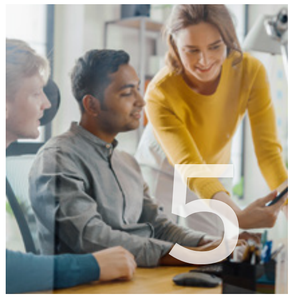
# Nachhaltigkeitsbericht 2024

## EY Deutschland

Building a better working world

# Inhalt




Vorwort des Leadership ..... 3

**Porträt EY Deutschland ..... 4**
- EY Deutschland ..... 5
- Unsere Service Lines ..... 6
- Unser Purpose, unsere Werte, unsere Strategie, unser Code of Conduct ..... 7
- EY-Wesentlichkeitsbeurteilung ..... 9

**Creating long-term value for EY people ..... 13**
- Diversity, Equity and Inclusiveness ..... 14
- Gesundheit und Sicherheit ..... 15
- Zielgerichtete Weiterbildung ..... 17

**Creating long-term value for society ..... 18**
- Wir achten Umwelt und Klima ..... 19
- Gesellschaftliches Engagement ..... 28
- Partnerschaften und Netzwerke für SDG 17 ..... 30

**Creating long-term value for EY clients ..... 31**
- Independence, Qualitäts- und Risikomanagement ..... 32
- Nachhaltigkeitsservices ..... 35

**Management und Unternehmensführung ..... 36**
- Unternehmensführung ..... 37
- Ziele und Maßnahmenprogramm ..... 38
- Über den Bericht ..... 46
- Zahlen, Daten, Fakten ..... 61

Prüfungsvermerk ..... 76

Impressum/Kontakt ..... 79

# Vorwort des Leadership

## Liebe Leser:innen,

in einer Welt, die sich stetig wandelt und mit neuen Herausforderungen konfrontiert wird, ist es unsere Pflicht, als verantwortungsbewusstes Unternehmen zu agieren und einen positiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Das Geschäftsjahr 2024 (01.07.2023–30.06.2024) hat uns vor Augen geführt, dass die Relevanz von Nachhaltigkeit nicht nur bestehen bleibt, sondern inmitten verschiedener Krisen weiter an Bedeutung gewinnt.

Der andauernde Ukrainekrieg und der Nahostkonflikt zwischen Israel und Palästina seit Oktober 2023 haben nicht nur geopolitische, sondern auch tiefgreifende soziale und wirtschaftliche Auswirkungen. Diese Konflikte erinnern uns daran, dass Frieden und Stabilität wesentliche Voraussetzungen für nachhaltiges Wirtschaften sind. Gleichzeitig beobachten wir mit Sorge einen sich ausweitenden Rechtsruck in Europa, der die Grundwerte unserer Gesellschaft herausfordert und uns dazu anhält, unsere Rolle als Unternehmen in der Förderung von Inklusion und Vielfalt weiterzuentwickeln.

Die regulatorischen Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung haben sich verschärft und wir bei EY Deutschland stehen im Spannungsfeld dieser Regulatorik und den neuen Herausforderungen, die sie mit sich bringt. Wir sind überzeugt, dass Transparenz und Verantwortlichkeit die Eckpfeiler sind, auf denen Vertrauen und Glaubwürdigkeit aufgebaut werden. In diesem Sinne treffen wir nun alle nötigen Vorbereitungen, angefangen bei der Umstellung unseres Berichtszeitraums dieses Nachhaltigkeitsberichts auf das Geschäftsjahr, im Einklang mit unserem finanziellen Bericht.

Unsere Vision und unsere Strategie für die Zukunft sind klar definiert: Wir streben danach, negative Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen zu verhindern und gleichzeitig positive Effekte zu erzielen. Unser Nachhaltigkeitsprogramm ist dabei in drei Handlungsfelder gegliedert: langfristigen Wert für unsere Mitarbeitenden, für die Gesellschaft und für unsere Mandanten schaffen.

Value for EY people: Wir bieten unseren Mitarbeitenden bei EY ein außergewöhnliches Erlebnis, das auf unseren Werten basiert. Neben zahlreichen Weiterbildungen können Mitarbeitende auf ein breites Angebot an zusätzlichen Leistungen zugreifen, das unter anderem Wellbeing-Angebote, Coaching-Programme und interne Netzwerke umfasst.

EY Deutschland GmbH
Wirtschaftsprüfunggesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Die Geschäftsführung

**Dr. Henrik Ahlers** **Jan Brorhilker** **Dr. Katrin Rausch**

Value for society: Innerhalb wie auch außerhalb unseres Kerngeschäfts setzen wir uns für eine nachhaltige Entwicklung ein. Mit unserem Science-based Target verpflichten wir uns zur Reduktion unserer Emissionen im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen. Gleichzeitig engagieren wir uns durch unsere Community-Investment-Aktivitäten für die Gesellschaft.

Value for EY clients: 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. Wir unterstützen sie beispielsweise bei der klimabezogenen Berichterstattung oder der Dekarbonisierung der unternehmerischen Aktivitäten.

Im Berichtszeitraum haben wir wichtige Erfolge erzielt, aber auch Herausforderungen erlebt. Wir sind entschlossen, aus diesen Erfahrungen zu lernen und unsere Ziele und Vorgaben für den Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung kontinuierlich zu verbessern.

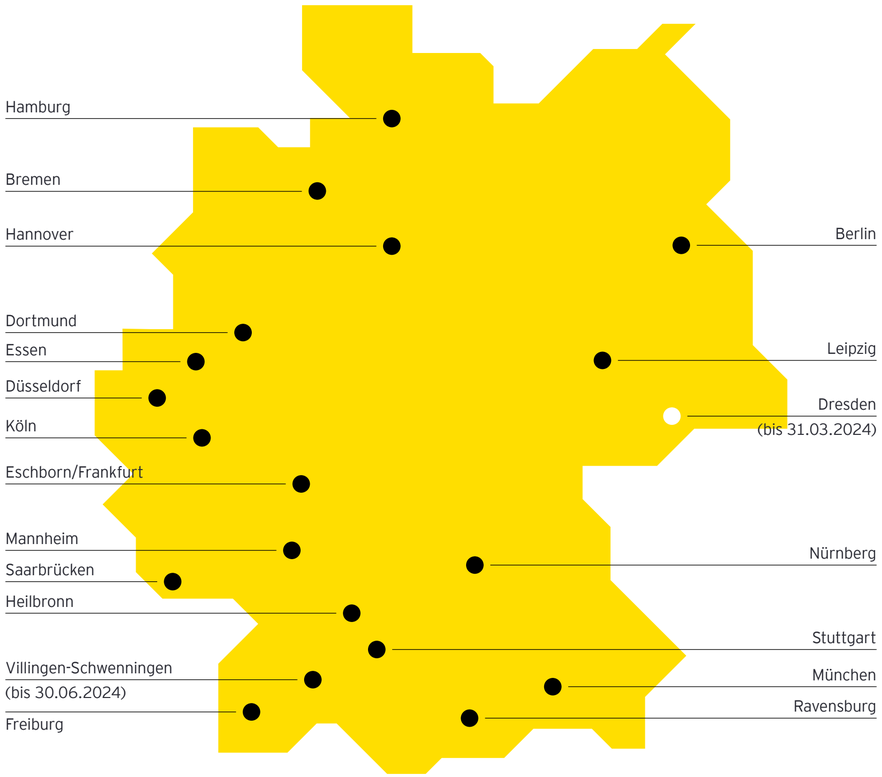
Wir laden Sie ein, uns auf diesem Weg zu begleiten und gemeinsam mit uns das Ziel *„Building a better working world“* zu verwirklichen – für uns alle und für die kommenden Generationen.

# 1 Porträt EY Deutschland

EY Deutschland ..... 5
Unsere Service Lines ..... 6
Unser Purpose, unsere Werte, unsere Strategie, unser Code of Conduct ..... 7
EY-Wesentlichkeitsbeurteilung ..... 9

# EY Deutschland

EY ist einer der weltweiten Marktführer in der Wirtschaftsprüfung, Steuer-, Transaktions- und Managementberatung und beschäftigt an über 700 Standorten rund 400.000 Menschen in über 150 Ländern.




# 12.249

EY Deutschland ist zum Ende des Geschäftsjahres bundesweit in 18 Städten* mit insgesamt 12.249 Beschäftigten präsent. Unsere Dienste und Services erbringen wir in vier integrierten Service Lines, in denen interdisziplinäre Teams bereichsübergreifend für unsere Mandanten zusammenarbeiten. Im Geschäftsjahr 2024 (01.07.2023 bis 30.06.2024) hat die EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft einen Konzernumsatz von insgesamt 2.458,7 Millionen Euro erzielt.

## Unsere Mandanten

Das globale EY-Netzwerk arbeitet für Mandanten in 150 Ländern – von Start-ups bis zu multinationalen Konzernen aller Branchen – und nimmt gemeinsam ihre Herausforderungen in Angriff.

Auch mittelständische Unternehmen setzen auf unsere Unterstützung, um schneller zu wachsen und zum Marktführer in ihrem jeweiligen Bereich zu werden.

Familienunternehmen haben bei uns in Deutschland eine große Bedeutung; insbesondere im Bereich Sozialunternehmen und Start-ups haben wir viele Kundenbeziehungen.

* Während des Geschäftsjahres, zum 31.03.2024, wurde der Standort Dresden geschlossen. Zum Ende des Geschäftsjahres folgte der Standort Villingen-Schwenningen.

Mehr Informationen zum EY-Netzwerk finden Sie auch in unserem **Transparenzbericht**.
**https://www.ey.com/de_de/ey-transparenzbericht**

# Unsere Service Lines

Unsere Leistungen sind strukturell in vier Service Lines gegliedert. Dabei zeichnet teamübergreifende Kooperation unsere Arbeit aus. Unsere Core Business Services unterstützen unsere Kolleg:innen bei ihrer Arbeit mit den Mandanten wann und wie immer möglich. Hier vereinen sich alle Funktionen des Backoffice im Unternehmen.

Weitere Informationen zu EY Global, EY Deutschland, den Mitgliedsunternehmen und der Organisationsstruktur finden Sie in unserem **Transparenzbericht**.

### Wirtschaftsprüfung und prüfungsnahe Beratung

Die Wirtschaftsprüfung ist unser größter Geschäftsbereich. Wir prüfen und testieren die Jahresabschlüsse unserer Mandanten und unterstützen sie in zahlreichen weiteren Prüfungsbereichen – mit unseren Climate Change & Sustainability Services auch beim Klimaschutz –, beraten sie beim Auf- und Ausbau nachhaltiger Unternehmensstrukturen oder bei der Untersuchung, Aufklärung und Prävention wirtschaftskrimineller Delikte. Ergänzende Services, beispielsweise zu Compliance-Anforderungen, vervollständigen unser Angebot.

### Steuerberatung

Mit unserer Service Line Steuerberatung unterstützen wir unsere Mandanten unter anderem bei Fragen zu nationalen und internationalen steuerrechtlichen Vorschriften, bei der Steuerplanung und Einhaltung von Steuerpflichten und gemeinsam mit unserem weltweiten EY-Netzwerk beim Management internationaler Steuerkonflikte. Unser Leistungsangebot umfasst auch internationale Rechtsberatungen, etwa zur US-Unternehmensbesteuerung.

### Strategy and Transactions

Die Fachleute unserer Service Line Strategy and Transactions helfen unseren Mandanten, (disruptive) Transformationen wie die Digitalisierung oder die Folgen des Klimawandels erfolgreich zu meistern. Wir beraten sie beim Aufbau nachhaltiger Wachstumsstrukturen, beim Wachstum durch M&A-Projekte, Joint Ventures und Kooperationen und unterstützen sie bei Unternehmensveräußerungen und Umstrukturierungen ebenso wie bei der Digitalisierung ihres Geschäftsmodells.

### Consulting

Mit unserem Geschäftsbereich Consulting stellen wir sicher, dass unsere Mandanten die mit ihrer Branche verbundenen Herausforderungen meistern und sich erfolgreich am Markt behaupten können. Wir beraten sie zu den Chancen von Big Data oder Data Analytics ebenso wie zur Risikominimierung durch robuste Cybersecurity oder zu den vielfältigen Wachstumschancen und Leistungssteigerungen durch digitale Dienste.

### Globale Branchenschwerpunkte

- Automotive
- Banking & Capital Markets
- Consumer Products & Retail
- Government & Public Sector
- Health
- Insurance
- Life Sciences
- Media & Entertainment
- Mining & Metals
- Oil & Gas
- Power & Utilities
- Private Equity
- Real Estate, Hospitality & Construction
- Technology
- Telecommunications
- Wealth & Asset Management

# Unser Purpose, unsere Werte, unsere Strategie, unser Code of Conduct

Eine Gemeinschaft braucht Werte, auf die sie sich verständigt und bezieht, damit sie funktioniert. Das gilt für eine Partnerschaft ebenso wie für eine Gesellschaft – und auch für Unternehmen, einmal mehr für solche, die global operieren wie EY.

Darum haben wir in unserer Arbeitswelt Leitplanken für ein erfolgreiches, konstruktives und inspirierendes Miteinander aufgestellt, die gleichzeitig unseren Purpose *„Building a better working world“* definieren.

Denn nur wenn dieser innen gelebt wird, kann er auch nach außen wirken. Unsere Unternehmenskultur steht auf den vier Säulen Purpose, Werte, NextWave-Strategie und Code of Conduct.

## Unser Purpose

Unser Purpose, also der Zweck unseres Handelns oder das übergeordnete Bestreben, entspricht unserem Claim *„Building a better working world“*. Wir möchten mit dem, was wir können und was wir tun, einen entscheidenden Beitrag dazu leisten, eine bessere (Arbeits-)Welt aufzubauen – bei EY, unseren Mandanten und auch für die Gesellschaft. Erfüllen wollen wir diesen Anspruch mit Qualitätsdienstleistungen, die Vertrauen in Kapitalmärkte und Volkswirtschaften schaffen und es stärken, und mit herausragenden Führungs- und Fachkräften, die gemeinsam unser Versprechen an alle Stakeholder:innen einhalten.

Unser Purpose ist unser Leuchtturm, der als Kontext und Rahmen unsere tägliche Arbeit begleitet und bestimmt – heute und in der Zukunft.

## Unsere Werte

Unsere Werte definieren, wer wir als Organisation EY sind und was uns ausmacht. Auf diesen Grundüberzeugungen basieren unser Handeln und unser Verhalten sowie die Art und Weise, wie wir arbeiten – sowohl miteinander als auch mit unseren Mandanten.

- Wir sind Menschen, die Integrität, Respekt, Teamfähigkeit und Inklusion zeigen und leben.
- Wir haben Energie, Begeisterung und den Mut zu führen.
- Wir sind Menschen, die Beziehungen aufbauen, indem sie das Richtige tun.

## Unsere Strategie: NextWave

Unsere Unternehmensstrategie haben wir 2019 weiterentwickelt und sie „NextWave" getauft. Hierin ist seitdem unser Purpose verankert, in den auch die strategische Ambition mit einfließt, mit unseren Prüfungs- und Dienstleistungen langfristigen Mehrwert für unsere Stakeholder:innen zu generieren. Nachhaltiges Denken und Handeln ist in den Grundzügen unserer Firmenstrategie verankert.

Zu NextWave gehört auch, unseren Geschäftserfolg nicht mehr allein an Finanzkennzahlen zu messen, sondern ebenso am Mehrwert für unsere Mandanten, unsere Mitarbeitenden und die Gesellschaft.

Wir möchten ein inklusives Wachstum fördern, von dem alle profitieren.

## Unser Code of Conduct

Zum nachhaltigen Wachstum eines Unternehmens gehört auch ein Verhaltenskodex, der den Rahmen für das ethische Verhalten aller Beteiligten setzt. Auf diesem Code of Conduct basieren die Entscheidungen, die die Mitarbeitenden bei EY jeden Tag treffen.

Er umfasst fünf Bereiche, die im Kodex selbst näher ausgeführt sind:

1) Miteinander arbeiten
2) Zusammenarbeit mit Mandanten und anderen
3) Handeln mit professioneller Integrität
4) Wahrung unserer Objektivität und Unabhängigkeit
5) Schutz von Daten, Informationen und geistigem Eigentum

Unser globaler Verhaltenskodex stützt sich auf die Werte, die wir vertreten. Purpose, Strategie, Werte und der Code of Conduct fließen in gewissen Punkten zusammen beziehungsweise resultieren insgesamt aus der Verantwortung und dem Vertrauen, das wir in unserer Arbeit sowie im Umgang miteinander und mit anderen für unerlässlich halten.

# Was ist für EY wesentlich? Identifizierung der für unsere Stakeholder:innen wichtigen Themen – ein Update

Die Bedürfnisse und Interessen aller Stakeholder:innen zu verstehen ist von grundlegender Bedeutung für die Umsetzung der EY-NextWave-Strategie und die Verwirklichung unseres Anspruchs, EY-Mitarbeitende, Mandanten und der Gesellschaft einen langfristigen Mehrwert zu bieten.

Um dieses Verständnis voranzutreiben und die Themen zu priorisieren, die zum einen am wichtigsten für den Unternehmenserfolg von EY sind und zum anderen bei den Stakeholder:innen die größte Wirkung erzielen, führen wir formale Wesentlichkeitsbeurteilungen durch. Danach können wir aus unseren Erkenntnissen Handlungen ableiten und als Reaktion auf die Bedürfnisse unserer Stakeholder:innen diese Themen noch tiefer in der Geschäftsstrategie von EY verankern. Wir haben in der Vergangenheit Wesentlichkeitsbeurteilungen durchgeführt und sind bestrebt, diese regelmäßig zu aktualisieren, um Änderungen im Hinblick auf Geschäfts- und Stakeholderprioritäten sowie globale Trends Rechnung zu tragen.

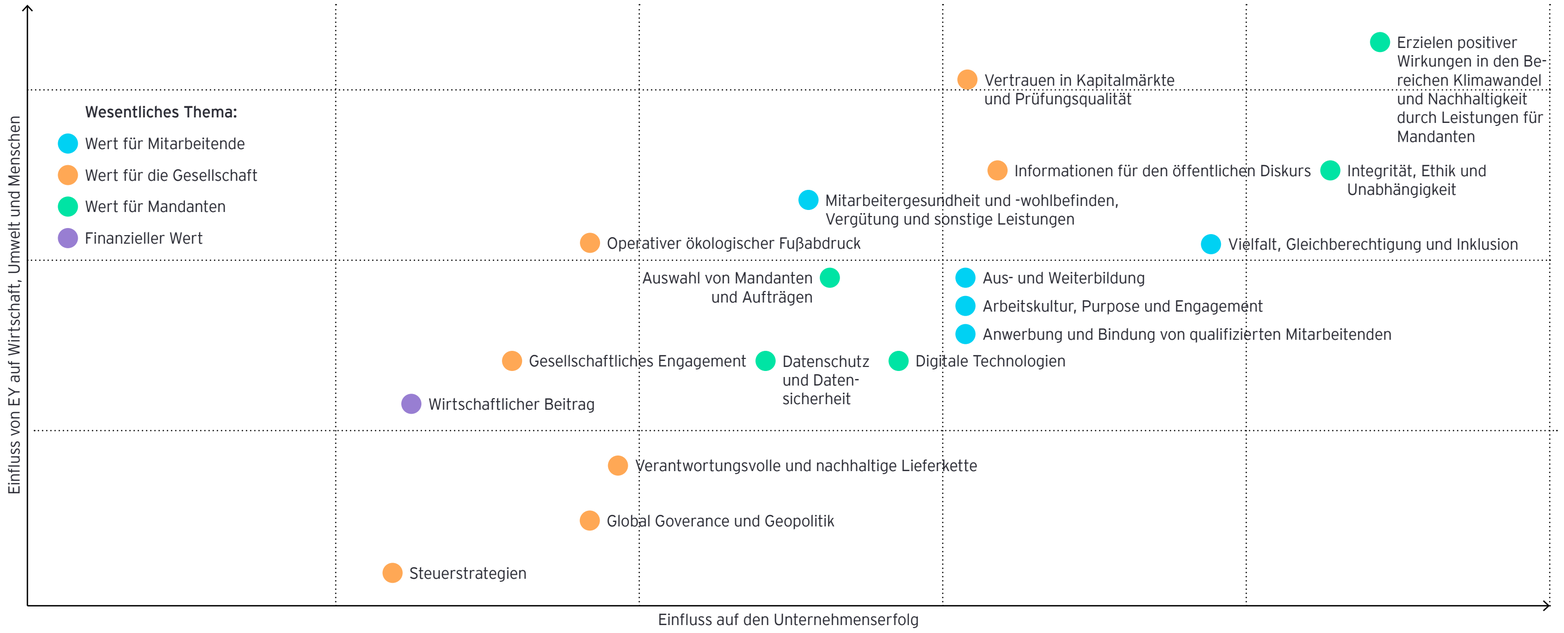
Die letzte Wesentlichkeitsbeurteilung, basierend auf dem Konzept der doppelten Wesentlichkeit, wurde im Geschäftsjahr 22 (FY22) von EY-Professionals des Climate-Change-and-Sustainability-Services-Teams durchgeführt. Sie orientierten sich dabei am Rahmenkonzept der Global Reporting Initiative (GRI) und berücksichtigten künftige Anforderungen an die Berichterstattung. Der robuste Prozess umfasste den Input von erfahrenen Führungskräften, externe Stakeholderinterviews mit Mandanten und Vertreter:innen von Regulierungsbehörden und Hochschulen, Branchen- und Wettbewerbsanalysen, Mitarbeiterfokusgruppen, eine Überprüfung der unternehmensinternen und -externen Medienberichterstattung und Kommunikation sowie Auswirkungsanalysen.

