

EY Sustainability Webcast

Social Reporting nach ESRS S1

"Own Workforce" - mögliche
Umsetzung in der Praxis

18. September 2023



Building a better
working world

EY Sustainability Webcast Reihe



Ihre Ansprechpartner



Nicolas zur Nieden

Partner
Climate Change and Sustainability Services



Hendrik Bartsch

Director
Financial Accounting Advisory Services



Janine Bartsch

Senior Manager
People Advisory Services

01

Einführung

02

Berichtserfordernisse

03

Implementierungsansätze
und -herausforderungen

04

Aktualisierung Februar 2025:
Das Omnibus-Paket zur
Nachhaltigkeitsberichterstattung



01

Einführung



Eckpfeiler der finalen CSRD-Version Juli 2023

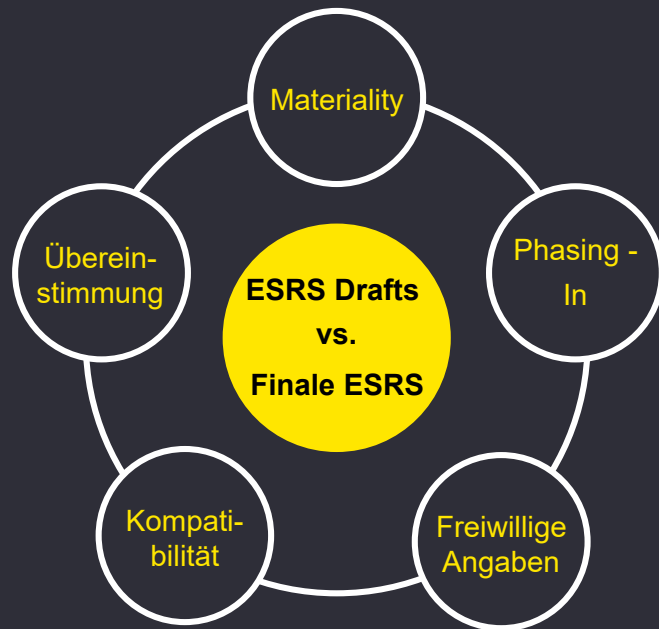
Mit der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) werden steigende Anforderungen an die Qualität und Quantität der zu berichtenden Nachhaltigkeitsinformationen von Unternehmen formuliert.

Anwendungsrahmen	<p>Die Vorschriften sind zunächst für große Unternehmen sowie Banken und Versicherungsunternehmen maßgebend, die bereits unter die Non-Financial Reporting Directive (NFRD) fielen. Diese berichten erstmals für das Geschäftsjahr 2024 im Kalenderjahr 2025.</p> <p>Weitere Unternehmen fallen zu einem späteren Zeitpunkt unter die Berichtsvorschriften. Insbesondere alle großen Unternehmen müssen für das Geschäftsjahr 2025 im Kalenderjahr 2026 die geforderten Angaben öffentlich machen*</p>
Berichtsstandard	<p>Die CSRD fordert die Berichterstattung von Nachhaltigkeitsinformationen nach den sog. European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Die im November 2022 an die Europäische Kommission übermittelten Entwürfe wurden umfassend überarbeitet und schließlich im Juli 2023 als delegierte Rechtsakte verabschiedet.</p>
Wesentliche Anforderungen	<ul style="list-style-type: none">▶ Umfassende Angaben zu E, S und G basierend auf dem Konzept der doppelten Wesentlichkeit, Einbeziehung prospektiver Informationen, Berücksichtigung von Informationen über die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette, Konzept der sustainability due dilligence▶ Berichterstattung als Bestandteil des (Konzern-) Lageberichts
Prüfung	<ul style="list-style-type: none">▶ Prüfung mit begrenzter Sicherheit (limited assurance) bei erstmaliger Berichterstattung▶ Prüfung mit hinreichender Sicher (reasonable assurance) ab 2028 vorgesehen*

* Bitte beachten Sie die möglichen Anpassungen, die sich aus dem Omnibus-Verfahren ergeben (Folien 25-26)

Änderungen vom CSRD-Entwurf 2022 zur finalen Version Juli 2023

Die Drafts der ESRS vom 22. November 2022 weichen von den finalen ESRS in verschiedenen Punkten ab. **Die Änderungen betreffen im Wesentlichen die folgenden Punkte:**



1. Materiality

- ▶ Alle Standards unterliegen der Wesentlichkeitsbewertung, mit Ausnahme des ESRS 2
- ▶ Im Falle der Wesentlichkeit sind die betreffenden Informationen offenzulegen
- ▶ Der Prozess der Wesentlichkeitsbewertung ist einer externen Prüfung zu unterziehen

