

# Nachhaltigkeitsbericht

Grant Thornton Austria 2024



# ESG bei Grant Thornton Austria

## Wir leisten einen aktiven Beitrag zu einer nachhaltigeren Wirtschaft...



### Audit

Sicherstellung der Integrität von Finanzkennzahlen und der Funktionsfähigkeit des Wirtschaftssystems



### Tax

Förderung der Integrität des globalen, transparenten und fairen Steuersystems durch unsere Steuerberatung und Outsourcing Tätigkeiten.



### Advisory

Beitrag zu fundierten Entscheidungen, ESG-Leistungsbewertung und -transparenz sowie Prävention von Wirtschaftskriminalität und Stärkung der Resilienz.

## ... dank Mitarbeiter:innen, die wir schätzen...

- Sicherstellung von **Gesundheitsschutz und Sicherheit**
- Förderung der **Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben**
- Schulung und **Kompetenzentwicklung**
- **Gleichstellung** der Geschlechter
- **Angemessene** Entlohnung und Arbeitszeit
- **Null Toleranz** für Gewalt und Belästigung
- **Schutz** persönlicher Daten
- Gewährleistung **kollektivvertraglicher** Abdeckung

## ... und mit Prinzipien, die wir achten.

- **Energieeffizienz & Klimaschutz**
- **Unabhängigkeit** sowie Vermeidung von Interessenskonflikten und Korruption
- **Datenschutz** und **Verschwiegenheit**
- **Qualitätssicherung** unserer Dienstleistungen
- Einhaltung **gesetzlicher Vorgaben** und **ethischer Standards**
- **Null Toleranz** für dolose Handlungen und Fraud (u.a. Geldwäsche)

# Inhalt

## ESG bei Grant Thornton Austria

### Vorwort

### Allgemeine Angaben

Grundlagen der Nachhaltigkeitserklärung	2
Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	4
Allgemeine Angaben zur Governance	5
Wesentlichkeitsanalyse	7
Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	9

### Umwelt

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit dem Klimawandel und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	15
Übergangsplan für den Klimaschutz	18
Grundsätze und Selbstverpflichtungen im Zusammenhang mit dem Klimaschutz	21
Maßnahmen im Zusammenhang mit Klimaschutz	26
Ziele im Zusammenhang mit Klimaschutz und Energie	28
Kennzahlen & Bewertungsmethoden	29

### Soziales

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	35
Grundsätze und Selbstverpflichtungen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	37
Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in Bezug auf Auswirkungen	39
Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte Bedenken äußern können	41
Maßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	41
Ziele im Zusammenhang mit den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der Arbeitskräfte des Unternehmens	42
Kennzahlen und Bewertungsmethoden	44

### Governance

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Unternehmensführung und dem Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	45
Grundsätze und Selbstverpflichtungen im Zusammenhang mit Business Conduct / Geschäftsgebaren	51
Maßnahmen im Zusammenhang mit Business Conduct / Geschäftsgebaren	53
Ziele im Zusammenhang mit Business Conduct / Geschäftsgebaren	54
Kennzahlen und Bewertungsmethoden	55
Anhang	57
Kontakt	58

# Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

die Anforderungen an Unternehmen durch ESG (Environmental, Social, Governance) steigen: Klimawandel, Fachkräftemangel und Cyberkriminalität sind drei der vielfältigen Herausforderungen unserer Zeit. Mit diesem **freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht** möchten wir bei Grant Thornton Austria nicht nur Einblick in unsere Aktivitäten geben, sondern auch unserem Anspruch Ausdruck verleihen, die großen Zukunftsthemen unternehmerisch mitzugestalten und Verantwortung zu übernehmen.

**Denn ESG ist und bleibt für unseren Unternehmenserfolg ein strategisch entscheidendes Thema.** Unser Fundament sind unsere Mitarbeiter:innen und unsere Strukturen zur Gewährleistung hochqualitativer Dienstleistungen, die ethischen, gesetzlichen und berufsständischen Standards entsprechen. Darüber hinaus leisten wir mit unserem Geschäftsmodell und vielseitigen Serviceportfolio unmittelbar einen Beitrag zur Integrität und somit Nachhaltigkeit des Wirtschaftssystems. Unser Investment in den gezielten **Ausbau unserer Sustainability Services** hilft nicht nur unseren Kund:innen dabei, Nachhaltigkeit wirksam in ihren Unternehmen zu verankern, sondern stärkt gleichzeitig unsere wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit.

**Auch wir haben noch nicht für alle Herausforderungen eine Lösung.** Die Reduktion unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks und des strukturell bedingten, geschlechtsspezifischen Lohngefälles sind beispielsweise anspruchsvolle Aufgaben, die wir sehr ernst nehmen und in den nächsten Jahren stetig und Stück für Stück bearbeiten werden; mit einem hohen Anspruch und mit Unnachgiebigkeit, aber auch mit einem realistischen Blick auf unsere betriebswirtschaftlichen Realitäten.

**Dieser Bericht ist Ausdruck unseres Anspruchs**, indem er sich freiwillig an den Anforderungen der **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)** orientiert. Im Rahmen einer **doppelte Wesentlichkeitsanalyse** im abgelaufenen Jahr haben wir systematisch die für uns und unsere Stakeholder kritischen Berichtsthemen und Handlungsfelder identifiziert. Damit schaffen wir eine strukturiert Grundlage für unser Nachhaltigkeitsmanagement, das wir in den nächsten Jahren durch die Definition von messbaren Zielen sowie die Umsetzung von erweiterten Richtlinien und Maßnahmen kontinuierlich stärken werden.

Wir sind überzeugt: Nur wer Nachhaltigkeit ganzheitlich und partnerschaftlich denkt und lebt, wird langfristig wirtschaftlich erfolgreich sein. In diesem Sinne laden wir Sie ein, unseren Bericht als Impulsgeber, Informationsquelle und Dialogangebot zu verstehen.

Mit besten Grüßen

**MMag. Christoph Zimmel**  
CEO & Managing Partner  
Grant Thornton Austria





# Allgemeine Angaben



66 Für uns ist verantwortungsvolles Handeln Teil unserer Haltung. Integrität, Unabhängigkeit und Qualität prägen unser tägliches Tun. Mit unserer Arbeit tragen wir dazu bei, Vertrauen in das Wirtschaftssystem zu stärken – und schaffen echten Mehrwert für die Menschen und Unternehmen.

**Mag. Marlene Hanschitz-Halikias**

Partnerin | Head of Audit & Assurance  
Grant Thornton Austria

# Allgemeine Angaben [ESRS 2]

## Allgemeine Grundlagen für die Erstellung [BP-1]

### Umfang der Nachhaltigkeitserklärung

Die Grant Thornton Austria Gruppe (im Folgenden Grant Thornton Austria) erstellte den hiernach folgenden Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2023/24 (01.10.2023 bis 30.09.2024). Dieser ist in Anlehnung an die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) gemäß der Delegierten Verordnung (EU) 2023/2772 verfasst. Im Berichtszeitraum 2023/2024 werden, wie im Vorjahr, alle Standorte der Grant Thornton Austria Gruppe berücksichtigt (Wien, Wiener Neustadt, Klagenfurt am Wörthersee). Der Bericht erfolgt auf freiwilliger Basis und wurde keiner externen Prüfung unterzogen.

### Abdeckung der Wertschöpfungskette

Die Wertschöpfungskette von Grant Thornton Austria ist im Kapitel „**Wertschöpfungskette**“ beschrieben. Im Rahmen der doppelten **Wesentlichkeitsanalyse** wurde identifiziert, dass die Auswirkungen, Risiken und Chancen im eigenen Geschäftsbereich wesentlicher sind als jene in der Wertschöpfungskette. Daher fokussiert sich die Berichterstattung für diesen Berichtszeitraum auf den eigenen Geschäftsbereich. Besonders in den Themenbereichen „Klimaschutz“ und „Compliance Management“ findet auch die gesamte Wertschöpfungskette Berücksichtigung. Im Zuge der Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements in den nächsten Jahren wird geprüft, ob eine Ausweitung der Berichterstattung auf die Wertschöpfungskette auch für weitere Themenfelder erfolgen sollte.

### Anwendung der Schutzklausel

Da es sich um eine freiwillige Berichterstattung handelt, die sich lediglich an den Anforderungen der ESRS orientiert, wurden bestimmte Informationen nicht in den Bericht aufgenommen. Die Auswahl der Inhalte erfolgte unter Berücksichtigung mehrerer Faktoren, wie Relevanz, Verhältnismäßigkeit, Anwendbarkeit und Sensitivität der Daten. Es wird erwogen, in den folgenden Berichtsjahren sukzessive weitere Informationen zu berichten.



## Angaben in Bezug auf bestimmte Sachverhalte [BP-2]

### Zeithorizonte

Die Zeiträume für die Erhebung und Bewertung von wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen orientieren sich an den von den ESRS vorgeschlagenen Zeithorizonten. Der kurzfristige Zeithorizont entspricht dem Berichtsjahr. Der mittelfristige Zeithorizont erstreckt sich von einem bis fünf Jahre. Der langfristige Zeithorizont wird mit über fünf Jahren veranschlagt.

### Schätzungen zur Wertschöpfungskette und Quellen für Schätzungen und Ergebnisunsicherheit

Wann immer möglich wurden bei der Datenerhebung Realdaten verwendet. Bei der Treibhausgasbilanzierung und Energieverbrauchs-erhebung wurde teilweise auf Schätzungen zurückgegriffen, da eine Primärdatenerhebung aufgrund der Komplexität nicht möglich war. Da bei der Mitarbeiter:innenmobilität kein struktureller Unterschied zum Vorjahr besteht, haben wir Vorjahresdaten wiederverwendet und extrapoliert. Insgesamt arbeiten wir bei der Emissionsberechnung aktiv daran, sukzessive branchentypische Durchschnittswerte durch Realdaten zu ersetzen, wie zum Beispiel durch die Verwendung von Hersteller:innendaten zum Product Carbon Footprint unserer neu erworbenen IT-Produkte. Bei der Berechnung der Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle, bei der die Berechnung auf den Arbeitsstunden basiert, wurde eine Schätzung der Arbeitsstunden verwendet und Abstand genommen von tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden. Weitere Informationen zur Berechnung und Schätzung der Angaben sowie deren Sicherheit finden sich in der Beschreibung in Verbindung mit den angegebenen Kennzahlen.



### Änderungen bei der Erstellung und Darstellung von Nachhaltigkeitsinformationen und Fehler bei der Berichterstattung in früheren Berichtszeiträumen

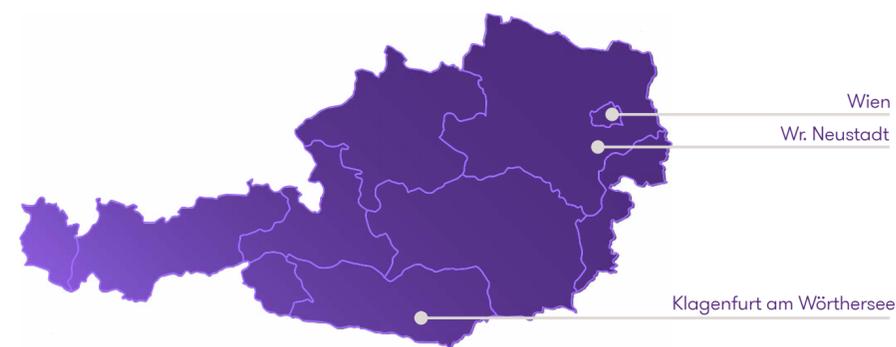
Im Zuge der fortlaufenden Anpassung des Berichts an die Anforderungen der ESRS werden auch die zu berichtenden Datenpunkte entsprechend überarbeitet. Daher kommt es zu einer Änderung der Darstellung von Nachhaltigkeitsinformationen und einer Erweiterung der Informationen, die dem/der Nutzer:in zur Verfügung stehen. Aufgrund der eingeschränkten Vergleichbarkeit der Informationen mit den Angaben der Vorperioden und der fehlenden Verfügbarkeit der Informationen, wird in der Nachhaltigkeitserklärung in manchen Fällen auf die Angabe von Vorjahresvergleichswerte verzichtet. Bei der Treibhausgasbilanzierung haben wir teilweise auf andere Datenbanken als im Vorjahr zurückgegriffen, wodurch die Vergleichbarkeit zum Vorjahr bei gewissen Kategorien eingeschränkt ist. Es wurden aber keine Fehler bei der Berichterstattung in früheren Berichtszeiträumen entdeckt.

### Angaben aufgrund anderer Rechtsvorschriften oder allgemein anerkannter Verlautbarungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung und Aufnahme von Informationen mittels Verweis

Grant Thornton Austria Audit GmbH (Teil der Grant Thornton Austria) ist als Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft verpflichtet jährlich einen **Transparenzbericht** zu veröffentlichen. Dieser legt die Struktur von Grant Thornton Austria und die Qualitätsmanagementmaßnahmen offen. Im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts wird an ausgewählten Stellen auf den Transparenzbericht verwiesen. Die Liste der Angabepflichten, welche mittels Verweises aufgenommen wurden, befindet sich im Anhang.

# Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette [SBM-1]

## Geschäftsmodell



Das Grant Thornton-Netzwerk umfasst mehr als 150 Mitgliedsfirmen mit über 76.000 Mitarbeiter:innen und zählt zu den Top-Ten der international tätigen Beratungsnetzwerke. Unsere Klient:innen profitieren von der Mitgliedschaft im globalen Grant Thornton-Netzwerk, da wir dadurch auch bei internationalen Fragestellungen und Herausforderungen qualifizierte Unterstützung anbieten und bei grenzüberschreitenden Aktivitäten in einer Vielzahl an Ländern persönliche Ansprechpartner:innen vor Ort zur Verfügung stellen können.

Grant Thornton Austria zählt in Österreich zu den etablierten und angesehenen Beratungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften und erzielte im Berichtsjahr 2023/24 einen Umsatz von rund EUR 31,4 Mio. Zum Stichtag 30. September standen unseren Klient:innen an drei Standorten in Österreich insgesamt 256 Mitarbeiter:innen (Headcount) mit einem vielseitigen und leistungsfähigen Serviceportfolio zur Verfügung. Zu den Kernservices zählen, neben Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Accounting & Payroll, auch Advisory Services mit den Schwerpunkten Transaction Advisory, Valuation, Restrukturierung, Forensik, Cyber Security, Sustainability sowie Data Analytics.

### Audit

Wirtschaftsprüfung steigert die Verlässlichkeit von Unternehmensinformationen für alle Entscheidungsträger:innen. Dies gilt sowohl für die gesetzlich vorgeschriebenen Jahres- und Konzernabschlussprüfungen als auch für freiwillige Sonderprüfungen. Durch unabhängig und kompetent durchgeführte Prüfungsleistungen garantiert Grant Thornton Austria seinen Klient:innen ein hohes Maß an Sicherheit und Vertrauen.

