliche Inklusion und ökologische Regenerationsfähigkeit gekennzeichnet sein.

Als Organisation führen wir in großem Maße Veränderungen herbei, indem wir Allianzen eingehen, Zusammenarbeit fördern und jede:n Einzelne:n sowie alle Unternehmensbereiche dazu aufrufen, sich daran zu beteiligen.

Wir konzentrieren uns weiterhin darauf, einen dauerhaften Mehrwert zu schaffen, zu erhalten und zu messen – für unsere Beschäftigten, unsere Mandanten und die Gesellschaft als Ganzes. Indem EY all diese Dimensionen vereint, versuchen wir, unserem Anspruch „**Building a better working world**“ gerecht zu werden.

Dabei spielen die Leistungen von EY bereits jetzt eine wesentliche Rolle, sei es bei der Beratung von Regierungen hinsichtlich des Aufbaus nachhaltigerer und inklusiverer Volkswirtschaften oder bei der Unterstützung von Unternehmen im Hinblick auf die schwerpunktmäßige Erzielung von langfristigem Mehrwert für alle Stakeholder:innen und die diesbezügliche Berichterstattung. Allerdings kann und muss angesichts der Tatsache, dass alle Stakeholder:innen ihre Rolle auf diesem Weg gerade erst festlegen, noch mehr getan werden.

Als Unterzeichner des UNGC hat sich EY 2009 dazu verpflichtet, dessen zehn Prinzipien und die SDGs in seine Strategie, Unternehmenskultur und Geschäftstätigkeit zu integrieren. Die regulatorischen Anforderungen an die Berichterstattung entwickeln sich immer weiter. Daher bereiten wir uns auf Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung wie die Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (Corporate Sustainability Reporting Directive, kurz CSRD, und Standards des International Sustainability Board, kurz ISSB) der EU vor.

Unsere Verpflichtung zur Schaffung langfristiger Werte spiegelt sich unter anderem in folgenden Punkten wider:

### Globale, unternehmerisch verantwortungsvolle und nachhaltigkeitsbezogene Governance-Strukturen

Dem Corporate Responsibility Governance Council (CRGC) gehören sieben Mitglieder des GE an, sodass hochrangige Führungskräfte unseres Unternehmensnetzwerks aus allen Teilen der Welt darin vertreten sind. Der CRGC koordiniert auf der Ebene von EY Global die Corporate-Responsibility-Funktion, die EY Ripples betreibt, unser Corporate-Responsibility-Programm, das unser langfristiges Ziel unterstützt, bis zum Jahr 2030 das Leben von einer Milliarde Menschen positiv zu beeinflussen, indem wir die Arbeitskräfte der Zukunft unterstützen, mit SDG-fokussierten Entrepreneur:innen (sog. Impact-Entrepreneur:innen) zusammenarbeiten und die ökologische Nachhaltigkeit fördern. Zudem stärkt der CRGC durch die Koordination der nichtfinanziellen Berichterstattung die Transparenz und entwickelt Leading Practices für andere Nachhaltigkeitsprogramme. Die „EY Global Corporate Responsibility“-Funktion wird vom EY Global Corporate Responsibility Leader geleitet, der an ein GE-Mitglied berichtet und dem EY Global Sustainability Executive angehört.



Vorwort	Über uns	Qualitätsmanagementsystem – unsere Qualitätspolitik	Bestandteile unseres Qualitätsmanagementsystems	Infrastruktur zur Unterstützung der Qualitätssicherung	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit	Anhang
---------	----------	---	---	--	--	--------

Zum EY Global Sustainability Executive gehören Führungskräfte aus allen Service Lines, Sektoren, Branchen und Regionen. Sie sind für die Festlegung der Strategie rund um unsere wertebasierten Dienstleistungen im Bereich Nachhaltigkeit zuständig, die unsere Mitgliedsunternehmen für Mandanten erbringen. Den Vorsitz hat der:die EY Global Vice Chair Sustainability, der:die durch Vertreter:innen aus der gesamten globalen EY-Organisation unterstützt wird, darunter auch der:die EY Global Climate Change and Sustainability Services Leader.

### Nachhaltigkeit in der Belegschaft verankern

Durch Schulungen, Engagement und Investitionen in die Technologieausstattung fördern wir Nachhaltigkeit in allen Bereichen unserer Organisation. Gelegenheiten, sich einzubringen, zu lernen und sich weiterzuentwickeln, sind das Herzstück unserer Talentförderung und essenziell für die Weiterentwicklung unseres Dienstleistungsangebots als Reaktion auf neue Fragen im ESG-Bereich. Unser Ziel ist der Aufbau von Sachkenntnis über und Vertrautheit mit Nachhaltigkeitsthemen. Dabei müssen wir alle Beschäftigten mitnehmen.

Unser Sustainability-Master-Programm steht allen unseren Beschäftigten offen. Im Jahr 2022 haben wir in Deutschland ein verpflichtendes Grundlagentraining zu Nachhaltigkeit für alle Mitarbeitenden eingeführt. Seitdem aktualisieren wir das Web Based Learning (WBL), das auch für alle Neueinsteiger:innen verpflichtend ist, regelmäßig.

Unsere Beschäftigten haben über eine umfassende Bandbreite von Themen die Möglichkeit zu lernen, Dinge zu hinterfragen und sich einzubringen. Das ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Sustainability@ EY, unsere EY-interne Nachhaltigkeits-Community, hat mehr als 5.000 Mitglieder.

Im internen Sustainability-Leaders-Netzwerk tauschen sich mehr als 900 Führungskräfte monatlich und vierteljährlich aus, um danach die Community über wichtige Fortschritte in der Entwicklung unserer Kompetenzen sowie im Rahmen der übergreifenden Nachhaltigkeitsagenda zu informieren. Außerdem ermöglicht uns dieses Netzwerk den Austausch regionaler und lokaler Sichtweisen darüber, wie sich Nachhaltigkeit auf die Agenda unserer Mandanten und der Politik auswirkt. Bei den EY Eco-Innovators handelt es sich um eine von EY-Mitarbeitenden ins Leben gerufene, aus mehr als 3.700 Personen

bestehende Community. Sie eröffnet EY-Mitarbeitenden neue Wege, Dinge zu hinterfragen, sich Wissen anzueignen und Erfahrungen über die Auswirkungen von Nachhaltigkeit auf Menschen und unsere Geschäftstätigkeit auszutauschen.

### Das Streben von EY nach sozialer Wirkung

Über *EY Ripples* widmen sich unsere Beschäftigten SDG-Projekten und bündeln die Fähigkeiten, das Wissen und die Erfahrung des weltweiten EY-Netzwerks, um unsere gemeinsame Vision zu erreichen, bis zum Jahr 2030 das Leben von einer Milliarde Menschen positiv zu beeinflussen.

Seit dem Start von EY Ripples im Jahr 2018 hatten wir einen positiven Impact auf das Leben von über 192 Millionen Menschen (in Deutschland über 9 Millionen).

Über EY Ripples engagieren wir uns zusammen mit Mandanten und gleichgesinnten Organisationen gemeinnützig in Initiativen mit sozialer Wirkung, um gemeinsam mehr Durchschlagskraft bei der Umsetzung der SDGs der UN zu erreichen.

Dieser Gesinnung tragen wir mit TRANSFORM, einer unserer Vorzeigeinitiativen, Rechnung. Angeführt von Unilever, EY und dem britischen Foreign, Commonwealth & Development Office (FCDO) bringt TRANSFORM Unternehmen, Spendewillige, Investor:innen und Forschende zusammen, um vorausdenkende Impact Enterprises z. B. in Afrika und Asien zu unterstützen. Bisher wurden im Rahmen von TRANSFORM circa 125 Projekte in Unternehmen in 17 Ländern finanziert, und über 150 EY-Mitarbeitende haben sich freiwillig gemeldet, um Unternehmen innerhalb des TRANSFORM-Netzwerks zu unterstützen.

2024 haben wir bei EY die Katastrophenhilfe offiziell als eine unserer strategischen Prioritäten aufgenommen. Dadurch werden nun alle Formen der Hilfe wie Freiwilligenarbeit und Geld- oder Sachspenden in unserer verbesserten Methodik zur Bewertung der Auswirkungen der Katastrophenhilfe berücksichtigt.

Im Rahmen einer laufenden Social Impact Alliance mit Microsoft vergibt EY weiterhin den sog. Green Skills Passport an arbeitslose Jugendliche, die sich nicht in einer Schul- oder Berufsausbildung befinden. Die Pilotprogramme zeigen, dass sich 61 % der Jugendlichen, die den Kurs abgeschlossen ha-



Vorwort	Über uns	Qualitätsmanagementsystem – unsere Qualitätspolitik	Bestandteile unseres Qualitätsmanagementsystems	Infrastruktur zur Unterstützung der Qualitätssicherung	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit	Anhang
---------	----------	---	---	--	--	--------

ben, auf Jobs im Umweltbereich bewerben wollen, 43 % beabsichtigen, ein Studium im Nachhaltigkeitsbereich aufzunehmen oder weitere entsprechende Schulungen zu durchlaufen. Der Green Skills Passport wird mittlerweile in zehn Ländern angeboten.

Impact-Entrepreneur:innen nutzen innovative Geschäftsmodelle, um das Leben lokaler Gemeinschaften von Grund auf zu verändern. Häufig benötigen sie aber Unterstützung, um einen Wandel im großen Stil herbeizuführen. EY organisiert Veranstaltungen, um SDG-orientierte Partnerschaften zwischen großen Unternehmen, Impact-Entrepreneur:innen und Nichtregierungsorganisationen zu initiieren und zu stärken. Wir haben außerdem den Social Entrepreneurship Rise Ahead Pledge der Schwab Foundation unterzeichnet und uns damit verpflichtet, unsere Investitionen in soziale Innovationen zu erhöhen.

Die gleichberechtigte Nutzung von KI eröffnet ein enormes Potenzial für positiven sozialen Wandel. Wir sind ein Building Partner von data.org und arbeiten in einer globalen Community von Fachleuten daran, die Datennutzung in der Social Impact Community voranzubringen. Außerdem beteiligen wir uns aktiv an der Teach AI Community. Dort gehören wir zusammen mit Microsoft dem Beirat an und unterstützen wichtige Initiativen. Zusammen mit Teach For All hat EY die Kapazitäten für den Aufbau eines Netzwerks mit einem Curriculum zu generativer KI (GenAI) für 15.000 Lehrkräfte geschaffen. Als Teil der Technovation AI Forward Alliance steht EY etwa 25 Millionen Mädchen und jungen Frauen bei Schulungen zu KI, Programmieren und Unternehmertum mit Mentor:innen und Coaches zur Seite, um ihnen ein eigenständiges Leben zu ermöglichen.

### Dekarbonisierungsziele von EY

Bei der Umsetzung unserer im Jahr 2021 gesetzten Dekarbonisierungsziele sind wir weiter auf Kurs. Wir werden unsere absoluten Emissionen in den Scopes 1, 2 und 3 gegenüber dem Geschäftsjahr 2019 im Einklang mit dem auf wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhenden und von der SBTi gesetzten 1,5 °C-Ziel signifikant verringern.

1. Verringerung von Emissionen im Zusammenhang mit Geschäftsreisen
2. Senkung des allgemeinen Stromverbrauchs in den Büros und Bezug der noch benötigten Menge aus 100 % erneuerbaren Energien (seit 2022 Mitglied der RE100-Initiative)
3. Strukturierung der Stromabnahmeverträge, sodass EY mehr Strom aus erneuerbaren Energien in nationale Versorgungsnetze einspeist, als es verbraucht
4. Anwendung naturbasierter Lösungen und Technologien zur CO<sub>2</sub>-Reduzierung, um jedes Jahr mehr CO<sub>2</sub> aus der Atmosphäre zu entnehmen oder zu kompensieren, als ausgestoßen wird
5. Ausstattung der Beratungsteams mit Tools, mit denen sie die im Zusammenhang mit der Ausführung mandantenbezogener Arbeit ausgestoßene CO<sub>2</sub>-Menge berechnen und anschließend verringern können
6. Verpflichtung von Lieferanten von EY (nach Ausgaben) zur Festlegung von auf wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhenden Zielen
7. Investition in Leistungen und Lösungen von EY, die Mandanten bei der Dekarbonisierung ihrer Unternehmen unterstützen und Lösungen für andere Herausforderungen und Chancen im Bereich Nachhaltigkeit bieten

Unsere Umweltstrategie wird die bestehenden Dekarbonisierungsziele ausweiten, um geänderten Markterwartungen und wissenschaftlich fundierten Standards zu genügen. Wir streben weiterhin einen Netto-CO<sub>2</sub>-Ausstoß von null an. Weitere Informationen finden sich in unserem Nachhaltigkeitsbericht.

### Die Mandanten zu mehr Nachhaltigkeit führen

Dass wir unsere Kompetenzen, Dienstleistungen und Lösungen entsprechend den Bedürfnissen der Mandanten, dem sich wandelnden Verständnis von Wissenschaft und dessen Auswirkungen auf die Gesellschaft erfolgreich weiterentwickeln können, stellen wir seit über 20 Jahren unter Beweis. Unsere Sustainability Services sollen unsere Mandanten zu unkonventionellem Denken anregen und sie dabei unterstützen, einen



Vorwort	Über uns	Qualitätsmanagementsystem – unsere Qualitätspolitik	Bestandteile unseres Qualitätsmanagementsystems	Infrastruktur zur Unterstützung der Qualitätssicherung	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit	Anhang
---------	----------	---	---	--	--	--------

Blick für die großen Zusammenhänge zwischen Risikomanagement, Reduzierung von Kosten und Komplexität, Förderung von Innovationen, Schaffung von Vertrauen und Erzielung messbarer Ergebnisse zu entwickeln.

EY verfügt auf globaler Ebene über ein umfassendes Verständnis der Nachhaltigkeit und ein tiefgreifendes Branchenwissen, das entsprechend von Teams auf regionaler Ebene umgesetzt wird. Unsere Dienstleistungen bestehen zunehmend darin, Untersuchungen zum systemischen Wandel anzustellen, die es braucht, damit unsere Mandanten fundierte Pläne für die nahe und ferne Zukunft fassen können.

Unsere Teams unterstützen unsere Mandanten in vielfältigen Bereichen:

- Leistungsangebot basierend auf nachhaltigkeitsbezogener Expertise, einschließlich Natur und Biodiversität, Nachhaltigkeitssteuern, Finanzierung und Anreize sowie Klimarisiken
- Regulatory und Reporting Services zur Abdeckung komplexer, im Wandel begriffener Anforderungen über unterschiedliche Länder hinweg
- Strategie- und Transformationsberatung mit Fokus auf multidisziplinärer und branchenspezifischer, nachhaltigkeitsgesteuerter Transformation unter Berücksichtigung von Strategie, Geschäftsbetrieb, Risiken, Technologien, Daten, Beschäftigten und Finanzen
- nachhaltigkeitsbasierte Leistungen, durch die wir mit einem breiteren ganzheitlichen Portfolio auf Nachhaltigkeitstrigger und -wege für unsere Mandanten reagieren können
- klimabezogene Berichterstattung, einschließlich der Entwicklung von Programmen zur Unterstützung der nichtfinanziellen Berichterstattung und der Offenlegung der Leistung in Übereinstimmung mit regulatorischen Berichterstattungsanforderungen (z. B. CSRD) und freiwilligen Rahmenwerken für die Berichterstattung (z. B. TCFD, ISSB, CDP, GRI)

Wenn wir unseren Mandanten helfen, sich ambitionierte Ziele zu setzen und deren Umsetzung zu planen, entsprechend zu investieren und den Fortschritt nachzuverfolgen, entfaltet EY seine größte Wirkung, um die Transformation zu erreichen, die als Antwort auf die aktuellen Klima- und Umweltkrisen erforderlich ist. Wir erbringen für unsere Mandanten Sustainability Services sowohl über ein eigens eingerichtetes Team für zentrale ESG- und Nachhaltigkeitsherausforderungen als auch im Rahmen unseres klassischen Leistungsportfolios.