Ausgehend von bisherigen Wesentlichkeitsbeurteilungen und mit Blick auf die Zukunft werden wir diese Themen noch weiter mit unserem EY-Governance-Modell und unseren unternehmensweiten Risikoprozessen verzahnen. So sind wir in der Lage, Nachhaltigkeit vollumfänglich in die strategischen Prioritäten von EY zu integrieren.

Die Ergebnisse der letzten Beurteilung sind in der folgenden Wesentlichkeitsmatrix dargestellt. Alle aufgeführten Themen sind wesentlich für EY, wobei die Themen im rechten oberen Quadranten für EY-Stakeholder:innen und den Unternehmenserfolg von EY am wichtigsten sind und das größte Wirkungspotenzial bieten.

Trotz Priorisierung der wesentlichsten Themen wissen wir um die Zusammenhänge zwischen den Themen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) und berücksichtigen alle in der Matrix aufgeführten Themen als wichtige Bereiche. Dabei ist uns bewusst, dass der in einem Bereich erzielte Fortschritt Auswirkungen auf andere Bereiche haben kann.

Definitionen der wesentlichen Themen höchster Priorität und weitere Informationen finden sich auf den folgenden Seiten.



# Themen der EY-Wesentlichkeitsbeurteilung

EY hat die Wesentlichkeitsbeurteilung zuletzt im Geschäftsjahr 2022 durchgeführt und dabei die nachfolgenden Themen als am wesentlichsten für den Unternehmenserfolg von EY, als am bedeutendsten für Stakeholder:innen und als die Bereiche, in denen EY die größte Wirkung erzielen kann, priorisiert. Nachfolgend finden sich weitere Einzelheiten dazu, wie EY diese Themen in die Geschäftsstrategie und das laufende Geschäft integriert.

| Thema | Bedeutung bei EY |
|---|---|
| **Erzielen positiver Wirkungen in den Bereichen Klimawandel und Nachhaltigkeit durch Leistungen für Mandanten**<br>‣ Integration von Nachhaltigkeit in EY-Systeme, -Prozesse und -Leistungserbringungsmodelle<br>‣ auf wissenschaftliche Erkenntnisse abgestimmte Leistungen und Beratung für Mandanten<br>‣ Aufbau von Nachhaltigkeitskompetenz bei Partner:innen und Mitarbeitenden<br>‣ Weiterentwicklung bestehender Dienstleistungen und Innovation von Dienstleistungen einschließlich Entwicklung von Tools und Methoden<br>‣ Mitgestaltung von Methoden, Standards und Richtlinien<br>‣ Erzielen positiver Wirkungen in Bezug auf globale Herausforderungen, darunter Biodiversität, Kreislaufwirtschaft, Wasser, Bildung, Menschenrechte, Wasser- und Lebensmittelversorgungssicherheit | Für weitere Einzelheiten zum Bestreben von EY, Klimawandel und Nachhaltigkeit durch Leistungen für Mandanten und sonstige Initiativen in den Mittelpunkt zu rücken, wird auf **Seite 35** verwiesen.<br><br>Informationen darüber, wie EY mit seinen zentralen Herausforderungen in den Bereichen Klimawandel und Nachhaltigkeit umgeht, finden sich ab **Seite 19**. |

| Thema | Bedeutung bei EY |
|---|---|
| **Vertrauen in Kapitalmärkte und Prüfungsqualität**<br>‣ Erbringung von Prüfungs- und Beratungsleistungen zur Unterstützung der Funktionsfähigkeit der Kapitalmärkte<br>‣ Bereitstellung finanzieller und nichtfinanzieller Informationen, um Vertrauen zu schaffen<br>‣ Zusammenarbeit und Eintreten für bessere und konsistentere nichtfinanzielle Standards<br>‣ Prüfungsqualität<br>‣ unabhängige Prüfung<br>‣ Bewahrung einer kritischen Grundhaltung<br>‣ Austausch mit Aufsichtsbehörden und sonstigen Stakeholder:innen | Informationen darüber, wie EY Vertrauen in Kapitalmärkte schafft, finden sich auf **Seite 8**, Informationen dazu, wie wir langfristigen Mehrwert für EY-Mandanten generieren, auf **Seite 6**. |
| **Integrität, Ethik und Unabhängigkeit**<br>‣ Verhaltenskodex<br>‣ Unabhängigkeit<br>‣ ethische Entscheidungen<br>‣ Antibestechung<br>‣ Antikorruption | Wir verweisen auf unsere Angaben zu „Antikorruptionsmaßnahmen“ und „EY/Ethics Hotline“ auf den **Seiten 32 bis 34**. |

# Themen der EY-Wesentlichkeitsbeurteilung

| Thema | Bedeutung bei EY |
|---|---|
| **Informationen für den öffentlichen Diskurs** | |
| ‣ Bündelung unseres Wissens und optimale Nutzung unserer Erfahrung zur Entwicklung fundierter Einschätzungen | Austausch mit Aufsichtsbehörden und dem Berufsstand der Wirtschaftsprüfer zur weltweiten Verbesserung der Prüfungsqualität. Als Beispiel verweisen wir auf das GPPC Paper **The Auditor's Response to the Risks of Material Misstatement arising from estimates made**. |
| ‣ Stellungnahmen zu Regulierungs- und Gesetzgebungsvorschlägen zu wesentlichen Fragen von öffentlichem Interesse – sowohl eigenständig als auch durch Branchenverbände | Reaktion auf politische Initiativen im Zusammenhang mit der ESG-Berichterstattung, die derzeit konkrete Gestalt annehmen. Als Beispiel verweisen wir auf den **EY US SEC Comment Letter**. |
| ‣ Entwicklung von Thought Leadership, um Informationen zu aktuellen Themen in der öffentlichen Diskussion zu liefern | Für die EY-Sicht auf die Zukunft der Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung verweisen wir auf den **EY-Oxford Analytica Report**. |
| ‣ Bereitstellung von Informationen und Analysen für unsere Mandanten, um sie bei der Beurteilung der Auswirkungen wesentlicher Fragen von öffentlichem Interesse zu unterstützen | Hervorhebung der grenzüberschreitenden Auswirkungen der wichtigsten Entwicklungen in der Technologiepolitik. Als Beispiel verweisen wir auf **Reflections on the EU's proposed legal framework for AI**. |

| Thema | Bedeutung bei EY |
|---|---|
| **Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion** | |
| ‣ Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion im Hinblick auf ein breites Themenspektrum (wie im Global Executive Diversity, Equity and Inclusiveness Statement dargelegt) und auf allen Ebenen der EY-Organisation | Im Hinblick auf den Anspruch von EY, eine vielfältigere, gleichberechtigtere und inklusivere Arbeitsumgebung zu schaffen, verweisen wir auf **Seite 14**. |
| **Aus- und Weiterbildung** | Zum EY-Erlebnis gehört lebenslanges Lernen. Informationen zu den Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für EY-Mitarbeitende finden sich auf **Seite 17**. |
| ‣ Einarbeitung neuer Partner:innen und Mitarbeitender | |
| ‣ Aus- und Weiterbildungsprogramme | |
| ‣ Coaching und Mentoring | |
| ‣ Karriereentwicklung | |
| ‣ als „Talentschmiede" fungieren: Beschäftigung und Hervorbringung qualifizierter, zielorientierter Führungskräfte | |

# Themen der EY-Wesentlichkeitsbeurteilung

| Thema | Bedeutung bei EY |
|---|---|
| **Arbeitskultur, Purpose und Engagement**<br>‣ Motivation der Mitarbeitenden<br>‣ Ausrichtung der EY-Kultur auf unseren Anspruch *„Building a better working world"*<br>‣ unterstützende und flexible Arbeitskultur<br>‣ leistungsstarke Teams<br>‣ Innovationskultur<br>‣ Unterstützung von Selfcare und Work-Life-Balance | Alle EY-Mitarbeitenden teilen gemeinsame Werte, die definieren, wer wir sind. Unser Purpose ist die Bedeutung unserer täglichen Arbeit. Diese beiden Pfeiler bilden die Grundlage für unsere EY-Kultur – ein wesentlicher Treiber, um EY-Stakeholder:innen einen langfristigen Mehrwert zu bieten.<br><br>Weitere Informationen zu den Werten und zum Purpose von EY finden sich auf **Seite 7**, Informationen darüber, wie diese Kultur EY-Mitarbeitenden langfristigen Mehrwert bietet, ab **Seite 13**. Für weitere Informationen darüber, wie EY Mitarbeitergesundheit und -wohlbefinden fördert, verweisen wir auf **Seite 15**.<br><br>Auch in diesem Jahr hat EY in die Prüfungsqualität, in Innovationen, Technologien und Mitarbeitende investiert, um EY-Mandanten bei der Lösung ihrer immer komplexeren Herausforderungen zu helfen. Für weitere Informationen zu den innovativen Dienstleistungen, die EY seinen Mandanten anbietet, verweisen wir auf **Seite 6 und 35**. |

| Thema | Bedeutung bei EY |
|---|---|
| **Anwerbung und Bindung qualifizierter Mitarbeitender**<br>‣ Anwerbung und Bindung der besten Mitarbeitenden und Führungskräfte weltweit<br>‣ Minimierung der Fluktuation<br>‣ gleichberechtigte Vergütung von Mitarbeitenden | EY ist stolz auf sein Versprechen an seine Mitarbeitenden, ihnen die Möglichkeiten, die Technik, die Schulungen, die Größenvorteile sowie eine diverse, gleichberechtigte und inklusive Kultur zu bieten, die es ihnen ermöglichen, ihr eigenes Erlebnis zu schaffen.<br><br>Darüber hinaus verpflichtet sich EY, seinen Mitarbeitenden gerechte und gleichberechtigte Vergütungs- und sonstige Leistungen zu bieten, die sowohl für neu Angestellte als auch für schon länger Beschäftigte regelmäßig überprüft werden.<br><br>Für Angaben zur Vergütung verweisen wir auf die **Seiten 51** und **54**, für weitere Informationen zu neu eingestellten Mitarbeitenden und Bewerber:innen auf **Seite 71**.<br><br>Eine gewisse Fluktuation ist Teil des Geschäftsmodells eines Prüfungs- und Beratungsunternehmens. Deshalb unterstützen wir weiterhin ein Netzwerk aus über einer Million EY-Alumni. |

# Creating long-term value for EY people

Diversity, Equity and Inclusiveness ..... 14
Gesundheit und Sicherheit ..... 15
Zielgerichtete Weiterbildung ..... 17

# Diversity, Equity and Inclusiveness

### DE&I auf Organisationsebene

Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion sind zentrale Bestandteile unserer Unternehmenskultur und in den gesamten Mitarbeitenden-Lebenszyklus durch zahlreiche Maßnahmen integriert.

Unsere Fortschritte überprüfen wir durch strukturiertes Monitoring und Reporting mithilfe verschiedener Tools, beispielsweise zum Tracking des Gender Split bei Beurteilungen und Beförderungen, mit dem People Pulse – unserer Mitarbeiterbefragung, die immer Fragen zu DE&I enthält – und einem Global DE&I Tracker & Optimizer mit zahlreichen Messgrößen und qualitativen Items zu verschiedenen Dimensionen.

Darüber hinaus ist EY Mitglied bei mehreren Netzwerken wie der **Charta der Vielfalt**, bei der LGBT+-Initiative **PROUT AT WORK** sowie dem **UnternehmensForum** zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderung.

### Mehr Bewusstsein schaffen

Unser Arbeitsumfeld basiert auf einer Kultur der gegenseitigen Wertschätzung und des Respekts. Wir sind bestrebt, sämtliche Formen von Diskriminierung und Benachteiligung in unserem Unternehmen zu bekämpfen. Daher nutzen wir die EY/Ethics Hotline. An sie können sich unsere Beschäftigten oder auch Außenstehende vertraulich wenden, wenn sie bei einem:einer unserer Mitarbeitenden unethisches oder gesetzwidriges Verhalten, das mit unseren Werten nicht vereinbar ist, beobachten. Wir prüfen dann den Vorfall und leiten entsprechende Maßnahmen ein. Damit es aber erst gar nicht zu einem Fehlverhalten kommt, arbeiten wir auf vielfältige Weise daran, das Bewusstsein unserer Beschäftigten für DE&I zu steigern, beispielsweise durch webbasierte Lernangebote zu DE&I für alle EY-Beschäftigten.

Wir unterstützen unsere fünf DE&I-Netzwerke, die sich in den folgenden Dimensionen engagieren: Inklusion von Menschen mit Behinderung, LGBT+ Inclusion, Gender, Social Mobility und Ethnic and Cultural Diversity.

Durch regelmäßige Veranstaltungen zu den unterschiedlichen Diversity-Dimensionen steigern wir das Bewusstsein für den Wert von DE&I ebenfalls.

### Geschlechtervielfalt bei EY

Egal welche Geschlechtsidentität, bei EY setzen wir uns für Geschlechtergerechtigkeit ein. Um unseren Talentpool entsprechend zu managen und die Geschlechtervielfalt innerhalb unserer Teams zu stärken, haben wir verschiedene Instrumente wie das Gender Analytics Toolkit und regelmäßige Equal Pay Reviews entwickelt. Damit analysieren wir unter anderem die kurz- und langfristige Entwicklung der Geschlechterverteilung über alle Hierarchieebenen hinweg, simulieren verschiedene Szenarien für die Geschlechterverteilung auf den einzelnen Karrierestufen und berichten dem Betriebsrat laufend über die Entwicklung der Entgeltgleichheit. 2020 haben wir außerdem an einem Gleichstellungs-Check der Antidiskriminierungsstelle des Bundes teilgenommen, der die Gleichstellung der Geschlechter in Organisationen analysiert, und hierfür das Gleichbehandlungszertifikat erhalten.

Die Zahlen sprechen für sich: 2024 bestand die Belegschaft (nach Zahl der Beschäftigten) bei EY Deutschland zu 46 Prozent aus Frauen. Der Gender Pay Gap liegt deutschlandweit bei 2 Prozent. Bei EY sehen wir sowohl in den Einstiegsfunktionen als auch bei den Experienced und den Nachwuchsführungskräften nahezu keinen Unterschied in der Bezahlung zwischen Frauen und Männern. Abweichungen ergeben sich wenn überhaupt nur durch Unterschiede in der Betriebszugehörigkeit und der Erfahrung. Insgesamt beträgt unser „Gap“ dadurch weniger als 2 % und ist damit statistisch kaum signifikant.

**46 %**

**2024 bestand die Belegschaft (nach Zahl der Beschäftigten) bei EY Deutschland zu 46 Prozent aus Frauen.**

# Gesundheit und Sicherheit

**Health@EY:**
**vielfältiges Gesundheitsmanagement**

Die Gesundheit unserer Beschäftigten hat für uns einen besonders hohen Stellenwert. Mit „Health@EY" verfügen wir über ein umfangreiches Gesundheitsmanagement, das verschiedene Maßnahmen zur Stärkung der psychischen und physischen Gesundheit beinhaltet. Hier stehen wir im ständigen Austausch mit unseren Mitarbeitenden über die Weiterentwicklung, neue Maßnahmen oder Anpassungen. Außerdem kooperieren wir mit der AMD TÜV Arbeitsmedizinische Dienste GmbH und stellen an allen Standorten lokale Fachkräfte für Arbeitssicherheit/Betriebsärzt:innen durch den AMD TÜV. Über unseren Health@EY Sharepoint können sich alle Mitarbeitenden Informationen einholen.

Auf der Grundlage von Erkenntnissen interner und externer Audits im Zusammenhang mit ISO 45001 werden Belastungen identifiziert und unter Beteiligung Mitarbeitender sowie des Betriebsrats gezielt Maßnahmen implementiert.

## Managementsystem Environment, Health & Safety (EHS): ISO 45001

Mit unserem EHS-Managementsystem fördern wir das Bewusstsein für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, um damit konsequent die Wertestrukturen unserer Beschäftigten und Führungskräfte anzureichern. Ebenso sind die Wertestrukturen externer Stakeholder (Mandanten, Dienstleister, Lieferanten, Behörden, Nachbarn etc.) von hohem Interesse, da sie Einfluss auf unsere unternehmerischen Handlungen ausüben bzw. als Auftragnehmer Anteil daran haben.

Certificate

Within a certification audit the organisation

EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft
with registered office Flughafenstraße 61, 70629 Stuttgart

at the site
Mergenthalerallee 3-5, 65760 Eschborn
and the further scope according to the appendix
has proved that an occupational health and safety management system was established and is successfully applied in accordance with the requirements of the international standard

ISO 45001
Issue of March 2018

for the following activity
**Assurance & Tax Services**

This certificate was initially issued on 2022-08-25, last modified on 2024-05-16 and is valid until 2025-08-24.

Berlin, 2024-05-16

Prof. Dr.-Ing. Jan Uwe Lieback
Director

Andreas Lemke
Head of Certification Office

Nr. 5-0-10586-DL

Im Sommer 2022 wurde EY in Deutschland erstmals nach ISO 45001 zertifiziert.

Die folgenden Leitsätze fassen unsere Werte zu Gesundheits-, Umwelt-, und Arbeitsschutz (EHS) zusammen. Sie sind Grundlage für unser tägliches Handeln und das Ableiten von Zielen.

- **Wir vermeiden und reduzieren Arbeitsunfälle, Belastungen für die Gesundheit unserer Beschäftigten und die Umwelt sowie EHS-bezogene Gefahren und Risiken.**
- **Wir entwickeln unser EHS-Managementsystem fortlaufend weiter und verbessern die Sicherheit und Gesundheit unserer Beschäftigten sowie unsere Umweltleistung.**
- **Wir leisten einen umfassenden Beitrag zum Schutz des Klimas und der Umwelt sowie zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft.**
- **Wir binden unsere Beschäftigten und Führungskräfte, ihre Vertreter:innen und unsere Geschäftspartner:innen in EHS-Maßnahmen ein.**
- **Wir verpflichten uns zur Einhaltung rechtlicher Verpflichtungen und anderer Anforderungen, zu denen wir uns bekannt haben.**
- **Wir stellen die nötigen Mittel bereit, um die oben genannten Punkte zu erreichen, und beziehen EHS-Aspekte in relevante Entscheidungen ein.**

# Zielgerichtete Weiterbildung

**515.494**

**Unsere Mitarbeitenden haben 515.494 Stunden mit Schulungen, Coachings und anderen Weiterbildungsmaßnahmen verbracht.**

Auch 2024 haben wir in entsprechende Maßnahmen investiert. Unsere Mitarbeitenden haben 515.494 Stunden mit Schulungen, Coachings und anderen Weiterbildungsmaßnahmen verbracht – das sind pro Person durchschnittlich 36 Stunden.

Das Lerncurriculum von EY Germany basiert auf drei wesentlichen Säulen: den (fachlichen) Kerntrainings, den „Markets, Leadership und Key Skill"-Trainings und dem erweiterten Lernökosystem, das insbesondere Online-Lernangebote namhafter externer Anbieter umfasst. Unseren Mitarbeitenden steht damit ein weitreichendes Weiterbildungsangebot zur Verfügung, das unterschiedliche Kompetenzfelder abbildet, die Einhaltung regulatorischer Verpflichtungen gewährleistet und die Mitarbeitenden entlang ihrer gesamten EY-Karriere mit den Fähigkeiten ausstattet, die sie benötigen, um am Markt als kompetente Prüfer:innen und Berater:innen aufzutreten.