### Tax

Steuerliche und wirtschaftsrechtliche Fragen spielen bei jeder unternehmerischen Entscheidung eine wichtige Rolle und stellen Unternehmen häufig vor Herausforderungen. Unsere Expert:innen unterstützen unsere Klient:innen in allen steuerlichen Belangen. Sie sind mit den Besonderheiten des österreichischen Marktes vertraut und international in allen Bereichen des Steuer- und Wirtschaftsrechts versiert.

### Advisory

Im Bereich Advisory unterstützt Grant Thornton Austria seine Klient:innen mit umfassenden Beratungsleistungen, die in Zusammenhang mit Akquisitionen, Veräußerungen, strategischen Zusammenschlüssen sowie beim Gang an internationale Kapitalmärkte erforderlich sind. Zudem sind wir verlässlicher Partner bei der Implementierung von Elementen des Nachhaltigkeitsmanagements, der Minimierung von Geschäftsrisiken und unterstützen forensisch in Verdachtsfällen oder bei Streitigkeiten sowie im Bereich Cyber Security.

### Accounting & Payroll <sup>1</sup>

Grant Thornton Austria übernimmt als externer Serviceanbieter administrative, organisatorische und buchhalterische Aufgaben. Unsere Dienstleistungen in den Bereichen Buchhaltung und Finanzbuchhaltung, Jahres- und Konzernabschlusserstellung, Payroll Services, Tax Compliance und Global Mobility Services ermöglichen unseren Klient:innen, Zeit zu sparen und sich ganz auf ihre Kernkompetenzen zu konzentrieren.

<sup>1</sup> Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Berichts wurde die Service Line „Accounting & Payroll“ in die Service Line „Tax“ integriert.

## Wertschöpfungskette

### Beschreibung der Wertschöpfungskette

Zu unseren Klient:innen zählen Familienunternehmen sowie nationale und internationale Unternehmen aller Größenklassen, vom Startup bis zum börsennotierten Unternehmen. Unser Klient:innenkreis erstreckt sich von Transportwesen, Immobilien, Holzwirtschaft, Metall, Papier und Pappe verarbeitende Industrie, Druckereien, Landwirtschaft über Lebensmittelindustrie und Handel bis hin zu Medien, IT, Telekommunikation, Hochtechnologie, Energie, Banken, Finanzdienstleister:innen und Privatstiftungen. Die jeweils nachgelagerten Wertschöpfungsketten sind entsprechend vielfältig und komplex. Die wichtigsten Akteur:innen unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette sind Lieferant:innen, die uns mit den Gütern und Dienstleistungen für unseren laufenden Betrieb ausstatten. Unter den Lieferant:innen befinden sich unter anderem Versicherungsunternehmen, IT- und Telekommunikationsausstatter:innen, Immobilieneigentümer:innen, Büroausstatter:innen- und -instandhaltungsbetriebe, Energielieferant:innen, Banken, Finanzdienstleister:innen und Unternehmen für den Betrieb unseres Fuhrparks. Derzeit haben wir, abgesehen von unserem Wissen über branchentypische Strukturen, nur begrenzt Visibilität über die unseren direkten Lieferant:innen vorgelagerten Wertschöpfungsstufen.

### Partner:innenschaften

Die Zusammenarbeit in Partner:innenschaften ist ein zentraler Bestandteil unserer Strategie, unseres Geschäftsmodells und unserer Wertschöpfungskette. Wir sind überzeugt, dass nachhaltiger Erfolg durch gemeinsames Handeln entsteht. Indem wir mit starken Partner:innen kooperieren, bündeln wir Kompetenzen, fördern Innovationen und schaffen Mehrwert für alle Beteiligten. Diese partner:innenschaftliche Herangehensweise ermöglicht es uns, flexibel auf Veränderungen zu reagieren und gemeinsam zukunftsweisende Lösungen zu entwickeln. Darüber hinaus bauen wir auch explizit nachhaltigkeitsorientierte Partner:innenschaften auf und aus, um gemeinsam mit strategischen Partner:innen Drittorganisationen hinsichtlich nachhaltigerer Geschäftspraktiken zu informieren, zu motivieren und zu unterstützen.



Untenstehend geben wir Einblick in unsere aktuellen Partner:innenschaften:

### **Glasgow Financial Alliance for Net Zero**

Die Glasgow Financial Alliance for Net Zero (GFANZ) ist der weltweit größte Zusammenschluss von Finanzinstituten, die sich für die Umstellung der Weltwirtschaft auf Netto-Null-Treibhausgasemissionen einsetzen. Im September 2021 setzte das Grant Thornton-Netzwerk einen wichtigen Schritt und trat der Glasgow Financial Alliance for Net Zero (GFANZ) bei: Alle Mitglieder der Allianz und somit jede Mitgliedsfirma des Grant Thornton-Netzwerks unterstützen das Ziel, bis 2050 oder bereits früher, klimaneutral zu sein. Die Teilnahme am GFANZ soll gewährleisten, dass künftig bei Finanzentscheidungen die Klimakrise berücksichtigt wird.

### **Business Circle**

Durch die Partner:innenschaft mit Business Circle beteiligt sich Grant Thornton Austria aktiv am fachlichen Austausch mit Entscheidungsträger:innen aus Wirtschaft, Recht und Politik. Die Kooperation fördert den Dialog zu aktuellen Themen wie Tax, Accounting, ESG und Corporate Governance.

### **5F Software**

Als Kooperationspartner von 5F Software nutzen wir bei Grant Thornton Austria die innovative Datenaustausch- und Kollaborationsplattform, insbesondere im Bereich der Wirtschaftsprüfung. Diese Plattform ermöglicht nicht nur eine effiziente Digitalisierung unserer Prozesse, sie trägt auch dazu bei, die Kommunikation einfacher zu gestalten und somit einen positiven Beitrag zur mentalen Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen zu leisten. Durch die Nutzung der 5F Software können wir etwa die Belastung durch eine Vielzahl ungelesener E-Mails reduzieren und eine gute Zusammenarbeit fördern.

### **Finmatics**

Durch die Partner:innenschaft mit dem Marktführer Finmatics bietet Grant Thornton Austria Klient:innen eine KI-gestützte Lösung zur Automatisierung der Buchhaltung. Die Plattform optimiert die Belegverarbeitung und Vorkontierung im Buchhaltungssystem BMD für effizientere Prozesse und eine spürbare Entlastung der Mitarbeiter:innen.

### **Workiva**

Grant Thornton Austria ist Implementierungspartner von Workiva und begleitet Klient:innen bei der Einführung einer der führenden ESG-Datenmanagementlösungen. Workiva bietet die Möglichkeit ESG-Daten von der Quelle bis zum Nachhaltigkeitsbericht bereitzustellen und die Datenzusammenarbeit zu automatisieren. Grant Thornton Austria ermöglicht seinen Klient:innen mit der Partner:innenschaft mit Workiva eine effiziente Einführung einer ESG-Datenmanagement- und Disclosuresoftware, die den individuellen Ansprüchen des Unternehmens gerecht werden und die regulatorischen Anforderungen erfüllt.

### **Odoo/Datenpol**

In Zusammenarbeit mit Datenpol bietet Grant Thornton Austria maßgeschneiderte voll digitale Customer Relationship Lösungen für Unternehmen an. Die Integration der Odoo-Technologie in bestehende Systeme sowie die einfache Erweiterungsmöglichkeit auf weitere Anwendungsbereiche ermöglicht Klient:innen eine flexible, sichere und international einsetzbare Software für alle Unternehmensprozesse.



#### Auszug unserer Bildungskooperationen

- Universität Wien
- Wirtschaftsuniversität Wien
- Career Center der Wirtschaftsuniversität Wien
- Universität Klagenfurt
- FH Kärnten
- FH Wien der Wiener Wirtschaftskammer
- FH Wiener Neustadt
- FH Campus Wien
- Akademie der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen
- ARS Akademie
- Kooperation mit diversen Handelsakademien

#### Auszug unserer Mitgliedschaften in Verbänden, Interessengruppen und Handelskammern

Grant Thornton Austria ist Mitglied bei:

- Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen (KSW)
- Institut Österreichischer Wirtschaftsprüfer:innen (iwp)
- Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. (idw)
- respAct – Austrian business council for sustainable development
- ESG Working Group der europäischen Grant Thornton-Mitgliedsfirmen
- Transparency International – Austrian Chapter
- Energieforum Kärnten (seit 2024)
- Französische Handelskammer
- Deutsche Handelskammer
- Amerikanische Handelskammer

#### Grant Thornton International ist u.a. Mitglied bei:

- Glasgow Financial Alliance for Net Zero

#### Mitarbeiter:innen und Partner:innen sind u.a. Mitglieder folgender Institutionen:

- Fachsenat für Abschlussprüfung und andere Zusicherungsleistungen der KSW
- Fachsenat für Unternehmensbewertung der KSW
- Fachsenat für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht & Corporate Governance der KSW
- Arbeitsgruppe Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung der KSW
- Arbeitsgruppe Umsetzung CSRD - Nachhaltigkeitsberichterstattung der KSW
- Arbeitsgruppen des iwp
- Vorstand des iwp
- Vorsitz der Qualitätsprüfungskommission (als Beirat der Abschlussprüfer:innen-Aufsichtsbehörde)
- Austrian White Collar Crime Association - Vereinigung für Wirtschaftsstrafrecht
- Hauptverband der Gerichtssachverständigen
- Mitglied Fachbeirat Sustainability Summit



## Zusammenhang zwischen unserem Geschäftsmodell und Nachhaltigkeitsaspekten

ESG ist ein zentraler Bestandteil unseres Geschäftsmodells und unsere Aktivitäten stehen in vielerlei Hinsicht positiv mit Nachhaltigkeit in Verbindung. Unsere Service Lines leisten verschiedene Beiträge zu einer nachhaltigeren Wirtschaft, beispielsweise:

**Audit:** Die Prüfung von Geschäftsberichten stellt die Integrität von finanziellen und nicht-finanziellen Informationen sicher und trägt zur Funktionsfähigkeit des Wirtschaftssystems bei.

**Tax:** Unsere Steuerberatung fördert die Integrität des globalen Steuersystems und transparente und faire Steuerpraktiken. Durch unsere Outsourcing-Services, wie zum Beispiel Payroll Services, leisten wir einen Beitrag zur finanziellen Sicherheit von Arbeitnehmer:innen und zur Funktionsfähigkeit des Sozialversicherungssystems.

**Advisory:** Wir leisten durch unsere Advisorytätigkeiten einen Beitrag zu fundierten Entscheidungen, ESG-Leistungsbewertung und -transparenz sowie Prävention von Wirtschaftskriminalität und Stärkung der Resilienz.

Die Vielzahl unserer Services, die im Zusammenhang mit ESG stehen, unterstreicht unsere Bestrebungen, ESG ganzheitlich zu sehen und nachhaltige Werte für unsere Klient:innen, Mitarbeiter:innen und die Gesellschaft zu schaffen.

Unser Geschäftsmodell bringt aber auch nachhaltigkeitsbezogene Herausforderungen mit sich, die wir in unserer [Wesentlichkeitsanalyse](#) im Detail evaluiert und priorisiert haben. Klient:innenorientierte, qualitätsfokussierte und entscheidungskritische Dienstleistungen erfordern von unseren Mitarbeiter:innen ein besonders hohes Maß an Einsatz, Qualifikation, Flexibilität und Resilienz. Komplexe Projektsachverhalte und Klient:innenbeziehungen bedingen ein besonderes Risiko von Verstößen gegen gesetzliche Vorschriften oder ethische Standards. Unser Umweltfußabdruck als Dienstleistungsunternehmen ist zwar geringer als der eines produzierenden Unternehmens, aber insbesondere durch Mitarbeiter:innenmobilität und Bürogebäude stehen auch unsere Geschäftsaktivitäten mit kritischen Umweltaspekten wie Klimawandel und Ressourcenverbrauch im Zusammenhang.

## Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen [SBM-2]

Wir schätzen den Austausch mit unseren internen und externen Stakeholder:innen und pflegen eine regelmäßige Kommunikation. Ziel des gesamten Stakeholder:innen-Engagements ist es, Erwartungen frühzeitig zu erkennen und strategisch zu berücksichtigen. Die Einbindung erfolgt systematisch, dialogorientiert und mit dem Anspruch, langfristige Beziehungen zu stärken. So entsteht ein umfassendes Verständnis für externe und interne Perspektiven auf das Geschäftsmodell und die Nachhaltigkeitsstrategie.

Interessenträger (gruppiert)	Interessenträger	Organisation des Engagements (inkl. Frequenz)	Zweck des Engagements	Berücksichtigung der Ergebnisse der Interessenträger-Einbeziehung	Verständnis der Interessen und Ansichten in Bezug auf Strategie und Geschäftsmodell
<b>Geschäftspartner:innen</b>	Klient:innen	Frequenz: kontinuierlich <ul style="list-style-type: none"> <li>Klient:innengespräche</li> <li>Berichte (z.B. Transparenzbericht, Nachhaltigkeitsbericht, etc)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bedarfsermittlung</li> <li>Steigerung der Klient:innenzufriedenheit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Systematisches Klient:innenfeedback fließt in Serviceprozesse und Vertriebsstrategie ein</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hohe Erwartungen an Qualität, Nachhaltigkeit, Innovation und transparente Kommunikation</li> </ul>
	Lieferant:innen	Frequenz: kontinuierlich <ul style="list-style-type: none"> <li>Jahresgespräche</li> <li>Gespräche bei Bedarf</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Qualitätssicherung</li> <li>Aufbau langfristiger Partner:innenschaften</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ergebnisse aus Lieferant:innengesprächen und Beschwerden fließen in Lieferant:innenbewertung und Maßnahmenpläne ein</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lieferant:innen erwarten langfristige Partner:innenschaften und klare strategische Ausrichtung</li> </ul>
	Kooperationspartner:innen	Frequenz: kontinuierlich <ul style="list-style-type: none"> <li>Partner:innenschaftsgespräche</li> <li>Gemeinsame Projekte, Workshops &amp; Netzwerktreffen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wissensaustausch</li> <li>Innovationen fördern</li> <li>Synergien nutzen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ergebnisse aus Kooperationen fließen in Innovationen &amp; Projektplanung ein</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erwartung an gegenseitigen Nutzen, Innovationskraft, Verlässlichkeit und gemeinsame Werte</li> </ul>
<b>Interne Stakeholder:innen</b>	Mitarbeiter:innen	Frequenz: kontinuierlich <ul style="list-style-type: none"> <li>Intranet</li> <li>Mitarbeiter:innenbefragung</li> <li>Mitarbeiter:innengespräch</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mitarbeiter:innenbindung</li> <li>Motivation</li> <li>Verbesserung der Unternehmenskultur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erkenntnisse aus Mitarbeiter:innenbefragungen fließen in Personal- und Führungsstrategie ein</li> <li>Weiterbildungsprogramme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mitarbeiter:innen wünschen klare Perspektiven, Weiterbildung, Werteorientierung, Sinnhaftigkeit</li> </ul>
	Management	Frequenz: kontinuierlich <ul style="list-style-type: none"> <li>Dialog mit Management (z.B. Partner:innenmeeting, Manager-Afterwork, etc)</li> <li>Strategiemeetings</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organisationsentwicklung</li> <li>Strategische Steuerung</li> <li>Umsetzung von Unternehmenszielen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Managementdialoge tragen zur Verbesserung der Unternehmenssteuerung bei</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Orientierung an langfristiger Wertschöpfung, Effizienz, Nachhaltigkeit und Innovationsfähigkeit</li> </ul>
<b>Weitere wichtige Stakeholder:innen</b>	Arbeitsinspektorat, Medien, Mitbewerber, NGOs, Potenzielle Mitarbeiter:innen, Anrainer:innen, Mitarbeiter:innen in der Lieferkette				

## Unsere Leitungsstruktur [GOV-1, G1.GOV-1]

Grant Thornton Austria ist eine partner:innenschaftlich geführte Unternehmensgruppe.