Im Rahmen unserer Dienstleistungen informieren und unterstützen wir darüber hinaus unsere Stakeholder:innen bei der Entwicklung von Standards, z. B. durch Unterstützung des ISSB, der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG), der Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD) und der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).



# Qualitätsmanagementsystem - unsere Qualitätspolitik

## Unsere Aufgabe als Berater

Die Reputation von EYD als Anbieter qualitativ hochwertiger Beratungsleistungen unter Wahrung unserer Unabhängigkeit und Objektivität ist ein Schlüssel für unseren Erfolg. Wir investieren in unser Qualitätsmanagementsystem und in die kontinuierliche Sicherstellung unserer Objektivität, Unabhängigkeit und kritischen Grundhaltung. Dies alles sind Grundvoraussetzungen für die Durchführung qualitativ hochwertiger Beratungen. Die Ausgestaltung, die Einrichtung und die Durchsetzung eines wirksamen Qualitätsmanagementsystems sind im Rahmen dieser Bemühungen unerlässlich.

Unsere Teams zur Erbringung von Beratungsleistungen setzen sich aus qualifizierten Mitarbeitenden mit unterschiedlichen Fach- und Branchenkenntnissen zusammen. Wir entwickeln unsere Qualitäts- und Risikomanagementprozesse ständig fort, um die Qualität unserer Dienstleistungen konstant auf hohem Niveau zu halten.

Der Markt und unsere Stakeholder:innen fordern Beratungsleistungen von konstant hoher Qualität; zugleich wird zunehmend darauf geachtet, dass diese Leistungen so effektiv und effizient wie möglich erbracht werden. EY ist ständig auf der Suche nach neuen Wegen, wie Effektivität und Effizienz der Qualitätssicherungsprozesse gesteigert und gleichzeitig die hohe Qualität kontinuierlich weiterentwickelt werden kann.

EY analysiert, in welchen Bereichen die Beratungsqualität der EY-Mitgliedsunternehmen hinter deren eigenen Erwartungen und hinter den Erwartungen der Stakeholder:innen zurückbleibt. Dazu gehören auch Anstrengungen, aus den Ergebnissen externer und interner Qualitätskontrollen sowie sonstiger Nachschautätigkeiten zu lernen und die Ursachen für das Auftreten von Qualitätsschwächen zu identifizieren („Root Cause Analysis“), um die Beratungsqualität permanent zu verbessern.

## Ausgestaltung, Einrichtung und Durchsetzung eines Qualitätsmanagementsystems

Unser Qualitätsmanagementsystem basiert auf einem vorausschauenden und risikobasierten Ansatz für das Qualitätsmanagement, in dessen Rahmen die EY-Mitgliedsunternehmen ein Qualitätsmanagementsystem ausgestalten, einrichten und durchsetzen.

Der Ansatz von EY besteht darin, ein Qualitätsmanagementsystem auszugestalten, einzurichten und durchzusetzen, das über das gesamte Netzwerk der EY-Mitgliedsunternehmen hinweg konsistent angewendet wird, um die Auftragsqualität und die operative Wirksamkeit zu fördern. In einer globalen Wirtschaft, in der viele Beratungsprojekte transnationalen Charakter haben und die Einbindung anderer EY-Mitgliedsunternehmen erfordern, ist dies besonders wichtig.

Zu diesem Zweck können die EY-Mitgliedsunternehmen bei der Ausgestaltung, der Einrichtung und der Durchsetzung ihres jeweiligen Qualitätsmanagementsystems auf bestimmte Richtlinien, Technologien, Strategien und Programme zurückgreifen. Ziel dieser Ressourcen ist die Unterstützung der EY-Mitgliedsunternehmen und ihrer Mitarbeitenden.

So berücksichtigt beispielsweise unser Ansatz für den erforderlichen Risikobeurteilungsprozess Beiträge und Rückmeldungen aus den Service Lines, Verwaltungsfunktionen und geografischen Gebieten von EY, um globale Mindestanforderungen festzulegen, u. a. zu Qualitätszielen, Qualitätsrisiken und Reaktionen auf diese Risiken (einschließlich wesentlicher Kontrollen im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems). Darüber hinaus wurden und werden auch weiterhin globale Tools entwickelt, die die Prozesse des Qualitätsmanagementsystems unterstützen.

Die EY-Mitgliedsunternehmen wie auch EYD sind für die Ausgestaltung, die Einrichtung und die Durchsetzung ihres Qualitätsmanagementsystems verantwortlich. Darüber hinaus tragen sie die Verantwortung für

- die Beurteilung der ihnen zur Verfügung gestellten Richtlinien, Technologien, Strategien, Programme und Mindestanforderungen an Qualitätsziele, Qualitätsrisiken und die entsprechenden Reaktionen und
- die Entscheidung, ob diese durch das jeweilige EY-Mitgliedsunternehmen ergänzt werden müssen, damit sie sich zur Anwendung eignen (z. B. erforderliche Anpassungen der Richtlinien, damit sie lokalen Vorschriften entsprechen, oder Übersetzung des Inhalts in die Landessprache).



Vorwort	Über uns	Qualitätsmanagementsystem – unsere Qualitätspolitik	Bestandteile unseres Qualitätsmanagementsystems	Infrastruktur zur Unterstützung der Qualitätssicherung	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit	Anhang
---------	----------	---	---	--	--	--------

## Rollen im Hinblick auf das Qualitätsmanagementsystem

Um die Ausgestaltung, die Einrichtung und die Durchsetzung des Qualitätsmanagementsystems von EYD zu ermöglichen, werden Personen Rollen im Hinblick auf das Qualitätsmanagementsystem (SQM-Rollen) zugewiesen. Die Personen in diesen Rollen verfügen über angemessene Erfahrung, Kenntnisse, Einfluss und Autorität sowie über ausreichend Zeit, um ihre Rollen im Hinblick auf das Qualitätsmanagementsystem auszuüben. Sie sind für die Erfüllung ihrer Verantwortlichkeiten rechenschaftspflichtig.

Die SQM-Rollen und -Verantwortlichkeiten im Hinblick auf das Qualitätsmanagementsystem sind in globalen Policies festgelegt, um eine konsistente Umsetzung des Qualitätsmanagementsystems voranzutreiben. Haben diese Personen Leitungsfunktionen in EY-Mitgliedsunternehmen inne oder sind sie mit Aufgaben im Regional Leadership betraut, gelten außerdem unsere Accountability Frameworks, die ihre Rechenschaftspflicht in Bezug auf ihre Aufgaben im Zusammenhang mit dem Qualitätsmanagementsystem und andere qualitätsrelevante Aufgaben darlegen und definieren, wie sich die Erfüllung dieser Aufgaben auf ihre Leistungsbeurteilung auswirkt.

Zu den wichtigsten Rollen im Hinblick auf das Qualitätsmanagementsystem zählen u. a. die Folgenden:

**Letztverantwortung und Rechenschaftspflicht:** Der Country Managing Partner trägt die Letztverantwortung und Rechenschaftspflicht für das Qualitätsmanagementsystem und dessen Beurteilung und zieht die Schlussfolgerung zu dessen Wirksamkeit.

**Operative Verantwortlichkeit für das Qualitätsmanagementsystem:** Der jeweiligen Geschäftsführung bzw. dem Service Line Leader obliegt die operative Verantwortlichkeit für das Qualitätsmanagementsystem.

Diese Verantwortlichkeit umfasst auch die Aufsicht über den Verbesserungsprozess und die Abgabe einer Empfehlung hinsichtlich der Schlussfolgerung zur jährlichen Beurteilung des Qualitätsmanagementsystems an den Country Managing Partner. Die Geschäftsführung benennt einen Service Line (SL) Quality Leader, der ihn dabei unterstützt, seine Verantwortlichkeiten im Zusammenhang mit dem Qualitätsmanagementsystem zu erfüllen, in Abstimmung mit dem Risk Management. Die Rechenschaftspflicht verbleibt bei der Geschäftsführung.

**Operative Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Unabhängigkeitsanforderungen:** Dem Country Independence Leader obliegt die operative Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Unabhängigkeitsanforderungen.

**Operative Verantwortlichkeit für die Überwachung des Qualitätsmanagementsystems:** Dem SL Quality Leader wurde die operative Verantwortlichkeit für die Überwachung des SQM übertragen.

## Beurteilung der Wirksamkeit des Qualitätsmanagementsystems

Die Geschäftsführung ist verpflichtet, das Qualitätsmanagementsystem von EYD zu beurteilen und eine Schlussfolgerung zu dessen Wirksamkeit zu ziehen.

Grundlage für die Beurteilung, ob das Qualitätsmanagementsystem von EYD hinreichende Sicherheit verschafft, ist, dass

- EYD und sein Fachpersonal ihre Verantwortlichkeiten in Übereinstimmung mit Standards sowie einschlägigen gesetzlichen und anderen rechtlichen Anforderungen erfüllen und Aufträge in Übereinstimmung mit solchen Standards und Anforderungen durchführen und



Vorwort	Über uns	Qualitätsmanagementsystem – unsere Qualitätspolitik	Bestandteile unseres Qualitätsmanagementsystems	Infrastruktur zur Unterstützung der Qualitätssicherung	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit	Anhang
---------	----------	---	---	--	--	--------

■ zur Beurteilung der Wirksamkeit des Qualitätsmanagementsystems Informationen herangezogen werden, die im Rahmen vorhergehender Nachschautätigkeiten im relevanten Zeitraum gesammelt wurden. Bei dieser Beurteilung werden die Ergebnisse folgender Verfahren berücksichtigt:

- auftragsbezogene interne und externe Qualitätskontrollen und Inspektionen
- andere Nachschautätigkeiten (z. B. Überprüfung der Einhaltung der beruflichen Verhaltensanforderungen in Bezug auf Unabhängigkeit durch EYD und sein Fachpersonal, Auswertung von Kritik an der Qualität des Qualitätsmanagementsystems seitens externer Prüfer sowie von über die EY/Ethics Hotline gemeldeten Sachverhalten)

Die Beurteilung der Ergebnisse der Nachschautätigkeiten, einschließlich der Beurteilung, ob Feststellungen einzeln oder in Kombination mit anderen einen Mangel begründen, erfolgt unter Anwendung pflichtgemäßen Ermessens. Etwaige identifizierte Mängel bedürfen der Durchführung einer Ursachenanalyse und der Entwicklung eines Plans zur Verbesserung der Qualität. Zudem wird beurteilt, wie schwerwiegend und umfassend ein identifizierter Mangel ist. Im Rahmen der Schlussfolgerung zur jährlichen Beurteilung des Qualitätsmanagementsystems muss ein Mitgliedsunternehmen, sofern ein schwerwiegender Mangel identifiziert wurde, beurteilen, ob die Auswirkungen des Mangels behoben wurden und die ergriffenen Verbesserungsmaßnahmen im Betrachtungszeitraum wirksam waren.



# Bestandteile unseres Qualitäts-managementsystems

In den folgenden Abschnitten werden die grundsätzlichen Bestandteile des Qualitätsmanagementsystems von EYD beschrieben:

- Risikobeurteilungsprozess des Qualitätsmanagementsystems
- Praxisführung und -steuerung
- Relevante ethische und gesetzliche Anforderungen
- Annahme und Fortführung von Geschäftsbeziehungen und Aufträgen
- Auftragsdurchführung
- Ressourcen
- Information und Kommunikation
- Nachschau- und Verbesserungsprozess im Qualitätsmanagementsystem

## Risikobeurteilungsprozess des Qualitätsmanagementsystems

EYD hat einen Risikobeurteilungsprozess ausgestaltet und umgesetzt, um Qualitätsziele festzulegen, Qualitätsrisiken zu identifizieren und zu beurteilen sowie entsprechende Reaktionen in Bezug auf diese Qualitätsrisiken zu planen und umzusetzen. Der Risikobeurteilungsprozess wird jährlich durchgeführt.

## Praxisführung und -steuerung

### Tone at the Top

Die Unternehmensführung von EYD fördert durch den richtigen Tone at the Top das Qualitätsumfeld der Praxis und zeigt durch ihr Verhalten und Handeln, dass sie hinter dem Leitbild von EY, „*Building a better working world*“, steht. Wenngleich der richtige Tone at the Top unverzichtbar ist, ist unseren Mitarbei-

tenden bewusst, dass unsere qualitätsbezogene und berufständische Verantwortung bei ihnen beginnt und sie innerhalb ihrer Teams und ihres Umfelds Vorbilder sind. Unsere gemeinsamen Werte dienen den EY-Mitarbeitenden als Anregung und Anleitung, das Richtige zu tun. Dies und der Qualitätsanspruch von EY beschreiben eindeutig, wer wir sind. Sie sind fester Bestandteil unseres täglichen Handelns.

Die Unternehmenskultur von EY legt großen Wert auf Zusammenarbeit und hebt in besonderem Maße die Bedeutung der Konsultation hervor, wenn es um komplexe oder ermessensbehaftete Fragen oder um Fragen im Zusammenhang mit Unabhängigkeitsvorschriften geht. Ferner ist es uns wichtig sicherzustellen, dass unsere Beratungsteams und die von ihnen unterstützten Unternehmen die Ergebnisse einer Konsultation umsetzen; gegebenenfalls greifen wir regulierend ein.

Unsere konsequente Haltung ist, dass weder ein einzelner Mandant noch eine Geschäftsbeziehung mit Dritten wichtiger sein kann als die Wahrung unserer ethischen Standards, unserer Integrität und unserer Reputation.

Der Stellenwert von ethischem Verhalten und Integrität bei EY ist im globalen EY-Verhaltenskodex und in anderen Verhaltensrichtlinien verankert und in unsere Konsultationskultur, unsere Trainingsprogramme und unsere interne Kommunikation eingebettet. Die Unternehmensführung betont, wie wichtig es ist, unsere Berufsgrundsätze und Richtlinien einzuhalten und qualitativ hochwertige Dienstleistungen zu erbringen. Sie geht dabei mit gutem Beispiel voran. Darüber hinaus bewerten EY-Mitgliedsunternehmen die Qualität der erbrachten Prüfungs- und Beratungsleistungen, die eine Schlüsselgröße für die Beurteilung und Vergütung der EY-Fachmitarbeitenden ist.

### Globaler Verhaltenskodex

Wir fördern eine Unternehmenskultur, in deren Mittelpunkt die Integrität unserer Fachmitarbeitenden und aller, die für uns tätig sind, steht. Die in unserem globalen EY-Verhaltenskodex verankerten Grundsätze geben uns klare Regeln an die Hand und sind Leitbild für unser Handeln und unsere Berufsausübung. Sie sind von allen Beschäftigten bei EY zu beachten. Der globale EY-Verhaltenskodex ist in fünf Kategorien unterteilt:



Vorwort

Über uns

Qualitätsmanagement-  
system – unsere  
Qualitätspolitik

Bestandteile unseres  
Qualitätsmanagements-  
systems

Infrastruktur zur  
Unterstützung der  
Qualitätssicherung

Maßnahmen zur  
Wahrung der  
Unabhängigkeit

Anhang

1. Zusammenarbeit innerhalb von EY
2. Zusammenarbeit mit Mandanten und anderen Dritten
3. Handeln unter dem Gesichtspunkt der professionellen Integrität
4. Wahrung unserer Objektivität und Unabhängigkeit
5. Schutz von Daten, Informationen und geistigem Eigentum

Wir haben Verfahren implementiert, die die Einhaltung unseres globalen EY-Verhaltenskodex unterstützen. Damit und durch regelmäßige Kommunikation wollen wir ein Umfeld schaffen, in dem sich sämtliche Beschäftigten zu verantwortungsbewusstem Handeln aufgerufen fühlen; dies beinhaltet auch die Meldung von Fehlverhalten ohne Angst vor Konsequenzen. Insgesamt hat die Personalbefragung (People Pulse) vom März 2024 gezeigt, dass die Teilnehmenden der Meinung waren, die an sie gerichteten Erwartungen unter Wahrung von ethischem Verhalten und Integrität erfüllen zu können, und dass die Entscheidungen ihrer Vorgesetzten in Einklang mit unseren Werten und unserem Verhaltenskodex standen.