In unserem globalen EY-Badges-Programm haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, wichtige technische, zukunftsorientierte Schlüsselkompetenzen wie Know-how in Datenvisualisierung, Datenwissenschaft und KI, aber auch Fähigkeiten rund um transformative Führung oder integrative Intelligenz zu erwerben. Kontinuierlich wird das Lernportfolio überprüft und um neue Themengebiete wie zum Beispiel Sustainability erweitert, um sicherzustellen, dass sich unsere Beschäftigten mit gesellschaftlich beziehungsweise unternehmerisch wichtigen Themengebieten auseinandersetzen. Für das Absolvieren entsprechender Kurse und Trainings erhalten die Teilnehmenden abhängig vom Lernfortschritt digitale Abzeichen in verschiedenen Abstufungen.

# Creating long-term value for society

Wir achten Umwelt und Klima ..... 19
Gesellschaftliches Engagement ..... 28
Partnerschaften und Netzwerke für SDG 17 ..... 30

# Wir achten Umwelt und Klima

## Standards verpflichten: unsere globalen Umweltschutzinitiativen

EY Global hat sich zu einer Reihe eigener Umweltschutzinitiativen verpflichtet. Sie zielen insbesondere auf

- die Minimierung von Umweltauswirkungen durch Geschäftsreisen,
- die Messung und Verbesserung unserer Umweltschutzleistung,
- einen ressourceneffizienten Geschäftsbetrieb sowie
- eine nachhaltige Beschaffung.

Ziel dieser Initiativen ist es, unser Unternehmen global umweltverträglicher aufzustellen – mit messbaren Erfolgen.

## Bundesweite EHS-Leitlinie

Um diesen Anspruch bei EY Deutschland mit Leben zu füllen und um die Grundsätze der Nachhaltigkeit dauerhaft in unsere Managementsysteme zu integrieren, haben wir bundesweit Organisationsstrukturen aufgebaut, die verantwortliches unternehmerisches Denken und Handeln von der Strategie bis zur Umsetzung fördern.

Mit unserer EHS-Leitlinie haben wir dafür ein bundesweit gültiges Regelwerk geschaffen. Es gilt für alle Standorte von EY Deutschland und bildet die Basis für unser tägliches Handeln. Über unser Intranet haben alle Mitarbeitenden von EY Deutschland Zugriff auf unsere Leitsätze in der EHS-Leitlinie.

Wir verfolgen unter anderem nachstehende Leitsätze und Ziele:

- Reduzierung unseres Energieverbrauchs und kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz
- Vermeidung und Reduzierung von Abfällen sowie Erhöhung der Recyclingquote
- Berücksichtigung von Umwelt-, Nachhaltigkeits- und Energieeffizienzaspekten bei Beschaffungsmaßnahmen und der Beauftragung von Dienstleistungen
- Einsatz umweltfreundlicher und energieeffizienter Technik und Materialien
- Überwachung, Dokumentation und Bewertung der von EY Deutschland verursachten Umweltauswirkungen

Diese Leitsätze verpflichten uns zu einer kontinuierlichen Verbesserung unserer Aktivitäten zum Umweltschutz und unserer Umweltbilanz. Für unseren Standort in Eschborn legen wir diese in einer Umwelterklärung offen, die einmal im Jahr nach Aktualisierung extern überprüft wird.

> Im Jahr 2023 haben wir unsere Umweltleitlinie und unsere Leitlinie für Arbeitssicherheit und Gesundheit überarbeitet und in eine gemeinsame EHS-Leitlinie (Environment, Health & Safety) überführt.

## Unser Umweltmanagementsystem

Certificate

Within a certification audit the organization

EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
with registered office Flughafenstraße 61, 70629 Stuttgart

at the site
Mergenthalerallee 3-5, 65760 Eschborn
and the further scope according to the appendix
has proved that an environmental management system was established and is successfully applied in accordance with the requirements of the international standard

ISO 14001
Issue of September 2015

for the following activity
**Assurance & Tax Services**

This certificate was initially issued on 2022-08-25, last modified on 2024-05-16 and is valid until 2025-08-24.

Berlin, 2024-05-16

Prof. Dr.-Ing. Jan Uwe Lieback
Director

Andreas Lemke
Head of Certification Office

Nr. U-22-10594b-EN

GUTcert

afnor

Das nach ISO 14001 zertifizierte Umweltmanagementsystem (UMS) von EY Deutschland ist der zentrale Baustein auf unserem Weg zu einem nachhaltigeren Geschäftsbetrieb. Damit unterstreichen wir, dass die Übernahme ökologischer Verantwortung für uns nicht bei der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften endet, sondern die ständige Weiterentwicklung unserer umwelt- und klimarelevanten Maßnahmen umfasst. Mit unserem UMS regeln wir alle umweltrelevanten Prozesse und Verantwortlichkeiten in unserem Unternehmen und überprüfen und verbessern die Umweltauswirkungen unseres Handelns.

Unser UMS ermöglicht den reibungslosen Ablauf und die effiziente Organisation unserer unternehmensinternen Umweltschutzmaßnahmen. Es hilft uns, die zentralen Umweltaspekte unseres Geschäftsbetriebs zu identifizieren, um etwaige direkte wie auch indirekte negative Umweltfolgen zu minimieren und nach Möglichkeit ganz zu vermeiden.

Mit unserem Standort in Eschborn nehmen wir freiwillig am europäischen Eco Management and Audit Scheme (EMAS) teil, einem System, mit dem wir unsere Umweltleistung durch ein erprobtes Umweltmanagementsystem und standardisierte Umweltbetriebsprüfungen transparent verbessern.

### Umsetzung des Umweltmanagementsystems

Die Umsetzung unserer Umweltziele wird durch einen Maßnahmenplan vorgegeben. Seine Wirksamkeit überprüfen wir mithilfe interner und externer Audits. Die Unternehmensleitung kontrolliert dazu die erreichten Resultate und setzt neue Ziele. Die normenkonforme Implementierung des Managementsystems überprüfen und testieren externe Gutachter:innen. Für den Standort Eschborn veröffentlichen wir die Ergebnisse in unserer jährlichen Umwelterklärung.

Grundlage unseres UMS ist die Einhaltung aller auf unser Unternehmen zutreffenden gesetzlichen Bestimmungen. Über umweltrechtliche Neuerungen halten wir uns durch regelmäßige Recherchen in Fachmedien auf dem Laufenden; zur rechtzeitigen Einhaltung neuer Vorschriften beobachten wir die Entwicklung der Gesetzeslage.

→ **Umwelterklärung Eschborn 2023**

Im **EHS-Handbuch** wird unser EHS-Managementsystem zum Schutz der Umwelt sowie der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden detailliert dargestellt. Darin sind auch die nötigen Prozesse und Verantwortlichkeiten festgehalten. Außerdem regelt es die Aufstellung eines EHS-Schulungsplans, damit alle involvierten Mitarbeitenden die jeweils relevanten Schulungen erhalten.

## Umweltschutzleistungen von EY Deutschland

Klima- und Umweltschutzmaßnahmen spielen für uns eine immer größere Rolle, nicht nur weil Nachhaltigkeit zu unseren Werten gehört, sondern auch weil unsere Klima- und Umweltperformance unsere Glaubwürdigkeit stärkt – sowohl bei Kunden als auch bei jungen Talenten, für die dies ein Faktor bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber ist. Negative Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit versuchen wir durch das Monitoring mit unserem Umweltmanagementsystem zu identifizieren und durch einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu minimieren. Nachfolgenden Bereichen widmen wir besondere Aufmerksamkeit.

### Nachhaltige Beschaffung

Dem EY-Global-Einkaufsteam, das auch für den Einkauf für EY Deutschland zuständig ist, kommt eine globale Schlüsselfunktion zu, um EY als Unternehmen zu unterstützen, und weltweit strategische Lösungen anzubieten.

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

**Supplier Code of Conduct**

Weltweit arbeiten ungefähr 600 Kolleg:innen in unserem Einkauf. Jede:r Einkaufsmitarbeitende:r ist einem Team zugeordnet und konzentriert sich somit auf ein Spezialgebiet.

Außerdem gibt es ein ESG-Services-Team, das Nachhaltigkeitskriterien in der Lieferkette integriert. Es arbeitet unter anderem an der Aufnahme von Kleinunternehmen und Unternehmen, die zu mindestens 51 Prozent von gesellschaftlich Benachteiligten geführt werden, in unsere Lieferantenbasis. Zur Unterstützung und Förderung dieser Zulieferer haben wir ein Programm entwickelt:

- Wir bieten Stipendien für Programme zur Entwicklung von Führungskräften an.
- Wir bieten Mentorenprogramme an, um strategische Weiterentwicklung zu fördern.
- Wir sponsern Workshops und Wettbewerbe zur Verbesserung von Unternehmens-Pitches.

Im Zuge unseres globalen Science-based Target (SBT) zur Reduktion der Treibhausgasemissionen von EY (siehe „Klimaschutz bei EY Deutschland“, **Seite 25**) haben wir uns zum Ziel gesetzt, dass 2025 mindestens 75 Prozent unserer Lieferanten nach Ausgabevolumen ein eigenes SBT etabliert haben.

> Im Jahr 2024 liegt diese Kennzahl für EY weltweit bei **circa 61 Prozent.**

Um unsere Lieferkette weiter zu dekarbonisieren, unterstützen wir unsere Lieferanten bei der Entwicklung ihrer SBTs und stellen Trainings zur Erarbeitung von SBTs zur Verfügung.

### Nachhaltigere Werbeartikel

EY-Werbeartikel werden EY-intern über unseren Give-away-Shop bestellt. Dieser wird zentral für die Region „Europe West“ geführt und bietet den Vorteil, dass Produktionen für EY für die gesamte Region gebündelt werden können, um Ressourcen, Emissionen und Kosten zu sparen. Unser Anbieter arbeitet gemeinsam mit uns an dem Ziel, Standardartikel durch umweltfreundlichere Alternativen zu ersetzen. Im Zuge dessen werden auch bei Sonderproduktionen nachhaltigere Alternativen angeboten.

## Nachhaltigkeitskriterien für Büromaterialien und Papier

Für unsere Arbeit benötigen wir regelmäßig Büromaterialien und Papier. Um unsere Beschaffungsansprüche zu erfüllen, haben wir Standardartikel auf nachhaltige Produkte umgestellt – gemeinsam mit dem Unternehmen, das uns beliefert. Diese Produkte erfüllen ein oder mehrere Nachhaltigkeitskriterien und sind entsprechend gekennzeichnet. 2023 lag der Anteil dieser Produkte bei etwa 57 Prozent des Gesamtumsatzes unserer eingekauften Büromaterialien.

Trotz fortschreitender Digitalisierung erfordern unsere Dienstleistungen nach wie vor Papier. Für unsere Geschäfts-, Berichts- und Kopierpapiere nutzen wir bundesweit vom Forest Stewardship Council (FSC) zertifiziertes Recyclingpapier. Zur Reduzierung unseres Papierverbrauchs drucken wir unsere (Prüfungs-)Berichte im Duplexdruck.

## $CO_2$-neutraler Warenversand

Soweit möglich verzichten wir auf den Versand von Waren und Briefen. Unser geschäftlicher Austausch mit Mandanten, Lieferanten und Geschäftspartnern erfolgt digital. Mithilfe eines IT-Systems zur Erstellung elektronischer Unterschriften können wir auch den Großteil unseres vertraglichen Geschäftsverkehrs digital unterschreiben und verschicken.

Dennoch sind teilweise Kuriersendungen nötig. Seit November 2020 versenden alle deutschen EY-Standorte nationale und internationale Kuriersendungen mit einem Dienstleister, der sämtliche durch den Versand verursachten $CO_2$-Emissionen kompensiert, wiederverwertbare Verpackungen nutzt und Rechnungen ausschließlich digital stellt.

## Re-Use und Recycling: unser Beitrag zur Kreislaufwirtschaft

Von uns ausgemusterte IT-Hardware wie Computer und Mobilgeräte übergeben wir einem gemeinnützigen IT-Unternehmen, das darauf spezialisiert ist, die Geräte nach Löschung vorhandener Daten weiter zu vermarkten oder zur Ersatzteilgewinnung in ihre einzelnen Bestandteile zu zerlegen und an Recyclingbetriebe weiterzugeben. Das Unternehmen erhielt im Kalenderjahr 2023 von uns insgesamt 4.170 ausgemusterte IT-Geräte. Durch die Partnerschaft von EY und AfB (Arbeit für Menschen mit Behinderung) konnten drei Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung ermöglicht werden.

Außerdem wurden mehr als **500 Tonnen** $CO_2$-Äquivalente sowie **2.070 MWh** Energie eingespart.

79 Prozent der übergebenen Hardware konnten wiedervermarktet werden. Der restliche Anteil, der nach der Prüfung nicht wiedervermarktet werden kann, wird zerlegt und ins Recycling zurückgeführt.

Auch in anderen Bereichen unseres Arbeitsalltags arbeiten wir daran, Materialkreisläufe zu schließen und die Kreislaufwirtschaft zu fördern. An zehn unserer deutschen Standorte können wir die im Sanitärbereich genutzten Papierhandtücher mithilfe unseres Recyclingpartners recyceln. Nach der Entsorgung durch unsere Mitarbeitenden sammelt unser Recyclingpartner die benutzten Papierhandtücher ein und liefert sie an ein Aufbereitungswerk, um neue Hygienepapierprodukte herzustellen. Im Kalenderjahr haben wir mit dieser Maßnahme mehr als 11.000 kg Papierhandtücher recycelt und dadurch über 5 Tonnen $CO_2$-Äquivalente eingespart.

## Abfall: unser Umgang mit Abfallstoffen

Der verantwortungsvolle Umgang mit unseren Abfällen, die nicht direkt der Wiederverwendung oder dem Recycling zugeführt werden können, ist für uns Teil einer funktionalen Nachhaltigkeitsstrategie. Darum haben wir 2021 ein neues Abfallkonzept aufgelegt, das den Namen „Green Office" trägt und für den Großteil unserer deutschen Standorte gilt. Im Zuge dieses Abfallkonzepts stehen die Abfallbehälter zentral in den Büros bereit, sodass Restmüll und Papier sowie Kunststoffe und Biomüll jeweils getrennt entsorgt werden können. Damit ermöglichen wir die Entsorgung und Verarbeitung des Abfalls entsprechend seinen Kategorien. Im Jahr 2022 haben wir Abfallfibeln entwickelt, die in den Büros ausgehängt wurden und die Mitarbeitenden bei der richtigen Trennung der Abfälle unterstützen. Die Sensibilisierung der Mitarbeitenden soll helfen, unsere Ziele zur Reduktion des anfallenden Abfalls zu erreichen.

Tabelle 1

**Entwicklung unseres Abfallaufkommens***

| | 2023 (in Tonnen) | 2022 (in Tonnen) |
|---|---|---|
| **Nicht gefährliche Abfälle** | | |
| Papier und Pappe | 298 | 193 |
| Restmüll | 128 | 109 |
| Verpackungen aus Glas | 4 | 2 |
| Verpackungen aus Kunststoff | 30 | 17 |
| Biologisch abbaubare Küchen- und Kantinenabfälle | 44 | 32 |
| Weitere nicht gefährliche Abfälle | 37 | 19 |
| **Gefährliche Abfälle** | | |
| Elektroaltgeräte und Elektroschrott | 3,0 | 1,3 |
| Leuchtmittel | 0,10 | 0,04 |
| Batterien | 0,3 | 0,0 |

* Die Daten stammen aus dem Kalenderjahr 2023. Bis zum Jahr 2023 wurden Abfalldaten durch eine Hochrechnung von Abfallwiegungen einzelner Standorte berechnet. Seit 2023 wurde diese Methodik verbessert, nun liegen der Hochrechnung Abfallwiegungen aller Standorte zugrunde.

## Energie: Strom- und Wärmebedarf

Wir bemühen uns weiterhin, Energiesparpotenziale ausfindig zu machen und auszuschöpfen, weil wir unsere Umweltauswirkungen reduzieren und unsere Klimaziele erreichen möchten.

Neben den Grundverbräuchen wirken das Verhalten und die Anzahl der Mitarbeitenden in den Büros auf die Verbrauchswerte ein. Die Daten für unseren Energieverbrauch kommen zum Teil aus Rechnungen von unseren Vermietern aus den Vorjahren (2022/2023). Wir arbeiten stetig mit unseren Vermietern an einer Verbesserung der Datengrundlage.

Im Jahr 2022 ist unsere globale EY-Organisation der Initiative RE100 beigetreten. Diese globale Unternehmensinitiative für erneuerbare Energien bringt weltweit Unternehmen zusammen, die sich dem Ziel verschrieben haben, bis spätestens 2050 Strom zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energiequellen zu beziehen. Auch wir haben uns zu diesem Ziel verpflichtet.

Tabelle 2

**Energiebedarf***

| | FY24 (in MWh) | 2022 (in MWh) |
|---|---|---|
| Strom | 19.274 | 21.046 |
| Heizenergie | 17.129 | 18.385 |

* Die Daten für unseren Energieverbrauch enthalten Schätzungen anhand der Nebenkostenabrechnungen aus den Vorjahren (2022/2023).

## Wasser: Verbrauch deutscher Standorte

Wasser kommt bei uns im Sanitärbereich und in Kantinen und Teeküchen zum Einsatz. Wir versorgen unsere deutschen Standorte über die öffentliche Infrastruktur mit Wasser.

Tabelle 3

**Wasserverbrauch***

| | FY24 (in $m^3$) | 2022 (in $m^3$) |
|---|---|---|
| Wasser | 54.899 | 62.896 |

* Die Daten stammen aus unseren Nebenkostenabrechnungen aus den Vorjahren (2022/2023), nur diese waren zum Zeitpunkt der Berichterstellung verfügbar.

## Klimaschutz bei EY Deutschland

Wir berechnen die durch unseren Geschäftsbetrieb verursachten Emissionen und legen sie offen. Für unsere Klimaberichterstattung kategorisieren wir unsere Emissionsquellen in die drei Scopes des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol), eines international anerkannten Standards für die Klimaberichterstattung:

**Scope 1:** direkt von uns verursachte Emissionen, etwa durch unseren Heizenergieverbrauch und unseren Fuhrpark

**Scope 2:** indirekte Emissionen aus Stromverbrauch und Fernwärme

**Scope 3:** Emissionen entlang der Wertschöpfungskette, etwa durch Geschäftsreisen

Für weitere Informationen zu den Datenquellen siehe **Seite 73**.

### Treibhausgasemissionen von EY Deutschland

Mit unserer Klimastrategie und unserem wissenschaftsbasierten Klimaziel arbeiten wir daran, unsere Brutto-Emissionen auf einem für den Geschäftsbetrieb nötigen Niveau zu halten sowie vermeidbare Emissionen zu identifizieren und auf null zu reduzieren.

Tabelle 4

**Treibhausgasemissionen brutto***

| | FY24 (in Tonnen $CO_2$) | 2022 (in Tonnen $CO_2$) |
|---|---|---|
| Scope 1 | 1.222 | 1.323 |
| Scope 2 | 2.953 | 2.799 |
| Scope 3 | 22.739 | 15.930 |

* Die Daten für unseren Energieverbrauch enthalten Schätzungen anhand der Nebenkostenabrechnungen aus den Vorjahren (2022/2023).

Seit dem Kalenderjahr 2020 kompensiert EY Global größere Mengen an Emissionen, als durch die weltweite Organisation in den einbezogenen GHG-Scopes emittiert werden. Um dies zu erreichen, wurden unsere Emissionen für alle EY-Organisationen weltweit berechnet, soweit möglich reduziert und anschließend die restlichen Emissionen kompensiert. Für das Geschäftsjahr 2024 (1. Juli 2023 bis 30. Juni 2024) hat EY Global über 1.168.000 Tonnen $CO_2$-Äquivalente kompensiert. Für den Einkauf der Kompensationszertifikate hat EY Qualitätskriterien festgelegt. Die Projekte müssen von unabhängiger Seite überprüft sein, zusätzlich und dauerhaft sein, nicht für andere Zwecke verwendet werden, nicht zu einer Verlagerung von Emissionen führen und sich positiv auf die Gemeinschaft auswirken. Unter Anwendung von Echtdaten kombiniert mit konservati-

ven Schätzmethoden sind die Treibhausgasemissionen der Scopes 1 und 2 sowie ausgewählte wesentliche Kategorien im Scope-3-Bereich (Geschäftsreisen, Pendeln der Mitarbeitenden, Remote-Arbeit, bei der Arbeit anfallende Abfälle, Aktivitäten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie) vom Berechnungs- und Kompensationsansatz von EY Global abgedeckt.