Die **Partner:innenversammlung** trifft gesamtstrategische Entscheidungen und ist für die ihr auf gesellschaftsvertragliche Basis zugewiesenen Agenden verantwortlich. Sie tagt in regelmäßigen Abständen von sechs bis acht Wochen. Von der Partner:innenversammlung werden weitere Funktionsträger:innen (u.a. Managing Partner, Management Team, Service Line Leader:innen und die für die internen Servicebereiche verantwortlichen Partner:innen) mit der Führung ihrer definierten Geschäfte sowie der diesbezüglichen Vertretung der Gesellschaft betraut und für eine jeweils zweijährige Periode gewählt.

Das **Management Team**, welches von der Partner:innenversammlung gewählt wurde und aktuell aus dem Managing Partner und drei Partner:innen besteht, dient der Koordination der operativen Service Lines, der Verwaltung des Gesamtunternehmens, auch in Bezug auf die bereichsübergreifenden Agenden des Managing Partners.

Die **Service Line Leader:innen** sind in dieser Funktion insbesondere für die strategische Entwicklung des jeweiligen Geschäftsbereiches, die Koordination der Annahme und Verteilung von Neuaufträgen, die personelle Planung der Aufträge (in Abstimmung mit dem jeweils disziplinar verantwortlichen Partner:innen), die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter:innen und Berufskolleg:innen, die organisatorischen Abläufe sowie die Ausarbeitung von Richtlinien für das Qualitätsmanagement verantwortlich.

Seit 2022 ist bei Grant Thornton Austria ein **interdisziplinäres Nachhaltigkeitsteam** mit der Umsetzung aller internen und externen Nachhaltigkeitsmaßnahmen, deren Monitoring und deren stetiger Verbesserung betraut. Die Struktur des Nachhaltigkeitsteams ist nach den Themen Umwelt, Soziales und Governance aufgeteilt. Marlene Hanschitz-Halikias, Head of Assurance, und Timo Goßler, Head of Sustainability Services, sind auf Partner:innenebene für den Bereich Nachhaltigkeit verantwortlich. Sowohl Marlene Hanschitz-Halikias als auch Timo Goßler verfügen über langjährige Erfahrung im Bereich ESG in internationalen Kontexten und bringen fundierte Fachexpertise aus ihrer beruflichen Tätigkeit mit. Sie werden von Kolleg:innen und Partner:innen aus unseren Service-Bereichen sowie von den Abteilungen „People & Culture“, „Brand, Marketing & Communications“ und „Finance“ operativ unterstützt. Die jeweiligen Fachverantwortlichen bringen langjährige Expertise in ihren spezifischen Themenfeldern mit. In regelmäßigen Meetings mit dem Nachhaltigkeitsteam

findet ein Austausch zu bisher gesetzten Maßnahmen, deren Wirksamkeit und zur Weiterentwicklung dieser Initiativen statt. Die behandelten Themen werden in regelmäßigen Abständen an das Management Team und die Partner:innen kommuniziert. Entscheidungen zu verschiedenen Nachhaltigkeitsbelangen werden in unterschiedlichen Gremien getroffen.

Diversität der Partner:innen				
Partner:innen	2022/23		2023/24	
	Anzahl	Prozentualer Anteil	Anzahl	Prozentualer Anteil
<b>Alter</b>				
Unter 30 Jahre	0	0 %	0	0 %
30-50 Jahre	11	52 %	11	52 %
Über 50 Jahre	10	48 %	10	48 %
<b>Geschlecht</b>				
Frauen	4	19 %	4	19 %
Männer	17	81 %	17	81 %

## Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Unternehmensleitung befasst [GOV-2]

In diesem Jahr haben sich das Nachhaltigkeitsteam und die zuständigen Partner:innen intensiv mit zentralen Nachhaltigkeitsaspekten gemäß den Anforderungen des ESRS auseinandergesetzt. Im Fokus standen insbesondere die Überarbeitung der Wesentlichkeitsanalyse, bei der bestehende Einschätzungen kritisch hinterfragt und aktualisiert wurden, um neue regulatorische, gesellschaftliche und unternehmensspezifische Entwicklungen zu berücksichtigen. Dabei wurde die zuvor durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse, die an den GRI Standard angelehnt war, in eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse überführt. Im Vordergrund stand die Auseinandersetzung mit Chancen und Risiken im Zusammenhang mit den Nachhaltigkeitsaspekten. Jenseits der Wesentlichkeitsanalyse wurden im Berichtszeitraum von den Leitungsorganen insbesondere Themen aus den Bereichen Soziales und Governance adressiert. Dazu zählten unter anderem die Weiterentwicklung von Kompetenzen der Mitarbeiter:innen, der Gesundheitsschutz, Maßnahmen zur Qualitätssicherung, Cybersecurity sowie die fortschreitende Digitalisierung. Darüber hinaus wurde an den Nachhaltigkeitszielen gearbeitet, die aktuell noch präzisiert werden. Im Rahmen regelmäßiger Sitzungen wurden die Partner:innen durch interne Fachbereiche umfassend über relevante Entwicklungen und Maßnahmen informiert. Die strukturierte Auseinandersetzung mit den ESG-Themen diente der strategischen Steuerung und Überwachung der Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens.

## Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme [GOV-3]

Das Vergütungs- und Anreizsystem ist individuell ausgestaltet und umfasst verschiedene Komponenten, die unter anderem auch Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigen können. Im Rahmen der variablen Vergütung besteht die Möglichkeit, neben wirtschaftlichen Parametern auch qualitative sowie nicht-finanzielle Aspekte auf individueller Ebene einzubeziehen. Das ist derzeit vor allem für Sozial- und Governanceaspekte der Fall. Vor dem Hintergrund der derzeitigen Weiterentwicklung nachhaltigkeitsbezogener Zielsetzungen wird geprüft, inwieweit diese Ziele sowie entsprechende Leistungskennzahlen künftig in die variable Vergütung integriert werden können. Genauere Informationen zur Vergütung der geschäftsführenden Partner:innen sind dem **Transparenzbericht** zu entnehmen.

## Erklärung zur Sorgfaltspflicht [GOV-4]

Die untenstehende Tabelle veranschaulicht, in welchen Abschnitten des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts die wesentlichen Elemente der unternehmerischen Sorgfaltspflicht abgebildet sind.

Keernelemente der Sorgfaltspflicht	Abschnitte im Nachhaltigkeitsbericht
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Unternehmensleitung befassen [GOV-2]
	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme [GOV-3]
	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell [SBM-3]
b) Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Unternehmensleitung befassen [GOV-2]
	Interessen und Standpunkte der Interessenträger [SBM-2]
	Wesentlichkeitsanalyse [IRO-1]
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell [SBM-3]
	Wesentlichkeitsanalyse [IRO-1]
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	Kapitel zu „Maßnahmen im Zusammenhang mit ...“ in den Kapiteln "Umwelt", "Soziales", "Governance"
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	Kapitel zu „Kennzahlen und Bewertungsmethoden“ in den Kapiteln "Umwelt", "Soziales", "Governance"

## Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung [GOV-5]

Das interne Kontrollsystem (IKS) für die Nachhaltigkeitsberichterstattung baut auf dem allgemeinen IKS auf und wird kontinuierlich im Hinblick auf identifizierte Risiken weiter ausgebaut. Im Rahmen der operativen Prozesse, die in Verbindung mit der Nachhaltigkeitserklärung stehen, kommen gängige Kontrollmechanismen wie das Vier-Augen-Prinzip, Aufgabenteilung und IT-basierte Kontrollen zum Einsatz. Insbesondere Governance-bezogene Prozesse unterliegen einem strengen Qualitätssicherungssystem (siehe Kapitel „**Maßnahmen im Zusammenhang mit Business Conduct / Geschäftsgebaren**“). Die Nachhaltigkeitserklärung wird vom interdisziplinären Nachhaltigkeitsteam in enger Zusammenarbeit mit den zuständigen Fachbereichen erstellt und durch das Management Team überwacht. Im Rahmen der Datenerhebung, Datenaufbereitung und Berichterstellung erfolgen verschiedene Prüf-, Plausibilisierungs- und Freigabeschritte, um die Qualität der Berichtsdaten sicherzustellen.



## Wesentlichkeitsanalyse [IRO-1]

Im Jahr 2022 wurden erstmals jene Themen identifiziert, die für Grant Thornton Austria im Sinne der Nachhaltigkeit als besonders relevant erscheinen. Im Berichtsjahr 2023/2024 wurde die doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und an die Anforderungen der ESRS (European Sustainability Reporting Standard) orientiert. Ziel war es, eine fundierte und belastbare Identifikation und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen sicherzustellen. Durch diesen Weiterentwicklungsprozess konnte die Methodik zur Wesentlichkeitsbestimmung deutlich geschärft und angepasst werden.

### Unsere Wesentlichkeitsanalyse gliedert sich in vier methodische Phasen:



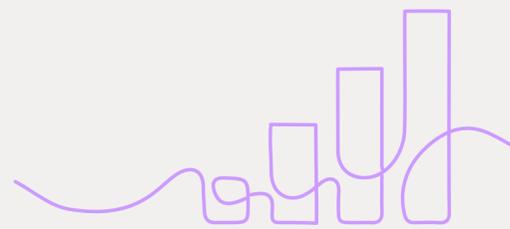
#### 1. Phase

Verständnis des Geschäftsmodells  
und der Wertschöpfungskette



#### 2. Phase

Identifikation der Auswirkungen,  
Risiken und Chance



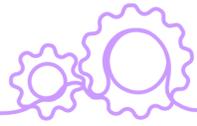
#### 3. Phase

Bewertung der Auswirkungen,  
Risiken und Chance



#### 4. Phase

Finalisierung und Validierung



## Phase 1:

### Verständnis des Geschäftsmodells und der Wertschöpfungskette

In der ersten Phase wurde das Geschäftsmodell und die gesamte Wertschöpfungskette umfassend analysiert, um zentrale Einflussfaktoren auf die Geschäftstätigkeit von Grant Thornton Austria zu identifizieren. Dies bildet die Grundlage für die spätere Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen.

Konkret umfasste diese Phase folgende Schritte:

- **Definition des Anwendungsbereichs:** Es wurde festgelegt, welche Unternehmensbereiche und Aktivitäten in die Analyse einbezogen werden.
- **Analyse der Wertschöpfungskette:** Bei der Analyse wurden unsere Dienstleistungen, deren Bereitstellung, unsere zugekauften Produkte und Services sowie Wechselwirkungen mit Kund:innen und Partner:innen untersucht.
- **Stakeholder:innen-Einbindung:** Zur Berücksichtigung externer und interner Perspektiven wurde eine strukturierte Stakeholder:innenanalyse durchgeführt. Diese baute auf Erkenntnissen aus unserem ersten Stakeholder:innen-Engagement und dem laufenden Stakeholder:innendialog (siehe Kapitel „[Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen](#)“) auf.
- **Verankerung im Unternehmen:** Die Wesentlichkeitsanalyse wurde als unternehmensweites Projekt mit klar definierten Verantwortlichkeiten, Rollen und Kontrollmechanismen aufgesetzt, um eine hohe Qualität und Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse sicherzustellen.

Es wurden alle Personen der eigenen Belegschaft, die durch die Geschäftstätigkeit wesentlich beeinflusst werden können, in den Geltungsbereich der Wesentlichkeitsanalyse aufgenommen. Diese Phase ermöglichte eine fundierte Auseinandersetzung mit dem Geschäftsmodell von Grant Thornton Austria sowie dessen Auswirkungen und lieferte die inhaltliche Grundlage für die anschließende Identifikation und Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen.



## Phase 2:

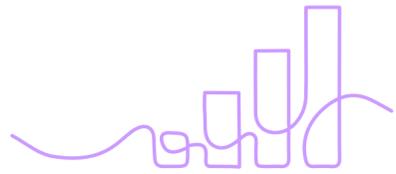
### Identifikation der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Im weiteren Schritt wurden im Rahmen einer mehrdimensionalen Analysephase jene Nachhaltigkeitsthemen identifiziert, die potenziell signifikante Auswirkungen, Risiken oder Chancen für das Unternehmen darstellen. Die Herangehensweise basierte auf der systematischen Verknüpfung interner und externer Informationsquellen, um eine fundierte und vergleichbare Themenpriorisierung sicherzustellen.

Die zentralen Aktivitäten in dieser Phase umfassen:

- **Analyse externer Quellen:** Zur Ableitung branchenspezifischer Nachhaltigkeitsthemen wurden international anerkannte Tools wie der „MVO Risk Checker“ und der „SASB Materiality Finder“ herangezogen.
- **Auswertung interner und externer Dokumente:** Berücksichtigt wurden unter anderem frühere Nachhaltigkeitserklärungen von Grant Thornton Austria, der Transparenzbericht, branchenspezifische gesetzliche Anforderungen, ESG-Leitlinien des Grant Thornton-Netzwerks sowie interne Richtlinien.
- **Interne Einbindung:** Bereits 2022 wurden erste Workshops durchgeführt. Es fanden im Berichtsjahr weitere vertiefende Fachgespräche mit Expert:innen aus den Bereichen „People & Culture“, „Brand, Marketing & Communications“, „Assurance“, „Qualitätsmanagement“ und „Advisory“ statt. Ziel war es, interne Perspektiven zu Auswirkungen, Risiken und Chancen systematisch zu erfassen.
- **Zuordnung zu den ESRS:** Die identifizierten Themen wurden methodisch den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) zugeordnet, um eine konsistente Struktur und Vergleichbarkeit zu gewährleisten.
- **Validierung durch Stakeholder:innen:** In mehreren Feedbackschleifen wurden die vorläufig identifizierten Themen gemeinsam mit internen Stakeholder:innen reflektiert und validiert.

Durch diese Phase wurde sichergestellt, dass die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen identifiziert und in einen strukturierten Bewertungsprozess überführt wurden.



### Phase 3:

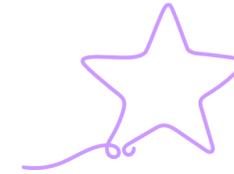
## Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen

In dieser Phase wurden die zuvor identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen systematisch anhand einer standardisierten Skala bewertet. Ziel war es, sowohl potenzielle als auch tatsächliche, positive wie negative Auswirkungen sowie finanzielle Risiken und Chancen konsistent zu erfassen und zu priorisieren.