### Accountability Frameworks

Bei unseren sogenannten Accountability Frameworks handelt es sich um eine Reihe von Richtlinien und Rahmenkonzepten, in denen wir u. a. die richtige Umsetzung von Prozessen und unsere Qualitätsstandards beschreiben. Sie stellen klar, dass jede Person in der Position Partner, Principal, Associate Partner bzw. Partner Non-Equity, Executive Director, Managing Director, Director oder Leader von EY ihren Pflichten in Bezug auf das Qualitätsmanagementsystem und andere qualitätsrelevante Aufgaben nachkommen muss und wie sich die Erfüllung dieser Pflichten auf ihre Leistungsbeurteilung auswirkt.

Die globalen Accountability Frameworks gelten unabhängig von Rolle, Service Line oder Standort für jede Person in der Position Partner, Principal, Associate Partner bzw. Partner Non-Equity, Executive Director, Managing Director oder Director von EY. Darüber hinaus gibt es zwei zusätzliche Accountability Frameworks für Beschäftigte in Führungspositionen in den EY-Mitgliedsunternehmen und auf regionaler Ebene, die für Führungskräfte in allen Service Lines und Verwaltungsfunktionen gelten.

Alle Accountability Frameworks enthalten klare Erwartungen bezüglich unserer Qualitätsanforderungen, um das Vertrauen zu wahren, das unsere externen Stakeholder:innen in uns setzen. Weiterhin sind in diesen Rahmenwerken Kriterien enthalten, die sicherstellen, dass sich die Einhaltung der Pflichten aus dem Qualitätsmanagement in der Gesamtbeurteilung jedes:jeder einzelnen Beschäftigten niederschlägt.

### Relevante ethische und gesetzliche Anforderungen

#### Einhaltung des globalen Verhaltenskodex

Die in unserem globalen EY-Verhaltenskodex verankerten Grundsätze geben Leitlinien für unser Handeln und unsere Berufsausübung bei EY vor. EYD handelt in Übereinstimmung mit geltendem Recht und entsprechenden Vorschriften. Die Werte von EY sind die Grundlage unserer Verpflichtung zu korrektem Handeln. Im Rahmen dieser essenziellen Verpflichtung stützen wir uns auf verschiedene Richtlinien und Verfahrensweisen wie in den nachfolgenden Abschnitten erläutert.

#### Einhaltung der zehn Qualitäts- und Risikomanagement-prinzipien

Qualität ist die Grundlage unserer Arbeit.

Servicequalität besteht dabei aus drei Elementen:

1. Erfüllung der Anforderungen aller Stakeholder in Übereinstimmung mit professionellen und EY-Standards
2. Bereitstellung von Services, die professionell und weltweit konsistent sind
3. außergewöhnlicher Kundenservice

Hierbei unterstützen uns die global definierten zehn Prinzipien des Qualitäts- und Risikomanagements.

Diese Prinzipien tragen dazu bei, das Denken im Qualitäts- und Risikomanagement in unserer täglichen Arbeit zu verankern. Wir verpflichten uns gegenüber unseren Kunden, einen qualitativ hochwertigen, außergewöhnlichen Kundenservice zu bieten. Um diese Verpflichtung einzuhalten und unser All-in-Ziel zu

Vorwort	Über uns	Qualitätsmanagementsystem – unsere Qualitätspolitik	<b>Bestandteile unseres Qualitätsmanagementsystems</b>	Infrastruktur zur Unterstützung der Qualitätssicherung	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit	Anhang
---------	----------	---	--	--	--	--------



erreichen, Kunden, Menschen und der Gesellschaft einen langfristigen Mehrwert zu bieten, müssen wir Qualitäts- und Risikomanagementdenken in unsere tägliche Arbeit einbetten. Die zehn Grundsätze zeigen ein klares Bekenntnis zur Qualität bei der Erbringung unserer Dienstleistungen.

1. Lebe unsere Werte und halte dich an den EY Global Code of Conduct.
2. Halte Qualitäts- und Regulierungsstandards ein.
3. Wähle passende Kunden.
4. Definiere Services auf der Basis geeigneter Service-Delivery-Modelle und Methoden.
5. Verwende die passenden Verträge.
6. Sei unabhängig und objektiv.
7. Schütze Kundeninformationen und behandle sie vertraulich.
8. Dokumentiere deine Arbeit und lasse sie überprüfen.
9. Halte dein Wissen auf dem neuesten Stand.
10. Konsultiere mit Anderen.

### Unabhängigkeit

Die Einhaltung relevanter beruflicher Verhaltensanforderungen, einschließlich der Unabhängigkeitsanforderungen, ist essentieller Bestandteil des Qualitätsmanagementsystems. Dazu gehört die Beurteilung, ob wir tatsächlich unabhängig sind und ob diese Unabhängigkeit auch entsprechend nach außen vermittelt wird. Die für unsere Leistungen relevanten beruflichen Verhaltensanforderungen sind Teil des vom International Ethics Standards Board for Accountants herausgegebenen International Code of Ethics for Professional Accountants (einschließlich der International Independence Standards), kurz IESBA Code of Ethics. Darüber hinaus befolgen wir in den Ländern, in denen wir unsere Prüfungs- und prüfungsnahe Leistungen erbringen, lokale berufliche Verhaltensanforderungen bzw. Verhaltenskodizes. Für Informationen zu Richtlinien, Tools und

Prozessen zur Wahrung der Unabhängigkeit verweisen wir auf den Abschnitt „Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit“.

### Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

In Übereinstimmung mit dem IESBA Code of Ethics wurde zur Erfüllung unserer Pflicht in Bezug auf Fälle der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften die NOCLAR Policy („Responding to identified or suspected instances of non-compliance with laws and regulations“) eingeführt. Die Richtlinie umfasst unsere Pflichten in Bezug auf gesetzeswidriges Verhalten durch Mandanten oder EY-Mitarbeitende, wie sie für die jeweilige Geschäftstätigkeit einschlägig sind.

Zusätzlich zu den Meldepflichten der NOCLAR Policy ist EY ggf. verpflichtet, den zuständigen Behörden tatsächliches oder mutmaßliches Fehlverhalten von Mandanten anzuzeigen. Sofern entsprechende Pflichten bestehen, erfolgen diese Anzeigen in Übereinstimmung mit den lokal geltenden Gesetzen.

### Umgang mit Beschwerden und Vorwürfen – Whistleblowing

Unser Hinweisgebersystem („EY/Ethics Hotline“) gibt EY-Mitarbeitenden, Mandanten und Dritten die Möglichkeit, unter Wahrung der Vertraulichkeit Aktivitäten oder Verhaltensweisen zu melden, die ein unethisches oder rechtswidriges Verhalten darstellen und gegen unsere berufsständischen Standards, den globalen Verhaltenskodex und damit gegen unsere gemeinsamen Werte verstößen könnten. Die Hotline wird auf globaler Ebene von einem externen Anbieter betrieben, der eine vertrauliche und auf Wunsch auch anonyme Meldehotline anbietet.

Sobald eine Meldung bei der EY/Ethics Hotline oder über andere Eingangskanäle per Telefon oder Internet eingeht, wird sie von unserer dafür zuständigen zentralen Meldestelle im Risk Management, dem Ethics Desk, umgehend bearbeitet. Je nach Sachverhalt werden auch andere geeignete und geschulte Personen, etwa aus den Bereichen Talent oder aus anderen Funktionen, zur Aufklärung des Sachverhalts hinzugezogen.

### Akademische Integrität

Zur Förderung von Qualität und beruflicher Weiterentwicklung stellen wir unseren Beschäftigten ein umfangreiches Schulungsprogramm zur Verfügung. Akademische Integrität ist die Grundlage dieses Programms. EY bietet den Beschäftigten die



Möglichkeit, dieses Schulungsprogramm sinnvoll zu nutzen und stellt klar, dass Verstöße gegen die akademische Integrität Konsequenzen haben werden.

### **Antikorruption**

Die globale Antikorruptionsrichtlinie von EY (EY Global Anti-Bribery Policy) gibt den EY-Mitarbeitenden Orientierung, wie sie sich im Zusammenhang mit bestimmten unethischen und rechtswidrigen Handlungen verhalten sollen. Sie betont die Verpflichtung, die geltenden Antikorruptionsgesetze einzuhalten, und beschreibt, was unter „Bestechung“ zu verstehen ist. Darüber hinaus legt die Richtlinie Meldepflichten für den Fall fest, dass Bestechungsfälle aufgedeckt werden. Angesichts der weltweit zunehmenden Bestechungs- und Korruptionsfälle wurden die Anstrengungen zur Vermeidung von Bestechung und Korruption EY-weit verstärkt.

### **Insiderhandel**

Der Wertpapierhandel unterliegt vielen Gesetzen und Vorschriften. Die EY-Mitarbeitenden sind zur Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften zum Insiderhandel verpflichtet. EY-Mitarbeitenden ist es untersagt, mit Wertpapieren zu handeln, wenn sie im Besitz wesentlicher nicht öffentlich zugänglicher Informationen sind.

Die globale EY-Richtlinie über Insiderhandel (EY Global Insider Trading Policy) bekräftigt die Verpflichtung der EY-Mitarbeitenden, Insiderinformationen nicht zum Handel mit Wertpapieren zu nutzen. Ferner enthält die Richtlinie nähere Einzelheiten darüber, was Insiderinformationen sind und an wen sich EY-Mitarbeitende wenden müssen, wenn sie Fragen bezüglich der Einhaltung ihrer Pflichten haben.

### **Wirtschafts- und Handelssanktionen**

Es ist wichtig, dass EY-Mitgliedsunternehmen und EY-Mitarbeitende stets die internationalen Wirtschafts- und Handelsanktionen beachten. Diese können sich schnell ändern. EY beobachtet die in mehreren Ländern verhängten Sanktionen sowohl vor der Aufnahme als auch bei der Fortführung von Geschäftsbeziehungen und bietet seinen Mitarbeitenden Unterstützung an, sofern sie im Hinblick auf ihre Beziehungen oder ihre berufliche Tätigkeit davon betroffen sind.

### **Bekämpfung von Geldwäsche**

Berufsträger:innen wie Wirtschaftsprüfer:innen, Steuerberater:innen oder Rechtsanwält:innen gelten nach dem deutschen Geldwäschegesetz (GwG) als Verpflichtete.

EYD hat in Einklang mit dem GwG, mit den Auslegungs- und Anwendungshinweisen der WPK und mit den Richtlinien von EY Global zur Bekämpfung von Geldwäsche Richtlinien und Prozesse implementiert, um diesen Verpflichtungen, u. a. „Know your Client“-Verfahren, Risikobeurteilungen und der Meldung verdächtiger Aktivitäten, nachzukommen. EY-Partner:innen und EY-Mitarbeitende werden zu ihren entsprechenden Verantwortlichkeiten geschult und es werden ihnen Richtlinien an die Hand gegeben, die u. a. aufzeigen, an wen sie sich bei Fragen wenden müssen.

### **Datenschutz und Vertraulichkeit**

EY legt größten Wert auf die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben, sei es im internen Kontext oder in der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern aus den unterschiedlichsten Bereichen. Um den in Deutschland bzw. Europa geltenden hohen Datenschutzanforderungen gerecht zu werden, hat es sich EY zum Ziel gesetzt, durch entsprechende Maßnahmen eine Unternehmensphilosophie zu schaffen, die allen Mitarbeitenden Datenschutzthemen verständlich macht, sie dafür sensibilisiert und sie im Umgang damit schult.. Die globale EY-Richtlinie zu Datenschutz und Vertraulichkeit (EY Global Data Protection and Confidentiality Policy) regelt die Erfassung, die Nutzung und den Schutz aller Daten, für die EY verantwortlich ist, einschließlich personenbezogener Daten unserer derzeitigen, ehemaligen und potenziellen Mitarbeitenden, Mandanten, Lieferanten und Geschäftspartner:innen, sowie sonstiger Daten, die als vertraulich für Mandanten, Dritte oder die EY-Organisation eingestuft werden. Die Richtlinie steht in Einklang mit den Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) der Europäischen Union und mit anderen geltenden Gesetzen und Vorschriften zum Datenschutz und zur Privatsphäre wie auch mit den einschlägigen Berufsgrundsätzen, die den Rahmen für die Vertraulichkeit vorgeben. EY verfügt zudem über von Aufsichtsbehörden im Vereinigten Königreich und in der EU genehmigte, verbindliche Unternehmensrichtlinien, um den Verkehr personenbezogener Daten innerhalb des EY-Netzwerks zu erleichtern. Darüber

Vorwort	Über uns	Qualitätsmanagementsystem – unsere Qualitätspolitik	<b>Bestandteile unseres Qualitätsmanagementsystems</b>	Infrastruktur zur Unterstützung der Qualitätssicherung	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit	Anhang
---------	----------	---	--	--	--	--------

hinaus haben wir ergänzende Richtlinien, die die speziellen Datenschutzvorschriften und geschäftlichen Anforderungen in Deutschland berücksichtigen.

### Auftragsdokumentation

Unsere Richtlinie zur Auftragsdokumentation und zur Archivierung der Arbeitspapiere sieht die Führung von (elektronischen) Akten vor. Diese enthalten u. a. Informationen und Unterlagen zur zeitlichen, personellen und fachlichen Planung der Durchführung der Beratung, aber auch Aussagen zur Einhaltung bzw. Gefährdung unserer Unabhängigkeit in Bezug auf den konkreten Beratungsauftrag.

Hinsichtlich der Archivierung hat die Richtlinie einen zeitnahen Abschluss der Auftragsdokumentation nach Projektende zum Ziel. Wir archivieren unsere Arbeitspapiere in angemessener Form, vertraulich und sicher und schützen sie vor pflichtwidriger Veränderung oder Vernichtung. Unsere elektronischen Archivierungsdatenbanken unterstützen uns dabei, diese Verpflichtungen zu erfüllen.

### Integrität und Vertraulichkeit der Datenverarbeitungssysteme und Arbeitspapiere

Zur Wahrung der Vertraulichkeit, der Integrität und der Verfügbarkeit unserer Datenverarbeitungssysteme und Daten bestehen Kontroll- und Sicherungsvorkehrungen für die von uns eingesetzten Datenverarbeitungssysteme.

### Annahme und Fortführung von Geschäftsbeziehungen und Aufträgen

#### Globale Richtlinie zur Annahme und Fortführung von Geschäftsbeziehungen und Aufträgen

Die globale Richtlinie von EY zur Annahme und Fortführung von Geschäftsbeziehungen und Aufträgen (EY Client and Engagement Acceptance Global Policy) enthält für die EY-Mitgliedsunternehmen Grundsätze, die für eine Prüfung der Annahme neuer Mandanten, neuer Aufträge für bestehende Mandanten bzw. die Fortführung bestehender Geschäftsbeziehungen und Aufträge maßgeblich sind. Diese Grundsätze sind zur Qualitätssicherung, zur Risikosteuerung, zum Schutz der EY-Mitarbeitenden und zur Einhaltung aufsichtsrechtlicher Vorschriften unerlässlich. Die EY Client and Engagement

Acceptance Global Policy ist ein Beispiel für die von EYG herausgegebenen Richtlinien, die dazu dienen, die Wahrung unserer Werte gewährleisten und eine konsistente Umsetzung des Qualitätsmanagementsystems zu unterstützen und sicherzustellen.