2. Phasing-in*

- ▶ Unternehmen können in den ersten drei Jahren Informationen über ihre Wertschöpfungskette ausklammern
- ▶ Im ersten Jahr können die Unternehmen bestimmte Angaben auslassen: Voraussichtliche finanzielle Auswirkungen in Bezug auf nicht klimarelevante Umweltfragen, bestimmte Datenpunkte in Bezug auf ihre eigene Belegschaft

3. Freiwillige Angaben

- ▶ Die Europäische Kommission hat beschlossen, mehrere von der EFRAG vorgeschlagene obligatorische Angaben in freiwillige Angaben umzuwandeln

4. Kompatibilität mit globalen Standards

- ▶ Die Kommission und die EFRAG arbeiten weiterhin eng mit dem ISSB und der Global Reporting Initiative zusammen (z.B. Angleichung der Definition der finanziellen Wesentlichkeit in ESRS 1 an die ISSB-Definition)

5. Übereinstimmung mit EU-Rechtsrahmen

- ▶ Angleichung mit anderen Bestimmungen der Rechnungslegungsrichtlinie und anderen Gesetzgebungen (z.B. mit dem Entgelttransparenzgesetz)

*** Bitte beachten Sie die möglichen Anpassungen, die sich aus dem Omnibus-Verfahren ergeben (Folien 25-26)**

Das Set 1 der ESRS im Überblick

Übergreifende Standards	Themen-spezifische Standards		
	Umwelt	Soziales	Governance
Allgemeine Anforderungen	E1 - Klimawandel	S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens	G1 - Unternehmensführung
Allgemeine Angaben	E2 - Umweltverschmutzung	S2 - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	
	E3 - Wasser- und Meeresressourcen	S3 - Betroffene Gemeinschaften	
	E4 - Biologische Vielfalt und Ökosysteme	S4 - Verbraucher und Endnutzer	
	E5 - Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft		



*

Sektor-spezifische Standards

Unternehmens-spezifische Standards

- ▶ gelisteten KMU
- ▶ nicht-kapitalmarktorientierter KMU (freiwillig)

*** Bitte beachten Sie die möglichen Anpassungen, die sich aus dem Omnibus-Verfahren ergeben (Folien 25-26)**

Übersicht der Offenlegungspflichten nach ESRS S1

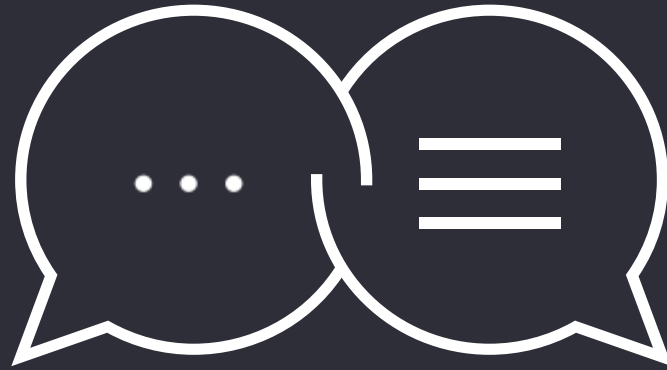
ESRS S1	<u>Arbeitskräfte des Unternehmens</u>	
S1-1	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen
S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	
S1-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	
S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräfte des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	
S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	Kennzahlen und Ziele
S1-6	Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens	
S1-7	Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	
S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	
S1-9	Diversitätskennzahlen	
S1-10	Angemessene Entlohnung	
S1-11	Soziale Absicherung	
S1-12	Menschen mit Behinderungen	
S1-13	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	
S1-14	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	
S1-15	Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	
S1-16	Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	
S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	

02

Berichtserfordernisse



Wie weit sind Sie in Ihrem Unternehmen hinsichtlich des Social Reportings und der Umsetzung des ESRS S1?



- 0 – 20% (Noch ganz am Anfang)
- 21 – 40%
- 41 – 60%
- 61 – 80%
- > 80% (Bereit für die erste Berichtssaison)

Ziele, Inhalte und Aufbau des ESRS S1

ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

bezieht sich auf grundlegende Arbeitnehmerrechte, Arbeitsbedingungen sowie Gleichberechtigung.

Es geht um das Verständnis der wesentlichen Auswirkungen des Unternehmens auf seine eigenen Arbeitskräfte sowie die damit verbundenen wesentlichen Risiken und Chancen.