Die Bewertung erfolgte auf Basis folgender Parameter:

- **Bewertung von Auswirkungen:** Die potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen wurden anhand der Kriterien Ausmaß, Umfang, Unumkehrbarkeit sowie Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet.
- **Bewertung von finanziellen Risiken und Chancen:** Zur Bewertung finanzieller Risiken und Chancen berücksichtigten wir die Eintrittswahrscheinlichkeiten sowie mögliche finanziellen Auswirkungen. Die eingesetzten Wirkungsdimensionen waren Performance (Klient:innenzufriedenheit), Business Continuity, Reputation, Legal Compliance, Umsatz, Betriebsausgaben / OPEX, Vermögenswerte und Investitionsausgaben / CAPEX, Kapitalkosten (Equity & Debt), Kapitalfluss (Cashflow). Zudem analysierten wir, ob sich die Risiken und Chancen kurz-, mittel- oder langfristig auf unser Geschäft auswirken.

Fachabteilungen und Führungskräfte wurden direkt eingebunden, um eine praxisnahe Einschätzung der Auswirkungen, Risiken und Chancen vorzunehmen. Die quantitativen Ergebnisse wurden durch qualitative Prüfungen und Plausibilitätskontrollen ergänzt. Diese Phase ermöglichte eine datenbasierte Priorisierung der wichtigsten Themen, die in die finale Wesentlichkeitsanalyse einfließen.



### Phase 4:

## Finalisierung und Validierung

In der abschließenden Phase der Wesentlichkeitsanalyse wurde eine finale Bewertung vorgenommen, um sicherzustellen, dass alle relevanten Themen angemessen berücksichtigt wurden. Hierbei wurde ein Schwellenwert von 3,0 auf einer Skala von 0 bis 5 definiert. Eine Auswirkung, Risiko oder Chance galt als wesentlich, wenn die Bewertung dieser den Schwellenwert von 3,0 überstieg.

In manchen Fällen wurde von der strikten Anwendung des definierten Schwellenwert abgesehen, zum Beispiel wenn:

- eine Auswirkung als erheblich positiv oder negativ anerkannt wurde, selbst wenn sie unter dem durchschnittlichen Schwellenwert zwischen Ausmaß, Umfang und, im Fall von negativer Auswirkung, Unabänderlichkeit lag.
- eine negative Auswirkung eine breite gesellschaftliche Relevanz hatte oder irreversible Folgen verursachen konnte.
- das finanzielle Ausmaß oder die strategische Bedeutung eine Anpassung der Bewertung erforderlich machte.

Die abschließenden Schritte in dieser Phase waren:

- Endgültige Priorisierung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen basierend auf der von den internen Expert:innen validierten Ermittlung und Bewertung
- Definition der für die Berichterstattung relevanten Themen
- Ergebnispräsentation für das Projektmanagement, um die Ergebnisse zu finalisieren

Diese Phase stellte sicher, dass die Wesentlichkeitsanalyse belastbare und strategisch relevante Ergebnisse liefert, die in unsere Nachhaltigkeitsstrategie integriert werden können.

## Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell [SBM-3]

Die erstmals im Berichtsjahr 2023/2024 in Anlehnung an die CSRD-Anforderungen durchgeführte doppelte Wesentlichkeitsanalyse ermöglicht eine präzisere Identifikation und Bewertung unserer wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen und trägt somit zur Stärkung unserer langfristigen Resilienz bei. Die ermittelten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen ergeben sich aus unserer Geschäftstätigkeit in all unseren Service Lines und betreffen sowohl unsere eigene Organisation als auch unsere Wertschöpfungskette. Es wurde festgestellt, dass die Auswirkungen, Risiken und Chance, welche in unserem Geschäftsbereich auftreten, als wesentlicher bewertet wurden. Daher wurde bei der aktuellen Berichterstattung der Fokus auf den eigenen Geschäftsbereich gelegt. Im Zuge der Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements wird geprüft, ob eine Ausweitung der Berichterstattung auf die Wertschöpfungskette sinnvoll ist.



# Übersicht der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

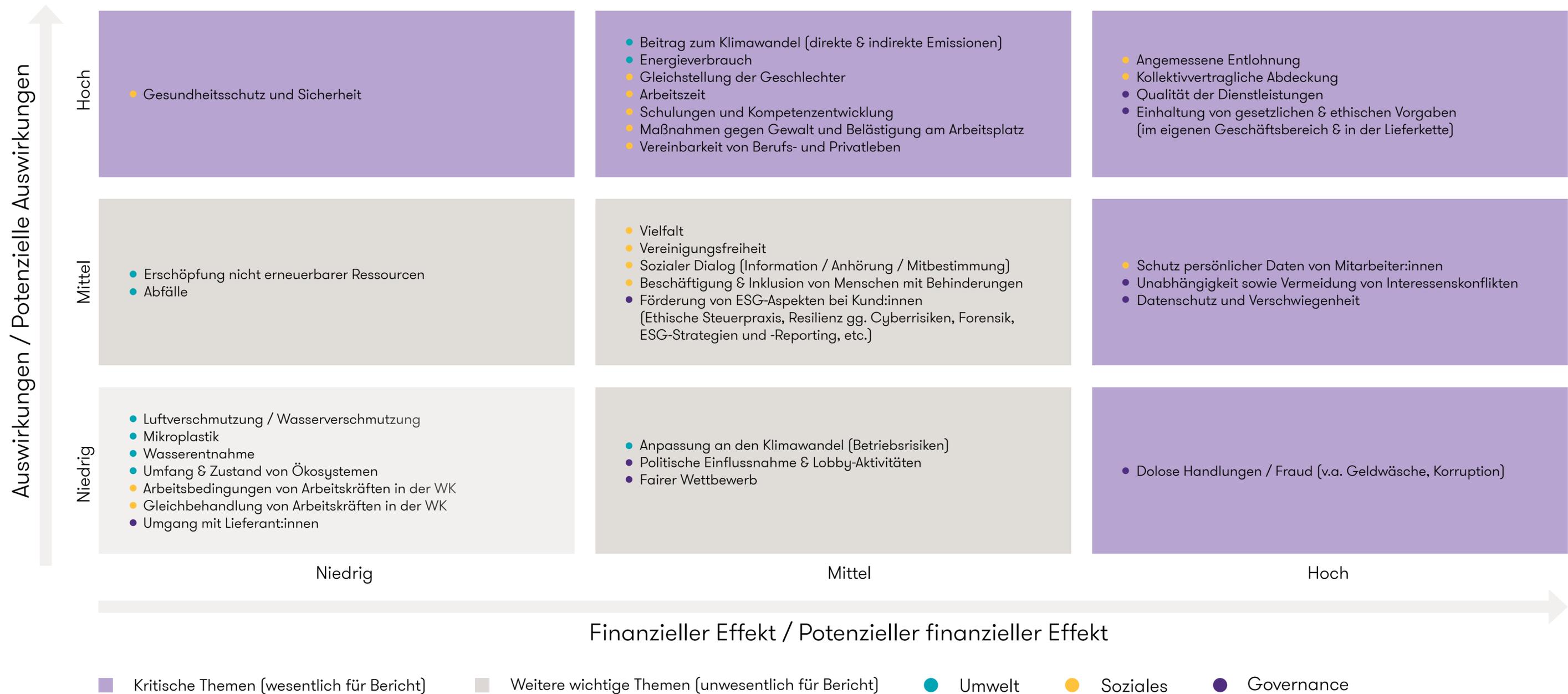
Auf Basis der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen haben wir für die Nachhaltigkeitserklärung 2023/24 folgende wesentliche Themen abgeleitet. Eine genaue Beschreibung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen findet sich in den thematischen Standards.

ESRS-Standard	Thema	Wesentliche Auswirkung, Risiko und/oder Chance	Klassifizierung I+ / I-; R / C	GB / WK	Zeitraum (kurz-, mittel- oder langfristig)	Potenziell / Tatsächlich
Klimawandel	Energieverbrauch	Energieverbrauch unserer Geschäftstätigkeit, v.a. für Bürogebäude und IT-Infrastruktur	I-	GB / WK	Mittelfristig	Tatsächlich
			R	GB	Mittelfristig	-
Klimawandel	Beitrag zum Klimawandel (direkte & indirekte Emissionen)	Treibhausgasemissionen durch Energieverbrauch sowie durch Mitarbeiter:innenmobilität und eingekaufte Waren & Dienstleistungen	I-	GB / WK	Mittelfristig	Tatsächlich
			R	GB	Mittelfristig	-
Arbeitskräfte des Unternehmens	Gesundheitsschutz und Sicherheit	Psychische und physische Belastung für unsere Mitarbeiter:innen, u.a. durch Projektdeadlines und Schreibtischarbeit	I-	GB	Kurzfristig	Potenziell
			R	GB	Kurzfristig	-
	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Konflikte mit Privatleben durch klient:innenbezogene Anforderungen (Abgabefristen, Kurzfristigkeit, etc.)	I-	GB	Kurzfristig	Potenziell
			R	GB	Kurzfristig	-
	Angemessene Entlohnung	Einhaltung von Kollektivverträgen und leistungsbezogene Überzahlung	I+	GB	Kurzfristig	Tatsächlich
			C	GB	Kurzfristig	-
	Schulungen und Kompetenzentwicklung	Stärkung der Fachkompetenzen unserer Mitarbeiter:innen	I+	GB	Mittelfristig	Tatsächlich
			C	GB	Mittelfristig	-
	Kollektivvertragliche Abdeckung	Kollektivvertragliche Abdeckung der gesamten Belegschaft	I+	GB	Kurzfristig	Tatsächlich
			C	GB	Kurzfristig	-
	Arbeitszeit	Notwendigkeit von langen Arbeitszeiten in gewissen Situationen	I-	GB	Kurzfristig	Potenziell
			R	GB	Kurzfristig	-
	Gleichstellung der Geschlechter	Vermeidung von jeglicher Form von Diskriminierung (inkl. Entgeltdiskriminierung) & Sexismus	I-	GB	Kurzfristig	Potenziell
			R	GB	Kurzfristig	-
Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	Vermeidung von Vorfällen und Förderung von Aufklärung bei Gewalt & Belästigung	I-	GB	Kurzfristig	Potenziell	
		R	GB	Kurzfristig	-	
Schutz persönlicher Daten von Mitarbeiter:innen	Verlust von Mitarbeiter:innendaten durch Cyberangriffe	I-	GB	Kurzfristig	Potenziell	
		R	GB	Kurzfristig	-	
Governance	Dolose Handlungen / Fraud (u.a. Geldwäsche, Korruption)	Nicht-Erkennen von dolosen Handlungen unserer Klient:innen und Geschäftspartner:innen (I- und R) sowie Beitrag zur Aufklärung zur dolosen Handlungen im Bereich Forensik (I+ und C)	I-	GB / WK	Kurzfristig	Potenziell
			I+	WK	Kurzfristig	Tatsächlich
			R	GB	Kurzfristig	-
			C	GB / WK	Kurzfristig	-
	Unabhängigkeit sowie Vermeidung von Interessenskonflikten	Unabhängigkeits- und Interessenskonflikte in Klient:innenarbeit	I-	GB / WK	Kurzfristig	Potenziell
			R	GB	Kurzfristig	-
	Qualität der Dienstleistungen	Hohe Qualität unserer Dienstleistungen	I-/ I+	WK	Kurzfristig	Tatsächlich (I+) / Potenziell (I-)
			R	GB	Kurzfristig	-
			C	GB	Kurzfristig	-
	Einhaltung von gesetzlichen und ethische Vorgaben (im eigenen Geschäftsbereich & in der Lieferkette)	Verstoß gegen gesetzliche Vorgaben	I-	WK	Kurzfristig	Potenziell
R			GB	Kurzfristig	-	
Datenschutz und Verschwiegenheit	Verlust von sensiblen Klient:innendaten durch Cyberangriffe	I-	GB / WK	Kurzfristig	Potenziell	
		R	GB	Kurzfristig	-	
		C	GB	Kurzfristig	-	

Legende: I+ = Positive Auswirkung / I- = Negative Auswirkung / R = Risiko / C = Chance; GB = Eigener Geschäftsbereich / WK = Gesamte Wertschöpfungskette

# Wesentlichkeitsmatrix

Die Übersicht der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse sind der untenstehenden Wesentlichkeitsmatrix zu entnehmen.





## Unsere nachhaltigkeitsbezogenen strategischen Handlungsfelder

Unser Geschäftsmodell steht durch das beschriebene Leistungsspektrum in vielerlei Hinsicht positiv mit Nachhaltigkeit in Verbindung. Unser Geschäftsmodell bringt aber auch nachhaltigkeitsbezogene Herausforderungen mit sich. In unserer [Wesentlichkeitsanalyse](#) haben wir evaluiert, welche dieser Themen besonders kritisch und wesentlich für eine Berichterstattung sind. Basierend auf dieser Wesentlichkeitsanalyse haben wir auch unsere übergreifende Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, die auf folgende Eckpfeiler baut:

### **Klimawandel**

Im Bereich Umwelt ist es unser Ziel unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck und unseren Energieverbrauch zu verringern. Vor allem durch gezielte Maßnahmen im Bereich Mitarbeiter:innenmobilität, Energiemanagement, Flottenmanagement und Energieeffizienz möchten wir hier eine Reduktion erreichen.

### **Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle**

Als Beratungs- und Prüfungsunternehmen tragen wir Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiter:innen und Klient:innen. Wir begegnen der phasenweise hohen Arbeitsbelastung in unserer Branche mit einem klaren Fokus auf physische und psychische Gesundheit. Diversität in all ihren Facetten betrachten wir als wesentlichen Mehrwert und fördern aktiv eine inklusive Unternehmenskultur.

### **Ethische Unternehmensführung**

Unseren Klient:innen stehen wir als verlässlicher Partner zur Seite, damit sich diese sorgenfrei auf ihr Geschäft konzentrieren können. Das setzt voraus, dass wir neben der Erbringung qualitativ exzellenter Dienstleistungen alle relevanten regulatorischen, berufsständischen und ethischen Rahmenbedingungen einhalten.

Der Umgang mit diesen Handlungsfeldern wird in den thematischen Kapiteln „[Umwelt](#)“, „[Soziales](#)“ und „[Governance](#)“ näher beschrieben. Im Zuge der strategischen Neuausrichtung und Anpassung an die MDR-T-Vorgaben der ESRS überarbeiten wir derzeit unsere messbaren, ergebnisorientierten Ziele. Diese sollen wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen adressieren und unsere Handlungsfelder gezielt unterstützen.

## Unsere Maßnahmen zu weiteren wichtigen nachhaltigkeitsbezogenen Themen

Neben den als wesentlich identifizierten Themen für die Berichterstattung gibt es eine Reihe von weiteren wichtigen Themen, die wir im Zuge des Nachhaltigkeitsmanagements verfolgen. In untenstehender Tabelle ist ein Auszug aus bestehenden Maßnahmen weiterer wichtiger ESG-Themen angeführt.