Ziele der Richtlinie sind die folgenden:

- Einrichtung eines strikten Verfahrens für die Beurteilung von Risiken und das Treffen von Entscheidungen über die Annahme neuer Geschäftsbeziehungen oder Aufträge oder die Fortführung bestehender Geschäftsbeziehungen
- Einhaltung der geltenden Unabhängigkeitsanforderungen
- Identifizierung von und angemessener Umgang mit Interessenkonflikten
- Identifizierung von Geschäftsbeziehungen oder Aufträgen, die ein erhöhtes Risiko darstellen
- Aufzeigen von Geschäftsbeziehungen oder Aufträgen, die mit unseren Werten unvereinbar sind
- Bestimmung obligatorischer Konsultationen mit dafür vorgesehenen EY-Fachmitarbeitenden zur Erkennung spezifischer Hochrisikofaktoren, für die zusätzliche Risikomanagementverfahren durchzuführen sind
- Einhaltung der gesetzlichen, aufsichtsrechtlichen und berufsständischen Vorschriften
- Feststellung, dass der beabsichtigte Auftrag Teil des EY Service Framework ist und keine unzulässige Leistung umfasst

Darüber hinaus legt die globale Richtlinie zur Vermeidung von Interessenkonflikten von EY (EY Conflict of Interest Global Policy) verschiedene Kategorien möglicher Interessenkonflikte als globalen Standard fest und definiert einen Prozess zu deren Identifizierung. Außerdem enthält sie Bestimmungen, die darauf abzielen, potenzielle Interessenkonflikte so schnell und effizient wie möglich durch entsprechende Schutzmaßnahmen zu steuern. Diese Schutzmaßnahmen reichen bei Vorliegen

Vorwort	Über uns	Qualitätsmanagementsystem – unsere Qualitätspolitik	<b>Bestandteile unseres Qualitätsmanagementsystems</b>	Infrastruktur zur Unterstützung der Qualitätssicherung	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit	Anhang
---------	----------	---	--	--	--	--------

eines potenziellen Interessenkonflikts vom Aufsetzen strikt getrennter Teams für zwei oder mehrere Mandanten über die Einholung der Zustimmung der Mandanten, für einzelne andere unserer Mandanten tätig zu werden, bis hin zur Ablehnung eines Auftrags, um einen erkannten Interessenkonflikt zu vermeiden.

Die EY Conflict of Interest Global Policy und die dazugehörigen Leitlinien berücksichtigen die zunehmende Komplexität unserer Aufträge und Geschäftsbeziehungen und die Notwendigkeit, schnell und angemessen auf die Bedürfnisse unserer Mandanten zu reagieren. Sie entsprechen darüber hinaus dem aktuellen IESBA Code of Ethics.

#### **Umsetzung der Richtlinie in die Praxis**

Wir nutzen das Tool EY Process for Acceptance of Clients and Engagements (PACE), ein intranetbasiertes System, zur Abstimmung der Aktivitäten im Rahmen der Annahme und Fortführung von Geschäftsbeziehungen und Aufträgen entsprechend unseren globalen, auf der Ebene der Service Lines und der EY-Mitgliedsunternehmen geltenden Richtlinien. PACE führt Anwender:innen durch unsere Anforderungen bei der Annahme und Fortführung von Geschäftsbeziehungen und Aufträgen und verweist auf die Richtlinien und Berufsgrundsätze, die für eine Beurteilung der Geschäftschancen und der damit verbundenen Risiken erforderlich sind. PACE ist ein Beispiel für die den EY-Mitgliedsunternehmen bereitgestellten Technologieressourcen, auf die sie weltweit zugreifen, um mehr Konsistenz zu erreichen.

Der Prozess zur Annahme und Fortführung von Geschäftsbeziehungen und Aufträgen beruht im Wesentlichen auf der Einschätzung des Engagement-Teams, insbesondere des mandats- und auftragsverantwortlichen Partners und Managers, zu verschiedenen Risikofaktoren, die sich in vielfältige Kategorien unterteilen lassen, u. a. Branche, Einstellung des Managements, interne Kontrollen, Komplexität und nahestehende Unternehmen und Personen.

Der Entscheidungsprozess beinhaltet auch die sorgfältige Risikobeurteilung eines möglichen Mandanten oder Auftrags und die Würdigung der Ergebnisse von Due-Diligence-Maßnahmen. Vor der Annahme neuer Mandanten oder Aufträge, vor allem aus Spezialbranchen bzw. zu Spezialthemen, wird

außerdem geprüft, ob ausreichend Mitarbeitende mit entsprechender Fachkompetenz (Qualifikation, Fachkenntnisse, Erfahrung) für die Erbringung qualitativ hochwertiger Dienstleistungen verfügbar sind und eingebunden werden. Ferner wird geprüft, ob die von einem potenziellen Mandanten angefragten Leistungen erbracht werden dürfen. In den Entscheidungsprozess zur Annahme neuer Geschäftsbeziehungen ist die Risikobeurteilung entsprechend dem Geldwäschegesetz und den Auslegungs- und Anwendungshinweisen der WPK, der Steuerberaterkammern und der Rechtsanwaltskammern integriert.

#### **Auftragsdurchführung**

Im Rahmen der anhaltenden Verpflichtung, dass die EY-Mitgliedsunternehmen qualitativ hochwertige Beratungsleistungen erbringen, investiert die EY-Organisation signifikant in Technologien der nächsten Generation.

#### **Einsatz von Technologie**

Die Investition in Technologie baut auf den Stärken unserer bestehenden führenden Technologien auf und integriert fortschrittliche Technologien nahtlos in eine einzige Plattform, während gleichzeitig die Transformation durch folgende Maßnahmen vorangetrieben wird:

- Datenzugriffsfunktionen und fortschrittliche Analyseverfahren der nächsten Generation
- umfassender Einsatz von KI
- Verbesserung des Nutzungserlebnisses

Im Jahr 2024 hat unsere globale Organisation im Rahmen unserer erweiterten Allianz mit Microsoft weitere neue Technologien eingeführt.

Die neuen Technologien kommen EY-weit zum Einsatz und schließen den globalen Einsatz von KI ein. Diese KI-basierten Technologien greifen teils auf öffentlich verfügbare, aber auch auf intern bei EY generierte Daten zu. Auch in den Bereichen Predictive Analytics, Suche und Zusammenfassung von Inhalten sowie Document Intelligence, einschließlich

Vorwort	Über uns	Qualitätsmanagementsystem – unsere Qualitätspolitik	<b>Bestandteile unseres Qualitätsmanagementsystems</b>	Infrastruktur zur Unterstützung der Qualitätssicherung	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit	Anhang
---------	----------	---	--	--	--	--------

Verfahren zum Abgleich von Dokumenten, setzen wir auf neue, KI-basierte Technologien.

### **Umfassender Einsatz von KI**

Der umfassende Einsatz von KI und anderer intelligenter Funktionen trägt zur Qualitätsverbesserung bei, indem Prozesse standardisiert und Daten optimal genutzt werden, um unseren Teams Risikoleitlinien und relevante Empfehlungen zur Verfügung zu stellen.

### **Qualität als Herzstück des technologischen Fortschritts**

Unsere Anstrengungen zur Entwicklung einer Technologieplattform der nächsten Generation sind Teil unseres globalen Transformationsprogramms. Dieses Programm enthält standardisierte Protokolle, die bei der Konzeption, Entwicklung und Umsetzung neuer Technologien einzuhalten sind. Verschiedenste Stakeholder:innen sind dabei involviert.

Neue Technologiekonzepte werden einem globalen Ausschuss zur Beurteilung vorgelegt. Er bewertet den Nutzen nach mehreren Kriterien wie Qualität, Mehrwert für EY-Mitarbeitende und Mehrwert für EY-Mandanten. Wenn der Ausschuss der Ansicht ist, dass das Konzept diese und weitere Kriterien nicht ausreichend erfüllt, wird es abgelehnt. Es kann dann nach Anpassungen erneut dem Ausschuss vorgelegt werden.

Belastbare Tests während der Entwicklungsphase, auch mit Endnutzer:innen, sind Voraussetzung für die Freigabe jeder neuen Technologie. Nach Abschluss der umfassenden Test- und Pilotierungsphase, der Auswertung und Berücksichtigung des erfolgten Feedbacks und der notwendigen Zertifizierung wird die neue Technologie dem Global Leadership zur Freigabe vorgelegt.

### **Minderung des Risikos von übermäßigem Vertrauen beim Einsatz von Technologie**

Wir verfügen über Verfahren, Richtlinien und Hilfsmittel, um den verantwortungsvollen Einsatz von Prüfungstools und sonstigen Technologien, einschließlich KI-gestützter Technologien, zu fördern und das Risiko von übermäßigem Vertrauen unserer Engagement-Teams beim Einsatz von Technologie zu mindern. Die Konzeption unserer Beratungstools und -technologien, einschließlich KI-gestützter Verfahren, soll die Beratungsteams

dabei unterstützen, auf die Risiken wesentlicher falscher Darstellungen angemessen zu reagieren, was jedoch nicht die wichtige Rolle der Fachmitarbeitenden ersetzt, bei ihren Entscheidungen und Schlussfolgerungen auf ihre Erfahrung und ihr Urteilsvermögen zurückzugreifen.

### **Review der durchgeföhrten Beratungen**

Die EY-Richtlinien schreiben eine zeitnahe und direkte Einbindung der verantwortlichen Partner:innen in die Beratung sowie eine laufende Überwachung der Arbeiten durch verschiedene Stufen vor. Außerdem enthalten sie Vorgaben zur Dokumentation der durchgeföhrten Arbeiten und der gezogenen Schlussfolgerungen. Erfahrene Mitglieder des Beratungsteams, die innerhalb des Teams eine Überwachungsfunktion erfüllen, nehmen eine kritische Durchsicht (Review) der Dokumentation im Hinblick auf fachliche Richtigkeit und Vollständigkeit vor. Art, Zeitpunkt und Umfang der kritischen Durchsicht der Arbeitspapiere hängen von vielen Faktoren ab, u. a. von den folgenden:

- Risiko, Wesentlichkeit, Subjektivität und Komplexität des Auftragsgegenstands
- Kompetenzen und Erfahrung der Mitglieder des Teams
- Umfang der direkten Einbindung des Reviewers
- Umfang der durchgeföhrten Konsultationen

### **Einhaltung von fachlichem Rat (Konsultationen)**

Die Konsultationsrichtlinien von EY basieren auf einer Unternehmenskultur, in deren Mittelpunkt die Zusammenarbeit steht.

Da das Umfeld, in dem die EY-Mitgliedsunternehmen arbeiten, zunehmend komplex und global vernetzt ist, ist die Konsultationskultur von EY noch wichtiger, damit EY-Mitgliedsunternehmen zeitnah geeignete Schlussfolgerungen im Hinblick auf Unternehmen, die sie prüfen oder beraten, treffen können. Die Anforderungen an die Konsultationsprozesse sowie die damit verbundenen Grundsätze und Verfahren sind so angelegt, dass unsere Prüfungs- und Beratungsteams die Ressourcen nutzen, die geeignet sind, um zu einer sachgerechten Lösung zu gelangen.



Vorwort	Über uns	Qualitätsmanagementsystem – unsere Qualitätspolitik	<b>Bestandteile unseres Qualitätsmanagementsystems</b>	Infrastruktur zur Unterstützung der Qualitätssicherung	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit	Anhang
---------	----------	---	--	--	--	--------

Die Konsultationskultur bei EY unterstützt die Mitarbeitenden dabei, nahtlos ineinandergreifende, konsistente und qualitativ hochwertige Dienstleistungen zu erbringen, die sowohl den Bedürfnissen und Anforderungen der geprüften bzw. beratenen Unternehmen als auch denen ihrer Leitungs- und Überwachungsorgane und Stakeholder:innen gerecht werden.

Bei komplexen und sensiblen Angelegenheiten sind andere, nicht zum Beratungsteam gehörende Mitarbeitende, die über relevantere Erfahrung verfügen, zurate zu ziehen (Konsultationen); in erster Linie kommen diese aus den Bereichen Quality, Recht und Independence. Im Interesse der Objektivität und der Wahrung einer kritischen Grundhaltung verlangen die EY-Richtlinien, dass keine Kolleg:innen konsultiert werden, die zeitgleich Leistungen für die Unternehmen, die die Konsultation betrifft, erbringen oder vor Kurzem erbracht haben. In diesem Fall wären andere entsprechend qualifizierte Personen zu konsultieren.

Die EY-Richtlinien enthalten ferner Anweisungen zur Dokumentationspflicht der Konsultationen. Hierzu gehört das Erfordernis, von der oder den konsultierten Personen eine schriftliche Bestätigung einzuholen, um deren angemessenes Verständnis des Sachverhalts und dessen sachgerechte Lösung sicherzustellen.

### **Engagement Quality Reviews**

Engagement Quality Reviewers sind erfahrene Fachmitarbeitende von EY, die über ein erhebliches Wissen verfügen. Sie sind unabhängig vom Beratungsteam und beurteilen objektiv die vom Beratungsteam vorgenommenen bedeutsamen Leistungen. Die Durchführung eines Engagement Quality Review verringert jedoch nicht die Verantwortung der verantwortlichen Partner:innen im Hinblick auf den Beratungsauftrag und dessen Durchführung.

Engagement Quality Reviewers begleiten die gesamte Auftragsdurchführung, darunter Planung, Risikobeurteilung sowie Beratungsplanung und -durchführung. Unsere Richtlinien und Verfahren für die Durchführung und Dokumentation eines Engagement Quality Review enthalten spezifische Leitlinien in Bezug auf die Art, den zeitlichen Ablauf und den Umfang der durchzuführenden Tätigkeiten wie auch auf die erforderliche

Dokumentation als Nachweis, dass die Beratung abgeschlossen wurde.

### **Auslagerung von Beratungstätigkeiten**

Für die Auslagerung wichtiger Beratungstätigkeiten bestehen Regelungen, die sicherstellen, dass dadurch unsere interne Qualitätssicherung und die berufsrechtlichen Pflichten nicht beeinträchtigt werden. Diese Regelungen gewährleisten auch die Einhaltung der Verschwiegenheitspflichten und der datenschutzrechtlichen Anforderungen sowie die eigenverantwortliche Urteilsbildung und entsprechende Entscheidungen der verantwortlichen Partner:innen.

Auch Dritte, zu denen wir Beratungstätigkeiten ausgelagert haben oder die uns bei der Erbringung unserer Leistungen unterstützen, sind zur Einhaltung der berufsständischen und gesetzlichen Anforderungen einschließlich der Unabhängigkeitsanforderungen verpflichtet.

### **Aufbewahrung von Unterlagen**

Die globale Richtlinie zur Aufbewahrung, Speicherung und Löschung von Unterlagen und Informationen (Records and Information Retention and Disposition Global Policy) untermauert die Bestimmungen des globalen EY-Verhaltenskodex im Hinblick auf das Handeln unter dem Gesichtspunkt der professionellen Integrität bei der Dokumentation unserer Arbeit und der Wahrung geistigen Eigentums.