## Unsere nächsten Schritte: wissenschaftsbasierte Klimaziele für 2025

Um unsere Emissionen weiter zu reduzieren, ist EY Global Mitglied der 1,5-Grad-Kampagne der **Science Based Targets initiative (SBTi)**. Hierfür hat EY Global einen Fahrplan bei der SBTi eingereicht, um das wissenschaftsbasierte Ziel, die globale Erderwärmung auf 1,5 Grad Celsius zu begrenzen, zu erreichen.

Unser **1,5-Grad-Ziel** möchten wir **bis 2025** erreichen und haben uns dazu verpflichtet, unsere **Netto-Emissionen auf null** zu senken.

Das heißt, dass die von uns in unserer Wertschöpfungskette verursachten Emissionen zu diesem Zeitpunkt keine Auswirkungen mehr auf das Klima haben und unsere Geschäftstätigkeit im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel steht. Um unser Ziel bis 2025 global zu erreichen, verfolgen wir spezifische wissenschaftsbasierte Reduktionsziele, konkret die folgenden:

- die weitere Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen in den Scopes 1 bis 3 um 40 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2019, aufgeteilt auf die folgenden Senkungen:
  - eine Senkung unserer Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen um 93 Prozent
  - eine Senkung der Scope-3-Treibhausgasemissionen um 32 Prozent in den Kategorien Geschäftsreisen, Pendeln der Mitarbeitenden, Remote-Arbeit, bei der Geschäftstätigkeit anfallende Abfälle, Aktivitäten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie
- die vollständige Stromversorgung unserer Büros mit erneuerbaren Energien

Um unser Ziel in Deutschland zu erreichen, müssen wir unsere Gesamtemissionen von 38.751 Tonnen $CO_2$-Äquivalenten im Jahr 2019 auf 23.260 Tonnen senken – das entspricht einem **Minus von 15.491 Tonnen bis 2025.**

Unternähmen wir nichts, würden unsere Gesamtemissionen in einem Business-as-usual-Szenario bis 2025 auf 46.220 Tonnen $CO_2$-Äquivalente steigen.

## CDP

EY Global legt unsere Klimadaten außerdem über das CDP (Climate Disclosure Project) offen. Hierbei handelt es sich um eine Non-Profit-Organisation zur Offenlegung von Umweltdaten. 2023 haben wir im Programm „Klimawandel" einen B-Score erzielt.

**EY Global CDP**

## Unsere Klimastrategie für EY Deutschland im Detail

Um unsere Netto-Emissionen bis 2025 auf null zu senken, haben wir für unsere zentralen Emissionsquellen – Geschäftsreisen und Gebäude – konkrete $CO_2$-Minderungsstrategien entwickelt, die unser wissenschaftsbasiertes Klimaschutzziel für 2025 fördern.

## Klimaschutz auf Geschäftsreisen

Bis 2025 wollen wir eine 35-prozentige Senkung unserer durch Geschäftsreisen verursachten Emissionen gegenüber 2019 erreichen. Unserer Travel Policy nach sollen Flüge nur gebucht werden, wenn der Zielort nicht binnen vier Stunden mit dem Zug erreichbar ist.

Wir möchten Dienstreisen vermeiden, wenn sie durch die Nutzung elektronischer Kommunikationssysteme ersetzt werden können. Daher halten wir unsere Beschäftigten dazu an, die Notwendigkeit von Geschäftsreisen zu hinterfragen. Mittels regelmäßiger Reports und Schulungen unterstützen wir die Partner:innen und die Mitarbeitenden dabei, bewusste Reiseentscheidungen zu treffen und so die $CO_2$e-Emissionen durch Geschäftsreisen zu reduzieren. Die Auswertungen zeigen eine gesteigerte Bereitschaft der Partner:innen und der Mitarbeitenden, die Notwendigkeit von Geschäftsreisen zu hinterfragen und nachhaltige Reisemöglichkeiten zu nutzen.

Tabelle 5

**Durch Dienstreisen verursachte $CO_2$-Emissionen**

| | FY24 (in Tonnen $CO_2$) | 2022 (in Tonnen $CO_2$) |
|---|---|---|
| Hotel | 673 | 418 |
| Bahn und ÖPNV | 37 | 26 |
| Flugzeug | 10.840 | 6.577 |
| Pkw | 1.471 | 1.284 |
| Taxi | 158 | 181 |

Tabelle 6

**Auf Geschäftsreisen zurückgelegte Kilometer**

| | FY24 (in km) | 2022 (in km) |
|---|---|---|
| Bahn | 18.777.012 | 13.715.179 |
| Flugzeug | 34.571.378 | 27.083.982 |
| Pkw | 8.814.945 | 7.521.182 |
| Taxi | 759.828 | 869.819 |

## Klimaschutz in Immobilien

Bei von uns genutzten Gebäuden stehen wir in engem Austausch mit deren Eignern oder Betreibern, um künftig quartalsweise exakte Daten über die Verbräuche dieser Immobilien (Strom, Wasser, Wärme) zur Verfügung gestellt zu bekommen. Diese Bilanzierung ist die Voraussetzung für weitere Verbrauchssenkungen. Wo noch nicht geschehen stellen wir die Energieversorgung auf erneuerbare Quellen um. Außerdem drängen wir wo immer möglich und nötig auf energetische Sanierungen und die Modernisierung von Heizsystemen. Bei neuen Mietverträgen setzen wir auf die Einhaltung klimafreundlicher Vorgaben, etwa zum Energieverbrauch, zur Nutzung erneuerbarer Energien auch auf Flächen, die allen Mietenden offenstehen, oder auf eine gute Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln in Kombination mit ausgedünnten Pkw-Parkflächen, einem Angebot an E-Ladesäulen und Fahrradparklätzen.

# Gesellschaftliches Engagement

**3.732**
Ripples-Teilnehmende

**2.070.179**
positiv beeinflusste Leben

## EY Ripples: 1 Milliarde Leben verbessern

Unsere Vision: Bis zum Jahr 2025 wollen wir mit unserem weltweiten Netzwerk das Leben von 250 Millionen Menschen positiv beeinflussen, bis zum Jahr 2030 das von 1 Milliarde.* Mit der EY-Ripples-Vision und -Ambition hat sich EY auf einen strategischen Kurs begeben, um wichtige gesellschaftliche Wirkungen zu erzielen. Durch kollektive Bemühungen wollen wir unsere ehrgeizigen Ziele erreichen.

Wir müssen unsere gesamten Ressourcen nutzen, um die gegenwärtigen sozialen und ökologischen Risiken unserer Gesellschaft zu minimieren. Dabei konzentrieren wir uns auf die folgenden drei Bereiche, in denen wir als EY die größte Wirkung und die größten Fortschritte erzielen können:

- auf die Zusammenarbeit mit sogenannten Impact-Entrepreneur:innen,
- auf die Unterstützung der nächsten Generation von Arbeitskräften und benachteiligten Menschen sowie
- auf die Förderung von Umweltinitiativen.

* Die Lives Impacted Methodology misst das Ergebnis und den Mehrwert von EY-Initiativen in der Community. Es quantifiziert die Auswirkungen, indem es konkret auswertet, wie viele Leben durch die Initiative positiv beeinflusst wurden. Die Methodik nutzt das EY-Ripples-Portal sowie externe Datenquellen. Die Entwicklung des Ansatzes zur Berechnung der betroffenen Leben stützt sich auf Ansätze und Rahmenwerke internationaler Entwicklungs- und Wohltätigkeitsorganisationen sowie auf Prinzipien des Long-Term Value. Der Ansatz wird sich weiterentwickeln, wenn empirische Belege gesammelt werden und sich sowohl interne als auch externe Datenquellen weiterentwickeln.

## Community Investment Report

Dass EY gesellschaftliche Verantwortung übernimmt, auch jenseits von Prüfung und Beratung, zeigen unter anderem unsere Sachmittel- und Geldspenden. Im Geschäftsjahr 2024 (1. Juli 2023 bis 30. Juni 2024) haben wir über 1 Million Euro an gemeinnützige Organisationen gespendet.

Laut unserer Spendenpolicy tätigen wir keine Spenden an politische Einrichtungen. Der Fokus unserer Spenden liegt inhaltlich bei den Themen unseres Ripples-Programms und in der Unterstützung der direkten Nachbarschaft unserer Niederlassungen.

Tabelle 7

### Gesellschaftliches Engagement

| | FY24 | FY23 | FY22 |
|---|---|---|---|
| Spenden | 1.242.453 € | 1.363.301 € | 1.516.442 € |
| Gesellschaftliche Sponsorings | 342.688 € | 355.358 € | 331.816 € |
| Sachspenden | 8.160 € | 13.544 € | 10.180 € |
| EYcares (Zeitspende traditionell) | 2.950 h | 2.600 h | 650 h |
| EY Ripples (Wissensspende) | 3.732* Teilnehmende | 4.525 Teilnehmende | 3.313 Teilnehmende |
| Pro bono | 1.272 h | 345 h | 3.626 h |

* Der vermeintliche Rückgang der Teilnahmen ist auf die Übererreichung der Ziele im FY23 zurückzuführen.

# Partnerschaften und Netzwerke für SDG 17

Unserer Überzeugung nach ist insbesondere das SDG 17, „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele", der Schlüssel, um die Agenda 2030 umzusetzen.

Auf globaler Ebene ist EY Deutschland Teil eines Netzwerks mit einheitlichen Richtlinien und gemeinsamen Initiativen zur Stärkung und Förderung nachhaltiger Geschäftspraktiken. EY Global hat dafür bereits im Jahr 2009 den United Nations Global Compact unterzeichnet – einen weltweiten Pakt zwischen Unternehmen und den Vereinten Nationen, um die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten. Die darin festgeschriebenen Grundsätze zu Arbeits- und Menschenrechten, Umwelt- und Klimaschutz sowie Korruptionsvermeidung teilen wir. Unser Nachhaltigkeitsbericht erfüllt die Anforderungen an einen Fortschrittsbericht des UN Global Compact.

Durch unsere Mitgliedschaft im United Nations Global Compact Netzwerk Deutschland (UN GCD) seit 2022 unterstreichen wir unser Engagement zur Umsetzung der SDGs und für eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung auch auf nationaler Ebene. Das UN GCD ist eines der größten der rund 70 lokalen Netzwerke des UN Global Compact und mit über 1.000 teilnehmenden Unternehmen und Organisationen das größte Nachhaltigkeitsnetzwerk in Deutschland. Als Mitglied haben wir Zugang zu Ressourcen, Lernformaten und einer Plattform für den Austausch und die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen, um gemeinsam Lösungen für nachhaltige Geschäftspraktiken und -strategien zu entwickeln.

Im Sinne des SDG 17 verfolgen wir beispielsweise in den folgenden Organisationen das Ziel, Nachhaltigkeit ganzheitlich gesehen weiterzutreiben:

**EY Global**

- International Sustainability Standards Board
- RE100
- UN Global Compact

**EY Deutschland**

- Value Balancing Alliance e. V. (VBA)
- econsense

Insgesamt unterstützt EY Deutschland 136 Organisationen und kooperiert mit ihnen. Viele sind eher im Fachbereich unserer Dienstleistungen angesiedelt, mit weiteren Organisationen arbeiten wir zusammen, um unsere strategische Ausrichtung zu unterstützen.

# 4 Creating long-term value for EY clients

Independence, Qualitäts- und Risikomanagement ..... 32
Nachhaltigkeitsservices ..... 35

# Independence, Qualitäts- und Risikomanagement

## Annahme und Fortführung von Geschäftsbeziehungen

Unsere globale Richtlinie zur Auftragsannahme und -fortführung von EY (EY Client and Engagement Acceptance Global Policy) beinhaltet alle relevanten Grundsätze, die für die Fortführung bestehender und die Aufnahme neuer Geschäftsbeziehungen maßgeblich sind. Diese Grundsätze sind wesentlich, um die Qualität unserer Arbeit sicherzustellen, Risiken zu steuern, unsere Mitarbeitenden und Partner:innen zu schützen und alle gesetzlichen und berufsständischen Vorschriften einzuhalten. Die Richtlinie hilft uns, mögliche Interessenkonflikte zu identifizieren und den Umgang mit ihnen zu regeln, Geschäftsbeziehungen mit erhöhtem Risiko zu ermitteln und gegebenenfalls zusätzliche Risikomanagementmaßnahmen zu ergreifen.

Die Richtlinie zur Vermeidung von Interessenkonflikten (EY Conflicts of Interest Global Policy) enthält darüber hinaus verschiedene Kategorien möglicher Interessenkonflikte und Hinweise, wie diese zu identifizieren und durch entsprechende Schutzmaßnahmen zu lösen sind. Mithilfe eines intranetbasierten Systems, EY Process for Acceptance of Clients and Engagement (PACE) genannt, koordinieren wir wiederum alle Aktivitäten rund um Auftragsannahmen und -fortführungen.

Ob wir Geschäftsbeziehungen eingehen, hängt immer vom Ergebnis einer sorgfältigen Risikoanalyse ab. Dazu zählen Dinge wie die Überprüfung, ob bestimmte Leistungen überhaupt erbracht werden dürfen. Es wird regelmäßg überprüft, ob die Geschäftsbeziehungen weiter aufrechterhalten werden sollen.

Zudem prüfen wir auch unsere Geschäftsbeziehungen, die wir mit Unterauftragnehmern, Dienstleistern und im Allgemeinen externen Dritten eingehen, um mögliche Risiken noch vor der Auftragsannahme identifizieren und bewerten zu können.

Die in unserem **globalen EY-Verhaltenskodex (EY Global Code of Conduct)** verankerten Grundsätze geben klare Leitlinien für unser Handeln und unsere Berufsausübung bei EY vor. Unser globaler EY-Verhaltenskodex ist als ethischer Rahmen zu verstehen, der auf unseren gemeinsamen Werten beruht und unseren Anspruch und unsere Ziele unterstreicht. EY Deutschland hat ebenfalls den Anspruch, bei den angebotenen Leistungen in Übereinstimmung mit geltendem Recht und geltenden Vorschriften zu handeln. Dies gilt insbesondere für die Unabhängigkeitsvorschriften bei der Durchführung von Abschlussprüfungen für Mandanten.

## Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit

Wirtschaftsprüfungsgesellschaften sind verpflichtet, in Bezug auf ihre Prüfungsmandanten unabhängig zu sein, um ihre Aufgabe erfüllen zu können, das Vertrauen der Kapitalmarktteilnehmer in die veröffentlichten Unternehmenszahlen zu stärken. Die Einhaltung der Regelungen zur Unabhängigkeit ist folglich die Basis unserer Geschäftstätigkeit.

Keine unserer Geschäftsinteressen darf unserer Objektivität, Integrität und Unabhängigkeit bei unseren Prüfungsleistungen entgegenstehen. Unabhängigkeit beurteilen wir in diesem Zusammenhang hinsichtlich unterschiedlicher Aspekte wie etwa der folgenden: finanzielle Beziehungen unserer Fachmitarbeitenden mit Kundenkontakt, Beschäftigungsverhältnisse, weitere

Geschäftsbeziehungen, die Zulässigkeit von Nichtprüfungsleistungen, die wir für unsere Prüfungsmandanten erbringen, und deren Billigung durch den Prüfungsausschuss soweit erforderlich, Dauer der Tätigkeit für unsere Prüfungsmandanten (interne und externe Rotation), Honorarvereinbarungen sowie Vergütung unserer Partner:innen und Mitarbeitenden.

Diese Regelungen beruhen auf der im gesamten globalen Netzwerk von EY geltenden „EY Global Independence Policy", die wiederum unter anderem auf dem **„Code of Ethics for Professional Accountants"** des International Ethics Standards Board for Accountants fußt. Alle Partner:innen und Fachmitarbeitenden sind zur Teilnahme an jährlich stattfindenden Unabhängigkeitsschulungen verpflichtet.

## Risikomanagement

Globale und lokale rechtliche und regulatorische Compliance-Anforderungen werden durch den Bereich Risikomanagement (RM) überwacht und gesteuert. Die unternehmensweiten Richtlinien, Prozesse und Kontrollen helfen den EY-Mitarbeitenden und -Partner:innen bei der Erfüllung von Compliance-Anforderungen. In Zusammenarbeit mit den RM-Teams auf globaler Ebene und den Teams auf Europe-West-Ebene, den Qualitätsteams aus verschiedenen Fachbereichen und der Rechtsabteilung stellt das RM Fachwissen, Anleitung und Werkzeuge zur Verfügung, um übergreifend Risiken zu berücksichtigen, zu mitigieren und Teams mit Kundenkontakt zur Erbringung qualitativ hochwertiger Leistungen für Mandanten zu beraten.

Wir bauen auf ein robustes und konsistentes Compliance-Rahmenwerk, das den gesamten Prozess des systematischen Compliance-Management-Systems abdeckt. Dieses Rahmenwerk wird in allen relevanten Bereichen (z. B. Anti-Bribery/Antikorruption, Geldwäsche, Datenschutz etc.) umgesetzt und je nach Anforderungen und Bedarf stetig weiterentwickelt. Es ist unser tägliches Bestreben, in Übereinstimmung mit geltendem Recht und geltenden Vorschriften zu arbeiten. Zahlreiche Richtlinien und Verfahrensweisen bilden den Rahmen für unsere tägliche Arbeit. Hinzu kommt unser EY-Verhaltenskodex einschließlich der darin verankerten Grundsätze, die die Werte unserer Unternehmenskultur widerspiegeln und die Basis unseres Handelns bilden. Mehr zum Verhaltenskodex und unseren Werten erfahren Sie **hier**.

## EY/Ethics Hotline

Unsere EY/Ethics Hotline gibt EY-Mitarbeitenden, Mandanten und Dritten die Möglichkeit, unter Wahrung der Vertraulichkeit Aktivitäten oder Verhaltensweisen zu melden, die ein potenzielles unethisches oder rechtswidriges Verhalten darstellen und gegen unsere berufsständischen Standards, den globalen Verhaltenskodex und damit gegen unsere gemeinsamen Werte verstoßen könnten. Unser Hinweisgebersystem wird technisch von einer extern betriebenen Plattform zur Verfügung gestellt, die 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 der dafür zuständigen zentralen Meldestelle im Risk Management von EY Deutschland, dem Ethics Desk, umgehend bearbeitet.

Je nach Sachverhalt werden auch andere geeignete und geschulte Personen, etwa aus dem Bereich Talent oder aus anderen Funktionen, zur Aufklärung des Sachverhalts hinzugezogen.

## Antikorruptionsmaßnahmen

Wir ermutigen alle EY-Mitarbeitenden und -Partner:innen, Geschäftsbeziehungen aufzubauen und zu pflegen. Dabei muss allerdings stets ein angemessenes Gleichgewicht zwischen Aufbau, Aufrechterhaltung von Geschäftsbeziehungen und der Gewährleistung der Einhaltung von Professionalität, Integrität, Unabhängigkeit und von Gesetzen bestehen.

EY praktiziert eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Bestechung einschließlich Schmiergeldzahlungen. Dieses Verbot wird in der globalen Antikorruptionsrichtlinie (Anti-Bribery Global Policy) festgelegt, die für jedes EY-Mitgliedsunternehmen gilt. Die Richtlinie bestimmt unsere Verpflichtung zur Einhaltung von Antikorruptionsgesetzen, erklärt, wie Bestechung definiert ist, und informiert unsere Mitarbeitenden und Partner:innen, wie sie im Zusammenhang mit unethischem und rechtwidrigem Verhalten agieren sollen.

Auf der Basis eines standortunabhängigen Geschäftsmodells innerhalb der EY-Gesellschaften in Deutschland evaluieren wir regelmäßig Korruptionsrisiken neben anderen Risiken im Rahmen unseres Risk-Management-Prozesses und haben geeignete mitigierende Maßnahmen implementiert.

Ferner klären die Antikorruptionsrichtlinie sowie weiterführend die globale Richtlinie für Einladungen, Geschäftsessen und Geschenke mit landesspezifischen Regelungen für Deutschland sowie entsprechende Leitfäden mit detaillierten Wertgrenzen über Verhaltens-

regeln auf. Das gilt sowohl für die Annahme von Einladungen oder Aufmerksamkeiten unserer Mandanten und Geschäftspartner durch EY-Mitarbeitende und -Partner:innen als auch umgekehrt für deren Gewährung.