Thema	Weitere wichtige Themen	Beispiele für bestehende Maßnahmen
Umwelt	<b>Biodiversität</b>	Wir pflanzen für jede:n neue:n Mitarbeiter:in einen Baum und lassen so einen Grant Thornton Austria Wald entstehen.
	<b>Abfälle</b>	Wir trennen den Abfall in unseren Bürostandorten und entsorgen unsere ausrangierten IT Geräte über spezialisierte Entsorgungsunternehmen. Die Küchen am Wiener Standort sind mit Sodawasserspendern ausgestattet um den Kauf von PET- oder Glasflaschen zu vermeiden.
	<b>Nachhaltige Ressourcenbeschaffung</b>	Wir integrieren Umwelt- und Sozialleistungen unserer Lieferant:innen in die Lieferant:innenentscheidung, zum Beispiel beziehen wir FSC-zertifiziertes Papier am Wiener Standort.
Soziales	<b>Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen</b>	Wir stehen klar für Inklusion und beschäftigen Menschen mit Behinderungen.
	<b>Vielfalt</b>	Wir stehen für Vielfalt in unserem Unternehmen und fördern die Einstellung von Menschen mit unterschiedlicher Herkunft, Religion, Erfahrung, Sexualität, Alter, Geschlecht und weiterer Vielfaltsmerkmale.
	<b>Integration neuer Mitarbeiter:innen</b>	Um neuen Kolleg:innen den Einstieg zu erleichtern, wurde im Jahr 2020 im gesamten Unternehmen ein Buddy-System eingeführt: Eine bereits beschäftigte Person im Unternehmen steht der/dem neue:n Kolleg:in als Ansprechpartner:in zur Seite und sorgt dafür, dass sich diese:r gut im Unternehmen einleben kann und sich von Beginn an wohlfühlt.
	<b>Soziales Engagement</b>	Wir unterstützen im Rahmen von Spendenorganisationen Organisationen und Menschen in turbulenten Zeiten. Im Berichtszeitraum haben wir unter anderem die Organisationen Kolping Österreich, Pro Mente, und 0.8.16 finanziell unterstützt.
	<b>Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette</b>	Wir bekennen uns zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette.
Governance	<b>Förderung von ESG-Aspekten bei Klient:innen und Partner:innen</b>	Wir fördern durch unser Dienstleistungsportfolio unterschiedliche ESG-relevante Aspekte bei unseren Klient:innen und Partner:innen.
	<b>Lieferant:innenmanagement</b>	Wir pflegen einen fairen Umgang mit unseren Lieferant:innen und berücksichtigen soziale und ökologische Kriterien bei der Auswahl der Lieferant:innen.





# Umwelt



66 Wir bekennen uns klar zu den Zielen des Übereinkommens von Paris. Das beginnt bei uns selbst und der Verantwortung, unseren eigenen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu reduzieren. Dazu gehört aber auch, dass wir unsere Klienten:innen beim erfolgreichen Übergang in eine klimaneutrale Wirtschaft unterstützen.

**Dr. Timo Göbler**

Partner | Advisory, Head of Sustainability Services  
Grant Thornton Austria

# Umwelt

## Klimawandel [E1]

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit dem Klimawandel und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell [E1.SBM-3]

ESRS-Standard	Thema	Aspekte unserer Geschäftstätigkeit, die mit dem genannten ESG-Thema im Zusammenhang stehen	Wesentliche Auswirkung, Risiko und/oder Chance	Klassifizierung I+ / I-; R / C	GB / WK	Zeitraum (kurz-, mittel- oder langfristig)	Potenziell / Tatsächlich
Klimawandel	Energieverbrauch	Sämtliche Geschäftstätigkeiten erfordern die Nutzung von Gebäuden. Der Betrieb dieser Gebäude, insbesondere für Beleuchtung, Heizung, Kühlung, IT-Infrastruktur und Küchen verbraucht Energie.	Der Energieverbrauch verursacht Treibhausgasemissionen, die negative Auswirkungen auf das Klima haben. Energieträger sind endlich und können verbraucht werden.	I-	GB / WK	Mittelfristig	Tatsächlich
			Die Abhängigkeit von einer ununterbrochenen Stromversorgung birgt das Risiko erhöhter Betriebsausgaben durch steigende Energiekosten.	R	GB	Mittelfristig	-
	Beitrag zum Klimawandel (direkte & indirekte Emissionen)	Der Energieverbrauch für den Betrieb unserer Gebäude verursacht direkt Treibhausgasemissionen. Zudem verursachen wir auch indirekt Treibhausgasemissionen, vor allem durch den Zukauf von Sach- und Dienstleistungen und Mitarbeiter:innenmobilität.	Die direkt und indirekt verursachten Treibhausgasemissionen haben eine negative Auswirkung auf den Klimawandel.	I-	GB / WK	Mittelfristig	Tatsächlich
			Es besteht das Risiko, dass durch steigende CO2-Bepreisung steigende Kosten für uns entstehen. Weiters könnte es zu einem Ausschluss bei Ausschreibungen und Reputationsschäden führen, wenn die Treibhausgasemissionen nicht gesenkt werden.	R	GB	Mittelfristig	-

**Legende:** I+ = Positive Auswirkung / I- = Negative Auswirkung / R = Risiko / C = Chance; GB = Eigener Geschäftsbereich / WK = Gesamte Wertschöpfungskette

## Übergangsplan für den Klimaschutz [E1-1]

Bei Grant Thornton Austria möchten wir einerseits selbst aktiv einen Beitrag zum Klimaschutz leisten, indem wir unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck so gering wie möglich halten. Zudem möchten wir unsere Klient:innen in ihrem nachhaltigen Wirtschaften unterstützen: Etwa durch unsere verschiedensten Dienstleistungen, indem wir durch Beratungs- und Prüftätigkeiten einen wichtigen Beitrag zur Reduktion der Umweltbelastungen leisten.

Wir bekennen uns ausdrücklich zu den Zielen des Pariser Klimaabkommens. Derzeit verfügt Grant Thornton Austria aber noch über keinen formalisierten Übergangsplan für den Klimaschutz im Sinne der ESRS oder über wissenschaftsbasierte Reduktionsziele. Wir werden deshalb einen entsprechenden Plan entwickeln, um unsere existierenden Klimaschutzmaßnahmen in einem formalisierten Rahmenwerk zusammenzufassen.

Eine umfassende Analyse transitorischer Klimarisiken sowie der Resilienz unseres Geschäftsmodells im Kontext eines 1,5-Grad-Szenarios wurde bislang noch nicht durchgeführt. Wir erkennen jedoch die Relevanz an und beabsichtigen, eine solche Analyse umzusetzen, um unsere strategische Ausrichtung an zukünftige klimabezogene Herausforderungen anzupassen.



Für unseren Beitrag zum Klimaschutz setzen wir gezielt auf folgende zentrale Dekarbonisierungshebel:

- **Steigerung der Energieeffizienz unserer Standorte**
- **Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien**
- **Reduktion der indirekten Treibhausgasemissionen**

Unser Anspruch ist es, eine jährliche Emissionsreduktion von 15 % zu erreichen und dabei unsere Aktivitäten kontinuierlich an neue technologische und regulatorische Entwicklungen anzupassen. Der aktuelle Stand zu den Emissionsentwicklungen kann dem Kapitel „**Treibhausgasbruttoemissionen**“ entnommen werden.

## Grundsätze und Selbstverpflichtungen im Zusammenhang mit dem Klimaschutz [E1-2]

Grant Thornton Austria versteht Klimaschutz und einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie als integrale Bestandteile unternehmerischer Verantwortung. Insbesondere verpflichten wir uns zu folgenden Prinzipien im Hinblick auf unsere wesentlichen Themen:

### Energieverbrauch:

Wir verpflichten uns zu einem verantwortungsvollen und effizienten Umgang mit Energie. Unser Ziel ist es, den Energieverbrauch in all unseren Geschäftsbereichen kontinuierlich zu senken und dabei auf umweltfreundliche Lösungen zu setzen.

### Beitrag zum Klimawandel (direkte & indirekte Emissionen):

Wir bekennen uns ausdrücklich zu den Zielen des Pariser Klimaabkommens und unterstützen das globale Bestreben, die Erderwärmung auf maximal 2 und möglichst 1,5 Grad Celsius gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Wir verpflichten uns zur aktiven Reduktion unseres Beitrags zum Klimawandel durch die Minimierung direkter und indirekter Emissionen.



## Maßnahmen im Zusammenhang mit Klimaschutz [E1-3]

Unsere Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Klimaschutz sind vielfältig. Im weiteren Kapitel beschreiben wir welche Maßnahmen konkret gesetzt wurden um die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu adressieren.

Maßnahmenübersicht für wesentliche Themen im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und Energie			
Wichtige Maßnahmen			
Wesentliche Themen	Förderung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel	Nutzung umweltfreundlicher und energieeffizienter Büros	Optimierung des Fuhrparks und Dienstreisen
Energieverbrauch	●	●	●
Beitrag zum Klimawandel (direkte & indirekte Emissionen)	●	●	●

### Förderung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel

Die Förderung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel ist uns ein großes Anliegen. Der Standort Wien befindet sich direkt am Hauptbahnhof mit einer umfassend angebotenen ÖPNV-Station. Dadurch ist die Nutzung des öffentlichen Nachverkehrs durch unsere Mitarbeiter:innen in Wien bereits sehr hoch. An den Standorten Wiener Neustadt und Klagenfurt ist die ÖPNV-Anbindung weiterhin durchschnittlich und die Nutzung durch unsere Mitarbeiter:innen deutlich geringer. Um die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu fördern, kann ein Zuschuss bzw. die Übernahme von Kosten der Jahreskarte für die Wiener Linien, für regionale Netzkarten oder des österreichweiten Klimatickets vereinbart werden.

### Nutzung umweltfreundlicher und energieeffizienter Büros

Unser Bürogebäude in Wien verfügt über eine Platin-Zertifizierung der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) und damit über die höchste Auszeichnungsstufe der DGNB. Die international anerkannte Zertifizierung ist ein Nachweis für die positive Gesamtpformance eines Gebäudes. Das Gebäude wird klimaschonend mit Fernwärme versorgt und verfügt über eine energieeffiziente Umluftanlage sowie eine intelligente Gebäudesteuerung. Das begrünte Dach ist frei zugänglich und ein sicherer Fahrradabstellraum fördert umweltfreundliche Mobilität. Zur Reduktion des Energieverbrauchs wurden Heiz- und Kühltemperaturen seit 2020/2021 angepasst, automatische Beschattungssysteme optimiert und Abschaltzyklen für die Beleuchtung eingeführt. Das Gebäude in Wiener Neustadt hat eine überdurchschnittliche Energieeffizienz (fGEE von 0,88) und einen niedrigen Primärenergiebedarf aus nicht erneuerbaren Quellen. Der Bürostandort in Klagenfurt weist eine ausgewogene energetische Qualität auf und erfüllt mit der mechanischen Lüftung samt Wärmerückgewinnung zentrale Anforderungen an energieeffizientem Bauen. Weiters setzen wir gezielt auf den Ausbau und die Nutzung erneuerbarer Energien, um den ökologischen Fußabdruck des Unternehmens nachhaltig zu reduzieren. Wo immer möglich, beziehen wir Strom aus erneuerbaren Quellen und prüfen kontinuierlich weitere Potenziale zur Umstellung auf klimafreundliche Energieformen.

### Optimierung des Fuhrparks und Dienstreisen

Klimaschonende Mobilität ist von größter Bedeutung, um im Sinne der Umwelt zu agieren. Dienstreisen, die mit dem Auto angetreten werden, verursachen einen großen Anteil der CO<sub>2</sub>-Emissionen des Verkehrssektors. Aus diesem Grund sind unsere Mitarbeiter:innen dazu angehalten, sich bei Dienstreisen für die Bahn als Verkehrsmittel zu entscheiden. Die Umstellung unseres Fuhrparks auf emissionsarme bzw. vollelektrische Fahrzeuge ist eingeleitet und wird sukzessive vorangetrieben. Im Zuge unserer Bemühungen zur Reduktion von

CO<sub>2</sub>-Emissionen und zur Förderung effizienter Arbeitsweisen verlagern wir zunehmend Besprechungen und Abstimmungen in den digitalen Raum. Immer mehr interne und externe Meetings finden online statt, wodurch sich die Anzahl der dienstlich bedingten Reisen spürbar reduziert hat.

### Reduktion durch Emissionen der eingekaufte Waren und Dienstleistungen

Neben der Mobilität unserer Mitarbeiter:innen entstehen indirekte Emissionen insbesondere durch den Bezug von Waren und Dienstleistungen. Die Reduktion dieser Emissionen stellt eine erhebliche Herausforderung dar, da sie maßgeblich von den Maßnahmen und der Transparenz unserer Geschäftspartner:innen abhängt. Aktuell verfügen wir noch über keinen strukturierten Ansatz zur gezielten Minderung dieser Emissionen. Wir erkennen jedoch die Relevanz dieses Handlungsfeldes an und werden einen entsprechenden Reduktionsplan entwickeln.

## Ziele im Zusammenhang mit Klimaschutz und Energie [E1-4]

Grant Thornton Austria verfügt aktuell über keine messbaren ergebnisorientierten Ziele, die den ESRS-Mindestanforderungen gemäß MDR-T entsprechen, hat sich jedoch Vorhaben gesetzt um die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu adressieren. Diese sind im Kapitel „Unsere nachhaltigkeitsbezogenen strategischen Handlungsfelder“ zu finden.