Allgemeine Angaben nach ESRS 2

SBM-2 sowie SBM-3



Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

S1-1 bis S1-4



Parameter und Ziele

Rund 100 Datenpunkte *

S1-5 bis S1-17

*** Bitte beachten Sie die möglichen Anpassungen, die sich aus dem Omnibus-Verfahren ergeben (Folien 25-26)**

Eigene Belegschaft– Definitionen und Abgrenzung der Begrifflichkeiten

ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens	ESRS S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	ESRS S3 – Betroffene Gemeinschaften	ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer
<p>Zu den Arbeitskräften des Unternehmens zählen die Personen, die in einem Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen stehen ("Arbeitnehmer"), als auch die Fremdarbeitskräfte des Unternehmens.</p>	<p>Personen, die in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette des Unternehmens tätig sind, unabhängig von ihrer Art des Vertragsverhältnis mit diesem Unternehmen.</p>	<p>Personen oder Gruppen, die im selben Gebiet leben oder arbeiten und von der Geschäftstätigkeit oder Wertschöpfungskette des berichtenden Unternehmens betroffen waren oder sein könnten.</p>	<p>Personen, die Waren und Dienstleistungen für den persönlichen Gebrauch erwerben, konsumieren oder nutzen, entweder für sich selbst oder für andere, und nicht für den Weiterverkauf oder kommerzielle Zwecke.</p>

Die Arbeitskräfte des Unternehmens werden in Arbeitnehmer und Fremdarbeitskräfte unterteilt, die wiederum in weitere Kategorien gegliedert werden:

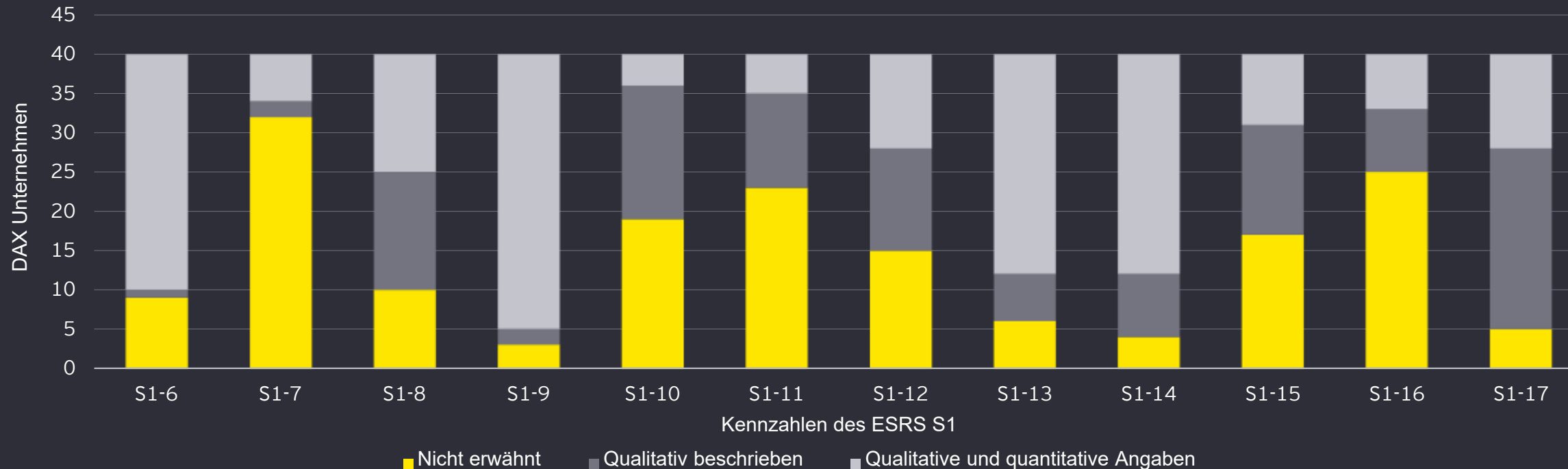
1. Arbeitnehmer

- a. Dauerhafte Arbeitnehmer sind Personen, die unbefristet in dem berichtenden Unternehmen angestellt sind.
- b. Vorübergehende Arbeitnehmer sind Personen, die einen befristeten Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen haben.
- c. Arbeitnehmer ohne garantierte Arbeitsstunden werden vom Unternehmen beschäftigt, ohne dass eine Mindestarbeitszeit oder eine feste Anzahl von Arbeitsstunden vom Unternehmen garantiert wird (bspw. Leiharbeitende).

2. Fremdarbeitskräfte

Bei den Fremdarbeitskräften, handelt es sich entweder um Personen, die mit dem Unternehmen einen Vertrag über die Erbringung von Arbeitsleistungen geschlossen haben ("Selbstständige"), oder um Personen, die von Unternehmen bereitgestellt werden, die in erster Linie im Bereich der "Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften" tätig sind.