Diese Richtlinie und der globale Aufbewahrungsfristenkatalog (Global Retention Schedule) legen die Vorgaben für das Informationsmanagement-Programm (Records and Information Management, kurz RIM) in Bezug auf die Verwaltung von Aufzeichnungen, Informationen und Dokumenten über deren gesamten Lebenszyklus fest. Dazu zählt die Vorgabe, Aufzeichnungen mit abgelaufener Aufbewahrungsfrist sicher zu vernichten oder zu löschen, es sei denn es liegen spezielle und berechtigte Umstände vor, die eine den Ablauf der Aufbewahrungsfrist übersteigende Aufbewahrung rechtfertigen. Die Richtlinie des Global Retention Schedule und die Anforderungen des RIM entsprechen den geltenden berufsständischen Standards und beruhen auf aufsichtsrechtlichen, gesetzlichen wie auch geschäftlichen Anforderungen und Pflichten. Sie sind bei allen Aufträgen von allen Mitarbeitenden einzuhalten und dienen der Umsetzung der in Deutschland geltenden



Vorwort	Über uns	Qualitätsmanagementsystem – unsere Qualitätspolitik	Bestandteile unseres Qualitätsmanagementsystems	Infrastruktur zur Unterstützung der Qualitätssicherung	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit	Anhang
---------	----------	---	---	--	--	--------

gesetzlichen Vorschriften für die Erstellung und Archivierung von Arbeitspapieren, die für die durchgeführten Arbeiten relevant sind.

## Ressourcen

Bei EY wird kontinuierlich in Ressourcen investiert: intellektuelle, technologische und personelle.

### Zertifizierung von Technologien

EY verfügt über einen soliden globalen Zertifizierungsprozess, der hilft sicherzustellen, dass die bei Beratungsprojekten eingesetzte Technologie zulässig, angemessen, geeignet und zweckmäßig ist.

Die Zertifizierung bezieht sich auf verschiedenste Bereiche und berücksichtigt u. a., ob die Lösung angemessen getestet wurde, ob eine Methodik, die die Anwendung der Lösung unterstützt, einschließlich entsprechender Anleitungen und Schulungen zur Verfügung steht und ob die einschlägigen rechtlichen und aufsichtsrechtlichen Vorschriften (z. B. Datenschutz) eingehalten werden.

### Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

EY verpflichtet sich seit vielen Jahren der Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (Diversity, Equity & Inclusiveness, kurz DE&I) und engagiert sich für die Zusammenstellung leistungsstarker, vielfältiger, gleichberechtigter und inklusiver Teams. Dem kommt in den Bereichen der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung und Rechtsberatung, wo vielfältige Perspektiven die kritische Grundhaltung und kritisches Denken fördern, eine ganz besondere Bedeutung zu. Ein diverseres, stärker gleichberechtigtes und inklusiveres Umfeld begünstigt bessere Entscheidungsprozesse, regt Innovationen an und steigert die organisatorische Agilität.

EY setzt sich seit vielen Jahren für DE&I ein, und obwohl bereits enorme Fortschritte im Rahmen unserer globalen Strategie erzielt wurden, liegt unser Fokus weiterhin auf unternehmensweiten Aktivitäten in diesem Bereich. Durch die Unterzeichnung des *GE DE&I Statement* hat sich das Global Executive gegenüber den EY-Mitarbeitenden und den Marktteilnehmern verpflichtet, DE&I bei EY weiter voranzutreiben.

Dies untermauert, dass DE&I eine unternehmerische Priorität mit enormer Hebelwirkung ist, und macht die EY-Mitgliedsunternehmen bezüglich der Fortschritte rechenschaftspflichtig; dabei geht die Unternehmensführung mit gutem Beispiel voran (*Tone at the Top*).

In den letzten Jahren lag der Schwerpunkt insbesondere auf der Förderung der Geschlechtervielfalt. Inklusive Unternehmen maximieren das Potenzial jeglicher Heterogenität. Mitarbeitende müssen spüren können, dass sie in einem Unternehmen arbeiten, das sie nicht nur als Individuen wahrnimmt und den Beitrag, den sie leisten, wertschätzt, sondern auch Unterschiede als Stärken erkennt. Die Stärkung dieses Zugehörigkeitsgefühls ist unerlässlich, damit die EY-Organisation attraktiv für die besten Talente ist und die Motivation und das Engagement der EY-Fachmitarbeitenden aufrechterhalten werden. DE&I wird von Führungskräften bei ganz EY zur Priorität erhoben und ist in allen Talentmanagementprogrammen innerhalb der EY-Organisation eine wichtige Kennzahl. Der Global DE&I Progress Report ist ein wichtiges Instrument, um im Sinne unserer Zielsetzung und Strategie einheitliche Maßnahmen und eine konsistente Berichterstattung in der gesamten EY-Organisation umzusetzen und so ein höheres Maß an Rechenschaft zu erreichen. Wir sehen weiterhin kollektive Fortschritte in der gesamten Organisation, aber auch Bereiche, in denen wir unsere Bemühungen konzentrieren und Lücken schließen können, damit alle unsere Beschäftigten Zugang zu inklusiven und gleichberechtigten Erfahrungen haben.

Als globale Organisation hat EY die Chance, den Einfluss von Ungleichbehandlung und Ungerechtigkeit zu thematisieren und auf Fortschritt innerhalb und außerhalb von EY zu drängen. Die Bildung der Global Social Equity Task Force (GSET) verstärkte unser Engagement, den Fokus noch stärker und kontinuierlich auf soziale Gerechtigkeit zu legen; dazu gehört es, Hindernisse aus dem Weg zu räumen, ein inklusiveres Umfeld zu schaffen und den Zugang zu Ressourcen und Chancen zu ermöglichen. Soziale Gerechtigkeit bedeutet, dass es unser Ziel ist, jedem und jeder einzelnen unserer Beschäftigten Zugang zu den Ressourcen und Chancen zu geben, die sie angesichts ihrer unterschiedlichen Hintergründe brauchen. Dazu gehört es auch, Hürden auf dem Weg zu Chancen und inklusiven Erfahrungen abzubauen, die letztendlich zu Ungerechtigkeit führen könnten. EY ist davon überzeugt, dass

Vorwort	Über uns	Qualitätsmanagementsystem – unsere Qualitätspolitik	<b>Bestandteile unseres Qualitätsmanagementsystems</b>	Infrastruktur zur Unterstützung der Qualitätssicherung	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit	Anhang
---------	----------	---	--	--	--	--------

Unternehmen direkten Einfluss darauf nehmen können, dass derartige Defizite verringert werden, um so eine „better working world“ zu schaffen, sei es durch Teamarbeit, inklusives Verhalten und eine gerechte Verteilung von Aufgaben oder durch die Art und Weise, wie Leistungen bewertet oder Entscheidungen über Beförderungen und Ernennungen getroffen werden.

#### **Leistungsversprechen an unsere Mitarbeitenden**

Unser Leistungsversprechen an unsere Mitarbeitenden (Employee Value Proposition, kurz EVP) richtet sich im Gegenzug für ihren Einsatz für unser Unternehmen an alle Mitarbeitenden bei EY. Unsere Belegschaft verändert sich ständig und wir befinden uns in einem dynamischen, wettbewerbsintensiven Talentmarkt, in dem unsere Mitarbeitenden heute andere Anforderungen an ihren Arbeitsplatz stellen als früher. Unser Leistungsversprechen ist damit wichtiger denn je.

Im Rahmen unserer neuen Strategie haben wir unser Leistungsversprechen so überarbeitet, dass alle unsere Beschäftigten ihre Zukunft mit Zuversicht gestalten können („*Shape your future with confidence*“). Dies bezeichnet einen grundlegenden Wandel: Wir ermöglichen die „*exceptional EY experience*“ nicht nur in der Theorie, sondern schaffen ganz konkrete Rahmenbedingungen mit Einsatzmöglichkeiten in der Praxis zur individuellen Weiterentwicklung und Förderung außergewöhnlicher Mitarbeitender.

Wir investieren weiter in unser wichtigstes Gut, unsere Mitarbeitenden, um unser Versprechen an sie halten zu können. Wenn wir dieses Leistungsversprechen halten, können wir unsere Beratungsqualität weiter voranbringen, indem wir unseren Kunden echten Mehrwert liefern.

#### **Anwerbung und Gewinnung von Talenten**

In einer Welt, in der der Talenterpool für die Unternehmensberatung immer kleiner wird und immer weniger Studierende die Universität mit einem wirtschaftswissenschaftlichen Abschluss verlassen, sind junge Talente mit den richtigen Kompetenzen härter umkämpft als je zuvor. Die Suche nach der nächsten Generation von Berater:innen, die unseren hohen Qualitätsansprüchen gerecht werden, hat für uns daher oberste Priorität. Wir pflegen unser starkes Netzwerk globaler Recruiter:innen und informieren sie über die wichtigen Fokusbereiche unseres

Geschäfts wie auch über aktuelle Trends und wichtige Themen der Beratung, sodass sie über alle Informationen verfügen, die sie für die Gespräche mit den Kandidat:innen benötigen. Wir experimentieren außerdem mit verschiedenen innovativen Recruitment-Plattformen und Talentgewinnungsinitiativen, um uns mit neuen, vielfältigen Zielgruppen zu vernetzen, die wir über die klassischen Kanäle nicht erreichen. Bei der Ansprache und Gewinnung neuer Talente wollen wir innovative Wege gehen.

Um Talente einzustellen, die zu unserer Unternehmenskultur passen, ist es wichtig, nicht nur fachliches Know-how, sondern auch weitere Attribute wie Kommunikationsfähigkeit, hohe ethische Standards und die Fähigkeit zur Zusammenarbeit in leistungsstarken Teams zu berücksichtigen. Von allen neuen Mitarbeitenden wird verlangt, dass sie unseren hohen Integritätsstandards entsprechen und über unternehmerisches Denken und Führungspotenzial verfügen.

#### **Personalbindung und Fokussierung auf das Wohlbefinden**

Nach dem Recruiting der Talente ist deren Bindung an unser Unternehmen ein wichtiger Faktor, der zur Erbringung qualitativ hochwertiger Prüfungsleistungen beiträgt. Die Fluktuarate kann aufgrund externer Faktoren wie etwa des Marktmfeldes schwanken. Eine gute Work-Life-Balance war für unsere Mitarbeitenden schon immer wichtig, aber die jüngeren Generationen reagieren viel schneller, wenn sich ihr angestrebtes Maß an Flexibilität und Wohlbefinden nicht erfüllt.

Die Fokussierung auf das Wohlbefinden und die Verbesserung des täglichen Arbeitserlebnisses der EY-Mitarbeitenden ist eine der Prioritäten im Bereich Talent, der immer mehr Bedeutung beigemessen wird. Übergeordnetes Ziel ist die Verankerung einer auf das Wohlbefinden der Beschäftigten ausgerichteten Kultur, indem sich die Führungsverantwortlichen verpflichten, die finanzielle, physische, emotionale und soziale Unterstützung zu gewähren, die es unseren Mitarbeitenden ermöglicht, ihr Bestes zu geben. Dazu gehören beispielsweise flexible Arbeitsgestaltung, Anerkennungsprogramme, das Bewusstsein für psychische Gesundheit und Wohlbefinden, Weiterbildungs- und Entwicklungsprogramme und vieles mehr.

In der Praxis bedeutet dies auch, dass die Arbeit ausgewogen verteilt wird und Barrieren eingerissen werden, die unsere



Vorwort

Über uns

Qualitätsmanagement-  
system – unsere  
Qualitätspolitik

Bestandteile unseres  
Qualitätsmanagements-  
systems

Infrastruktur zur  
Unterstützung der  
Qualitätssicherung

Maßnahmen zur  
Wahrung der  
Unabhängigkeit

Anhang

Mitarbeitenden früher daran gehindert haben, sich gesunde Grenzen zu setzen und diese auch einzuhalten. Das Experience-Management rückt immer weiter in den Fokus, sodass Berater:innen für Aufträge eingeplant werden, die ihnen die Chance geben, ihre Kenntnisse im Rahmen einer langfristigen Karriereentwicklung zu erweitern.

Je besser die EY-Organisation das Wohlbefinden ihrer Beschäftigten fördern kann, desto wahrscheinlicher ist es, dass sie ihnen gute Gründe liefert, ihre Karriere innerhalb des EY-Netzwerks weiterzuverfolgen.

#### **EY Badges und Trainingsprogramme**

Zusätzlich bieten wir ein umfassendes Curriculum an. Es umfasst rechtliche, ethische und Compliance-bezogene Themen (wie Unabhängigkeit, Werte und Informationssicherheit) sowie weitere Skills wie zum Beispiel Wellbeing, Coaching und Counseling. Um das Erlernen neuer Fähigkeiten zu fördern, bietet das EY-Badges-Programm EY-Fachmitarbeitenden die Möglichkeit, sich in verschiedenen Bereichen zukunftsorientierte Skills anzueignen, darunter robotergestützte Prozessautomatisierung, Teamarbeit, Innovation und Cybersicherheit sowie weitere stark nachgefragte Kompetenzen, u. a. in den Bereichen KI und Nachhaltigkeit. „EY Badges“ ist eine Initiative für selbstgesteuertes Lernen, die das umfangreiche Programm von Basisschulungen ergänzt.

Eng verbunden mit EY Badges sind der EY Tech MBA und der Master in Business Analytics sowie in Sustainability. Diese Online-Abschlüsse können bei der Hult International Business School, einer dreifach akkreditierten Universität, erlangt werden und stehen unseren EY-Mitarbeitenden kostenlos zur Verfügung.

Darüber hinaus gibt es zahlreiche Learning-Programme, die speziell für Partner:innen der EY-Mitgliedsunternehmen entwickelt wurden. Sie stehen allen Partner:innen von EY-Mitgliedsunternehmen weltweit zur Verfügung und decken Themen wie „KI“, „Inspirational Leadership“, „Disruptive Technologien“ und „Nachhaltigkeit“ ab.

Ergänzt werden sie durch immersive High-Touch-Programme für ausgewählte Gruppen von Partner:innen zu Themen wie „Client Leadership“. Zudem gibt es regelmäßige Schulungs-

programme zu prüfungsspezifischen Themen wie „Risiko-beurteilung“ und „Dolose Handlungen“.

#### **Individuelle Karrieremöglichkeiten mit vielfältigen Erfahrungen**

Da die Hintergründe, Kompetenzen, Erfahrungen und Bildungsabschlüsse von Mitarbeitenden immer vielfältiger werden, schaffen die EY-Mitgliedsunternehmen flexiblere Karrieremöglichkeiten für alle Fachmitarbeitenden bei EY.

Ein agiles und flexibles Karriereangebot mit besonders schnellen Aufstiegschancen für die leistungsstärksten Mitarbeitenden ist unabdingbar, um neue, vielfältige Talente zu gewinnen und die bestehende Belegschaft weiterzuentwickeln und an das Unternehmen zu binden.

Bei Beförderungen sollten die Fähigkeiten der Mitarbeitenden im Mittelpunkt stehen und nicht, seit wie vielen Jahren sie ihre Funktion bereits ausüben. So bewegen wir uns bei EY weg vom jährlichen Beförderungszyklus, hin zu einem agileren Beförderungskonzept, bei dem der nächste Schritt der Karriereentwicklung nicht zu einem festen Zeitpunkt im Jahr erfolgt, sondern wenn der:die Beschäftigte bereit dazu ist und es im Interesse des Unternehmens ist.

Da unsere Beschäftigten aber ganz unterschiedliche Karriereziele verfolgen, stellen wir ihnen die für die Steuerung ihrer beruflichen Weiterentwicklung notwendigen Tools und Prozesse zur Verfügung.

#### **Mobilität**

Entsendungen ins Ausland, um grenzüberschreitend neue Kulturen und Arbeitsweisen kennenzulernen, gehören zu den wertvollsten Erfahrungen, die EY-Mitgliedsunternehmen ihren Beschäftigten bieten können. Wir wissen: Wer sich entscheidet, bei EY zu arbeiten, tut dies, um außergewöhnliche und vielfältige Erfahrungen zu sammeln. So kommen z. B. in der Assurance 89 % unserer neuen Mitarbeitenden zu uns, weil sie in einer global hochintegrierten Organisation arbeiten wollen.