# Kennzahlen & Bewertungsmethoden

## Energieverbrauch und Energiemix [E1-5]

In der untenstehenden Tabelle werden die Kennzahlen im Zusammenhang mit dem Energieverbrauch und Energiemix dargelegt. Insgesamt ist der Energieverbrauch im Berichtszeitraum im Vergleich zum Vorjahr leicht angestiegen. Gleichzeitig ist die Energieintensität bezogen auf Nettoumsatzerlöse aber leicht gesunken. Auch der Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch konnte im Berichtszeitraum leicht erhöht werden. Dennoch besteht bezüglich des Energiemixes weiterer Verbesserungsbedarf. Unser Handlungsspielraum bei der Auswahl von Energieträgern und Lieferverträgen ist durch Abhängigkeiten im Rahmen von Büromieten leider limitiert. Wir sind jedoch weiterhin bemüht, im Austausch mit unseren Stakeholdern künftig den Anteil erneuerbarer Energieträger zu erhöhen

Energieverbrauch und Energiemix		
	2022/23	2023/24
(1) Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen (MWh)	0	0
(2) Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen (MWh)	141	143
(3) Brennstoffverbrauch aus Erdgas (MWh)	59	46
(4) Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen (MWh)	0	0
(5) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus fossilen Quellen (MWh)	417	440
<b>(6) Gesamtverbrauch fossiler Energien (MWh) (Summe der Zeilen 1-5)</b>	<b>616</b>	<b>629</b>
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	42 %	40 %
(7) Verbrauch aus Kernkraftquellen (MWh)	0	0
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	0	0
(8) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfälle biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) (MWh)	398	420
(9) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren Quellen (MWh)	463	516
(10) Erzeugung erneuerbarer Energien (MWh)	0	0
(11) Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energien, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh)	0	0
<b>(12) Gesamtverbrauch erneuerbarer Energien (MWh) (Summe Zeile 8-10)</b>	<b>861</b>	<b>937</b>
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	58 %	60 %
Gesamtenergieverbrauch (MWh) (Summe der Zeilen 6, 7, 11)	1477	1565

Energieintensität je Nettoumsatzerlös		
	2022/23	2023/24
Gesamtenergieverbrauch pro Nettoerlös [MWh/Mio. EUR]	53	50

**Erläuterungen zu den Kennzahlen**

Die Daten werden durch das Financeteam erhoben und überwacht. Die jeweiligen Energieverbräuche wurden an den Standorten direkt mittels Rechnung der Energieversorger für den Berichtszeitraum erfasst und konsolidiert. Aufgrund von fehlenden Primärdaten zur Fernwärmezusammensetzung wurden für die Berechnung der Anteil erneuerbarer Fernwärme auf Basis des Durchschnittswertes des Umweltbundesamts Österreich geschätzt. Die Energieintensität wurde als Gesamtenergieverbrauch pro Mio. EUR Nettoerlös definiert und weicht daher von der in den ESRS definierten Energieintensität ab.

## Treibhausgasbruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie Treibhausgasgesamtemissionen [E1-6]

Für das Berichtsjahr 2023/24 haben wir die Treibhausgasbilanzierung, im Gegensatz zu den Vorjahren, hausintern durchgeführt. Vor diesem Hintergrund haben wir methodische Änderungen umgesetzt, um die Prinzipien der Relevanz, Vollständigkeit, Transparenz, Konsistenz, Genauigkeit und Nachvollziehbarkeit weiter zu stärken. Wir haben Primärdaten verbessert und Emissionsfaktoren sowie Annahmen nachvollziehbarer gestaltet (siehe „Erläuterungen zu den Kennzahlen“). Da durch diese Änderungen die Vergleichbarkeit der Ergebnisse zum Vorjahr deutlich eingeschränkt wurde, haben wir zudem eine Rekalkulation der Emissionen für das Jahr 2022/23 durchgeführt.

Auf Basis unserer Geschäftsaktivität und den verfügbaren Daten wurden weiterhin die vorgelagerten Scope 3 Kategorien 3.1 Güter & Dienstleistungen, 3.2 Anlagegüter, 3.3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten), 3.5 Abfälle im Betrieb, 3.6 Geschäftsreisen & Scope 3.7 Pendeln der Mitarbeiter:innen als wesentlich eingestuft. Nachgelagerte Scope 3 Kategorien wurden weiterhin als unwesentlich eingestuft. Aufgrund mangelnder Datenverfügbarkeit konnten wir auch in diesem Jahr Emissionen in Verbindung mit zugekauften Dienstleistungen (Kategorie 3.1) nicht vollständig ermitteln. Diese Erweiterung werden wir im nächsten Jahr umsetzen.

Für das Berichtsjahr 2023/24 wurden Gesamtemissionen in Höhe von 505 Tonnen CO<sub>2</sub>eq (standortbezogen) bzw. 472 Tonnen CO<sub>2</sub>eq (marktbasiert) ermittelt. Dies entspricht einem Anstieg um 16 % im Vergleich zum Vorjahr, mit einem Anstieg um ca. 3 % bei Scope 1 und 2 Emissionen (marktbasiert) und einem Anstieg um 22 % bei Scope 3 Emissionen. Die Emissionsintensität (bezogen auf die Nettoumsatzerlöse) entspricht dem Vorjahresniveau.

Der Großteil unserer Emissionen in Scope 1 und 2 (standortbezogen) stammt aus dem Betrieb unserer diesel- und benzinbetriebenen Firmenfahrzeuge, dem Einsatz erdgasbetriebener Gasthermen sowie dem Zukauf von Fernwärme und Fernkälte, insbesondere am Standort Wien. Im Jahr 2023/24 ist es gelungen, die Scope 1 Emissionen zu senken, auch durch die Förderung von Elektro- oder Hybridantrieben bei Firmenfahrzeugen. Leider kam es gleich zu einem erhöhten Bedarf an eingekaufter Energie (insbesondere Fernwärme und Fernkälte), unter anderem durch ein Wachstum der Belegschaft. Wir werden diese Entwicklung in den nächsten Jahren durch Maßnahmen hinsichtlich Energieeffizienz und Energiemix adressieren.

In Scope 3 stellen zum einen das Pendeln unserer Mitarbeiter:innen und zum anderen die Beschaffung von Gütern (vor allem IT-Hardware und Server) die größten Emissionstreiber dar. Eine größere Erneuerung unserer IT-Infrastruktur stellte im Berichtszeitraum eine Herausforderung für die Reduktion der Scope 3 Emissionen dar (+37 % in Kategorie 3.1). Durch eine geringere Anzahl neu beschaffter Möbelstücke im Berichtszeitraum im Vergleich zum Vorjahr fielen die Emissionen in Kategorie 3.2 um 45 %. Positive Entwicklungen gab es

ebenso im Hinblick auf Geschäftsreisen. Die per Flugzeug oder Mietwagen zurückgelegten Kilometer wurden deutlich reduziert und stattdessen insgesamt 68 % mehr Kilometer mit dem Zug absolviert (-24 % in Kategorie 3.6). Auch beim Pendeln unserer Mitarbeiter:innen arbeiten wir daran, durch eine erhöhte Nutzung vom öffentlichen Verkehr Fortschritte zu erzielen. Durch ein Wachstum der Mitarbeiter:innenanzahl und methodische Einschränkungen (siehe „Erläuterungen zu den Kennzahlen“) sind diese Fortschritte leider noch nicht in den Berechnungen erkennbar (+15 % in Kategorie 3.7).

In der untenstehenden Tabelle werden die Kennzahlen im Zusammenhang mit den Treibhausgas-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie deren Summe dargelegt.

THG-Emissionen (in tCO <sub>2</sub> eq)	2022/23 (Rekalkulation)	2023/24	Δ 2023/24 2022/23
<b>Scope 1 THG-Bruttoemissionen</b>			
Scope 1 THG-Bruttoemissionen gesamt	51,4	49,3	-4 %
<b>Scope 2 THG-Bruttoemissionen</b>			
Scope 2 THG-Bruttoemissionen – standortbezogenen:	108,1	118,9	+10 %
Scope 2 THG-Bruttoemissionen – marktbasiert:	80,6	86,2	+7 %
<b>Scope 3 THG-Bruttoemissionen</b>			
Scope 3 THG-Bruttoemissionen gesamt	276,5	337,1	+22 %
Scope 3.1 THG-Bruttoemissionen - Güter und Dienstleistungen	119,9	164,5	+37 %
Scope 3.2 THG-Bruttoemissionen - Investitionsgüter	1	0,5	-45 %
Scope 3.3 THG-Bruttoemissionen - Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	27,9	28,8	+3 %
Scope 3.5 THG-Bruttoemissionen - Abfallaufkommen in Betrieben	0,4	0,5	+3 %
Scope 3.6 THG-Bruttoemissionen - Geschäftsreisen	9,2	6,9	-24 %
Scope 3.7 THG-Bruttoemissionen - Pendelnde Arbeitnehmer:innen	118,1	135,9	+15 %
<b>THG-Bruttoemissionen gesamt</b>			
THG-Bruttoemissionen gesamt – standortbezogenen	435,9	505,3	+16 %
THG-Bruttoemissionen gesamt – marktbasiert	408,5	472,6	+16 %

THG-Intensität je Nettoumsatzerlös	2022/23	2023/24
THG-Bruttoemissionen gesamt (standortbezogenen) je Nettoumsatzerlös [tCO <sub>2</sub> eq / Euro]	0,000016	0,000016
THG-Bruttoemissionen gesamt (marktbasiert) je Nettoumsatzerlös [tCO <sub>2</sub> eq / Euro]	0,000015	0,000015

## Erläuterungen zu den Kennzahlen

Im Rahmen unserer Berichterstattung erfassen und bewerten wir unsere Treibhausgasemissionen gemäß dem international anerkannten **Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol), insbesondere Corporate Standard, Scope 2 Guidance, Corporate Value Chain (Scope 3) Standard und Scope 3 Technical Guidance**. Bei der Auswahl der Emissionsfaktoren wurde beachtet, dass die Werte sich auf CO<sub>2</sub>eq beziehen und somit die klimawirksamen Treibhausgase CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFKW, PFC, SF<sub>6</sub> und NF<sub>3</sub> umfassen. Die Daten werden durch unser Financeteam erhoben und überwacht und mit Unterstützung des Nachhaltigkeitsteams berechnet.

Unser CO<sub>2</sub>-Fußabdruck setzt sich aus drei Scopes zusammen:

**Scope 1:** Die direkten Emissionen aus dem firmeneigenen Fuhrpark sowie der Wärme- bzw. Kälteerzeugung wurden auf Basis von Primärdaten für 2023/24 berechnet. Für die Berechnung der THG-Emissionen kamen, wie im Vorjahr, Emissionsfaktoren & Annahmen vom Umweltbundesamt, sowie der UBA-Datenbank zum Einsatz, wodurch eine Konsistenz und Vergleichbarkeit der THG-Emissionen in den Jahren 2022/23 und 2023/24 gewährleistet werden kann.

**Scope 2:** Die indirekten Emissionen aus dem Verbrauch von zugekauftem Strom, Wärme und Kälte an allen Standorten wurden im Berichtsjahr auf Basis aktualisierter Emissionsfaktoren für 2022/23 und 2023/24 berechnet. Für die Berechnungen der Fernwärme kam es zum Einsatz des UBA-Datensatzes für Fernwärme (Durchschnitt aus Österreich). Werte für zugekauften Strom wurden standortbezogen und marktbasierend errechnet auf Basis von tatsächlichen Verbrauchsmengen und Datensätzen des UBA und E-Control sowie Primärdaten von Energieversorgern.

**Scope 3:** Die Berechnung der indirekten Emissionen gemäß Scope 3 erfolgte für die relevanten Kategorien. Aufgrund begrenzter Datenverfügbarkeit wurden in Scope 3.1 ausschließlich zugekaufte Güter berücksichtigt. Weitere Scope-3-Emissionen wurden ebenfalls auf Basis verfügbarer Verbrauchsdaten ermittelt. Die getroffenen Annahmen und das methodische Vorgehen für die ausgewählten Scope-3-Kategorien lassen sich wie folgt zusammenfassen:

### 3.1) Zugekaufte Güter

Für die Berechnung der Scope-3.1-Emissionen wurde die „Hybrid Data Method“ angewendet. Verbrauchsbasierte Daten zu Lebensmitteln, Papier und IT-Equipment wurden erhoben und mithilfe von Emissionsfaktoren – einer Kombination aus lieferantenspezifischen Informationen und Durchschnittswerten – verknüpft. Eine vollständige Berechnung der Scope-3.1-Emissionen konnte im Berichtszeitraum 2022/23 und 2023/24 noch nicht umgesetzt werden. Im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung der Treibhausgasbilanzierung ist für das kommende Jahr eine systematische Erweiterung der Scope-3.1-Datenerfassung geplant. Ziel ist es, die Datenverfügbarkeit im Bereich der zugekauften Güter und Dienstleistungen zu steigern und eine ganzheitliche Betrachtung aller relevanten Emissionsquellen entlang der Lieferkette sicherzustellen – im Einklang mit den Prinzipien des GHG Protocols.

### 3.2) Investitionsgüter

Im Berichtsjahr wurden die indirekten Emissionen aus der Herstellung neu angeschaffter Büromöbel mithilfe der „average-data method“ berechnet. Eine umfassende Berechnung der Scope-3.2-Daten wurde auf Basis von angeschaffter Büroeinrichtung verbrauchsbasierend mithilfe von ADEME-Emissionsdaten durchgeführt.

### 3.3) Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie

Die indirekten Emissionen im Zusammenhang mit der Herstellung der eingesetzten Energieträger sowie der Nutzung von Fahrzeugen wurden im Berichtsjahr auf Basis der Scope 1 und 2 Emissionen mittels „average-data method“ berechnet. Dabei kam, wie auch im Vorjahr, die Datenbank des UBA Österreich (GEMIS) zum Einsatz, wobei die Daten für den Energieträger auf den Stand von 2024 aktualisiert wurden.

### 3.4) Abfallaufkommen in Betrieben

Die Emissionen im Zusammenhang mit der Trinkwasserentnahme sowie dem Aufkommen von Papier-, Rest- und Elektromüll wurden im Berichtsjahr mithilfe der „average-data method“ berechnet. Recyclingquoten wurden aus EUROSTAT-Daten zu Abfallströmen in Österreich entnommen. Eine Erhebung von Aktivitätsdaten aus den Bereichen Abwasser und Abfall fand statt. Diese diente als Grundlage für eine Berechnung der relevanten Emissionen. DEFRA 2024 v1.1. kam als Emissionsfaktorendatenbank zum Einsatz.

### 3.6) Geschäftsreisen

Die durch Geschäftsreisen verursachten Emissionen wurden im Berichtsjahr mithilfe der „average-data method“ berechnet. Datengrundlage dafür waren erhobene Informationen zu den zurückgelegten Distanzen mit verschiedenen Verkehrsmitteln sowie dokumentierte Hotelaufenthalte. Auch hier kamen Emissionsfaktoren von DEFRA 2024 v1.1 zum Einsatz.

### 3.7) Pendelnde Arbeitnehmer:innen

Für das Jahr 2022/23 wurden die Treibhausgasemissionen im Zusammenhang mit der Anfahrt zum Arbeitsplatz auf Basis einer standortübergreifenden Mitarbeiter:innenbefragung ermittelt. Die Berechnung erfolgte mittels Distanzmethode unter Anwendung eines für Österreich relevanten Emissionsfaktors. Zusätzlich wurden die Emissionen geschätzt, die durch Arbeitstage im Homeoffice verursacht wurden.

Für das Berichtsjahr 2023/24 erfolgte keine neue Mobilitätsabfrage. Der durchschnittliche CO<sub>2</sub>eq-Fußabdruck pro Mitarbeiter:in gemäß Scope 3.7 wurde auf Grundlage der Vorjahresdaten berechnet und auf die aktuelle Mitarbeiter:innenanzahl extrapoliert. Der beobachtete Anstieg der Gesamtemissionen ist deshalb im Wesentlichen auf das Wachstum der Belegschaft zurückzuführen.



# Soziales



66

Unsere Mitarbeiter:innen sind das Herzstück unseres Erfolgs. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber schaffen wir ein Umfeld, in dem sich unsere Mitarbeiter:innen wohlfühlen, wachsen und entfalten können. Unsere Kultur ist das, was uns verbindet: ein respektvoller Umgang, offener Austausch und echtes Vertrauen.