Um regelwidriges Verhalten zu verhindern und gleichzeitig die Aufmerksamkeit unserer Mitarbeitenden und Partner:innen für Korruptionsgefahren zu schärfen, setzt EY auf ein umfangreiches digitales Schulungs- und Kommunikationsangebot.

Unsere verpflichtenden Schulungsmaßnahmen umfassen unter anderem die Themenfelder Bestechungs- und Korruptionsrisiken, Wahrung der Unabhängigkeit und den EY-Verhaltenskodex.

Darüber hinaus sind wir Mitglied in Organisationen wie dem Weltwirtschaftsforum, um gemeinsam mit anderen die zunehmenden Korruptions- und Bestechungsfälle global zu bekämpfen und integres Verhalten in der Wirtschaftswelt zu fördern. Als wichtigste Maßnahme in diesem Bereich ist die Teilnahme von EY Global an der **Antikorruptionsinitiative PACI** zu werten, die das Weltwirtschaftsforum initiiert hat.

## Unsere Learnings zu Antikorruption

Der EY Global Code of Conduct formuliert die ethischen Rahmenbedingungen für unser Handeln. Er beruht auf unseren gemeinsamen Werten und unterstreicht unseren Anspruch und unsere Ziele. Um unseren Mitarbeitenden und Partner:innen klare Verhaltensregeln im Arbeitsalltag zu vermitteln, setzen wir auf regelmäßige Schulungsmaßnahmen in Bezug auf den Code of Conduct.

Ergänzt werden die Code of Conduct Schulungsmaßnahmen von einem global verpflichtenden „Financial Crime"-Trainingsprogramm, welches darauf ausgerichtet ist, Mitarbeitende und Partner:innen für die Risiken im Bereich der Finanzkriminalität zu sensibilisieren. Im Rahmen dieses Trainings wird insbesondere ein Modul angeboten, das die Erkennung von Korruption und Bestechlichkeit thematisiert und das Verständnis für die Anwendung von Risikominderungsstrategien vertieft.

Um sicherzustellen, dass die Trainingseinheiten zeitnah zum Einstiegsdatum stattfinden, werden die Trainingsinhalte für New Joiner und Bestandsmitarbeitende getrennt angeboten. Diese Trennung ermöglicht es uns, flexible Trainingseinheiten anzubieten, die auf die individuellen Einstiegstermine abgestimmt sind.

Alle aktiven Mitarbeitenden und Partner:innen in Deutschland, die bis zu einem für jedes Training festgelegten Stichtag in die Zielgruppe fielen, haben die verpflichtenden „EY Global Code of Conduct"-Trainings sowie die neuen präventiven „Financial Crime"-Trainingsprogramme (inklusive Antikorruptionsmodul) im vorgesehenen Trainingszeitraum zugewiesen bekommen. Diese Trainings wurden mit einer Erfolgsquote von 99,8 % bzw. 97,9 % erfolgreich abgeschlossen.*

Die Umsetzung des Trainingszyklus über einen längeren Zeitraum sowie die Berücksichtigung von Mitarbeitenden und Partner:innen in Elternzeit, Langzeiterkrankten, Altersteilzeitverträgen und Austritten führt dazu, dass die Teilnahmequote zum Stichtag nicht die 100-Prozent-Marke erreicht.

* Der global gesteuerte Zuteilungsprozess umfasst alle aktiven Mitarbeitenden und Partner:innen, wodurch eine Unterscheidung nach Rang und Region nicht relevant ist. Eine Prozentangabe der Teilnehmenden im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigtenzahl ist nicht darstellbar, da der Trainingszyklus über einen Zeitraum hinweg läuft, der das Fiskaljahr überschreitet und daher nicht mit einer zum Stichtag berichteten Anzahl der Mitarbeitenden abgeglichen werden kann. Für das Berichtsjahr umfasst der Trainingszyklus den Zeitraum von März 2023 bis Juni 2024.

## Datenschutz

Seit dem 25. Mai 2018 gilt die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), die die Rechte der Menschen in der EU in Bezug auf ihre personenbezogenen Daten stärkt. Für ein führendes professionelles Dienstleistungsunternehmen wie EY ist ein effektives Datenschutz- und Informationssicherheitsprogramm unerlässlich. Als global agierendes Unternehmen haben wir durch das Implementieren der Binding Corporate Rules (BCRs) die Voraussetzungen geschaffen, innerhalb des EY-Netzwerks Kundeninformationen und personenbezogene Daten datenschutzkonform zu übertragen und an allen EY-Standorten ein angemessenes Datenschutzniveau sicherzustellen. Die zuständige europäische Datenschutzbehörde prüft regelmäßig diese Vorgaben und bestätigt deren Einhaltung. Somit sind die BCRs offiziell genehmigt und als gültiger Mechanismus für Datentransfers innerhalb des EY-Netzwerks anerkannt.

Wir führen verschiedene Arten von Audits durch, z. B. unabhängige Audits nach ISO 27001:2022 zur Zertifizierung des Informationssicherheits-Managementsystems, das in unseren drei globalen Rechenzentren in den USA, Deutschland und Singapur sowie in unseren lokalen Datenräumen eingesetzt wird.

Unsere Cloud-Infrastruktur ist zusätzlich nach ISO 27017:2015 zertifiziert. Zudem betreibt EY ein nach ISO 22301:2019 zertifiziertes Business-Continuity-Management-System.

Im Berichtszeitraum 2024 wurden **keine Vorfälle** in Bezug auf die Offenlegung von personenbezogenen Daten der Datenschutzaufsichtsbehörde gemeldet.

# Nachhaltigkeits-services

## EYCarbon

Um unsere Mandanten bei der Bewältigung der Klimakrise und den damit einhergehenden Herausforderungen sowie beim Ergreifen der Chancen einer nachhaltigen Entwicklung zu unterstützen, haben wir 2020 EYCarbon gegründet – unser umfassendes Beratungs- und Dienstleistungsangebot für unternehmerische Nachhaltigkeit und Dekarbonisierung.

Mit EYCarbon bieten wir unseren Mandanten Orientierung in einem Umfeld hoher Unsicherheit, sich ständig verschärfender Regulierungen und disruptiven Wandels. Wir stehen ihnen hierbei eng zur Seite, beobachten und analysieren regulatorische und gesellschaftliche Trends für sie, weisen ihnen Wege zur technologischen und operativen Transformation und beraten sie, wie sie die Chancen und Risiken in diesem Umfeld am besten managen.

## Climate Change and Sustainability Services

Unsere Climate Change and Sustainability Services (CCaSS) flankieren die Arbeit von EYCarbon. Wir unterstützen unsere Mandanten dabei, Risiken und Chancen mit Blick auf den Klimawandel zu erkennen, zu verstehen und auf einen nachhaltigen Kurs einzuschwenken.

Unter anderem unterstützen wir Unternehmen dabei, ihre Nachhaltigkeits- und Lieferkettenstrategien zu verbessern, nachhaltigkeits- und klimarelevante Risiken zu managen und eine glaubwürdige Reputation in diesen Bereichen aufzubauen. Wir führen Wesentlichkeitsanalysen durch, stärken das Nachhaltigkeitsmanagement in der Lieferkette und bieten bei der Umsetzung von Verhaltens- und Ethikkodizes Unterstützung.

Für unsere Mandanten identifizieren wir Unternehmensstrategien mit Blick auf den Klimawandel, Emissionshandelssysteme, den Einsatz erneuerbarer Energien oder die Steigerung ihrer Energieeffizienz. Wir helfen ihnen, nichtfinanzielle Leistungen zu erreichen und zu kommunizieren sowie entsprechende Berichtsstrukturen inklusive Evaluationssystemen aufzubauen. Im Rahmen des EHS-Managements (Environment, Health and Safety) konzipieren wir für sie effektive Risikomanagementsysteme auf der Grundlage geltender Rechtsvorschriften und Richtlinien sowie aktueller ISO-Standards und interner Regeln.

5

# Management und Unternehmensführung

Unternehmensführung ..... 37
Ziele und Maßnahmenprogramm ..... 38
Über den Bericht ..... 46
Zahlen, Daten, Fakten ..... 61

# Unternehmens-führung

Informationen zur allgemeinen Struktur und Organisation unserer Unternehmensführung finden sich in unserem **Transparenzbericht**.

Unser lokales Nachhaltigkeitsmanagement ist eingebettet in ein globales Netzwerk mit einheitlichen Richtlinien und gemeinsamen Initiativen zur Stärkung und Förderung nachhaltiger Geschäftspraktiken. Der Corporate Responsibility Governance Council (CRGC) ist für Corporate Responsibility in der gesamten EY-Organisation verantwortlich. Dieses Organ setzt sich aus Mitgliedern von EY Global Executive zusammen und wird von Führungsverantwortlichen der EY Service Lines, aus den jeweiligen Funktionen und geografischen Regionen repräsentiert.

Das Nachhaltigkeitsmanagement von EY Deutschland ist direkt der Geschäftsführung unterstellt und berichtet an den Chief Sustainability Officer, der als Assurance Managing Partner in der Geschäftsführung sitzt. Darüber hinaus ist das Nachhaltigkeitsmanagement im Executive Management der EY Corporate Solutions GmbH & Co. KG angesiedelt und untersteht hier der Geschäftsführung, die aus den Country Managing Partnern und dem Chief Operation Officer von EY Deutschland gebildet wird.

# Ziele und Maßnahmen-programm

# Ziele und Maßnahmenprogramm 2024

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wird regelmäßig überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt. Dazu definieren wir jedes Jahr aktuelle Ziele und konkrete Maßnahmen zu unseren wesentlichen Themen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über unsere Ziele und unser Maßnahmenprogramm für das kommende Berichtsjahr 2025:

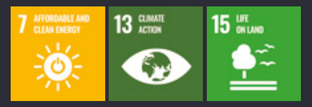
## Umwelt

| Handlungsfeld | Ziele | Maßnahmen | Zeitplan | Fortschritt | Anmerkung | SDG |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Klimawandel und Energieeffizienz** | Überarbeitung der nationalen Umweltstrategie | Fortsetzung der nationalen Klimastrategie und der Einsparziele auf der Basis des gruppenweiten SBT nach 2025 | FY25 | im Zeitplan | | |
| | Net Zero im Jahr 2025 auf der Basis des von EY Global eingereichten SBT | Reduktion aller vermeidbaren Emissionen; Investitionen in naturbasierte Technologie; Kompensation aller offenen $CO_2$-Emissionen; reisebedingte Emissionen | FY25 | laufend | | |
| | | Power Purchase Agreements zum Erreichen von 100 % erneuerbaren Energien einführen | FY25 | laufend | | |
| | Verbesserung der Umweltperformance unserer Standorte | Beachtung der Änderung hin zu nachhaltigen Anforderungen bei Neuanmietung von Bürogebäuden | laufend | | | |
| | | Fortsetzung der ISO 14001 deutschlandweit | laufend | | | |
| | | Deutschlandweiter Ausbau der EHS-Tätigkeiten | FY25 | laufend | | |
| **Business-Travel-Emissionen** | Senkung der reisebedingten Emissionen der Mitarbeitenden | Erstellung eines Travel-Dashboards, um Reiseemissionen zu steuern | 2023 | abgeschlossen | | |

# Ziele und Maßnahmenprogramm 2024

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wird regelmäßig überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt. Dazu definieren wir jedes Jahr aktuelle Ziele und konkrete Maßnahmen zu unseren wesentlichen Themen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über unsere Ziele und unser Maßnahmenprogramm für das kommende Berichtsjahr 2025:

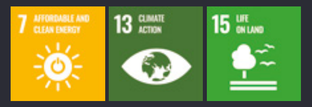
## Umwelt

| Handlungsfeld | Ziele | Maßnahmen | Zeitplan | Fortschritt | Anmerkung | SDG |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Nachhaltige Beschaffung** | 100 % unserer Einkaufsmitarbeiter:innen sind im Hinblick auf nachhaltige Beschaffung geschult | Einführung eines verpflichtenden Trainings zu nachhaltiger Beschaffung unter unseren Einkaufsmitarbeiter:innen | FY24 | abgeschlossen April 2024 | |  |
| | 75 % der Lieferanten nach den höchsten Ausgaben haben ein SBT aufgestellt | Unterstützung der Lieferanten im Aufstellen eines SBT, SBT-Training anbieten | FY25 | FY24: zu 61 % im Zeitplan | FY24: SBT-Schulung angeboten | |
| | Aufbauen einer nachhaltigeren Lieferkette | Durchführung von ESG-Trainings mit ausgewählten Lieferanten mit hohen Ausgaben und hohen Risiken | FY24 | abgeschlossen | FY24: Schulung zu Menschenrechten, Emissionsreduzierung, EY Sustainability Skills Lab Workshop | |
| | | Aufsetzen einer jährlichen ESG-Bewertung für Lieferanten | FY24/25 | im Zeitplan | | |
| | Promotion-Material nachhaltiger gestalten:<br>2021: 30 Prozent<br>2023: 75 Prozent<br>2025: 100 Prozent | Anteil von nachhaltigen Produkten im Give-away-Shop erhöhen | 2021–2025 | im Zeitplan | Siehe unter „Nachhaltigere Werbeartikel", **Seite 21**. | |

# Ziele und Maßnahmenprogramm 2024

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wird regelmäßig überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt. Dazu definieren wir jedes Jahr aktuelle Ziele und konkrete Maßnahmen zu unseren wesentlichen Themen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über unsere Ziele und unser Maßnahmenprogramm für das kommende Berichtsjahr 2025:

## Umwelt

| Handlungsfeld | Ziele | Maßnahmen | Zeitplan | Fortschritt | Anmerkung | SDG |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Veranstaltungs-management** | Reduktion der negativen Umweltaus-wirkungen durch Veranstaltungen | Berechnung des Carbon Footprint der Events | laufend | | Carbon Footprint Rechner und Factsheet zur Verfügung gestellt |  |
| | | Beibehaltung von virtuellen Veranstaltungs-formaten (z. B. Webcasts) | laufend | | | |
| **TCFD** | Klima-Risikomanagement aufbauen | Erstellung des ersten TCFD-Reports für EY Deutschland | 2023 | abgeschlossen | | |

## Wirtschaft

| Handlungsfeld | Ziele | Maßnahmen | Zeitplan | Fortschritt | Anmerkung | SDG |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Wirtschaftliche Leistung** | erneute Umsatzsteigerung | Optimierung der mandantenspezifischen und fachübergreifenden Lösungen | jährlich | | | |

# Ziele und Maßnahmenprogramm 2024

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wird regelmäßig überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt. Dazu definieren wir jedes Jahr aktuelle Ziele und konkrete Maßnahmen zu unseren wesentlichen Themen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über unsere Ziele und unser Maßnahmenprogramm für das kommende Berichtsjahr 2025:

## Menschen

| Handlungsfeld | Ziele | Maßnahmen | Zeitplan | Fortschritt | Anmerkung | SDG |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Mitarbeitertraining und -entwicklung** | 20 Trainings- und Ausbildungsstunden pro Jahr und Mitarbeiter:in (Ausnahme Assurance: 40 h); insgesamt 120 h innerhalb von drei Jahren | aktualisierte Trainings-Policy und aktualisiertes Trainings-Curriculum je Service Line sowie ein umfassendes, Service-Line-übergreifendes Lernangebot | jährlich | FY24: erfüllt mit 36 Stunden | siehe Weiterbildungskennzahlen **Seite 63** | 3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING, 5 GENDER EQUALITY, 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH, 10 REDUCED INEQUALITIES |
| | informierte Mitarbeiter:innen und mehr Bewusstsein unter den Mitarbeiter:innen | verpflichtendes Training zum Thema Sustainability für alle Mitarbeiter:innen | laufend | eingeführt im Oktober 2022 | Das Training ist für alle Mitarbeitenden verpflichtend innerhalb von 6 Monaten abzuschließen. Alle Neueinsteiger:innen erhalten das Training nach Arbeitsaufnahme. | |
| | Alle Mitarbeiter:innen (ausgenommen Geschäftsführer:innen) führen regelmäßig Karrieregespräche | regelmäßige Updates via E-Mail zum LEAD-Cycle | laufend | | | |
| | erneute Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit (gemessen am Engagement-Index) und der Exceptional Experience in unserer „EY People Pulse"-Mitarbeiterbefragung | regelmäßige Information zum Thema Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und zum Audit „berufundfamilie" über verschiedene Kanäle | laufend | FY24: erfüllt mit Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit | | |
| | Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben | Weiterführung der Zertifizierung *audit berufundfamilie*, Angebot an flexiblen Arbeitszeitmodellen und Ausbau von Unterstützungsangeboten für die Mitarbeitenden | laufend | qualitatives Ziel (nicht messbar) | | |

# Ziele und Maßnahmenprogramm 2024

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wird regelmäßig überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt. Dazu definieren wir jedes Jahr aktuelle Ziele und konkrete Maßnahmen zu unseren wesentlichen Themen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über unsere Ziele und unser Maßnahmenprogramm für das kommende Berichtsjahr 2025:

## Menschen

| Handlungsfeld | Ziele | Maßnahmen | Zeitplan | Fortschritt | Anmerkung | SDG |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Arbeitssicherheit und Gesundheit** | Gesundheitsrisikoreduktion, Reduktion der Krankenstandstage | Fortführung und laufende Anpassung der Health@EY-Angebote und weiterer Präventionsaktivitäten | laufend | | | 3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING, 5 GENDER EQUALITY, 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH, 10 REDUCED INEQUALITIES |
| **Diversity** | Female Empowerment sowie weitere Investitionen für mehr Frauen in Führungspositionen | Fortführung und verstärkte Kommunikation der Programme zur Förderung von Frauen, z. B. Women's Leadership Program (WLP), EY Elevator und Navigator, Accelerate@EY | jährlich | | | |
| | | frühzeitige Förderung von Frauen ab dem Level Consultant/Assistant, um sie auf Führungspositionen vorzubereiten | laufend | | | |
| **Kommunikation von Informationen über Umweltmanagement und CSR** | Mitarbeiter:innen werden zu Nachhaltigkeitsbotschafter:innen | Aktivierungs- und Engagementkampagne „EY Pledge", um den persönlichen Impact in Bezug auf Nachhaltigkeit sichtbar zu machen | Start 2024 | im Zeitplan | | |
| | | Aktionen der CR Ambassadors an den Standorten fördern | laufend | | | |
| | Aufmerksamkeit für Nachhaltigkeitsaspekte steigern | Kommunikation von Informationen über das Umweltmanagement und CSR-Aktivitäten | laufend | | | |

# Ziele und Maßnahmenprogramm 2024

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wird regelmäßig überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt. Dazu definieren wir jedes Jahr aktuelle Ziele und konkrete Maßnahmen zu unseren wesentlichen Themen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über unsere Ziele und unser Maßnahmenprogramm für das kommende Berichtsjahr 2025:

## Menschen

| Handlungsfeld | Ziele | Maßnahmen | Zeitplan | Fortschritt | Anmerkung | SDG |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Menschenrechte** | Compliance im Bereich Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz | Verfassen einer Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte | 2023 | abgeschlossen | **Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte bei EY** | 3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING; 5 GENDER EQUALITY; 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH; 10 REDUCED INEQUALITIES |
| | | Mandatierung eines:einer Menschen-rechtsbeauftragten | 2023 | abgeschlossen | | |
| | | Risikoanalyse unserer Lieferkette | 2023 | abgeschlossen | | |

## Gesellschaft

| Handlungsfeld | Ziele | Maßnahmen | Zeitplan | Fortschritt | Anmerkung | SDG |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Soziales Engagement und Volunteering** | 3.351 EY-Ripples-Teilnehmende, 1.197.042 positiv beeinflusste Leben und 500 Personenstunden bezahlter Arbeitszeit für EYcares | Erweiterung der Social-Volunteering-Projekte um Projekte mit Umweltaspekten und weitere Kooperationen | FY24 | übertroffen | EY-Ripples-Teilnehmende: 3.732<br>Lives Impacted: 2.070.179 | 4 QUALITY EDUCATION; 10 REDUCED INEQUALITIES; 17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS |

# Ziele und Maßnahmenprogramm 2024

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wird regelmäßig überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt. Dazu definieren wir jedes Jahr aktuelle Ziele und konkrete Maßnahmen zu unseren wesentlichen Themen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über unsere Ziele und unser Maßnahmenprogramm für das kommende Berichtsjahr 2025:

## Governance

| Handlungsfeld | Ziele | Maßnahmen | Zeitplan | Fortschritt | Anmerkung | SDG |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Nachhaltigkeits-strategie** | Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts nach CSRD | Vorbereitungen zur Überarbeitung des Reportings, z. B. Überarbeitung der Wesentlichkeitsanalyse zur doppelten Materialität, Abstimmungen mit EY Global, Datenmanagement | FY26 | im Zeitplan | | |
| | EcoVadis-Platinum-Zertifikat | Umsetzung des Corrective Action Plan: Überarbeitung der Prozesse und Datenlage, Starten von Maßnahmen | laufend | | 2024 erreichte EY zum ersten Mal die Platinum-Medaille von EcoVadis. Dieser Fortschritt soll durch ständige Verbesserung beibehalten werden. | |
| **Antikorruption und Compliance** | weiterhin keine bestätigten Korruptionsvorwürfe | Bereitstellen von Trainingsmaterialien zum Thema Antikorruption und Überprüfung der Durchführung | laufend | | | |
| | weiterhin keine verhängten Bußgelder aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen | laufende Schulungen aller Mitarbeitenden bzgl. Anti-Money Laundering, Anti-Bribery und Independence | laufend | | | |
| | Intensivierung des Qualitätsmanagements | Vertrauen in EY als starken Partner durch Fokus auf Quality, People und Sustainability aufbauen und stärken | laufend | | | |
| **Datenschutz** | weiterhin keine bestätigten Vorfälle von Verstößen gegen Datenschutzbestimmungen | laufende Schulungen aller Mitarbeitenden bzgl. Privacy und Datenschutz | laufend | | | |

# Über den Bericht

## Geltungsbereich

Die EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft (vormals: Treuhand Süd GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft) ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach deutschem Recht. In diesem Bericht wird die EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft mit „EY Deutschland" oder „wir" bezeichnet; „uns" oder „unser" bezieht sich ebenfalls auf die EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft.