EY Studie der DAX 40-Unternehmen hinsichtlich der Berichterstattung von Parametern nach ESRS S1*

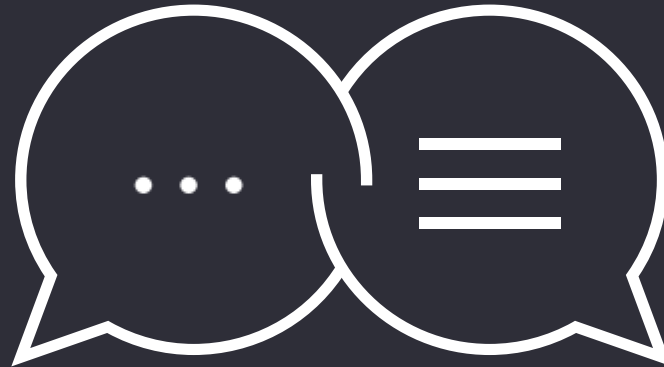


* Eigene Studie, Berichtsjahr 2022

S1-6 Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens
 S1-7 Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens
 S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog
 S1-9 Diversitätskennzahlen
 S1-10 Angemessene Entlohnung
 S1-11 Soziale Absicherung

S1-12 Menschen mit Behinderungen
 S1-13 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung
 S1-14 Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit
 S1-15 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
 S1-16 Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)
 S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Welche Kennzahl(en) des ESRS S1 bereiten Ihnen bzw. Ihrem Unternehmen voraussichtlich eher große Schwierigkeiten? (Mehrfachnennung möglich)



- S1-7 Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens
- S1-10 Angemessene Entlohnung
- S1-11 Sozialschutz
- S1-15 Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
- S1-16 Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)
- Andere

ESRS S1-10 – Angemessene Entlohnung

ESRS S1-10 erfordert, dass das Unternehmen offenlegt, ob alle Arbeitnehmer eine **angemessene Entlohnung** erhalten, der sich an geltenden Referenzwerten orientiert.

1. Ist das der Fall, so müssen keine weiteren Informationen veröffentlicht werden.
2. Sollte dies nicht zutreffend für alle Beschäftigten sein, muss das Unternehmen folgendes auf Länderebene offenlegen:
 - a. In welchen Ländern nicht alle Beschäftigte eine angemessene Entlohnung erhalten; und
 - b. Den prozentualen Anteil der eigenen Belegschaft, der unter der angemessenen Entlohnung liegt

Freiwillig kann das Unternehmen außerdem die oben genannten Angaben für die Fremdarbeitskräfte des Unternehmens machen.

Der **niedrigste Lohn**, der als Vergleichswert für den angemessenen Lohn herangezogen wird, wird für die niedrigste Lohngruppe berechnet (exkl. Praktikanten und Auszubildende) und bezieht sich auf das Grundeinkommen zuzüglich aller festen Zusatzzahlungen, die den Beschäftigten garantiert werden. Der niedrigste Lohn ist für jedes Land separat zu betrachten.

Was sind geltende Referenzwerte, die innerhalb und außerhalb des europäischen Wirtschaftsraums (EWR) verwendet werden sollten?

Innerhalb des EWR:

- ▶ Referenzwert darf nicht niedriger sein als der Mindestlohn gemäß *Richtlinie 2022/2041 Adequate minimum wages in the European Union*

Außerhalb des EWR:

- ▶ Referenzwert darf nicht niedriger sein als das in bestehenden nationalen Rechtsvorschriften festgelegte Lohnniveau, das für einen angemessenen Lebensstandard erforderlich ist
- ▶ Gibt es keine solchen Vorschriften, ist ein nationaler Mindestlohn als Referenzwert heranzuziehen.
- ▶ Gibt es keine dieser genannten Instrumente, können alle Referenzwerte verwendet werden, die den Kriterien der Initiative für nachhaltigen Handel entsprechen.

ESRS S1-16 – Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

In **ESRS S1-16** geht es zum einen um das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle und zum anderen um das Verhältnis der Vergütung zwischen der höchstbezahlten Einzelperson und dem Median der Vergütung seiner Arbeitnehmer.

1. Geschlechtsspezifische Verdienstgefälle – Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern

$$\frac{(\text{Ø Bruttoverdienst von männlichen Arbeitnehmern} - \text{Stundenverdienst von weiblichen Arbeitnehmern})}{\text{Ø Bruttoverdienst von männlichen Arbeitnehmern}} \times 100$$

2. Das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Arbeitnehmer (ohne die höchstbezahlte Person)

$$\frac{\text{Jährliche Gesamtvergütung für die höchstbezahlte Person im UN}}{\text{Median der jährlichen Gesamtvergütung für die Arbeitnehmer (ohne die höchstbezahlte Person)}}$$

Darüber hinaus sind alle zum Verständnis der Daten erforderlichen Kontextinformationen, die Art und Weise, wie die Daten zusammengestellt wurden, sowie sonstige Änderungen der zugrunde liegenden Daten, die zu berücksichtigen sind, anzugeben.