EY-Mitgliedsunternehmen bieten eine gute Auswahl an bedarfsgerechten Mobilitätslösungen und programmen. Unsere globale Mobility4U-Mobilitätsplattform dient unseren Fachmitarbeitenden als zentrale Anlaufstelle für die Recherche zu



Vorwort	Über uns	Qualitätsmanagementsystem – unsere Qualitätspolitik	<b>Bestandteile unseres Qualitätsmanagementsystems</b>	Infrastruktur zur Unterstützung der Qualitätssicherung	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit	Anhang
---------	----------	---	--	--	--	--------

globalen Mobilitätsangeboten, die ihnen Entwicklungserfahrungen bieten und den Austausch spezifischer Kenntnisse und Kompetenzen erleichtern. Parallel dazu liegt unser Fokus außerdem auf strategischen Mobilitätsprogrammen für Partner:innen und künftige Führungskräfte von EY-Mitgliedsunternehmen, mit denen wesentliche Geschäftsziele gefördert werden.

Darüber hinaus sind EY-Mitgliedsunternehmen inzwischen auch im Bereich der virtuellen Mobilitätsangebote immer besser aufgestellt. Diese ermöglichen die grenzüberschreitende Zusammenarbeit mit neuen Teams, wobei die einzelnen Beschäftigten ihr globales Mindset und ihre weltweite Vernetzung stärken können. Eine aktuelle Mobilitätsrenditeanalyse hat gezeigt, dass eine internationale Entsendung die Personalbindung gestärkt (+15 %) und sich positiv auf die Karrierechancen ausgewirkt hat. 95 % der Entsandten berichteten, dass sich die Entsendung im Folgejahr positiv auf ihre Karriere ausgewirkt habe, 93 % gaben an, dass ihre Entsendungserfahrung außergewöhnlich gewesen sei, und 97 % würden anderen zu einer Entsendung raten.

### Performance-Management

LEAD (Leadership Evaluation and Development) ist das Rahmenkonzept für das Performance-Management bei EY, das unsere Mitarbeitenden bei ihrer Karriereplanung unterstützt, ihre Weiterentwicklung fördert und ihren Wert für die EY anerkennt. Durch klar definierte globale und lokale Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators, kurz KPIs), fortlaufendes Feedback, beratende Unterstützung (Counselor Insights) und Gespräche mit dem Counselor bringt LEAD die Ziele der einzelnen Mitarbeitenden mit der Strategie von EY in Einklang und ermöglicht es ihnen, sich auf die Zukunft zu konzentrieren. Das persönliche Dashboard der einzelnen Mitarbeitenden gibt einen Überblick über bislang im Geschäftsjahr erhaltenes Feedback und Kommentare zu ihrer auftragsbezogenen Leistung, darunter Feedback zu den Bereichen Qualität, Risikomanagement und fachliches Know-how. Am Ende des Geschäftsjahres erhalten die Mitarbeitenden ein Gesamtergebnis in Form einer Kategorisierung, das sich aus dem aggregierten Feedback, ihrem Fortschritt gegenüber den definierten KPIs und ihrem Beitrag für EY auf der Grundlage von Counselor und Leader Insights zusammensetzt. Die erreichte Kategorie fließt in die Vergütungs- und Bonusprogramme ein.

Im Mittelpunkt dieses Rahmenkonzepts stehen Gespräche zwischen Counselor und Counselor unter anderem über das erhaltene Feedback, Karriereziele und darüber, wie Gleichberechtigung und Inklusion gelebt werden können und welche neuen Lern- und sonstigen Erfahrungen sinnvoll sind. Dieser regelmäßige Austausch hilft, Möglichkeiten zur Weiterentwicklung und zum Aufbau zukunftsorientierter Fähigkeiten zu identifizieren. Das Rahmenkonzept für das Performance-Management gilt auch für Partner:innen, Principals, Executive Directors und Directors (PPEDDs) aller EY-Mitgliedsunternehmen weltweit. Es unterstützt unsere globalen Geschäftsziele, indem es kontinuierlich die Leistungen mit den weiter gefassten Zielen und Werten verknüpft. Dieser Prozess umfasst die Festlegung von Zielen, fortlaufendes Feedback, die persönliche Karriereplanung und -entwicklung sowie eine jährliche Leistungsbeurteilung – alles Aspekte, die mit der Anerkennung und Wertschätzung der Partner:innen eng verknüpft sind. Die Dokumentation der Ziele und der Performance der PPEDDs ist ein Eckpfeiler des Beurteilungsprozesses. Die Ziele der einzelnen Partner:innen eines EY-Mitgliedsunternehmens müssen die unterschiedlichen globalen und lokalen Prioritäten in sechs Kennzahlen spiegeln, wobei Qualität die wichtigste ist.

### Engagement

Das Engagement der Mitarbeitenden ist ein klares Zeichen für die erfolgreiche Etablierung der richtigen Unternehmenskultur. Unsere Mitarbeitenden möchten spüren, dass ihrem Arbeitgeber ihre Weiterentwicklung und ihre Arbeitszufriedenheit am Herzen liegen. Indem EY ein Verständnis für die Wünsche, Ziele, Sorgen und Belastungen von EY-Mitarbeitenden entwickelt, kann das Unternehmen ein besseres Umfeld schaffen, in dem sich die Mitarbeitenden entfalten können.

Ein offenes Ohr für die Meinungen und Sorgen unserer Mitarbeitenden ist ein wichtiger Faktor, wenn es darum geht, ihr Engagement zu steigern. Die Employee-Listening-Strategie von EY verschafft EY-Mitarbeitenden in jeder Phase ihres EY-Erlebnisses Gehör, damit wir wissen, was sie brauchen und was EY tun kann, um ihnen außergewöhnliche Erfahrungen zu ermöglichen. Ein Verständnis für die sich verändernden Perspektiven und Erfahrungen unserer Mitarbeitenden zu entwickeln ist ein zentrales Element unseres Leistungsversprechens an sie.

Vorwort	Über uns	Qualitätsmanagementsystem – unsere Qualitätspolitik	<b>Bestandteile unseres Qualitätsmanagementsystems</b>	Infrastruktur zur Unterstützung der Qualitätssicherung	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit	Anhang
---------	----------	---	--	--	--	--------

Mit der dreimal jährlich durchgeführten Personalbefragung (People Pulse) wird Feedback zu wichtigen Faktoren eingeholt, die sich auf die Motivation und die Bindung unserer Beschäftigten auswirken. In den Umfragen steht jeweils ein anderer strategisch wichtiger Faktor im Fokus (z. B. Karriere, Learning und Kompetenzen), es werden aber auch weitere relevante Themen behandelt.

#### **Wissen und interne Kommunikation**

Uns ist bewusst, dass neben der beruflichen Weiterentwicklung und dem Performance-Management aktuelle Informationen für unsere Teams von großer Bedeutung sind, um sie bei der Wahrnehmung ihrer beruflichen Verantwortung zu unterstützen. EY investiert in wesentlichem Umfang in Wissens- und Kommunikationssysteme, um den Mitarbeitenden die Zusammenarbeit zu erleichtern und den schnellen Austausch von Informationen und Best Practices zu ermöglichen.

#### **Bereitstellung von Fachinformationen**

Den Mitarbeitenden von EY stehen aktuelle Fachinformationen wie gesetzliche Vorschriften, einschlägige Rechtsprechung, Schrifttum sowie Standards und Informationen der Berufsorganisationen zu Fragen der nationalen und internationalen Rechnungslegung, zur Prüfung, Steuerberatung, Rechtsberatung und betriebswirtschaftlichen Beratung zur Verfügung.

Auf zahlreiche Fachinformationen wie auch auf fachspezifische Datenbanken können unsere Beschäftigten in elektronischer Form zugreifen. Daneben sind Fachzeitschriften und Fachliteratur auch in gedruckter Fassung verfügbar. Diese Grundausstattung ist allen gleichermaßen zugänglich. Bei Bedarf werden die Mitarbeitenden individuell mit weiteren fachspezifischen Informationen ausgestattet.

#### **Delegation von Aufgaben im Rahmen der Auftragsabwicklung**

Im Rahmen der Auftragsabwicklung kann der:die verantwortliche Partner:in Maßnahmen, Aufgaben und Handlungen an Mitglieder des Teams delegieren. Dabei wird darauf geachtet, dass diese über die jeweils erforderliche fachliche Qualifikation und die nötige Berufserfahrung verfügen. Der:Die verantwortliche Partner:in sorgt für eine angemessene Anleitung und Überwachung der Mitglieder der Teams sowie für die Durchsicht ihrer Tätigkeiten. Die Delegation von Aufgaben entbindet die:den verantwortliche:n Partner:in indes nicht von der

Gesamtverantwortung für die Durchführung des Auftrags. Sie:Er beteiligt sich aktiv an der Durchführung in einem Umfang, der es ihr:ihm ermöglicht, sich ein eigenverantwortliches Urteil zu bilden.

#### **Service Delivery Centers**

Hinter den Global Delivery Services (GDS) verbirgt sich ein integriertes Netzwerk aus Service Delivery Centers von EY, das die EY-Mitgliedsunternehmen mit seinem Leistungsangebot unterstützt. Vor dem Hintergrund des aktuellen, tiefgreifenden Wandels entwickeln die GDS kontinuierlich flexible Geschäftsmodelle, aber auch innovative Lösungen, um die EY-Mitgliedsunternehmen mit ihren sich verändernden Bedürfnissen zu unterstützen. Die GDS-Teams besitzen weitreichende Fachkenntnisse zu unserem gesamten Leistungsspektrum und befassen sich schwerpunktmäßig mit Innovation, Automatisierung und Prozessverbesserung, um zahlreiche individuelle und skalierbare Lösungen zu entwickeln, die einen höheren Mehrwert für die EY-Organisation schaffen.

### **Information und Kommunikation**

Der Themenbereich „Information und Kommunikation“ konzentriert sich auf die Gewinnung, Erzeugung oder Nutzung von Informationen und die Kommunikation relevanter und verlässlicher Informationen über Ausgestaltung, Einrichtung und Durchsetzung eines Qualitätsmanagementsystems. Die Qualitätsziele in diesem Bereich betreffen den effektiven Austausch zwischen

- EY-Mitarbeitenden,
- EY-Mitgliedsunternehmen,
- externen Parteien und
- Dienstleistern.

Eine effektive wechselseitige Kommunikation ist grundlegend, um das Qualitätsmanagementsystem durchzusetzen und Aufträge durchzuführen. Die globalen Richtlinien für das Qualitätsmanagement (Global System of Quality Management Policies) enthalten die Anforderungen für die EY-Mitgliedsunternehmen



Vorwort

Über uns

Qualitätsmanagement-  
system – unsere  
Qualitätspolitik

Bestandteile unseres  
Qualitätsmanagements-  
systems

Infrastruktur zur  
Unterstützung der  
Qualitätssicherung

Maßnahmen zur  
Wahrung der  
Unabhängigkeit

Anhang

zur internen und externen Kommunikation über ihr jeweiliges Qualitätsmanagementsystem. Wir haben eine Unternehmenskultur, die unsere Mitarbeitenden ermutigt und von ihnen erwartet, dass sie relevante und verlässliche Informationen an die EY-Mitgliedsunternehmen kommunizieren, um das Qualitätsmanagementsystem zu unterstützen.

## Nachschauprozess und Verbesserungsprozess im Qualitätsmanagementsystem

Der Nachschau- und Verbesserungsprozess im Qualitätsmanagementsystem ist ein Eckpfeiler des EY-Prozesses zur Überwachung des Qualitätsmanagementsystems. EYD hat im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems einen Nachschau- und Verbesserungsprozess eingerichtet, um

- relevante, verlässliche und zeitgerechte Informationen über die Ausgestaltung, die Einrichtung und die Durchsetzung des Qualitätsmanagementsystems zur Verfügung zu stellen,
- eine Grundlage für die Identifizierung von Mängeln zu schaffen und
- angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um auf identifizierte Mängel zu reagieren.

Die aus dem Nachschau- und Verbesserungsprozess erlangten Informationen über die Ausgestaltung, die Einrichtung und die Durchsetzung des Qualitätsmanagementsystems von EYD werden beurteilt, um Schlussfolgerungen bezüglich ihrer Wirksamkeit für die Erreichung der Ziele unseres Qualitätsmanagementsystems zu ziehen.

Die Nachschautätigkeiten im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems umfassen Folgendes:

- Tests der wesentlichen Kontrollen des Qualitätsmanagementsystems
- auftragsbezogene interne und externe Qualitätskontrollen und Inspektionen

- andere Nachschautätigkeiten, u. a.
- Überprüfung der Einhaltung der beruflichen Verhaltensanforderungen in Bezug auf Unabhängigkeit durch EYD und ihr Fachpersonal,
- Sachverhalte, die über die EY/Ethics Hotline weitergeleitet werden

Der Nachschau- und Verbesserungsprozess wird jährlich auf der Grundlage der globalen Richtlinie für den Nachschau- und Verbesserungsprozess im Qualitätsmanagementsystem (Global System of Quality Management Monitoring and Remediation Policy) durchgeführt. Diese Richtlinie ist ein Beispiel für die bereitgestellten globalen Wissensressourcen, die der konsistenten Umsetzung des Qualitätsmanagementsystems dienen.

### Ursachenanalyse auf Auftragsebene und Maßnahmenpläne

Die Ursachenanalyse auf Auftragsebene ist ein zentraler Bestandteil des Qualitätsmanagementsystems. Sie ermöglicht eine profunde Beurteilung der Ursachen, die im Rahmen einer Qualitätskontrolle oder Inspektion zu negativen Ergebnissen bei einem Auftrag geführt haben. Dabei werden auch positive Ergebnisse analysiert, um die bei diesen Aufträgen gezeigten Verhaltensweisen besser zu verstehen und daraus abzuleiten, wie diese repliziert und gefördert werden können.

Wir gehen den Feststellungen jeder Ursachenanalyse im Detail nach. Durch eine Analyse dieser Nachforschungen ist ein besseres Verständnis der treibenden Kräfte hinter positiven wie auch negativen Ergebnissen möglich. So können wir uns auf die wesentlichen Verhaltensweisen konzentrieren, die positive, qualitativ hochwertige Ergebnisse begünstigen – ein für die kontinuierliche Verbesserung fundamentaler Prozess.

Im Rahmen der Ursachenanalyse auf Auftragsebene obliegt es den einzelnen EY-Mitgliedsunternehmen zu beurteilen, ob die aufgedeckten Sachverhalte auf einen Mangel des Qualitätsmanagementsystems hindeuten, und gegebenenfalls Maßnahmenpläne zu dessen Behebung zu entwickeln.



Vorwort	Über uns	Qualitätsmanagementsystem – unsere Qualitätspolitik	Bestandteile unseres Qualitätsmanagementsystems	Infrastruktur zur Unterstützung der Qualitätssicherung	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit	Anhang
---------	----------	---	---	--	--	--------

## **Identifizierung und Beurteilung von Mängeln des Qualitätsmanagementsystems und Durchführung von Ursachenanalysen**

Feststellungen sind Informationen in Bezug auf die Ausgestaltung, Einrichtung und Durchsetzung des Qualitätsmanagementsystems, die auf das Vorliegen eines oder mehrerer Mängel hindeuten. Sie werden im Rahmen der Durchführung von Nachschautätigkeiten auf der Ebene des EY-Mitgliedsunternehmens, der Region, der Area oder von Global erhoben. EYD beurteilt einzelne oder zusammengefasste Feststellungen unter Beachtung ihrer jeweiligen relativen Bedeutung, um zu ermitteln, ob ein Mangel vorliegt.