Im Geschäftsjahr 2024 hat die Geschäftsführung der EY Deutschland eine strategische Umstrukturierung durchgeführt, die dazu führte, dass die in der EY GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (vormals: Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Formwandlung mit Wirkung ab dem 1. Februar 2024), gebündelten, bisher unselbständigen Geschäftsbereiche Assurance, Tax, Consulting und Strategy and Transactions in eigenständigen Gesellschaften agieren, wobei die EY Deutschland als Muttergesellschaft fungiert. Auch der Bereich Corporate Solutions wurde in eine eigene Gesellschaft ausgegliedert. Somit wurde die Konzernstruktur neu aufgestellt und die Leistungen gegenüber den Mandanten werden nunmehr aus verschiedenen Berufs- und gewerblichen Gesellschaften erbracht.

Infolge der Umstrukturierung wird für das Geschäftsjahr 2024 erstmalig ein Nachhaltigkeitsbericht auf Ebene der EY Deutschland GmbH aufgestellt. In den Jahren 2022 und 2021 wurde der Nachhaltigkeitsbericht auf Ebene der EY GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaf aufgestellt.

Auf der nächsten Seite finden Sie ein Organigramm, das die neue Struktur visuell darstellt.

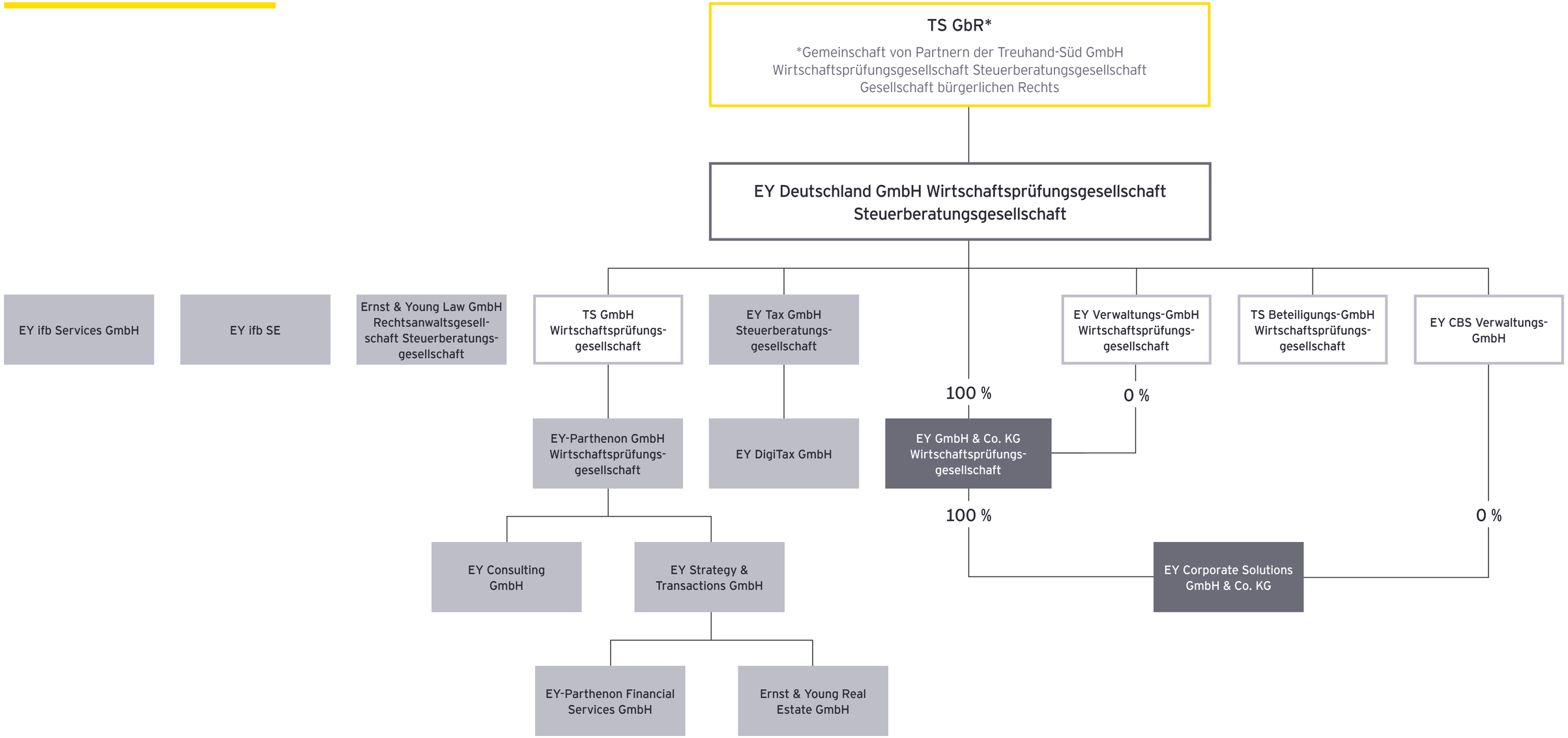
Die EY ifb SE, die EY ifb Services GmbH und die Ernst & Young Law GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft sind keine verbundenen Unternehmen der EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft, aber Mitglieder im EY-Netzwerk. Durch gemeinsame Geschäftsinteressen sind die Gesellschaften miteinander verbunden. Die Einbeziehung der drei Gesellschaften bspw. in die in diesem Bericht dargestellten Prozesse und Systeme erfolgen mit dem Ziel, einheitliche Standards und Verfahren innerhalb der deutschen Mitglieder des EY-Netzwerks sicherzustellen. Nicht einbezogen sind diese Unternehmen jedoch in die berichteten Finanzkennzahlen des Konzerns.

Von diesem Bericht sind die folgenden Unternehmen erfasst:

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

Diese Liste beinhaltet diejenigen Gesellschaften, die im Geschäftsjahr Personal führten.

# Konzernstruktur



## Berichtsprofil

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde nach dem international führenden Berichtsstandard der Global Reporting Initiative (GRI) in der Reporting-Option „with reference to GRI" erstellt. Dafür haben wir den GRI-Standard 2021 genutzt. Bei der Berechnung der Klimadaten haben wir die Berechnungsmethoden des Greenhouse Gas Protocol angewandt. Dabei werden zur Berechnung des $CO_2$-Fußabdrucks die direkten Emissionen aus eigenen oder kontrollierten Quellen, Emissionen aus zugekauften Energiequellen sowie Emissionen aus den vor- und nachgelagerten Tätigkeiten erfasst. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht erfüllt außerdem die Anforderungen an einen Fortschrittsbericht des UN Global Compact. Seit dem Jahr 2020 veröffentlichen wir wieder einen Nachhaltigkeitsbericht. Die Berichte aus den Jahren 2020 und 2022 wurden einer externen Prüfung unterzogen. Im Jahr 2021 haben wir einen Fortschrittsbericht veröffentlicht. Der diesjährige Bericht umfasst die wesentlichen Indikatoren und Themenpunkte, ist aber generell kurz gehalten und ebenfalls von externer Seite geprüft. Die externe Prüfung umschließt nicht den Transparenzbericht 2024 der EY GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft sowie die Umwelterklärung 2023 der EY GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft für den Standort Eschborn. Im Sinne der Vorbereitungen auf die verabschiedete Berichtspflicht der CSRD haben wir darüber hinaus den Berichtszeitraum vom Kalenderjahr auf das Geschäftsjahr 2024 umgewandelt, das den Zeitraum 01.07.2023 bis 30.06.2024 umfasst.

Durch die Änderung des Berichtszeitraums sowie die Formwandlung sind die offengelegten Kennzahlen nur bedingt mit den Zahlen im letzten Bericht vergleichbar.

## Berichtsgrenzen

Der Berichtszeitraum umfasst das Fiskaljahr 2024. Der Bericht berücksichtigt alle deutschen EY-Gruppengesellschaften, wie auf **Seite 46** erwähnt. Da wir nur 573 Freelancer:innen bei 12.822 Mitarbeiter:innen beschäftigen, die zum Großteil EY selbst unterstützen, haben wir sie für diesen Bericht unberücksichtigt gelassen. Im Gegensatz zum Transparenzbericht, der durch die Formwandlung nur noch für die EY GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft erstellt wird, sind hier auch die weiteren Mitgliedsunternehmen der EY Deutschland Gruppe umfasst. Im GRI-Index beziehen wir uns teilweise auf Aussagen des Transparenzberichts, die dennoch für EY Deutschland allgemein gültig sind. Die vollständige Auflistung der erfassten Niederlassungen finden Sie auf unserer Website unter **www.ey.com/de_de/locations/germany**.

Im Jahr 2020 haben wir, nach mehrjähriger Pause, den Nachhaltigkeitsbericht wieder aufgegriffen und damit eine Basis für unser zukünftiges Reporting gelegt. Nun berichten wir bereits im vierten Jahr auf freiwilliger Basis. Im Umweltbereich beziehen wir uns auf 2019 als Basisjahr für unsere Klimaziele.

Bei der Erstellung des unternehmensbezogenen $CO_2$-Fußabdrucks haben wir Grenzen bei der Erfassung von Scope-3-Daten festgelegt. Demnach konzentrieren wir uns hier auf vier der 15 Kategorien. Eine genaue Erläuterung der Kategorien und Datenquellen finden Sie auf **Seite 73**.

# GRI-Index

EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 01.07.2023 bis zum 30.06.2024 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet. Der GRI-Index umfasst keine Vergleichsinformationen.

## GRI 2: Allgemeine Angaben

| GRI-Standard | | | Bereich | Seite(n) | Anmerkungen oder Auslassungen | UNGC-Entsprechung |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken** | 2-1 | Organisationsprofil | Porträt EY Deutschland | 5 | | |
| | 2-2 | Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden | Über den Bericht | 46–47 | | |
| | 2-3 | Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle | Berichtsprofil<br>Kontakt | 48, 78 | | |
| | 2-4 | Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen | Berichtsprofil | | Vereinzelt können aufgrund von durchgeführten Validierungsprozessen im Vorjahresbericht dargestellte Angaben und Kennzahlen korrigiert werden. Dies ist entsprechend ausgewiesen. | |
| | 2-5 | Externe Prüfung | Berichtsprofil<br>Prüfungsvermerk | 48, 76 | | |
| **Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen** | 2-6 | Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen | Unsere Service Lines<br>Creating long-term value for our clients | 6, 35 | | |
| | 2-7 | Angestellte | Kennzahlen Mitarbeitende | 65–71 | | 6 |
| | 2-8 | Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind | Berichtsgrenzen | 48 | | |

# GRI-Index

EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 01.07.2023 bis zum 30.06.2024 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet. Der GRI-Index umfasst keine Vergleichsinformationen.

## GRI 2: Allgemeine Angaben

| GRI-Standard | | | Bereich | Seite(n) | Anmerkungen oder Auslassungen | UNGC-Entsprechung |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Unternehmensführung** | 2-9 | Führungsstruktur und Zusammensetzung | Management und Unternehmensführung | | s. a. **Transparenzbericht (ab Seite 9)** | |
| | 2-10 | Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans | Management und Unternehmensführung | | s. a. **Transparenzbericht (ab Seite 9)** | |
| | 2-11 | Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans | Management und Unternehmensführung | | s. a. **Transparenzbericht (ab Seite 10)** | |
| | 2-12 | Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen | Management und Unternehmensführung | **37** | **Task Force on Climate-related Financial Disclosures** | |
| | 2-13 | Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen | Management und Unternehmensführung | **37** | | |
| | 2-14 | Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung | Management und Unternehmensführung | **37** | | |
| | 2-15 | Interessenkonflikte | Annahme und Fortführung von Geschäftsbeziehungen | **32** | | |
| | 2-17 | Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans | | | Unser Kontrollorgan ist in den Weiterbildungsmaßnahmen für „All people" inbegriffen. Unter anderem war auch das Sustainability-Training (Sustainability at EY Germany) verpflichtend für das Kontrollorgan. | |

# GRI-Index

EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 01.07.2023 bis zum 30.06.2024 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet. Der GRI-Index umfasst keine Vergleichsinformationen.

## GRI 2: Allgemeine Angaben

| GRI-Standard | | | Bereich | Seite(n) | Anmerkungen oder Auslassungen | UNGC-Entsprechung |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Unternehmensführung** | 2-18 | Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans | | | s. a. **Transparenzbericht (ab Seite 64)** | |
| | 2-19 | Vergütungspolitik | | | s. a. **Transparenzbericht (ab Seite 64)**<br><br>Die Bewertung und die Vergütung von Geschäftsführer:innen und Partner:innen erfolgen anhand von Kriterien, die spezielle handlungs- und ergebnisorientierte Indikatoren für Qualitäts- und Risikomanagement beinhalten.<br><br>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 sowie ihrem Beitrag zum Qualitäts- und Risikomanagement und zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. | |
| | 2-20 | Verfahren zur Festlegung der Vergütung | Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit | | s. a. **Transparenzbericht (ab Seite 64)** | |
| | 2-21 | Verhältnis der Jahresgesamtvergütung | | | s. a. **Transparenzbericht (ab Seite 64)**<br><br>Auf den variablen Teil der Vergütung der Organmitglieder (ohne Aufsichtsrat) und der leitenden Angestellten (mit Prokura) sind im Geschäftsjahr 2024 im Mittel 68 % der Gesamtvergütung entfallen. | |
| **Strategie, Richtlinien und Praktiken** | 2-22 | Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung | Vorwort des Leadership | **3**, **7**, **8** | | |

# GRI-Index

EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 01.07.2023 bis zum 30.06.2024 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet. Der GRI-Index umfasst keine Vergleichsinformationen.

## GRI 2: Allgemeine Angaben

| GRI-Standard | | | Bereich | Seite(n) | Anmerkungen oder Auslassungen | UNGC-Entsprechung |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Strategie, Richtlinien und Praktiken** | 2-23 | Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen | Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit | **32–33** | s. a. **Transparenzbericht (ab Seite 59)** | 1, 2, 3, 4, 5, 10 |
| | 2-24 | Einbeziehung politischer Verpflichtungen | Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit | | s. a. **Transparenzbericht (Seite 26)**<br><br>Die in unserem globalen EY-Verhaltenskodex (EY Global Code of Conduct) verankerten Grundsätze geben klare Leitlinien für unser Handeln und unsere Berufsausübung bei EY vor. Unser globaler EY-Verhaltenskodex ist als ethischer Rahmen zu verstehen, der auf unseren gemeinsamen Werten beruht und unseren Anspruch und unsere Ziele unterstreicht. Wir haben den Anspruch, alle angebotenen Leistungen in Übereinstimmung mit geltendem Recht und geltenden Vorschriften zu erbringen. Dies gilt insbesondere für die Unabhängigkeitsvorschriften bei der Durchführung von Abschlussprüfungen bei Mandanten. | |
| | 2-25 | Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen | Risikomanagement und EY/Ethics Hotline | **33** | Siehe auch<br>‣ EY Global Code of Conduct<br>‣ **Transparenzbericht (ab Seite 26)** | |
| | 2-26 | Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen | EY/Ethics Hotline | **33** | Es wurden diverse Möglichkeiten eingerichtet, wie sich unsere Mitarbeitenden und Partner:innen Ratschläge rund um Risk-Management-Themen einholen können. | |
| | 2-27 | Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen | EY Global Code of Conduct | **8, 32–33** | | |
| | 2-28 | Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen | Partnerschaften und Netzwerke für SDG 17 | **30** | | |

# GRI-Index

EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 01.07.2023 bis zum 30.06.2024 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet. Der GRI-Index umfasst keine Vergleichsinformationen.

## GRI 2: Allgemeine Angaben

| GRI-Standard | | | Bereich | Seite(n) | Anmerkungen oder Auslassungen | UNGC-Entsprechung |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Einbindung von Stakeholdern** | 2-29 | Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern | EY-Wesentlichkeitsbeurteilung | 9-12 | | |
| | 2-30 | Tarifverträge | | | 100 % unserer Mitarbeitenden werden vom Betriebsrat vertreten. Ausgenommen sind hier Partner:innen im Sinne der leitenden Angestellten. Den Zweck des Tarifvertrags übernimmt der Betriebsrat. Er regelt alle Belange in den Vereinbarungen mit dem Unternehmen. | |

## GRI 3: Wesentliche Themen

| GRI-Standard | | | Bereich | Seite(n) | Anmerkungen oder Auslassungen | UNGC-Entsprechung |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Angaben zu wesentlichen Themen** | 3-1 | Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen | EY-Wesentlichkeitsbeurteilung | 9-12 | | |
| | 3-2 | Liste der wesentlichen Themen | EY-Wesentlichkeitsbeurteilung | 9-12 | | |
| **WIRTSCHAFT**<br>Angaben zu wesentlichen Themen: Wirtschaft<br>**Wirtschaftliche Leistung 2016** | 3-3 | Management von wesentlichen Themen | Unsere Service Lines | 6 | | |
| | 201-1 | Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert | EY Deutschland | 62 | | |
| | 201-2 | Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen | TCFD | | 2022 haben wir für EY Deutschland erstmals gemäß den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) Bericht erstattet. | 7 |

# GRI-Index

EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 01.07.2023 bis zum 30.06.2024 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet. Der GRI-Index umfasst keine Vergleichsinformationen.

## GRI 3: Wesentliche Themen

| GRI-Standard | | | Bereich | Seite(n) | Anmerkungen oder Auslassungen | UNGC-Entsprechung |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Marktpräsenz 2016** | 3-3 | Management von wesentlichen Themen | | 9-12 | | |
| | 202-1 | Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn | | | Wir zahlen allen unseren Mitarbeitenden (unabhängig vom Geschlecht) mehr als den gesetzlichen Mindestlohn. Unsere Vergütungspolitik wird durch das Arbeitsgesetz geregelt. | |
| | 202-2 | Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte | | | Wir betreiben unser Geschäft nur in Deutschland und stellen auch nur in Deutschland ein. | |
| **Beschaffungspraktiken 2016** | 3-3 | Management von wesentlichen Themen | | 9-12 | | |
| | 204-1 | Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten | | | Derzeit können wir nicht den Anteil von EY Deutschland an Ausgaben für lokale Lieferanten berichten. Wir erheben zurzeit die Ausgaben für lokale Lieferanten, die allerdings auch von weiteren EY-Mitgliedsgesellschaften außerhalb Deutschlands getätigt werden können. | |
| **Antikorruption 2016** | 3-3 | Management von wesentlichen Themen | | 9-12 | | |
| | 205-1 | Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden | Antikorruptionsmaßnahmen | 33-34 | Auf der Basis eines standortunabhängigen Geschäftsmodells innerhalb der EY-Gesellschaften in Deutschland evaluieren wir regelmäßig Korruptionsrisiken neben anderen Risiken im Rahmen unseres Risk-Management-Prozesses und haben geeignete mitigierende Maßnahmen implementiert. | 10 |

# GRI-Index

EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 01.07.2023 bis zum 30.06.2024 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet. Der GRI-Index umfasst keine Vergleichsinformationen.