Was bedeutet Durchschnittseinkommen und welche Vergütungsbestandteile müssen berücksichtigt werden?

Durchschnittseinkommen:

- ▶ Entspricht dem Bruttostundenlohn, d. h. die Löhne und Gehälter, pro bezahlter Stunde, vor Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen
- ▶ Zu Löhnen und Gehältern gehören auch Überstundenzuschläge, Schichtzuschläge, weitere Zulagen, Boni und Provisionen

Zu berücksichtigende Vergütungsbestandteile der Gesamtvergütung:

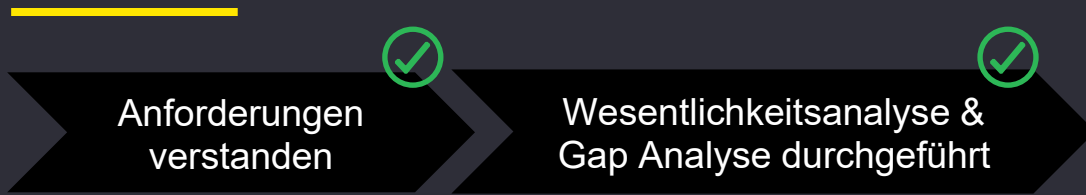
- ▶ Grundgehalt
- ▶ Geldleistungen (Barzulagen, Boni, Provisionen, Bargewinnbeteiligungen und andere Formen variabler Barzahlungen)
- ▶ Sachleistungen wie Autos, private Krankenversicherungen, oder Lebensversicherungen
- ▶ Direkte Vergütung (Summe der Geldleistungen, Sachleistungen und dem gesamten beizulegenden Zeitwert aller jährlichen langfristigen Anreizprogramme (z. B. Aktienoptionsprogramme))



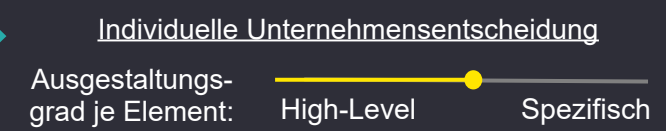
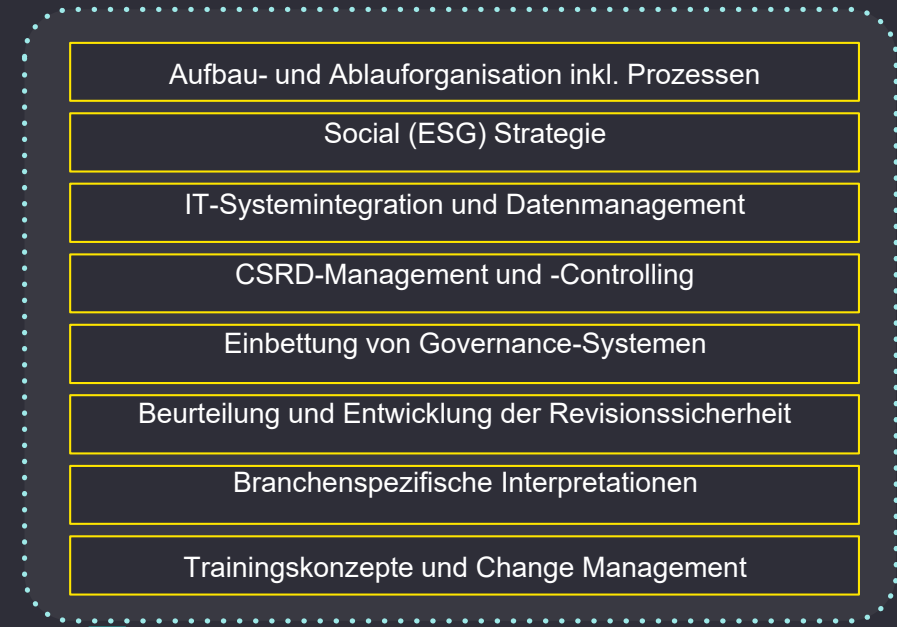
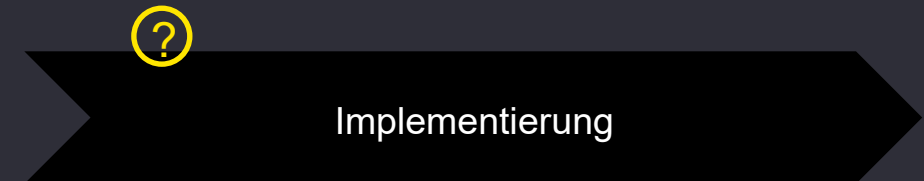
03