Falls Mängel identifiziert werden, wird ein Ursachenanalyseprozess durchgeführt. Ferner ist zu beurteilen, wie schwer und umfassend der Mangel ist, und es sind Maßnahmen zur Reaktion auf den Mangel zu entwickeln.

Die Ergebnisse der Nachschautätigkeiten und der Beurteilung der Feststellungen und Mängel werden regelmäßig überprüft. Dies soll dazu beitragen, dass das Rahmenkonzept für die Identifizierung und Auswertung von Feststellungen, die Beurteilung von Mängeln und die Durchführung von Ursachenanalysen, das in der globalen Richtlinie für den Nachschau- und Verbesserungsprozess im Qualitätsmanagementsystem beschrieben ist, konsistent umgesetzt wird.

## **Qualitätsverbesserungspläne im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems**

Für festgestellte Mängel entwickelt EYD Pläne zur Qualitätsverbesserung. Diese umfassen u. a. Folgendes:

- Behebung der Auswirkungen des festgestellten Mangels
- zeitnahe Beseitigung festgestellter Mängel
- Beurteilung der Wirksamkeit der Maßnahmen zur Reaktion auf den Mangel
- Entwicklung von Qualitätsverbesserungsplänen und deren Überprüfung, um die Angemessenheit der geplanten Maßnahmen sicherzustellen



# Infrastruktur zur Unterstützung der Qualitätssicherung

## Strategie

„All in“ ist unsere neue globale Strategie und steht für unser Ziel, die Zukunft mit Zuversicht zu gestalten und Wachstum gemeinsam zielgerichtet voranzutreiben. Die Herausforderungen, denen Unternehmen und unsere Mandanten auf der ganzen Welt gegenüberstehen, sind komplexer und enger miteinander verbunden als je zuvor. Durch „All in“ unterstützen wir unsere Stakeholder:innen dabei, diese Herausforderungen und Chancen vorherzusehen und zu steuern, sodass sie die Welt mitgestalten können, statt nur zu reagieren. Mit dieser globalen Strategie wollen wir neue Werte für unsere Stakeholder:innen schaffen und unsere Position als führendes Prüfungs- und Beratungsunternehmen weiter stärken. Gleichzeitig inspiriert unser Anspruch „*Building a better working world*“ EY-Mitarbeitende weiterhin, das Know-how, die Fähigkeiten und die Erfahrung von EY zum Wohle der Gesellschaft einzusetzen, in der sie leben und arbeiten.

Das wichtigste Kapital der EY-Mitgliedsunternehmen im Hinblick auf die Erbringung herausragender Leistungen für unsere Mandanten und den Aufbau von Vertrauen sind unsere Mitarbeitenden. Wir erweitern ihre Kompetenzen und ihre Erfahrungen, während wir gleichzeitig die Arbeitsweise von EY-Teams transformieren (durch intuitive Methoden, auf die jeweiligen Bedürfnisse zugeschnittene Anleitungen und Enabler sowie Daten und Technologien, die im Mittelpunkt der von ihnen erbrachten Beratungsleistungen stehen).

Im Rahmen ihrer anhaltenden Verpflichtung zur Erbringung qualitativ hochwertiger Beratungsleistungen investiert die EY-Organisation in Technologien der nächsten Generation. Diese Investition baut auf den Stärken unserer bestehenden führenden Technologien auf und erschließt gleichzeitig Datenzugriffsfunktionen und fortschrittliche Analyseverfahren der nächsten Generation, den umfassenden Einsatz von KI und ein verbessertes Nutzungserlebnis. Durch einen datengestützten Ansatz sowie die Transformation und Integration von Kompetenzen im Bereich der digitalen Technologien erbringen EY-Teams unter Wahrung ihrer Unabhängigkeit, Integrität, Objektivität und kritischen Grundhaltung weiterhin qualitativ hochwertige Beratungsleistungen.

Der umfassende Einsatz von KI und anderer intelligenter Funktionen wird zur Qualitätsverbesserung beitragen, indem

Prozesse standardisiert und Daten optimal genutzt werden, um unseren Teams Risikoleitlinien und relevante Empfehlungen zur Verfügung zu stellen.

EY-Mitgliedsunternehmen arbeiten an der Zukunft, indem sie mithilfe immer besserer Datenanalysen auf effiziente Weise umfangreichere Erkenntnisse im Rahmen qualitativ hochwertiger Beratungsleistungen bieten, die von unseren Mandanten geschätzt werden. Durch die Anwendung neuester Technologien werden unsere Teams in der Lage sein, einen sinnvollen Beitrag zu dem innerhalb des gesamten Unternehmens geltenden Anspruch „*Building a better working world*“ zu leisten.

## Risikomanagement

Globale und lokale Compliance-Anforderungen werden durch den Bereich Risk Management (RM) koordiniert. Die unternehmensweiten Richtlinien, Prozesse und Kontrollen helfen den EY-Mitarbeitenden bei der Erfüllung der Compliance-Anforderungen. Außerdem unterstützen sie die Teams mit Kundenkontakt bei der Erbringung qualitativ hochwertiger Leistungen für unsere Mandanten. Die EY-Mitgliedsunternehmen und ihre Service Lines sind für die Qualität der Dienstleistungen und für die qualitätsbezogenen Risiken verantwortlich.

Der Global Risk Management Leader (Global RM Leader) unterstützt EY u. a. bei der Identifikation und Minderung dieser Risiken sowie anderer unternehmensweiter Risiken als Teil eines erweiterten ERM-Programms (Enterprise Risk Management). Dabei werden die globalen Schwerpunkte im Rahmen des ERM den EY-Mitgliedsunternehmen mitgeteilt und lokale Schwerpunkte identifiziert.

Der Global RM Leader ist dafür verantwortlich, ein global konsistentes Risikomanagement-Rahmenkonzept festzulegen. Außerdem ist er für die EY-weite Koordination des Risikomanagements verantwortlich.

In den EY-Mitgliedsunternehmen werden Fachmitarbeitende (Partner:innen) ernannt, die die Risikomanagementinitiativen umsetzen. Unterstützt werden sie durch weitere (Fach-)Mitarbeitende, die auch die Koordination mit den entsprechenden Risikoverantwortlichen in den verschiedenen Bereichen übernehmen.



Vorwort	Über uns	Qualitätsmanagementsystem – unsere Qualitätspolitik	Bestandteile unseres Qualitätsmanagementsystems	Infrastruktur zur Unterstützung der Qualitätssicherung	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit	Anhang
---------	----------	---	---	--	--	--------

Das Global Risk Management von EY setzt sich gemeinsam mit anderen globalen Verwaltungseinheiten dafür ein, proaktiv Erkenntnisse von EY-Mitgliedsfirmen zu sammeln, die sich auf Krisenmanagement und Geschäftskontinuität beziehen. Ziel ist es, durch eine sorgfältige Analyse nach einem Vorfall die Entwicklung von Strategien für die Krisenreaktion und das Krisenmanagement auf Unternehmens- und globaler Ebene voranzutreiben. Ein besonderer Fokus liegt auf der frühzeitigen Identifizierung und Priorisierung neuer Risiken, um bedeutende Auswirkungen und Unterbrechungen des Geschäftsbetriebs zu vermeiden. Das Global-Security-Team von EY arbeitet dabei eng mit den regionalen Sicherheitsmanagern und den Krisenmanagementteams der Mitgliedsfirmen zusammen, um sich auf mögliche Krisenszenarien vorzubereiten. Dies schließt Trainings und die Integration erweiterter Vorbereitungen in die Krisenmanagementnetzwerke ein.

Darüber hinaus zielt das Global Risk Management darauf ab, die Resilienz der EY-Organisation durch effektive Geschäftskontinuitätsplanung zu stärken. Ein Schlüsselement dabei ist das Bewusstsein, dass Krisen häufig durch frühzeitig erkennbare Warnsignale angekündigt werden. Dieser Ansatz ermöglicht es den EY-Mitgliedsfirmen, rechtzeitig Maßnahmen zur Risikominderung zu ergreifen und den normalen Geschäftsbetrieb zu gewährleisten. Geopolitische Analysen tragen dazu bei, auf eskalierende Situationen schneller und wirkungsvoller zu reagieren.

Die daraus entwickelten Handlungspläne gehen über den Schutz der Beschäftigten hinaus und konzentrieren sich auch auf die Sicherstellung der operativen Tätigkeit der Mitgliedsfirmen. Diese anpassungsfähigen Veränderungen statten die EY-Mitgliedsunternehmen mit einem umfassenden Ansatz aus, um gängige Krisensituationen effektiver zu bewältigen.

Unsere globale Richtlinie zu Datenschutz und Vertraulichkeit (Global Data Protection and Confidentiality Policy) legt die Regeln für den Umgang mit sensiblen und vertraulichen Informationen einschließlich personenbezogener Daten fest. Die EY-Mitgliedsunternehmen sind dafür verantwortlich, Änderungen der lokalen Vorschriften und Gesetze, die den sich stetig ändernden Einschränkungen hinsichtlich der Datennutzung Rechnung tragen, stetig zu kommunizieren. Die globale Richtlinie zu Datenschutz und Vertraulichkeit wurde gemäß den

jeweils geltenden Gesetzen,aufsichtsrechtlichen Rahmenbedingungen (etwa der DSGVO) und relevanten Berufsgrund-sätzen entwickelt. Die Richtlinie schafft Klarheit für alle EY-Mitgliedsunternehmen und ihre Beschäftigten und berücksichtigt auch die entsprechenden Vorschriften und Leitlinien zu Informationssicherheit, Aufbewahrungspflichten, Social-Media-Nutzung und sonstigen datenschutzbezogenen Sachverhalten.

### Cybersicherheit

In der heutigen Zeit zählt die Navigation durch das weite und bedrohliche Spektrum an Gefahren, die von Cyberangriffen ausgehen, zur alltäglichen Realität vieler Unternehmen. Keine IT-Umgebung kann vollständige Immunität gegenüber Cyberangriffen garantieren. Aus diesem Grund implementiert EY umfassende Schutzmaßnahmen, um die eigene IT-Infrastruktur und die darin gespeicherten Kundeninformationen adäquat zu sichern. Die Cybersicherheitsstrategie von EY umfasst vor allem den Einsatz fortschrittlicher Technologien und Prozesse, die zur effektiven Bewältigung und signifikanten Reduzierung von Cyberbedrohungen erforderlich sind. Regelmäßige, detaillierte interne und externe Überprüfungen bestätigen die Einhaltung der unternehmensinternen Richtlinien zur Informationssicherheit, die auf alle global verwendeten technischen Produkte und Dienstleistungen sowie in den Rechenzentren von EY Anwendung finden. Hierzu gehören unter anderem Konformitätsprüfungen gemäß ISO 27001:2022 durch externe Auditoren, die die Einhaltung des Informations-sicherheitsmanagementsystems attestieren, sowie die Zertifizierung der globalen Cloud-Plattform EY Fabric nach ISO 27017:2015. Darüber hinaus belegen jährliche „SOC 2 Type II“-Prüfberichte unabhängiger Auditoren die Erfüllung der Sicherheits-, Verfügbarkeits-, Integritäts- und Vertraulichkeits-standards bei der Datenverarbeitung in den globalen Rechenzentren von EY und auf EY Fabric.

Die Informations- und Datenschutzprogramme von EY sind gezielt an Industriestandards ausgerichtet, erfüllen rechtliche Anforderungen und sorgen für einen adäquaten Schutz vor unautorisierten Datenzugriffen. Ein versiertes Team von Fachleuten im Bereich der Cybersicherheit überwacht kontinuierlich die Systeme von EY. Unter Berücksichtigung berufsrechtlicher Vorschriften sowie sich wandelnder Angriffsmethoden erfolgt eine fortlaufende Aktualisierung von Informationen, Richtlinien und Schulungen für die Mitarbeitenden von EY, um



Vorwort	Über uns	Qualitätsmanagementsystem – unsere Qualitätspolitik	Bestandteile unseres Qualitätsmanagementsystems	Infrastruktur zur Unterstützung der Qualitätssicherung	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit	Anhang
---------	----------	---	---	--	--	--------

den zunehmenden Anforderungen an Datenschutz und Informationssicherheit zu entsprechen. Spezifische Richtlinien definieren den erforderlichen verantwortungsbewussten Umgang mit Technologien und Informationen, einschließlich der unternehmensweiten Bestimmungen zur Informationssicherheit, zur zulässigen Nutzung von Technologie und zum sicheren Datenaustausch mit Kunden. In diesem Kontext erhalten Mitarbeitende regelmäßige Updates über verschiedene Kanäle, die die Bedeutung ihrer Rolle und ihres Beitrags im Rahmen dieser Richtlinien hervorheben. Alle Mitarbeitenden müssen regelmäßig versichern, dass sie die Bestimmungen des EY Global Code of Conduct verstanden haben, und sich zu deren Einhaltung verpflichten. Jährlich stattfindende obligatorische Schulungen sowie periodische Sicherheitssimulationen schärfen das Bewusstsein für Sicherheitsfragen und sichern ein grundlegendes Verständnis für Informationssicherheit.



# Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit

Die Richtlinien zur Wahrung der Unabhängigkeit von EY verlangen von EYD selbst wie auch von unseren Beschäftigten die Einhaltung der für spezifische Aufträge geltenden Unabhängigkeitsregeln. Die Regelungen beruhen auf der im gesamten globalen Netzwerk von EY geltenden EY Global Independence Policy, die wiederum u. a. auf dem IESBA Code of Ethics und ergänzenden handels- und berufsrechtlichen Regelungen basiert.

Wir bewerten und beurteilen Unabhängigkeit hinsichtlich verschiedener Aspekte. Dazu gehören finanzielle Beziehungen unseres Unternehmens und der EY-Fachmitarbeitenden mit Kundenkontakt, Beschäftigungsverhältnisse, Geschäftsbeziehungen und die Zulässigkeit von Leistungen, die wir für die Unternehmen, deren Abschlussprüfer ein EY-Mitgliedsunternehmen ist, erbringen.

Verstöße gegen geltende Unabhängigkeitsanforderungen werden in Entscheidungen über Beförderung und Vergütung einbezogen und können Disziplinarmaßnahmen, einschließlich eines Ausschlusses aus EY, nach sich ziehen.

EYD hat globale Anwendungen, Tools und Prozesse implementiert, die uns wie auch unsere Fachmitarbeitenden mit Kundenkontakt und unsere sonstigen Beschäftigten dabei unterstützen, die Unabhängigkeitsrichtlinien einzuhalten.

## **EY Global Independence Policy**

Die EY Global Independence Policy enthält die Unabhängigkeitsanforderungen für die EY-Mitgliedsunternehmen, die EY-Fachmitarbeitenden mit Kundenkontakt und die sonstigen Beschäftigten. Sie basiert u. a. auf den IESBA-Unabhängigkeitsregeln (IESBA Code of Ethics). Soweit vom Gesetzgeber, von den Aufsichtsbehörden oder vom Berufsstand verlangt sind die Anforderungen auf lokaler Ebene entsprechend strenger gefasst. Darüber hinaus enthält die Policy Leitlinien, die unsere Mitarbeitenden dabei unterstützen, die Unabhängigkeitsregeln besser zu verstehen und anzuwenden.

Die EY Global Independence Policy ist jederzeit im EY-Intranet verfügbar. Sie ist eine von Global bereitgestellte Wissensressource, die der konsistenten Umsetzung des Qualitätsmanagementsystems dient.