## GRI 3: Wesentliche Themen

| GRI-Standard | | | Bereich | Seite(n) | Anmerkungen oder Auslassungen | UNGC-Entsprechung |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Antikorruption 2016** | 205-2 | Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung | Unsere Learnings zu Antikorruption<br>Zahlen, Daten, Fakten | | Der Trainingszyklus umfasst das Trainingsjahr von März 2023 bis Juni 2024. Alle aktiven Mitarbeitenden und Partner:innen in Deutschland, die bis zu einem für jedes Training festgelegten Stichtag in die Zielgruppe fielen, haben die verpflichtenden „EY Global Code of Conduct"-Trainings sowie die neuen präventiven „Financial Crime"-Trainingsprogramme (inklusive Antikorruptionsmodul) im vorgesehenen Trainingszeitraum zugewiesen bekommen und mit einer Quote von 99,8 % bzw. 97,9 % erfolgreich absolviert. Die Umsetzung des Trainingszyklus über einen längeren Zeitraum sowie die Berücksichtigung von Mitarbeitenden und Partner:innen in Elternzeit, Langzeiterkrankten, Altersteilzeitverträgen und Austritten führt dazu, dass die Teilnahmequote zum Stichtag nicht die 100-Prozent-Marke erreicht. | 10 |
| | 205-3 | Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen | | | Im Geschäftsjahr 2024 gab es keine bestätigten Korruptionsfälle. | 10 |
| **Wettbewerbswidriges Verhalten 2016** | 3-3 | Management von wesentlichen Themen | | **9-12** | | |
| | 206-1 | Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung | | | Im Geschäftsjahr 2024 gab es keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung. | |
| **UMWELT**<br>Angaben zu wesentlichen Themen: Umwelt<br>**Materialien 2016** | 3-3 | Management von wesentlichen Themen | | **9-12** | | |
| | 301-1 | Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen | Büromaterialien und Papier<br>Zahlen, Daten, Fakten | **22**, **72** | | 7 |
| | 301-2 | Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe | Büromaterialien und Papier | **22**, **72** | 57 % unserer Büromaterialien entsprechen Nachhaltigkeitskriterien. | 7 |

# GRI-Index

EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 01.07.2023 bis zum 30.06.2024 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet. Der GRI-Index umfasst keine Vergleichsinformationen.

## GRI 3: Wesentliche Themen

| GRI-Standard | | | Bereich | Seite(n) | Anmerkungen oder Auslassungen | UNGC-Entsprechung |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Energie 2016** | 3-3 | Management von wesentlichen Themen | | 9-12 | | |
| | 302-1 | Energieverbrauch innerhalb der Organisation | Energie: Strom und Wärmebedarf, Zahlen, Daten, Fakten | 24, 72 ff. | | 7 |
| | 302-3 | Energieintensität | Energie: Strom und Wärmebedarf, Zahlen, Daten, Fakten | 24, 72 ff. | | 7 |
| **Wasser und Abwasser 2018** | 3-3 | Management von wesentlichen Themen | | 9-12 | | |
| | 303-3 | Wasserentnahme | Wasserverbrauch deutscher Standorte, Zahlen, Daten, Fakten | 24, 72 | Die Zahlen für den Wasserverbrauch stammen aus den Daten unserer Vermieter aus den Jahren 2022 und 2023 und wurden entsprechend hochgerechnet. Wir beziehen Süßwasser, das aus keinen Gebieten mit Wasserstress entnommen wird, von Dritten. | |
| **Emissionen 2016** | 3-3 | Management von wesentlichen Themen | | 9-12 | | |
| | 305-1 | Direkte THG-Emissionen (Scope 1) | Klimaschutz bei EY Deutschland, Zahlen, Daten, Fakten | 25, 73 | | 7, 8 |
| | 305-2 | Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) | Klimaschutz bei EY Deutschland, Zahlen, Daten, Fakten | 25, 73 | | 7, 8 |
| | 305-3 | Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) | Klimaschutz bei EY Deutschland, Zahlen, Daten, Fakten | 25, 73 | | 7, 8 |

# GRI-Index

EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 01.07.2023 bis zum 30.06.2024 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet. Der GRI-Index umfasst keine Vergleichsinformationen.

## GRI 3: Wesentliche Themen

| GRI-Standard | | | Bereich | Seite(n) | Anmerkungen oder Auslassungen | UNGC-Entsprechung |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Emissionen 2016** | 305-4 | Intensität der THG-Emissionen | Zahlen, Daten, Fakten | **72 ff.** | | |
| | 305-5 | Senkung der THG-Emissionen | Zahlen, Daten, Fakten | **72 ff.** | | 8, 9 |
| **Abfall 2020** | 3-3 | Management von wesentlichen Themen | | **9-12** | | |
| | 306-3 | Angefallener Abfall | Umgang mit Abfällen, KPI-Tabelle | **23**, **73** | | |
| **Umweltbewertung der Lieferanten 2016** | 3-3 | Management von wesentlichen Themen | | **9-12** | | |
| | 308-1 | Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden | | **21** | 100 % der neuen Lieferanten werden durch die EY-Lieferanten-Due-Diligence auf Nachhaltigkeit geprüft. | 8, 9 |
| **MENSCHEN**<br>Angaben zu wesentlichen Themen: Menschen<br>**Beschäftigung 2016** | 401-1 | Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation | Zahlen, Daten, Fakten | **71** | | |
| | 401-2 | Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden | | | Alle betrieblichen Leistungen stehen sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigten zu. | |
| | 401-3 | Elternzeit | Zahlen, Daten, Fakten | **71** | | |

# GRI-Index

EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 01.07.2023 bis zum 30.06.2024 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet. Der GRI-Index umfasst keine Vergleichsinformationen.

## GRI 3: Wesentliche Themen

| GRI-Standard | | | Bereich | Seite(n) | Anmerkungen oder Auslassungen | UNGC-Entsprechung |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018** | 403-1 | Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | Managementsystem Environment, Health & Safety (EHS): ISO 45001 | 16 | EY Deutschland verfügt über ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nach ISO 45001. | |
| | 403-2 | Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen | | | Im Jahr 2023 wurden insgesamt 64 Unfälle gemeldet. Von den 64 Unfällen waren 8 meldepflichtig und rund 52 % waren Wegeunfälle. Jeder Unfall wird in der kommenden Arbeitsschutzausschuss (ASA) Sitzung besprochen und auf ableitbare Maßnahmen überprüft. Die Unfallzahlen werden aufgrund gesetzlicher Vorgaben pro Kalenderjahr erhoben. | |
| | 403-3 | Arbeitsmedizinische Dienste | Health@EY | 15 | Es werden regelmäßig betriebsärztliche Sprechstunden, Bildschirmvorsorge (Augen), Reisevorsorge, Grippeschutzimpfungen und Hautkrebsscreenings angeboten. | |
| | 403-4 | Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | | | Die Arbeitnehmervertretung (BR und SBV) nimmt an den ASA-Sitzungen und Begehungen teil und wird bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen beteiligt. Auf der EHS-SharePoint-Seite werden Informationen bereitgestellt. Aushänge informieren über Brandschutz-, Erst- und Räumungshelfer. Mitarbeitende können ein solches Ehrenamt übernehmen. Detaillierte Kommunikation inkl. Ansprechpartner und eine Shared Mailbox werden regelmäßig veröffentlicht. | |
| | 403-5 | Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | | | Jede:r Mitarbeitende muss sich einer jährlichen Pflichtunterweisung unterziehen. Führungskräfte werden in einer Schulung gesondert über ihre Pflichten im Arbeitsschutz informiert. | |
| | 403-6 | Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter | Health@EY | 15-16 | Health-Kalender mit wechselnden Angeboten (sowohl mentales als auch körperliches Wohlbefinden), Wellbeing Wednesdays in 14-tägiger Kommunikation mit wechselnden Themen. | |
| | 403-7 | Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz | | | Mitarbeitende werden in Unterweisungen über die ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen informiert. Tätigkeiten, die mit erhöhtem Risiko behaftet sind, z. B. Reisen und Dienstfahrten, werden gesondert betrachtet und geschult. Für Auslandsreisen werden entsprechende betriebsärztliche Beratungen und Impfungen angeboten. | |

# GRI-Index

EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 01.07.2023 bis zum 30.06.2024 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet. Der GRI-Index umfasst keine Vergleichsinformationen.

## GRI 3: Wesentliche Themen

| GRI-Standard | | | Bereich | Seite(n) | Anmerkungen oder Auslassungen | UNGC-Entsprechung |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018** | 403-8 | Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind | Managementsystem Environment, Health & Safety (EHS): ISO 45001 | | Alle Mitarbeitenden werden vom EHS-Management-System nach ISO 45001 abgedeckt. | |
| | 403-9 | Arbeitsbedingte Verletzungen | | | Im Rahmen unserer ISO-45001-Zertifizierung werden arbeitsbedingte Verletzungen erhoben und bewertet. Arbeitsunfälle und Einträge ins Verbandbuch können pro Standort aufgeschlüsselt werden. | |
| | 403-10 | Arbeitsbedingte Erkrankungen | | | Zur Vorbeugung arbeitsbedingter Erkrankungen werden im Rahmen unserer ISO 45001-Zertifizierung Untersuchungen angeboten und beispielsweise Bildschirmarbeitsplatzbrillen bezuschusst. | |
| **Aus- und Weiterbildung 2016** | 404-1 | Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten | Zahlen, Daten, Fakten | **63-64** | 36 Stunden | |
| | 404-2 | Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe | Internes Coaching – individuell und im Team, Zielgerichtete Weiterbildung | | Mit unseren individuellen Coaching-Angeboten bieten wir Unterstützung in den Bereichen Karriereentwicklung, Life Balancing, Selbstmarketing und Stressmanagement. | |
| | 404-3 | Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten | | | 100 % der Mitarbeitenden erhalten eine jährliche Beurteilung. | |

# GRI-Index

EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 01.07.2023 bis zum 30.06.2024 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet. Der GRI-Index umfasst keine Vergleichsinformationen.

## GRI 3: Wesentliche Themen

| GRI-Standard | | | Bereich | Seite(n) | Anmerkungen oder Auslassungen | UNGC-Entsprechung |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Diversität und Chancengleichheit 2016** | 405-1 | Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten | Diversity, Equity & Inclusiveness (DE&I) auf Organisationsebene | | DE&I ist Teil der globalen Unternehmensstrategie und in den gesamten Employee Lifecycle integriert. s. a. **EY Global DE&I Statement**. | |
| | 405-2 | Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern | Geschlechtervielfalt bei EY | **14** | Die Berechnung der 2 % erfolgt wie folgt: Pro Rank und Service Line wird für jedes Geschlecht das Durchschnittsgehalt ermittelt. Diese beiden Werte werden verglichen. Außerdem werden die Durchschnittsgehälter pro Geschlecht zusammengerechnet und über die ganze Mitarbeiterschaft verglichen. | |
| **Nichtdiskriminierung 2016** | 406-1 | Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen | | | Unsere **EY/Ethics Hotline** ist die Meldestelle für Diskriminierungsfälle. Die Fallbearbeitung erfolgt neutral, unabhängig, objektiv sowie unter größtmöglicher Vertraulichkeit. Aufgrund des Hinweisgeberschutzsystems veröffentlichen wir hier keine Zahlen, stellen aber sicher, dass jeder eingegangene Hinweis ernst genommen und bearbeitet wird. Auch werden entsprechende Abhilfemaßnahmen abgeleitet. Dies ist in unserer Richtlinie verankert. | 6 |
| **Soziale Bewertung der Lieferanten 2016** | 3-3 | Management von wesentlichen Themen | | **9-12** | | |
| | 414-1 | Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden | | | 100 % der neuen Lieferanten werden durch die EY-Lieferanten-Due-Diligence auf Nachhaltigkeit geprüft. Auch bestehende Lieferanten mit hohen Ausgaben oder hohen ESG-Risiken werden in unseren ESG-Assessments überprüft. | 1, 2 |
| **Schutz der Kundendaten 2016** | 3-3 | Management von wesentlichen Themen | | **9-12** | | |
| | 418-1 | Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten | Datenschutz | | Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine Vorfälle in Bezug auf die Offenlegung von personenbezogenen Daten der Datenschutzaufsichtsbehörde gemeldet. | |

# Zahlen, Daten, Fakten

# Wirtschaftliche Kennzahlen

## Wirtschaftliche Leistung (GRI 201-1)

| In TEUR | FY24* | FY23** | FY22** |
|---|---|---|---|
| Umsatz | 2.458.661 | 2.496.869 | 2.153.653 |
| Bestandsveränderung und aktivierte Eigenleistung | 7.615 | –59.995 | 63.434 |
| Sonstige betriebliche Erträge | 115.737 | 149.844 | 178.226 |
| **Verteilung** | | | |
| Personalaufwand | –1.340.010 | –1.513.761 | –1.443.211 |
| Betriebskosten | –1.148.806 | –1.061.205 | –992.179 |
| Finanzergebnis | 1.814 | –12.649 | –85.738 |
| Steuern vom Einkommen und vom Ertrag | –35.586 | –5.639 | 26.289 |
| **Gesamtergebnis nach Steuern** | **59.423** | **–6.539** | **–99.529** |

* EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft ** EY GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

## Pro Service Line

| In TEUR | FY24* | FY23** | FY22** |
|---|---|---|---|
| Steuerberatung | 744.800 | 813.132 | 707.858 |
| Wirtschaftsprüfung | 708.300 | 714.245 | 658.740 |
| Transaktionsberatung | 457.500 | 468.900 | 386.121 |
| Managementberatung | 548.100 | 500.592 | 400.934 |

* EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft ** EY GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

# Weiterbildungskennzahlen

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

Der Trainingszyklus umfasst das Trainingsjahr März 2023 bis Juni 2024. Als Teil unserer „EY Core"-Trainings sind alle neuen Mitarbeitenden verpflichtet, dieses Antikorruptionstraining abzuschließen.

| Training | Teilnehmende Trainingsjahr 2023–2024 |
|---|---|
| The EY Global Code of Conduct | 9.314 |
| „Financial Crime"-Training (mit Antikorruptionsmodul) | 9.681 |

## Sustainability Training: Sustainability at EY Germany

| Zum 30.06.2024 haben 12.702 Beschäftigte | Assurance | Core Business Services | Consulting | Strategy and Transactions | Tax | Gesamt |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Sustainability at EY Germany** | | | | | | |
| zu 100 % erledigt | 4.085 | 1.391 | 2.352 | 1.539 | 3.335 | **12.702** |

Zum 30.06.2024 haben 12.702 Kolleg:innen (aktive Mitarbeitende, ohne bezahlten und unbezahlten Urlaub) alle drei Einheiten des Sustainability-Trainings abgeschlossen. Das webbasierte Training wurde am 01.10.2022 allen Mitarbeitenden verpflichtend auferlegt. Rollierend erhalten alle Neueinsteigenden das Training monatlich zugeschrieben. Jede:r Mitarbeitende hat bis zu sechs Monate Zeit, dieses Training zu absolvieren. Daher weisen die Zahlen eine gewisse Fluktuation auf.

| Weiterbildung (GRI 404-1) | FY24 | 2022 | 2021 |
|---|---|---|---|
| **Anzahl der Weiterbildungsstunden gesamt** | **515.494** | **559.269*** | **441.822** |
| Professionals und Admin Staff | 452.467 | 495.737 | 409.058 |
| Praktikant:innen und Werkstudierende | 63.027 | 63.532 | 32.764 |
| **Durchschnittliche Weiterbildungsstunden pro Kopf** | **36** | **36** | **35** |
| Professionals und Admin Staff | 38 | 40 | 37 |
| Praktikant:innen und Werkstudierende | 25 | 21 | 21 |

* Der Unterschied von über 100.000 Weiterbildungsstunden erklärt sich durch aufgrund von Corona ausgefallene Trainings. Hinzu kommt, dass 2021 Weiterbildung fast ausschließlich virtuell stattgefunden hat, was zu verkürzten Formaten führte.

# Weiterbildungskennzahlen

## Weiterbildung (GRI 404-1)

| Anzahl der Weiterbildungsstunden gesamt (FY24) | Gesamt | Durchschnittliche Stundenanzahl pro Person | Anzahl Lernender |
|---|---|---|---|
| Professionals und Admin Staff | 452.467 | 38 | 12.001 |
| Praktikant:innen und Werkstudierende | 63.027 | 25 | 2.542 |
| **Gesamt** | **515.494** | **36** | **14.342** |

| Weiterbildungsstunden Frauen (FY24) | Gesamt | Durchschnittliche Stundenanzahl pro Person | Anzahl Lernender |
|---|---|---|---|
| Professionals und Admin Staff | 185.574 | 35 | 5.360 |
| Praktikant:innen und Werkstudierende | 21.945 | 22 | 976 |
| **Gesamt** | **207.519** | **33** | **6.243** |

| Weiterbildungsstunden Männer (FY24) | Gesamt | Durchschnittliche Stundenanzahl pro Person | Anzahl Lernender |
|---|---|---|---|
| Professionals und Admin Staff | 261.597 | 40 | 6.534 |
| Praktikant:innen und Werkstudierende | 38.164 | 25 | 1.514 |
| **Gesamt** | **299.761** | **38** | **7.941** |

| Weiterbildungsstunden Diverse (FY24) | Gesamt | Durchschnittliche Stundenanzahl pro Person | Anzahl Lernender |
|---|---|---|---|
| Professionals und Admin Staff | 5.296 | 16 | 331 |
| Praktikant:innen und Werkstudierende | 2.918 | 7 | 409 |
| **Gesamt** | **8.214** | **11** | **740** |

# Mitarbeitendenkennzahlen

## Anzahl der Mitarbeitenden pro Mitgliedsunternehmen (GRI 2-7)

| Legal Entity (30.06.2024) | Professionals und Admin Staff | Intern* | Gesamtzahl EY-Mitarbeitende | Extern | Gesamt |
|---|---|---|---|---|---|
| EY GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft | 2.944 | 507 | **3.451** | 452 | **3.903** |
| EY Consulting GmbH | 2.063 | 163 | **2.226** | 6 | **2.232** |
| EY Strategy & Transactions GmbH | 1.196 | 98 | **1.294** | 7 | **1.301** |
| EY Tax GmbH Steuerberatungsgesellschaft | 2.729 | 410 | **3.139** | 18 | **3.157** |
| EY Corporate Solutions GmbH & Co. KG | 1.254 | 63 | **1.317** | 58 | **1.375** |
| Ernst & Young Law GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft | 223 | 9 | **232** | 4 | **236** |
| Ernst & Young Real Estate GmbH | 148 | 26 | **174** | 16 | **190** |
| EY-Parthenon Financial Services GmbH | 38 | 1 | **39** | 0 | **39** |
| EY-Parthenon GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft | 58 | 0 | **58** | 6 | **64** |
| EY DigiTax GmbH | 2 | 0 | **2** | 1 | **3** |
| EY ifb SE | 278 | 4 | **282** | 5 | **287** |
| EY ifb Services GmbH | 35 | 0 | **35** | 0 | **35** |
| | **10.968** | **1.281** | **12.249** | **573** | **12.822** |

* Praktikant:innen und Werkstudierende

# Mitarbeitendenkennzahlen

## Anzahl der Mitarbeitenden pro Mitgliedsunternehmen (GRI 2-7)

| Legal Entity (30.11.2023**) | Professionals und Admin Staff | Intern* | Gesamtzahl EY-Mitarbeitende | Extern | Gesamt |
|---|---|---|---|---|---|
| EY GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft | 10.141 | 1.356 | **11.497** | 511 | **12.008** |
| EY Consulting GmbH | 51 | 1 | **52** | 0 | **52** |
| EY Strategy & Transactions GmbH | 0 | 0 | **0** | 0 | **0** |
| EY Tax GmbH Steuerberatungsgesellschaft | 0 | 0 | **0** | 0 | **0** |
| EY Corporate Solutions GmbH & Co. KG | 0 | 0 | **0** | 0 | **0** |
| Ernst & Young Law GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft | 233 | 7 | **240** | 4 | **244** |
| Ernst & Young Real Estate GmbH | 158 | 23 | **181** | 17 | **198** |
| EY-Parthenon Financial Services GmbH | 53 | 0 | **53** | 0 | **53** |
| EY-Parthenon GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft | 241 | 9 | **250** | 5 | **255** |
| EY DigiTax GmbH | 3 | 0 | **3** | 1 | **4** |
| EY ifb SE | 287 | 5 | **292** | 5 | **297** |
| EY ifb Services GmbH | 32 | 0 | **32** | 0 | **32** |
| | **11.199** | **1.401** | **12.600** | **543** | **13.143** |

* Praktikant:innen und Werkstudierende
** Diese Tabelle stellt die Übersicht des Headcounts nach der „alten“ EY-Struktur dar, bevor die erste Veränderung durch Aktivierung der EY Corporate Solutions GmbH & Co. KG zum 01.12.2023 erfolgte.