Implementierungsansätze
und -herausforderungen

Implementierung eines effektiven CSRD Reportings



Der Weg zum CSRD (ESRS S1) Reporting bedarf der Berücksichtigung diverse Elemente, wobei die Ergebnisse aus der Gap Analyse nur den Startpunkt für die Implementierung darstellen



Ziele und Auswirkungen sozialer Nachhaltigkeit

Welche Änderungen in Unternehmensstrategie und -steuerung werden notwendig, um weiterhin langfristig erfolgreich zu sein?

Ziel von Unternehmen soll es sein, sich von rein finanziellen Inhalten zu lösen und auch ESG Kriterien mit aufzunehmen

Wo bislang die **Vermeidung von negativen Auswirkungen** der Unternehmensaktivität auf Umwelt und Gesellschaft im Mittelpunkt stand, erfolgt inzwischen ein **Umdenken** der Werte und damit verbundenen Chancen aus nachhaltigen Unternehmenszielen rückt immer mehr in den Mittelpunkt. Im Fokus des ESRS S1 stehen organisatorische Veränderungen zur Förderung der Nachhaltigkeit im Umgang mit Mitarbeitenden.

Positive Auswirkungen für Unternehmen und Gesellschaft



Chancengleichheit



Verbesserung der Arbeitsbedingungen weltweit



Soziale Gerechtigkeit



Armutsbekämpfung



Image und Reputation



Mitarbeiterbindung



Investorengewinnung

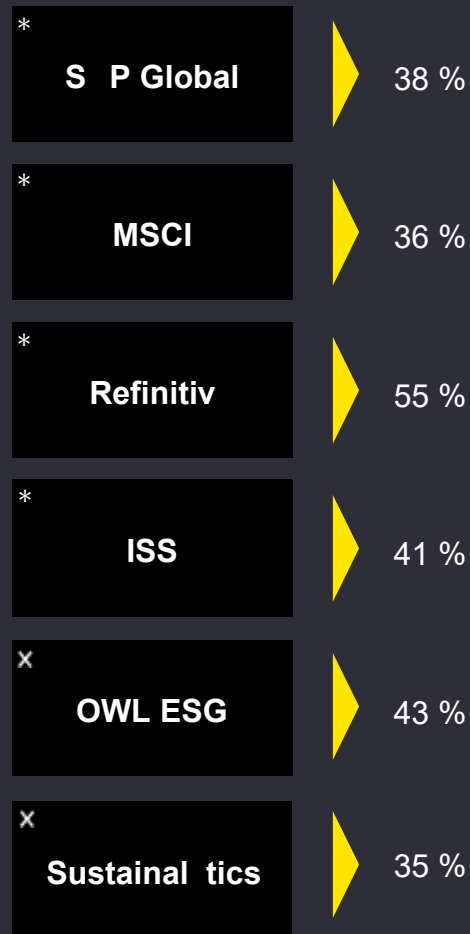


Aufklärung und Förderung sozialer Verantwortung

ESG-Ratings als Teil der (Social) ESG-Strategie*

* *Stand September 2022*

Gewichtung des „S“ je Ratingagentur



* Branchenübergreifender Durchschnitt

× Anzahl „S“ KPIs brachenunabhängig

Der Fokus der Berichterstattung im Wandel

- ▶ Bei vielen Unternehmen und auch in der Öffentlichkeit ist nach wie vor der Fokus auf den Umweltthemen
- ▶ Bei Rating-Agenturen liegt der Fokus im Rahmen des ESG-Ratings zum Teil ganz klar auf dem „S“
- ▶ Referenzwert-Analysen bieten die Möglichkeit gezielt zu erkennen, zu welchen KPIs „Quick Wins“ möglich sind und wie ihre Ziele zu Social KPIs gesetzt werden können, um neben der ESG-Strategie auch das ESG-Rating zu unterstützen

Mögliche Herausforderungen bei der Implementierung des Social Reportings

Beispielhaft

Internes Kontroll- Risikomanagements stem

- ▶ HR-Bereiche und damit auch die HR-Systeme, die genutzt werden für das Social Reporting, sind in vielen Unternehmen nicht (wirksam) in die Corporate Governance Systeme eingebunden