## **Global Independence System**

Das Global Independence System (GIS) ist eine intranet-basierte Anwendung, mit deren Hilfe die EY-Fachmitarbeitenden mit Kundenkontakt Unternehmen, bei denen Unabhängigkeitsanforderungen zu beachten sind, sowie die jeweils auf diese Unternehmen anzuwendenden Unabhängigkeitsanforderungen identifizieren können. Es beinhaltet alle Prüfungsmandanten und deren verbundene Unternehmen, einschließlich börsennotierter Prüfungsmandanten, sonstiger Unternehmen von öffentlichem Interesse und privater Prüfungsmandanten, kann jedoch auch andere Mandanten beinhalten, für die EY Prüfungs- oder Bestätigungsleistungen erbringt. Die Datenbank enthält Daten zur Unternehmensstruktur in Bezug auf Prüfungsmandanten und deren verbundene Unternehmen, sonstige Unternehmen, für die Unabhängigkeitsanforderungen zu beachten sind, sowie sonstige Unternehmen, für die keine Unabhängigkeitsanforderungen zu beachten sind. Die Daten werden regelmäßig von unseren Prüfungsteams mit Kundenkontakt aktualisiert. Die Unternehmensdaten enthalten auch Hinweise auf die Unabhängigkeitsanforderungen, die auf jedes einzelne Unternehmen anzuwenden sind. Auf der Basis dieser Informationen können EY-Mitarbeitende die Zulässigkeit verschiedener Dienstleistungen, erwerbbarer Geschäftsanteile oder möglicher Geschäftsbeziehungen bestimmen.

GIS ist ein Beispiel für die den EY-Mitgliedsunternehmen bereitgestellten Technologieressourcen, die der konsistenten Umsetzung des Qualitätsmanagementsystems dienen.

## **Global Monitoring System**

Eine weitere wichtige globale Anwendung ist das Global Monitoring System (GMS). Es unterstützt uns bei der Identifizierung von Wertpapieren und sonstigem finanziellen Besitz von Anteilen, sogenannten Financial Interests, die von unseren Fachmitarbeitenden mit Kundenkontakt nicht gehalten werden dürfen. Fachmitarbeitende mit Kundenkontakt in Manager- oder einer höheren Position sind verpflichtet, Angaben zu sämtlichen von ihnen und ihren unmittelbaren Familienangehörigen gehaltenen Wertpapieren im GMS zu machen. Gibt



Vorwort	Über uns	Qualitätsmanagementsystem – unsere Qualitätspolitik	Bestandteile unseres Qualitätsmanagementsystems	Infrastruktur zur Unterstützung der Qualitätssicherung	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit	Anhang
---------	----------	---	---	--	--	--------

eine Person aus diesem Kreis ein Wertpapier ein, das von ihr nicht gehalten werden darf, oder darf ein bereits im System eingetragenes Wertpapier nicht mehr von ihr gehalten werden, erhält sie eine Aufforderung, dieses Wertpapier zu veräußern. Identifizierte Verstöße werden durch ein Independence Incident Reporting System für aufsichtsrechtliche Angelegenheiten gemeldet.

Ferner ermöglicht das GMS, wie nachfolgend beschrieben, vierteljährliche und jährliche Bestätigungen der Einhaltung der Unabhängigkeitsrichtlinien. Das GMS ist ein Beispiel für die den EY-Mitgliedsunternehmen bereitgestellten Technologieressourcen, die der konsistenten Umsetzung des Qualitätsmanagementsystems dienen.

#### **Einhaltung der Unabhängigkeitsanforderungen**

Die Prozesse und Programme von EY sind darauf ausgerichtet, die Einhaltung der Unabhängigkeitsanforderungen durch die EY-Mitgliedsunternehmen und deren Mitarbeitende zu ermöglichen und zu überwachen. Hierzu zählen die in den folgenden Abschnitten dargestellten Maßnahmen, Programme und Verfahren:

#### **Unabhängigkeitserklärung**

EY ist im Rahmen eines jährlichen, areaweiten Prozesses verpflichtet, die Einhaltung der EY Global Independence Policy und damit verbundener Verfahren zu bestätigen und gegebenenfalls Verstöße zu berichten.

Sämtliche EY-Fachmitarbeitenden mit Kundenkontakt der Ranks Manager bis Partner sowie entsprechend ihrer Rolle und Funktion bestimmte andere Mitarbeitende sind vierteljährlich verpflichtet, ihre Einhaltung der Unabhängigkeitsrichtlinien und der damit verbundenen Verfahren zu bestätigen. Darüber hinaus müssen sämtliche EY-Fachmitarbeitenden mit Kundenkontakt einmal pro Jahr bestätigen, dass sie den globalen EY-Verhaltenskodex einhalten.

#### **Independence Compliance Review**

EY führt bei den EY-Mitgliedsunternehmen eine Reihe von internen Maßnahmen zur Beurteilung der Einhaltung der Unabhängigkeitsvorschriften durch. Hierzu zählen die Überprüfung der Einhaltung der Vorgaben hinsichtlich Nicht-

prüfungsleistungen, die Überprüfung von Geschäftsbeziehungen mit Unternehmen, die von EY-Mitgliedsunternehmen geprüft werden, und die Überprüfung der finanziellen Beziehungen der EY-Mitgliedsunternehmen.

#### **Überprüfung der Einhaltung der persönlichen Unabhängigkeit**

Das Global-Independence-Team von EY legt jährlich ein Programm zur Überprüfung der Einhaltung der persönlichen Unabhängigkeitsanforderungen (Personal Independence Compliance Testing, kurz PICT) auf, mit dem anhand einer Stichprobe überprüft wird, ob einzelne Mitarbeitende den Anforderungen an die Angabe ihrer Financial Interests im GMS nachgekommen sind. Im Rahmen dieser Überprüfung müssen die ausgewählten Mitarbeitenden Kontoauszüge und sonstige Belege für ihre Financial Interests vorlegen, die dann mit den im GMS für den entsprechenden Überprüfungszeitraum eingetragenen Informationen verglichen werden, um zu ermitteln, ob es nicht gemeldete Financial Interests oder finanzielle Beziehungen gibt. Bei Vorhandensein nicht gemeldeter Financial Interests oder finanzieller Beziehungen wird die Schwere des Verstoßes ermittelt und gegebenenfalls Sanktionen verhängt.

#### **Nichtprüfungsleistungen**

EY ermöglicht und überwacht die Einhaltung berufsständischer Standards, Gesetze und Vorschriften hinsichtlich der Erbringung von Nichtprüfungsleistungen für Unternehmen, deren Abschlussprüfer wir sind, mithilfe einer Reihe unterschiedlicher Maßnahmen. Dazu gehört neben entsprechenden Schulungen die Verwendung von Tools wie PACE (siehe unter „Annahme und Fortführung von Geschäftsbeziehungen und Aufträgen“), GIS (siehe unter Global Independence System) und SORT (Service Offering Reference Tool). Die Überwachung beinhaltet vorgeschriebene Verfahren, die während der Durchführung von Prüfungen und internen Qualitätskontrollen und Inspektionen beachtet werden, wie die Überprüfung der Einhaltung der Unabhängigkeitsvorschriften im Rahmen von Aufträgen (Global Compliance Engagement Testing). Ferner gibt es einen Prozess zur Überprüfung und Genehmigung bestimmter Nichtprüfungsleistungen durch Independence-Fachmitarbeitende vor Annahme eines Auftrags.



Vorwort	Über uns	Qualitätsmanagementsystem – unsere Qualitätspolitik	Bestandteile unseres Qualitätsmanagementsystems	Infrastruktur zur Unterstützung der Qualitätssicherung	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit	Anhang
---------	----------	---	---	--	--	--------

## Schulungen zur Unabhängigkeit

EY entwickelt Schulungsprogramme zur Unabhängigkeit für EY-Mitarbeitende und führt sie jährlich durch. Alle EY-Fachmitarbeitenden mit Kundenkontakt und entsprechend ihrer Rolle und Funktion bestimmte andere Fachmitarbeitende sind zur Teilnahme an jährlichen Unabhängigkeitsschulungen verpflichtet, um ihre Unabhängigkeit gegenüber den Unternehmen, die von EY-Mitgliedsunternehmen geprüft werden, sicherzustellen.

Ziel ist es, unsere Mitarbeitenden dabei zu unterstützen, ihre Verpflichtungen und die ihres Mitgliedsunternehmens zu verstehen. So möchten wir sicherstellen, dass auf unserer Seite keine Interessen vorhanden sind, die in der Öffentlichkeit den Eindruck entstehen lassen könnten, dass sie unserer Objektivität, Integrität und Unvoreingenommenheit bei der Leistungserbringung für einen Prüfungsmandanten entgegenstehen.

Das jährliche Schulungsprogramm zur Unabhängigkeit deckt unsere Unabhängigkeitsanforderungen ab. Der Schwerpunkt liegt dabei sowohl auf den neuesten Änderungen der Richtlinien als auch auf wiederkehrenden Grundsätzen und wichtigen Themen. Das Absolvieren der jährlichen Schulung zur Unabhängigkeit hat zeitnah zu erfolgen und wird überwacht.

Neben der jährlichen Schulung zur Unabhängigkeit wird das Bewusstsein für das Thema Unabhängigkeit auch durch eine Reihe von Veranstaltungen und Materialien, u. a. durch Programme für neue Mitarbeitende und durch solche unserer Core Service Lines, gefördert.

Das jährliche Schulungsprogramm zur Unabhängigkeit ist eine von einer Verwaltungsfunktion von Global bereitgestellte Wissensressource, die der konsistenten Umsetzung des Qualitätsmanagementsystems dient.

## Service Offering Reference Tool (SORT)

Das Service Offering Reference Tool (SORT) dient als Masterliste genehmigter EY-Dienstleistungen. Wir führen fortlaufend Bewertungen und Überprüfungen unseres Dienstleistungsangebots durch, um festzustellen, ob es den berufsständischen Standards, geltendem Recht und geltenden Vorschriften entspricht, und um sicherzustellen, dass wir im Rahmen der Entwicklung neuer Dienstleistungen die richtigen Methoden, Verfahren und Prozesse anwenden. Dienstleistungen, die ein unangemessenes Unabhängigkeitsrisiko oder ein anderes Risiko darstellen könnten, unterliegen Restriktionen.

Ferner stellt SORT den Mitarbeitenden Informationen zum Dienstleistungsangebot von EY zur Verfügung. Es enthält Leitlinien, welche Dienstleistungen wir für Prüfungs- und Nichtprüfungsmandanten erbringen dürfen, und beantwortet Fragen und Überlegungen zur Unabhängigkeit und zum Risikomanagement.

SORT ist ein Beispiel für die den EY-Mitgliedsunternehmen bereitgestellten Technologieressourcen, die der konsistenten Umsetzung des Qualitätsmanagementsystems dienen.

## Business Relationships Independence Data Gathering and Evaluation

EY-Mitarbeitende sind in vielen Fällen verpflichtet, Business Relationships Independence Data Gathering and Evaluation (BRIDGE) zu nutzen, ein Tool, um eine potenzielle Geschäftsbeziehung mit einem Prüfungsmandanten zu identifizieren oder um im Voraus eine Beurteilung und Genehmigung potenzieller Geschäftsbeziehungen mit einem Prüfungsmandanten einzuholen. Dies unterstützt uns bei der Einhaltung der Unabhängigkeitsanforderungen.

BRIDGE ist ein Beispiel für die den EY-Mitgliedsunternehmen bereitgestellten Technologieressourcen, die der konsistenten Umsetzung des Qualitätsmanagementsystems dienen.



Vorwort	Über uns	Qualitätsmanagementsystem – unsere Qualitätspolitik	Bestandteile unseres Qualitätsmanagementsystems	Infrastruktur zur Unterstützung der Qualitätssicherung	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit	Anhang
---------	----------	---	---	--	--	--------

## Vergütungsgrundlagen der Partner:innen und leitenden Angestellten

Qualität steht im Mittelpunkt der Unternehmensstrategie von EY und ist eine Schlüsselkomponente der Beurteilungssysteme von EY. Qualität und Risikomanagement sind daher auch wesentliche Komponenten des Bewertungs- und Vergütungssystems für Geschäftsführer:innen, Partner:innen und leitende Angestellte. Demzufolge werden entsprechende Maßnahmen eingeleitet, wenn gegen Qualitätsstandards verstößen wird. Diese können von der Überwachung der Performance der betroffenen Person über Gehaltsreduzierungen und zusätzliche Schulungsmaßnahmen bis hin zu einer Zuweisung anderer Tätigkeiten oder, im Falle wiederholter oder äußerst ernster Verstöße, einem Ausschluss aus dem Unternehmen reichen.

Bitte lesen Sie den Berichtsabschnitt zu Accountability Frameworks, um ein besseres Verständnis darüber zu erlangen, welche Kriterien die Rahmenkonzepte vorgeben, um zu messen, wie die Gesamteinstufung der Performance einer Person und die Einstufung ihrer Erfüllung der Qualitätskennzahlen zusammenhängen.

Wir haben spezifische Maßstäbe für die Bewertung der Leistungen im Bereich Qualitäts- und Risikomanagement entwickelt und dabei folgende Aspekte berücksichtigt:

- Einbringung fachlichen Know-hows
- Umsetzung der Werte von EY im praktischen Verhalten und in der Einstellung
- Demonstration von profunden Kenntnissen und Führungsverhalten im Qualitäts- und Risikomanagement
- Einhaltung von Richtlinien und Verfahren
- Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften, Bestimmungen und Berufspflichten

Die EY-Philosophie in Bezug auf die Vergütung der Partner:innen verlangt nach einer aussagekräftigen Differenzierung dieser Vergütung, deren Ermittlung mithilfe des Rahmenkonzepts für das Performance-Management anhand der jeweiligen Leistung der Partner:innen erfolgt. Es findet eine jährliche Performance-Beurteilung der Partner:innen statt, bei der deren Leistungen in Bezug auf hohe Qualität, herausragende Betreuung der Mandanten sowie Führung und Entwicklung unserer Mitarbeitenden in Verbindung mit unseren Finanz- und Marktkennzahlen bewertet werden.

Wir verfolgen ein System, in dem bei der jährlichen Gesamteinstuftung von Partner:innen der Qualitätsaspekt besondere Beachtung findet.

In Anerkennung dessen, dass unterschiedliche Fähigkeiten und Aufgaben unterschiedliche Marktwerte haben, und um leistungsstarke Talente zu gewinnen und zu binden, werden auch folgende Faktoren in die Berechnung der Gesamtvergütung unserer Partner:innen mit einbezogen:

- Erfahrung
- Führungsrolle und Verantwortung
- langfristiges Potenzial

Leitende Angestellte (mit und ohne Prokura), die nicht Partner:innen sind, erhalten ebenfalls eine feste und eine variable Vergütung in Abhängigkeit von ihrer persönlichen Leistung und ihrem Beitrag zum Qualitäts- und Risikomanagement sowie zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.



# Anhang

## EY-Mitgliedsgesellschaften

### **EY-Parthenon GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Neuer Zollhof 1, 40221 Düsseldorf  
HRB 31230

### **EY Tax GmbH Steuerberatungsgesellschaft**

Flughafenstraße 61, 70629 Stuttgart  
HRB 785277

### **EY Consulting GmbH**

Friedrichstraße 140, 10117 Berlin  
HRB 138987 B

### **EY Strategy & Transactions GmbH**

Flughafenstraße 61, 70629 Stuttgart  
HRB 761357

### **Ernst & Young Real Estate GmbH**

Mergenthalerallee 3-5, 65760 Eschborn  
HRB 46792

### **EY-Parthenon Financial Services GmbH**

Heimhuder Straße 69, 20148 Hamburg  
HRB 80573

### **Ernst & Young Law GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft**

**Steuerberatungsgesellschaft**  
Flughafenstraße 61, 70629 Stuttgart  
HRB 725259

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](http://ey.com/privacy) verfügbar. Weitere Informationen über unsere Organisation finden Sie unter [ey.com](http://ey.com).

© 2025 EY GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
All Rights Reserved.

Creative Design Germany | BKR 2503-017  
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 GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen.

[ey.com/de](http://ey.com/de)