# Mitarbeitendenkennzahlen

## Mitarbeitende pro Service Line (GRI 2-7)

| Service Line (Durchschnittswerte des Geschäfts-/Kalenderjahres) | 2024 | KJ22 | KJ21 |
|---|---|---|---|
| Assurance | 3.368 | 3.689 | 3.628 |
| Tax | 3.543 | 3.753 | 3.834 |
| Core Business Services | 1.531 | 1.893 | 1.814 |
| Strategy and Transactions | 1.554 | 1.475 | 1.287 |
| Advisory/Consulting | 2.478 | 2.269 | 1.751 |

| Service Line (Stichtagsbetrachtung zum Ende des Geschäftsjahres [30.06.2024]) | Frauen | Männer | Gesamt |
|---|---|---|---|
| Assurance | 1.437 | 1.837 | 3.274 |
| Tax | 1.849 | 1.553 | 3.402 |
| Core Business Services | 972 | 430 | 1.402 |
| Strategy and Transactions | 482 | 1.101 | 1.583 |
| Advisory | 904 | 1.684 | 2.588 |
| **Gesamt** | **5.644** | **6.605** | **12.249** |

# Mitarbeitendenkennzahlen

## Mitarbeitende nach Geschlecht und Beschäftigungsverhältnis (GRI 2-7)

| Typus Vollzeit/Teilzeit (FY24) | Frauen | | | Männer | | | FY24 | 2022 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Vollzeit | Teilzeit | Gesamt | Vollzeit | Teilzeit | Gesamt | Gesamt | Gesamt | Gesamt |
| Professionals und Admin Staff | 3.690 | 1.408 | **5.098** | 5.569 | 301 | **5.870** | **10.968** | **11.456** | **10.945** |
| Praktikant:innen und Werkstudierende | 232 | 314 | **546** | 397 | 338 | **735** | **1.281** | **1.623** | **1.369** |
| **Gesamt** | **3.922** | **1.722** | **5.644** | **5.966** | **639** | **6.605** | **12.249** | **13.079** | **12.314** |

| Mitarbeiter Typ Vollzeit/Teilzeit (FY24) | Frauen | | | Männer | | | Gesamt |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Vollzeit | Teilzeit | Gesamt | Vollzeit | Teilzeit | Gesamt | |
| Professionals und Admin Staff | 3.690 | 1.408 | **5.098** | 5.569 | 301 | **5.870** | **10.968** |
| Praktikant:innen und Werkstudierende | 232 | 314 | **546** | 397 | 338 | **735** | **1.281** |
| **Gesamt** | **3.922** | **1.722** | **5.644** | **5.966** | **639** | **6.605** | **12.249** |

## Anzahl der Mitarbeitenden nach Alter und Geschlecht (GRI 2-7)

| Zusammensetzung nach Alter (FY24) | Frauen | Männer | Gesamt |
|---|---|---|---|
| Unter 30 | 1.895 | 2.393 | 4.288 |
| 30 bis unter 40 | 2.096 | 2.327 | 4.423 |
| 40 bis unter 50 | 982 | 1.008 | 1.990 |
| 50 bis unter 60 | 542 | 724 | 1.266 |
| 60 und älter | 129 | 153 | 282 |
| **Gesamt** | **5.644** | **6.605** | **12.249** |

# Mitarbeitendenkennzahlen

## Anzahl der Mitarbeitenden nach Alter, Geschlecht und Typ im Geschäftsjahr

| Mitarbeitenden Typ | Altersgruppe | Frauen | Männer | Gesamt FY24 |
|---|---|---|---|---|
| **Professionals und Admin Staff** | Unter 30 | 1.379 | 1.685 | **3.064** |
| | 30 bis unter 40 | 2.073 | 2.303 | **4.376** |
| | 40 bis unter 50 | 978 | 1.007 | **1.985** |
| | 50 bis unter 60 | 540 | 723 | **1.263** |
| | 60 und älter | 128 | 152 | **280** |
| | **Gesamt** | **5.098** | **5.870** | **10.968** |
| **Praktikant:innen und Werkstudierende** | Unter 30 | 516 | 708 | **1.224** |
| | 30 bis unter 40 | 23 | 24 | **47** |
| | 40 bis unter 50 | 4 | 1 | **5** |
| | 50 bis unter 60 | 2 | 1 | **3** |
| | 60 und älter | 1 | 1 | **2** |
| | **Gesamt** | **546** | **735** | **1.281** |
| | | **5.644** | **6.605** | **12.249** |

# Mitarbeitendenkennzahlen

## Anzahl der Mitarbeitenden pro Position und Geschlecht (GRI 2-7)

| Position | Frauen | Männer | Gesamt FY24 |
|---|---|---|---|
| Partner | 99 | 483 | 582 |
| Non-Equity Partner | 72 | 283 | 355 |
| Associate Partner | 0 | 1 | 1 |
| Director | 21 | 36 | 57 |
| Market Facing Director | 157 | 471 | 628 |
| Senior Manager | 622 | 798 | 1.420 |
| Manager | 921 | 1.073 | 1.994 |
| Senior | 1.338 | 1.239 | 2.577 |
| Assistant | 1.303 | 1.443 | 2.746 |
| Admin Staff | 565 | 43 | 608 |
| **Gesamtzahl Professionals and Admin Staff** | **5.098** | **5.870** | **10.968** |
| | | | |
| Praktikant:innen und Werkstudierende | 546 | 735 | 1.281 |
| **Gesamtzahl EY-Mitarbeitende** | **5.644** | **6.605** | **12.249** |
| | | | |
| Extern | 184 | 389 | 573 |
| **Gesamt** | **5.828** | **6.994** | **12.822** |

# Mitarbeitendenkennzahlen

## Neueinstellungen (GRI 401-1)

| Geschlecht | Frauen | | Männer | | Gesamt FY24 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Typ Mitarbeitende | Eintritte | Quote | Eintritte | Quote | Eintritte | Quote |
| Professionals und Admin Staff | 642 | 13 % | 888 | 15 % | 1.530 | 14 % |

## Ausgeschiedene Mitarbeitende (GRI 401-1)

| Geschlecht | Frauen | | Männer | | Gesamt FY24 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Typ Mitarbeitende | Austritte | Quote | Austritte | Quote | Austritte | Quote |
| Professionals und Admin Staff | 1.015 | 20 % | 1.166 | 20 % | 2.181 | 20 % |

## Elternzeit (GRI 401-3)

| Geschlecht | Frauen | Männer | Gesamt FY24 |
|---|---|---|---|
| Anzahl Elternzeit | 635 | 224 | 859 |
| Anzahl Rückkehrende nach Elternzeit | 274 | 180 | 454 |
| Anzahl Rückkehrende nach Elternzeit länger als 12 Monate beschäftigt | 202 | 142 | 344 |
| Rückkehrerquote im Vergleich zur Gesamtzahl | 74 % | 79 % | 76 % |

| Gesundheit und Sicherheit (GRI 403-10) | FY24 | 2022 | 2021 |
|---|---|---|---|
| Anzahl Krankheitstage gesamt | 93.278 | 95.231 | 95.230 |
| Durchschnittliche Krankheitstage pro Person | 6,30 | 6,10 | 7,73 |
| Unfälle (Kalenderjahr) | 64 | 64 | 27 |

# Umweltkennzahlen

| Papierverbrauch (GRI 301-1)* | FY24 | 2022 | 2021 | 2020 |
|---|---|---|---|---|
| Papierverbrauch gesamt in kg | 33.555 | 58.780 | 64.376 | 94.507 |
| Papierverbrauch pro Kopf in kg | 2,74 | 4,49 | 5,23 | 7,31 |

* Für die Kennzahlen unseres Papierverbrauchs schließen wir von unseren Einkaufszahlen auf den Verbrauch und nehmen eine Nivellierung über die Jahre hinweg an.

| Heizenergie (GRI 302-1) | * FY24 | * 2022 | */** 2021 | * 2020 |
|---|---|---|---|---|
| Heizenergie gesamt in kWh | 17.129.321 | 18.385.165 | 16.591.259 | 17.774.580 |
| Heizenergie pro Kopf in kWh | 1.398 | 1.406 | 1.347 | 1.376 |
| Heizenergie pro qm in kWh | 90,15 | 96,96 | 87,50 | 89,92 |

| Strom (GRI 302-1) | * FY24 | * 2022 | */** 2021 | * 2020 |
|---|---|---|---|---|
| Stromverbrauch gesamt in kWh | 19.274.149 | 21.046.367 | 20.187.441 | 23.094.890 |
| Stromverbrauch pro Kopf in kWh | 1.574 | 1.609 | 1.639 | 1.788 |
| Stromverbrauch pro qm in kWh | 101,44 | 111,00 | 106,47 | 116,83 |

* Die Messung des Energieverbrauchs ergibt sich zum Teil aus Rechnungen von unseren Vermieter aus den Vorjahren (2022/2023). EY arbeitet an einer Verbesserung der Datenerhebung und wird jegliche Änderung in der Methodik transparent kommunizieren.
** Für ein neu bezogenes Büro konnten wir zum Kalenderjahr 2021 keine vollständigen Verbrauchsdaten erheben, weshalb die Angabe in diesem Bericht um die Verbrauchswerte des Büros ergänzt wurde.

| Wasser (GRI 303-5) | FY24 | 2021 | * 2020 | 2019 |
|---|---|---|---|---|
| Wasserverbrauch gesamt in m³ | 54.899 | 62.896 | 62.338 | 74.107 |
| Wasserverbrauch pro Kopf in m³ | 4,48 | 5,11 | 4,83 | 5,70 |
| Wasserverbrauch pro qm in m³ | 0,29 | 0,33 | 0,33 | 0,37 |

* Der Wasserverbrauch pro Kopf wurde gegenüber dem Vorjahreswert korrigiert.

# Umweltkennzahlen

## Carbon Footprint (GRI 305-1, 305-2, 305-3)

| Werte in Tonnen $CO_2$-Äquivalente (t $CO_2$e) | | FY24 | 2022 | 2021 | (Basisjahr) 2019 |
|---|---|---|---|---|---|
| Scope 1 * | | 1.222 | 1.323 | 1.081 | 1.556 |
| Scope 2 ** | | 2.953 | 2.799 | 2.916 | 2.549 |
| Scope 3 *** | 3.3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (FERA) | 2.700 | 1.697 | 2.782 | 2.181 |
| | 3.5 Abfall | 7 | 381 | 398 | 424 |
| | 3.6 Geschäftsreisen | 13.179 | 8.487 | 2.401 | 28.167 |
| | 3.7 Pendeln der Arbeitnehmer | 3.678 | 5.365 | 6.344 | 3.874 |
| | **Scope 3 gesamt** | **22.739** | **15.930** | **11.924** | **34.645** |
| Gesamtemissionen | | 26.914 | 20.052 | 15.921 | 38.751 |
| Emissionen pro Kopf | | 2,20 | 1,53 | 1,29 | 2,98 |

Die Berechnung des Fußabdrucks orientiert sich an der Methodik des Greenhouse Gas (GHG) Protocol.
Als Emissionsfaktoren wurden die aktuellen Zahlen des „UK Government GHG Conversion Factor for Company Reporting" der DEFRA sowie die Emissionsfaktoren der IEA herangezogen.

* Anmerkungen Scope 1:
- Der Anteil der Scope-1-Emissionen aus Energieerzeugung, die aus der direkten Verbrennung von Erdgas und Heizöl entstehen (FY24: 1.136 t $CO_2$e), ergibt sich auf der Grundlage des von den Vermieter angegebenen Energieverbrauchs. Die Daten stammen aus Rechnungen von unseren Vermieter aus den Vorjahren (2022/2023). EY arbeitet an einer Verbesserung der Datenerhebung und wird jegliche Änderungen in der Methodik transparent kommunizieren. Außerdem kommen noch die firmeneigenen Fahrzeuge (FY24: 86 t $CO_2$e) hinzu.

** Anmerkungen zu Scope 2:
- Genannt sind die marktbasierten Emissionen. Der in den Scope-2-Emissionen angegebene Energieverbrauch ergibt sich auf der Grundlage des von den Vermieter angegebenen Energieverbrauchs. Die Daten stammen teilweise aus Rechnungen von unseren Vermieter aus den Vorjahren (2022/2023). EY arbeitet an einer Verbesserung der Datenerhebung und wird jegliche Änderungen in der Methodik transparent kommunizieren.
- Standortbasiert: FY24: 8.709 t $CO_2$e; 2022: 8.621 t $CO_2$e; 2021: 10.377 t $CO_2$e; 2020: 12.171t $CO_2$e und 2019: 11.773t $CO_2$e.

*** Anmerkungen zu Scope 3:
- Scope 3 umfasst nach dem GHG-Protokoll 15 Kategorien an Emissionen, die von Upstream- bis hin zu Downstream-Emissionen reichen – also von Emissionen vor bis nach der eigenen Geschäftstätigkeit. Hiervon berichten wir vier Kategorien, die ebenfalls von EY Global in die Zielsetzung mit einbezogen wurden.
- Mit einer Verbesserung der Datengrundlage wäre es möglich, noch die Kategorie „Purchased Goods & Services" mit in unsere Berichterstattung aufzunehmen. Wir erwarten jedoch nicht, dass das Fehlen dieser Kategorie einen materiellen Einfluss auf unsere Strategie hat, da „Purchased Goods & Services" im Rahmen unserer „Grundsätze für nachhaltige Beschaffung" schon in unsere Strategie mit eingearbeitet sind.

# Umweltkennzahlen

| Zurückgelegte Kilometer auf Geschäftsreisen | FY24 | 2022 | 2021 | 2020 |
|---|---|---|---|---|
| Bahn (100 % Ökostrom) | 18.777.012 km | 13.715.179 km | 5.385.996 km | 8.718.315 km |
| Flugzeug | 34.571.378 km | 27.083.982 km | 6.525.706 km | 18.469.220 km |
| Pkw | 8.814.945 km | 7.521.182 km | 5.042.363 km | 10.161.244 km |
| Taxi | 759.828 km | 869.819 km | 336.702 km | 484.333 km |

# EY Ripples Deutschland

| Geschäftsjahr 1. Juli bis 30. Juni | FY24 | FY23 | FY22 |
|---|---|---|---|
| Anzahl Teilnehmende | 3.732 | 4.525 | 3.313 |
| Anzahl Lives Impacted | 2.070.179* | 2.651.092 | 1.583.308 |

* Der vermeintliche Rückgang der Teilnahmen und Lives Impacted ist auf die Übererreichung der Ziele im FY23 zurückzuführen.

# Prüfungsvermerk

## Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über einen Nachhaltigkeitsbericht

**An die EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft, Stuttgart**

**Prüfungsurteil**

Wir haben den Nachhaltigkeitsbericht der EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft (vormals: Treuhand Süd GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft), Stuttgart (im Folgenden „Gesellschaft"), für das Geschäftsjahr vom 1. Juli 2023 bis 30. Juni 2024 einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung sind die im Nachhaltigkeitsbericht genannten externen Dokumentationsquellen, die als ungeprüft gekennzeichnet sind (vgl. Anlage zum Prüfungsvermerk).

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung veranlassen, dass der Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2024 nicht in allen wesentlichen Belangen unter Bezugnahme auf die in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) genannten Grundsätze und Standardangaben sowie in Übereinstimmung mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien aufgestellt ist.

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

**Grundlage für das Prüfungsurteil**

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

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

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

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

**Hervorhebung eines Sachverhalts – Änderung des Berichtszeitraums**

Ohne unser Prüfungsurteil zu modifizieren, verweisen wir auf die Ausführungen im Abschnitt „Berichtsprofil" des Nachhaltigkeitsberichts, in denen die Umstellung des Berichtszeitraums sowie die Umstrukturierung zur EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft als Konzernmutter, beschrieben wird. Danach ist die Vergleichbarkeit der quantitativen Angaben zum vorherigen Berichtszeitraum eingeschränkt.

**Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats für den Nachhaltigkeitsbericht**

Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts unter Bezugnahme auf die in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) genannten Grundsätze und Standardangaben sowie in Übereinstimmung mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien und für die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung der internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines Nachhaltigkeitsberichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen des Nachhaltigkeitsberichts) oder Irrtümern ist.

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

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Prozesses der Aufstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung.

**Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts**

Unsere Zielsetzung ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung veranlassen, dass der Nachhaltigkeitsbericht nicht in allen wesentlichen Belangen unter Bezugnahme auf die in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) genannten Grundsätze und Standardangaben sowie in Übereinstimmung mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien aufgestellt worden ist sowie einen Prüfungsvermerk zu erteilen, der unser Prüfungsurteil zum Nachhaltigkeitsbericht beinhaltet.

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

- erlangen wir ein Verständnis über den für die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts angewandten Prozess.
- identifizieren wir Angaben, bei denen die Entstehung einer wesentlichen falschen Darstellung aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern wahrscheinlich ist, planen und führen Prüfungshandlungen durch, um diese Angaben zu adressieren und eine das Prüfungsurteil unterstützende begrenzte Prüfungssicherheit zu erlangen. Das Risiko, dass eine aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, ist höher als das Risiko, dass eine aus Irrtümern resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen bzw. das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- würdigen wir die zukunftsorientierten Informationen, einschließlich der Angemessenheit der zugrunde liegenden Annahmen. Es besteht ein erhebliches unvermeidbares Risiko, dass künftige Ereignisse wesentlich von den zukunftsorientierten Informationen abweichen.

**Zusammenfassung der vom Wirtschaftsprüfer durchgeführten Tätigkeiten**

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

Bei der Durchführung unserer Prüfung mit begrenzter Sicherheit haben wir:

- die Eignung der von den gesetzlichen Vertretern im Nachhaltigkeitsbericht dargestellten Kriterien insgesamt beurteilt.
- die gesetzlichen Vertreter und relevante Mitarbeiter befragt, die in die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, sowie über die auf diesen Prozess bezogenen internen Kontrollen.
- die von den gesetzlichen Vertretern angewandten Methoden zur Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts beurteilt.
- die Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern angegebenen geschätzten Werte und der damit zusammenhängenden Erläuterungen beurteilt.
- analytische Prüfungshandlungen und Befragungen zu ausgewählten Informationen im Nachhaltigkeitsbericht durchgeführt.
- die Darstellung der Informationen im Nachhaltigkeitsbericht gewürdigt.

**Verwendungsbeschränkung für den Prüfungsvermerk**

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt wurde und der Prüfungsvermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Prüfungsvermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

**Hinweis auf Auftragsbedingungen**

Diesem Auftrag liegen die mit der Gesellschaft vereinbarten „Besonderen Auftragsbedingungen der BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft“ vom 1. Januar 2024 sowie der die vom IDW herausgegebenen „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2024 (www.bdo.de/auftragsbedingungen) zugrunde.

Köln, den 27.02.2025

BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

**Hagen Scholz**
Wirtschaftsprüfer
Steuerberater

**Viola Möller**

**Anlage zum Prüfungsvermerk:**
**Nicht geprüfte Bestandteile des Nachhaltigkeitsberichts**

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

- EY Transparenzbericht 2024 (EY GmbH & Co KG (vormals Ernst & Young GmbH) Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart)
- Umwelterklärung 2023 für den Standort Eschborn (EY GmbH & Co KG (vormals Ernst & Young GmbH) Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart)

# Impressum

**Herausgeber**
EY Deutschland GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Flughafenstraße 61
70629 Stuttgart

Postfach 23 02 20
70622 Stuttgart

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

# Kontakt

**Wiebke Josefine Kemmer**
Inhouse ESG Germany

E-Mail **cr@de.ey.com**

## EY | Building a better working world

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

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

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

**All in to shape the future with confidence.**

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

© 2025 EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft
All Rights Reserved.

Creative Design Germany | BKL 2502-033(24)
ED None

Diese Präsentation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. Es besteht kein Anspruch auf Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität. Jegliche Haftung seitens der EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen.

**ey.com/de**