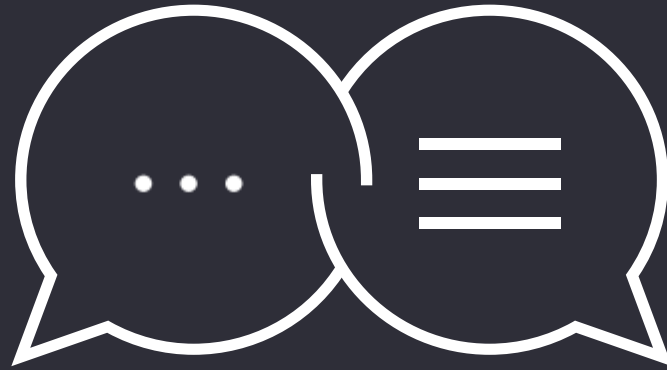
Datenschutz und Compliance

- ▶ Rechtlich Fragestellung bzgl. der Sammlung und Offenlegung (besonderer) personenbezogener Daten
- ▶ Berücksichtigung lokaler Gesetzgebung
- ▶ Datenzugriffskontrolle, um sicherzustellen, dass nur berechnigte Personen Zugriff auf HR-Daten haben
- ▶ Ggf. Einbeziehung Betriebsrat

Datenkonsolidierung

- ▶ Sensibilität von (besonderen) personenbezogenen Daten
- ▶ Daten müssen anonymisiert und aggregiert dargestellt werden
- ▶ HR-Daten stammen häufig aus unterschiedlichen Quellen
- ▶ Mangelhafte Datenqualität, fehlender Zugang und Vollständigkeit, sowie Vertrauen in die Daten

Wie viel Prozent der Daten für das Social Reporting zu ESRS S1 "Own Workforce" sind in Ihrem Unternehmen in etwa verfügbar?



- 0 – 20%
- 21 – 40%
- 41 – 60%
- 61 – 80%
- 81 - 100%









04

Das Omnibus-Paket zur
Nachhaltigkeitsberichterstattung

Omnibus-Paket: Vorgeschlagene Änderungen an CSRD ESRS

Vorherige Anforderungen

	Umfang	40.000 Unternehmen fallen aufgrund niedriger Schwellenwerte in den Anwendungsbereich
	Zeitraumen	Fortschreitende Umsetzung: große PIEs (FY 2024), große Unternehmen (FY 2025), börsennotierte KMU (FY 2026)
	Wertschöpfungsketteninformationen	Anforderung zur Berichterstattung von Informationen von Lieferanten über die gesamte Wertschöpfungskette
	ESRS	Vollständiger Satz der ESRS
	Sector-spezifische Standards	Geplante Entwicklung von Standards für die Offenlegung von Informationen, abhängig von der Branche eines Unternehmens
	Prüfungsverpflichtungen	Anforderung an eine begrenzte Prüfungssicherheit ("limited assurance"); geplanter Übergang zur Erlangung hinreichender Prüfungssicherheit ("reasonable assurance")

Vorgeschlagene Änderungen

Reduzierung des Anwendungsbereichs der berichtspflichtigen Unternehmen durch höhere Schwellenwerte auf 10.000 Unternehmen

Ca.
↓
80%

"Stop the clock"-Ansatz: Zeitliche Verschiebung der Berichtspflichten um zwei Jahre für große Unternehmen (Wave 2)

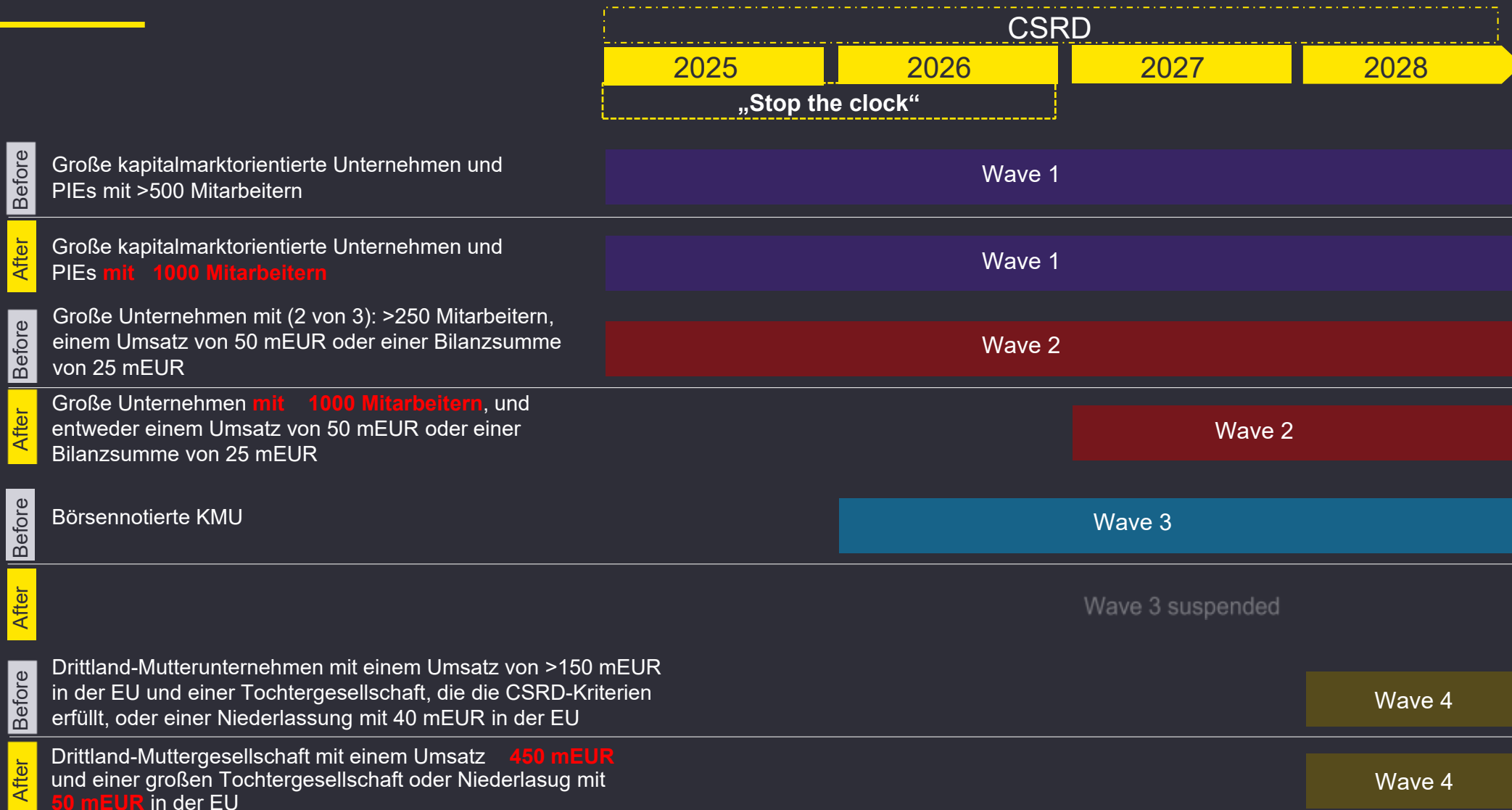
"Wertschöpfungsketten-Limit", die die Informationen einschränkt, die CSRD-Unternehmen, bei ihren Wertschöpfungsketten angehörigen Unternehmen mit 1000 Beschäftigten anfordern dürfen

Überarbeitung der ESRS durch Reduzierung der Anzahl der Datenpunkte und Verbesserung der Konsistenz mit anderen Gesetzesvorlagen (erwartet für 2026)

Streichung der Pflicht zur Einführung sektorspezifischen Standards

Streichung des Standards für den Übergang von der Anforderung an eine begrenzte Prüfungssicherheit zur Anforderung an eine hinreichende Prüfungssicherheit

CSRD: Vorgeschlagene Änderungen im Umfang und Zeitrahmen



Ihre Fragen



Kommende EY Sustainability Webcasts...

17. Oktober 2023

E Sustainability : Climate risk analysis according to ESRS E1

Der Webcast wird unter anderem folgende Themen behandeln:

- ▶ Anforderungen des ESRS E1 und Überschneidungen mit weiteren Vorschriften und Normen
- ▶ Ansatz zur Durchführung einer wirkungsvollen Klimarisikoanalyse
- ▶ Deep Dives in anspruchsvollere Themenbereiche

Hallo

Hello

The next webcast will be held in **English** – different language, same level of quality and insight.



E Building a better working world

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

In mehr als 150 Ländern unterstützen wir unsere Kunden, verantwortungsvoll zu wachsen und den digitalen Wandel zu gestalten. Dabei setzen wir auf Diversität im Team sowie Daten und modernste Technologien in unseren Dienstleistungen.

Ob Assurance, Tax & Law, Strategy and Transactions oder Consulting: Unsere Teams stellen bessere Fragen, um neue und bessere Antworten auf die komplexen Herausforderungen unserer Zeit geben zu können.

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

In Deutschland finden Sie uns an 20 Standorten.

© 2023 Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
All Rights Reserved.

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 sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und oder Aktualität. Jegliche Haftung seitens der Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen.

ey.com/de