**Mag. Claudia Modarressy**

Partnerin | Tax  
Grant Thornton Austria

# Soziales

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell [S1.SBM-3]

ESRS-Standard	Thema	Aspekte unserer Geschäftstätigkeit, die mit dem genannten ESG-Thema im Zusammenhang stehen	Wesentliche Auswirkung, Risiko und/oder Chance	Klassifizierung I+ / I-; R / C	GB / WK	Zeitraum (kurz-, mittel- oder langfristig)	Potenziell / Tatsächlich
Arbeitskräfte des Unternehmens	Gesundheitsschutz und Sicherheit	Unsere Mitarbeiter:innen führen Bürotätigkeiten aus, die in der Regel sitzend erbracht werden, oftmals geistig anspruchsvoll sind und teilweise unter hohem Zeit- und Qualitätsdruck erbracht werden müssen.	Hohe kognitive Arbeitsbelastungen, mögliche Überstunden und das lange Sitzen aufgrund der Notwendigkeit von langen Arbeitszeiten in gewissen Situationen könnten sich negativ auf die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiter:innen auswirken.	I-	GB	Kurzfristig	Potenziell
			Es besteht das Risiko, dass Mitarbeiter:innen krankheitsbedingt ausfallen. Weiters besteht das allgemeine Risiko im Hinblick auf Mitarbeiter:innen (siehe Beschreibung unterhalb der Tabelle).	R	GB		-
	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Unsere Arbeitsweise ist stark klient:innenorientiert, weshalb wir in der Regel auf die Rückmeldungen und spezifischen Anforderungen unserer Klient:innen angewiesen sind – insbesondere im Hinblick auf zeitliche Vorgaben. Aus diesem Grund ist es in bestimmten Bereichen immer wieder erforderlich, Leistungen auch außerhalb der regulären Kernarbeitszeiten zu erbringen.	Hohe kognitive Arbeitsbelastungen und mögliche Überstunden aufgrund der Notwendigkeit von langen Arbeitszeiten in gewissen Situationen könnten sich negativ auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben auswirken.	I-	GB	Kurzfristig	Potenziell
			Es besteht das allgemeine Risiko im Hinblick auf Mitarbeiter:innen (siehe Beschreibung unterhalb der Tabelle).	R	GB		-
	Angemessene Entlohnung	Anforderungen an Leistung und Qualifikationen variieren zwischen Unternehmensbereichen und Karrierelevel. In der Regel sind aber fachlich sehr spezialisierte Qualifikationen erforderlich. Zudem erwarten wir von unseren Mitarbeiter:innen hochqualitative Leistungen, um den Ansprüchen unserer Klient:innen gerecht werden zu können.	Durch eine faire und transparente Entlohnung aller Mitarbeiter:innen – wie sie in Österreich üblich, jedoch international in der Branche nicht selbstverständlich ist – leistet Grant Thornton Austria einen positiven Beitrag zur Förderung fairer Vergütungspraxis. Angesichts der hohen fachlichen Anforderungen und Qualifikationen stellt Grant Thornton Austria eine leistungsgerechte und angemessene Vergütung sicher.	I+	GB	Kurzfristig	Tatsächlich
			Es besteht die allgemeine Chance im Hinblick auf Mitarbeiter:innen (siehe Beschreibung unterhalb der Tabelle). Weiters besteht die Chance der Untermauerung der Unternehmensstabilität.	C	GB		-
	Schulungen und Kompetenzentwicklung (inkl. Ausbildungsplätze)	Unsere Dienstleistungen verlangen hohe fachliche Kompetenz, ein Einsatz erprobter Methoden und ein Verständnis von fachbezogenen, regulatorischen und technologischen Veränderungen.	Grant Thornton Austria stärkt die Fachkompetenzen der Mitarbeiter:innen durch kontinuierliche Förderung von Weiterbildungen und Schulungen.	I+	GB	Kurzfristig	Tatsächlich
			Es besteht die allgemeine Chance im Hinblick auf Mitarbeiter:innen (siehe Beschreibung unterhalb der Tabelle).	C	GB		-
	Kollektivvertragliche Abdeckung	Es besteht kein spezifischer Zusammenhang zwischen der kollektivvertraglichen Abdeckung und unserer Geschäftstätigkeit. Mitarbeiter:innen sind bei vollständig individuell auszuhandelnden Dienstvertragsbedingungen oftmals in einer schwächeren Verhandlungsposition gegenüber der Dienstgeberin oder verfügen nicht über die notwendige Expertise. Dies ist eine Ursache von Ungerechtigkeit, Ungleichheit, Intransparenz und Unsicherheit. Kollektivverträge wiederum stärken faire Arbeitsbedingungen, soziale Sicherheit, transparente Lohnstrukturen und den sozialen Dialog.	Alle Mitarbeiter:innen von Grant Thornton Austria unterliegen dem gelten Kollektivvertrag in Österreich. Dadurch tragen wir positiv zu einer hohen kollektivvertraglichen Abdeckung bei.	I+	GB	Kurzfristig	Tatsächlich
			Es besteht die allgemeine Chance im Hinblick auf Mitarbeiter:innen (siehe Beschreibung unterhalb der Tabelle).	C	GB		-

ESRS-Standard	Thema	Aspekte unserer Geschäftstätigkeit, die mit dem genannten ESG-Thema im Zusammenhang stehen	Wesentliche Auswirkung, Risiko und/oder Chance	Klassifizierung I+ / I-; R / C	GB / WK	Zeitraum (kurz-, mittel- oder langfristig)	Potenziell / Tatsächlich
Arbeitskräfte des Unternehmens	Arbeitszeit	Unsere Arbeitsweise ist stark klient:innenorientiert, weshalb wir in der Regel auf die Rückmeldungen und spezifischen Anforderungen unserer Klient:innen angewiesen sind – insbesondere im Hinblick auf zeitliche Vorgaben. Aus diesem Grund ist es in bestimmten Bereichen immer wieder erforderlich, Leistungen auch außerhalb der regulären Kernarbeitszeiten zu erbringen.	Hohe kognitive Arbeitsbelastungen, mögliche Überstunden und das lange Sitzen aufgrund der Notwendigkeit von langen Arbeitszeiten in gewissen Situationen könnten sich negativ auf die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiter:innen und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben auswirken.	I-	GB	Kurzfristig	Potenziell
			Es besteht das Risiko von krankheitsbedingten Ausfällen durch physische und psychische Belastungen durch lange Arbeitszeiten. Weiters besteht das allgemeine Risiko im Hinblick auf Mitarbeiter:innen (siehe Beschreibung unterhalb der Tabelle).	R	GB		-
	Gleichstellung der Geschlechter	Es besteht kein spezifischer Zusammenhang zwischen der Gleichstellung der Geschlechter und unserer Geschäftstätigkeit. Unsere Belegschaft besteht aus weiblichen und männlichen Arbeitnehmer:innen. Historisch bedingt besteht in vielen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereichen, auch in unserer Branche, keine Gleichstellung von Frauen und Männern.	Sollte es zu einer Ungleichstellung der Geschlechter kommen (welche nicht aus bestimmten Gründen, wie zum Beispiel Mutterschutz, gerechtfertigt ist) kann dies schwerwiegende Folgen für die Betroffenen haben.	I-	GB	Kurzfristig	Potenziell
			Es besteht das allgemeine Risiko im Hinblick auf Mitarbeiter:innen (siehe Beschreibung unterhalb der Tabelle).	R	GB		-
	Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung	Es besteht kein spezifischer Zusammenhang zwischen Gewalt und Belästigung und unserer Geschäftstätigkeit. Wie bei allen Unternehmen können unsere Mitarbeiter:innen im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit Gewalt und Belästigung ausgesetzt sein.	Potenzielle, unbemerkte oder nicht gemeldete Vorfälle könnten schwerwiegende Folgen für Betroffene haben.	I-	GB	Kurzfristig	Potenziell
			Es besteht das allgemeine Risiko im Hinblick auf Mitarbeiter:innen (siehe Beschreibung unterhalb der Tabelle).	R	GB		-
	Schutz persönlicher Daten von Mitarbeiter:innen	Mitarbeiter:innendaten werden für unterschiedliche Zwecke (regulatorischer und interner Anforderungen) gespeichert und verarbeitet.	Sollte es zu Cyberangriffen und Datenlecks kommen, könnte dies zu Verlust von Mitarbeiter:innendaten führen.	I-	GB	Kurzfristig	Potenziell
			Es besteht das Risiko von rechtlichen Konsequenzen. Weiters besteht das allgemeine Risiko im Hinblick auf Mitarbeiter:innen (siehe Beschreibung unterhalb der Tabelle).	R	GB		-

Legende: I+ = Positive Auswirkung / I- = Negative Auswirkung / R = Risiko / C = Chance; GB = Geschäftsbereich / WK = Gesamte Wertschöpfungskette

### Allgemeine Risiken und Chancen in Bezug auf Mitarbeiter:innen

Grundsätzlich besteht hinsichtlich aller Nachhaltigkeitsaspekte in Bezug auf Mitarbeiter:innen das Risiko einer operativen Unterbrechung durch Beeinträchtigung des Arbeitsklimas, einer erhöhten Fluktuation, Probleme bei der Mitarbeiter:innengewinnung, sinkender Mitarbeiter:innenzufriedenheit, verminderter Arbeitseffizienz und -qualität sowie potenzieller Reputations- und Rechtsschäden.

Gleichzeitig bestehen Chancen in Bezug auf Mitarbeiter:innen durch die Verbesserung des Arbeitsklimas, einer geringeren Fluktuation, Verbesserung der Mitarbeiter:innengewinnung, steigender Mitarbeiter:innenzufriedenheit, verbesserter Arbeitseffizienz und -qualität sowie Stärkung der Außenwahrnehmung.

### Weitere Informationen zu den wesentlichen Themen der eigenen Belegschaft

Die Wesentlichkeitsanalyse hat gezeigt, dass bestimmte Risiken und Chancen nicht die gesamte Belegschaft gleichermaßen betreffen. Sexismus- und Diskriminierungsrisiken adressieren vorrangig weibliche Beschäftigte. Ein systematisches Verständnis darüber, ob Personen mit besonderen Merkmalen, in spezifischen Kontexten oder Tätigkeiten einem erhöhten Schadenrisiko ausgesetzt sind, wurde bislang jedoch nicht entwickelt. Angaben dazu, ob die negativen Auswirkungen systemisch oder einzelfallbezogen auftreten, liegen nicht vor.

**COLLABORATION**  
**Ask for help, give help.**  
We work well together.

**LEADERSHIP**  
**Have courage and inspire others.** We challenge each other to be the best we can be.

**EXCELLENCE**  
**Find a better way every time.** We never get complacent.

**AGILITY**  
**Think broadly, act quickly.**  
We thrive in change.

**RESPECT**  
**Listen and understand, be forthright.** We create honest relationships.

**RESPONSIBILITY**  
**Use influence wisely.**  
We own our actions.

# CLEARRR

## Grundsätze und Selbstverpflichtungen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens [S1-1]

### Allgemeine Grundsätze und Selbstverpflichtungen

Der Erfolg von Grant Thornton Austria basiert maßgeblich auf dem Know-how, der Motivation und dem Engagement unserer Mitarbeiter:innen. Wir verstehen uns als verantwortungsbewusster Arbeitgeber, der sich aktiv für ein gesundes, sicheres und wertschätzendes Arbeitsumfeld einsetzt. Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von Respekt, Vertrauen, Zusammenarbeit und einem offenen Dialog.

Alle Mitgliedsfirmen des Grant Thornton-Netzwerks teilen die globalen CLEARRR-Werte (Collaboration, Leadership, Excellence, Agility, Respect, Responsibility). Diese sind – trotz der Einzigartigkeit jeder Mitgliedsfirma – verbindende Elemente unserer globalen Unternehmenskultur. Sie spiegeln wider, was uns als Gemeinschaft antreibt und

unsere Unternehmenskultur ausmacht. Sie repräsentieren Handlungsprinzipien, die nach innen und außen zeigen, worauf bei Grant Thornton Austria und bei jeder anderen Grant Thornton-Mitgliedsfirma Wert gelegt wird.

Die Einhaltung sämtlicher arbeitsrechtlicher Bestimmungen und gesetzlicher Vorgaben ist für uns selbstverständlich. Als verantwortungsbewusstes Unternehmen bekennen wir uns uneingeschränkt zur Achtung und Förderung der international anerkannten Menschenrechte. Unsere Menschenrechtspolitik orientiert sich an den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte sowie an den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Wir verpflichten uns, Diskriminierung, Zwangsarbeit, Kinderarbeit und jede Form von Ausbeutung konsequent auszuschließen. Durch Schulungen, transparente Beschwerdemechanismen und Risikoanalysen stellen wir sicher, dass menschenrechtliche Sorgfaltspflichten in unseren Geschäftsprozessen verankert sind.

Grant Thornton International sowie alle Mitgliedsfirmen des Netzwerks betrachten die Förderung von Diversität in Führungspositionen und Entscheidungsgremien, insbesondere in Bezug auf Geschlecht, Alter und Nationalität, als unerlässlich. Wir gehen aktiv gegen Diskriminierung, Vorurteile und Stereotypen vor und stellen sicher, dass Karrieremöglichkeiten nicht an traditionelle Geschlechterrollen gebunden sind. In diesem Zusammenhang ist es uns besonders wichtig, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Gleichstellung der Geschlechter garantiert.

Wir wissen um die große Bedeutung einer vielfältigen Mitarbeiter:innenstruktur und schätzen die Diversität in unserem Unternehmen. Wir dulden keine Diskriminierung und Benachteiligung aufgrund Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung, Religion, politischer Meinung, nationaler Abstammung, sozialer Herkunft, ethnischen Hintergrund oder anderer Diversitätsmerkmale. Sollten Mitarbeiter:innen einen Vorfall von Diskriminierung beobachten oder selbst erleben, können sie sich an eine Person ihres Vertrauens oder an die Personalabteilung wenden oder den Fall in unserem Hinweisgeber:innenschutzsystem melden.

## Spezifische Grundsätze und Selbstverpflichtungen in Bezug auf unsere wesentlichen Themen

Unsere Selbstverpflichtungen in Bezug auf unsere wesentlichen Themen:

### Gesundheitsschutz und Sicherheit

Als Arbeitgeber tragen wir eine besondere Verantwortung für das physische und psychische Wohlbefinden unserer Mitarbeiter:innen. Wir erkennen an, dass die Anforderungen unserer Branche mit hohen Leistungsansprüchen und intensiven Arbeitsphasen verbunden sein können. Daraus leiten wir unsere Verpflichtung ab, Rahmenbedingungen zu schaffen, die Gesundheit, Ausgeglichenheit und persönliche Stabilität fördern.

### Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und Arbeitszeit

Wir sehen die Balance zwischen beruflichen Anforderungen und privaten Lebensbereichen als zentrales Element nachhaltiger Arbeitsgestaltung. Unsere Selbstverpflichtung besteht darin, Rahmenbedingungen zu schaffen, die individuelle Lebensentwürfe respektieren und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen. Wir verpflichten uns zu einer verantwortungsvollen Gestaltung von Arbeitszeitmodellen, die sowohl betriebliche Anforderungen als auch individuelle Bedürfnisse berücksichtigen.

### Angemessene Entlohnung

Wir stehen für eine faire, transparente und leistungsgerechte Vergütung. Unsere Grundhaltung ist, dass Arbeit in ihrer Vielfalt und Verantwortung angemessen anerkannt werden muss. Entlohnung verstehen wir dabei nicht nur monetär, sondern auch als Ausdruck von Wertschätzung und Gerechtigkeit.

### Schulungen und Kompetenzentwicklung

Wir begreifen Lernen als kontinuierlichen Prozess und als gemeinschaftliche Aufgabe. Unsere Selbstverpflichtung ist es, eine Kultur der Weiterentwicklung zu fördern, in der jede:r Mitarbeiter:in die Möglichkeit hat, sich fachlich und persönlich zu entfalten. Bildung und Wissenstransfer sind für uns zentrale Pfeiler unternehmerischer Zukunftsfähigkeit.

### Kollektivvertragliche Abdeckung

Wir unterstützen die Prinzipien der Sozialpartner:innenschaft und fördern die Vertretung von Dienstnehmer:innen durch Gewerkschaften, um eine faire und gerechte Arbeitsbeziehung zu gewährleisten. Wir bekennen uns zur Einhaltung aller kollektivvertraglichen Bestimmungen. Darüber hinaus sehen wir es als unsere Pflicht, über kollektivvertragliche Mindeststandards hinauszugehen, wo immer dies im Sinne fairer und transparenter Arbeitsbedingungen möglich ist.

### Gleichstellung der Geschlechter und Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Wir setzen uns mit Überzeugung für die Gleichstellung von Frauen ein – für faire Chancen, gleiche Rechte und eine Arbeitswelt, in der Vielfalt zählt. Wir dulden keinerlei Form von Gewalt, Belästigung oder Diskriminierung (inkl. Entgeltdiskriminierung). Unsere Grundhaltung ist klar: Der Schutz der persönlichen Integrität und Würde jeder einzelnen Person hat oberste Priorität. Wir verpflichten uns zu einer Unternehmenskultur, die von Respekt und Achtsamkeit geprägt ist.

### Schutz persönlicher Daten von Mitarbeiter:innen

Der Schutz personenbezogener Daten ist für uns ein Ausdruck von Verantwortung und Vertrauen. Wir verpflichten uns zur Einhaltung höchster Datenschutzstandards und zum sensiblen, rechtskonformen Umgang mit allen Informationen, die uns im Rahmen des Arbeitsverhältnisses anvertraut werden. Die Regelungen dazu sind in der Richtlinie zur Datenaufbewahrung definiert.



Dass wir unsere Selbstverpflichtungen ernst nehmen und aktiv leben, zeigt sich auch in der externen Anerkennung unserer Bemühungen: Grant Thornton Austria wurde mit der Auszeichnung „Leading Employer“ geehrt und zählt damit zu den Top 1 % der Arbeitgeber:innen in Österreich. Diese Auszeichnung zählt zu den umfassendsten Arbeitgeber:innen-Rankings und würdigt Unternehmen, die sich durch herausragende Arbeitsbedingungen, Innovationskraft, Mitarbeiter:innenzufriedenheit und gesellschaftliche Verantwortung auszeichnen.



## Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in Bezug auf Auswirkungen [S1-2]

Die Einbindung der Mitarbeiter:innen in Entscheidungsprozesse und Maßnahmen mit potenziellen Auswirkungen auf soziale und arbeitsbezogene Belange ist ein zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur. Wir setzen auf eine offene, dialogorientierte Kommunikation und vielfältige Beteiligungsformate. Regelmäßige Mitarbeiter:innenbefragungen, persönliche Gespräche sowie informelle Formate wie Management-Afterwork-Veranstaltungen schaffen Raum für Feedback, Anregungen und den Austausch über aktuelle Entwicklungen. Das Management Team versteht sich als jederzeit ansprechbar und pflegt eine Kultur des offenen Ohrs, um Anliegen frühzeitig zu erkennen und in Entscheidungsprozesse einfließen zu lassen. Die Berücksichtigung der Mitarbeiter:innenperspektive erfolgt systematisch: Ergebnisse aus Befragungen und Rückmeldungen aus Gesprächen werden analysiert und fließen in die Planung und Umsetzung von Maßnahmen ein – etwa im Bereich Arbeitsbedingungen, Weiterbildung oder Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben. Die Verantwortung für die Einbindung liegt auf Führungsebene, insbesondere bei den Partner:innen, welche die Rückmeldungen regelmäßig in strategischen Meetings diskutieren und entsprechende Maßnahmen ableiten. Das People & Culture-Team unterstützt bei der Durchführung der Mitarbeiter:innenbefragung und koordiniert die Durchführung der entsprechenden Maßnahmen. Der Belegschaft steht außerdem ein Hinweisgeber:innensystem (siehe Kapitel „**Maßnahmen im Zusammenhang mit Business Conduct / Geschäftsgebaren**“) zur Verfügung, das Schutz vor Repressalien durch die Gewährleistung der Anonymität bietet.

Zur Bewertung der Wirksamkeit dieser Einbindungsprozesse werden die Ergebnisse der Mitarbeiter:innenbefragungen sowie qualitative Rückmeldungen aus Gesprächen herangezogen. Eine kontinuierliche Verbesserung der Formate und Kommunikationswege wird angestrebt, um die Relevanz und Wirkung der Einbindung langfristig zu sichern.

## Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte Bedenken äußern können [S1-3]

Grant Thornton Austria misst dem Schutz und Wohlbefinden seiner Mitarbeiter:innen höchste Bedeutung bei und hat klare Verfahren etabliert, um potenziell negative Auswirkungen in zentralen Bereichen wie Gesundheitsschutz und Sicherheit, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Arbeitszeitgestaltung, Gleichstellung der Geschlechter, Schutz vor Gewalt und Belästigung sowie Datenschutz systematisch zu identifizieren und zu verbessern. Zur frühzeitigen Erkennung von Herausforderungen und zur kontinuierlichen Verbesserung dienen mehrere niedrigschwellige Kommunikationskanäle, welche bereits im Kapitel „Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in Bezug auf Auswirkungen [S1-2]“ beschrieben wurden.

Konkrete Maßnahmen zur Verbesserung werden auf Basis der Rückmeldungen entwickelt, etwa durch Anpassungen bei Arbeitszeitmodellen, gezielte Gesundheitsförderungsprogramme und durch technische und organisatorische Maßnahmen zum Schutz personenbezogener Daten. Die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung dieser Maßnahmen liegt bei den Partner:innen in enger Abstimmung mit dem People & Culture-Team und den jeweiligen Fachverantwortlichen. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird regelmäßig überprüft – unter anderem durch Folgeumfragen, Feedbackgespräche und die Analyse von unterschiedlichen Kennzahlen.

## Maßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens [S1-4]

Unsere Maßnahmen im Zusammenhang mit unserer eigenen Belegschaft sind vielfältig. Im weiteren Kapitel beschreiben wir welche Maßnahmen konkret gesetzt wurden um die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu adressieren.

Maßnahmenübersicht für wesentliche Themem im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens										
Wichtige Maßnahmen										
Wesentliche Themen	Bereitstellung hochqualitativer Arbeitsplätze	Förderung von Gesundheitsmaßnahmen und Sport	Messung & Reduktion von Überstunden	Förderung von Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und flexibler Arbeitszeitmodelle	Förderung von Teamaktivitäten	Bekennnis zu angemessener Entlohnung und kollektivvertraglicher Abdeckung	Unterstützung von Weiterbildung und Kompetenzaufbau	Sensibilisierung von Führungskräften	Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung	System zum Management von Mitarbeiter:innendaten
Gesundheitsschutz und Sicherheit	●	●	●	●	●				●	
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben			●	●	●					
Angemessene Entlohnung			●			●				
Schulungen und Kompetenzentwicklung (inkl. Ausbildungsplätze)							●			
Kollektivvertragliche Abdeckung						●				
Arbeitszeit			●	●		●				
Gleichstellung der Geschlechter				●		●		●	●	
Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung								●	●	
Schutz persönlicher Daten von Mitarbeiter:innen										●

### Bereitstellung hochwertiger Arbeitsplätze

Wir erfüllen nicht nur die gesetzlichen Anforderungen und Standards für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, sondern informieren unsere Mitarbeiter:innen auch regelmäßig über präventive Maßnahmen. Zusätzlich erfolgt eine externe Überprüfung unserer Einhaltung der gesetzlichen Mindestanforderungen durch das Arbeitsinspektorat bzw. die externe Sicherheitsfachkraft. An jedem unserer Standorte stehen all unseren Mitarbeiter:innen moderne und helle Arbeitsplätze zur Verfügung. Die Zimmer sind mit modernem Equipment, ergonomischen Bürosesseln und großzügigen Tischen ausgestattet. Zudem befinden sich alle Standorte in zentraler Lage und sind gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar. Darüber hinaus ist die Umgebung durch einladende Plätze sowie einer Vielzahl an Restaurants, Lebensmitteleinzelhändler:innen, Banken, Apotheken und anderen Einkaufsmöglichkeiten attraktiv und lädt dazu ein, sich wohlfühlen.

### Förderung von Gesundheitsmaßnahmen und Sport

Um die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen zu fördern, werden bei Grant Thornton Austria eine Vielzahl an Sportarten, wie etwa Fußball, Beachvolleyball oder das jährliche Ski-Wochenende angeboten. Auch die Teilnahme unserer Mitarbeiter:innen an unterschiedlichen Lauf-Events wird unterstützt und rege genützt. Durch die Kooperation mit unterschiedlichen Fitnessstudios bieten wir unseren Mitarbeiter:innen eine vergünstigte Mitgliedschaft an. Ferner gibt es ein großzügiges Obstangebot und diverse Heißgetränke zur freien Entnahme. Die Mitarbeiter:innen am Standort in Wien haben regelmäßig die Möglichkeit, die Dienste einer Arbeitsmedizinerin in Anspruch zu nehmen. Deren Leistungsspektrum umfasst gesundheitliche Beratung zu unterschiedlichsten Themen, wie beispielsweise Infektionskrankheiten, genereller Impfstatus oder Sitzergonomie. Zudem werden gratis bzw. vergünstigte Impfungen (z.B. Grippe, FSME) angeboten.



### Messung & Reduktion von Überstunden

Es ist uns ein großes Anliegen, Bewusstsein für übermäßige Arbeitsstunden zu schaffen und diesen gezielt entgegenzuwirken – etwa durch bewusst geplanten Überstundenabbau und die Einstellung zusätzlicher Mitarbeiter:innen. Zudem halten wir unsere Führungskräfte an, mit gutem Beispiel voranzugehen. Der weitaus überwiegende Teil der Mitarbeiter:innen von Grant Thornton Austria hat darüber hinaus Gleitzeitvereinbarungen, in denen Überstunden in Form von Zeitausgleich abgebaut werden können. Seit der Einführung eines Dashboards für Manager:innen Ende des Jahres 2020, sehen diese auf einen Blick, wie viele Überstunden in ihrem Team geleistet werden und können bei vielen Überstunden proaktiv gegensteuern.

### Förderung von Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und flexibler Arbeitszeitmodelle

Durch flexible Arbeitszeitmodelle, wie Gleitzeit, und die Option, im Homeoffice zu arbeiten, schaffen wir für unsere Mitarbeiter:innen Flexibilität und erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

### Förderung von Teamaktivitäten

Gemeinsame Aktivitäten im Team sind ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur und werden aktiv gefördert. In kleineren Teams können gemeinsam Freizeitaktivitäten, wie etwa E-Bike-Touren, Picknicks oder Go-Kart-Rennen, durchgeführt werden. Das Feedback zeigt, dass diese Teamevents von allen Beteiligten sehr geschätzt werden und einen positiven Einfluss auf den Teamspirit haben.

## Bekennung zu angemessener Entlohnung und kollektivvertraglicher Abdeckung

Alle Angestellten unterliegen dem Kollektivvertrag für „Angestellte bei Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen“. Alle Arbeiter:innen sind durch das österreichische Arbeits- und Sozialversicherungsgesetz sozial abgedeckt. Bei der Bezahlung unserer Mitarbeiter:innen halten wir uns an alle gesetzlichen und kollektivvertraglichen Vorgaben. Die Festlegung der Bezüge erfolgt diskriminierungsfrei aufgrund objektiver Kriterien, wie zum Beispiel Berufserfahrung, Qualifikation, Verantwortung und Leistung. Wir legen großen Wert darauf, keine Unterschiede in der Bezahlung von Frauen und Männern in vergleichbaren Positionen mit ähnlicher Erfahrung zu machen. Zusätzlich erhalten unsere Mitarbeiter:innen zahlreiche Benefits und Vergünstigungen, die zwischen den Standorten leicht variieren können.

## Unterstützung von Weiterbildung und Kompetenzaufbau

Grant Thornton Austria legt großen Wert auf kontinuierliche Weiterbildung, die bereichsspezifisch organisiert wird. Mitarbeiter:innen steht ein jährliches Fortbildungsbudget zur Verfügung, um individuelle Lernziele zu verfolgen, die im Rahmen der jährlichen Mitarbeiter:innengespräche definiert werden. Zusätzlich wurde ein Schulungsprogramm für Nachhaltigkeit eingeführt, um das Bewusstsein für verantwortungsvolles Handeln im Unternehmen zu stärken. Die Schulungen dienen nicht nur der Vertiefung und Aktualisierung von Fachwissen, sondern fördern auch Kompetenzen in den Bereichen Soft Skills, Führung, Digitalisierung, Cybersecurity sowie in gesetzlichen und regulatorischen Themen. Weitere Aus- und Fortbildungsprogramme werden von unseren Mitarbeiter:innen zu relevanten Themen aufgrund der gesetzlichen Fortbildungsverpflichtung für Berufsberechtigte absolviert. Nähere Informationen dazu können dem [Transparenzbericht](#) entnommen werden. Unsere Führungskräfte spielen eine zentrale Rolle für den Unternehmenserfolg. Um sie in ihrer Verantwortung zu stärken, arbeiten wir mit einer externen Trainerin zusammen, die praxisnahe Trainings anbietet. Darüber hinaus ermöglicht das internationale Grant Thornton-Netzwerk den Austausch mit Führungskräften weltweit.

Studierende erhalten durch Praktika bei uns die Möglichkeit einen fundierten Einblick unsere Tätigkeiten zu erhalten und werden durch erfahrene Kolleg:innen begleitet. Wir bieten außerdem eine hochwertige Ausbildung im Lehrberuf der Steuerassistenten an. Zusätzlich unterstützen wir die Ausbildung zum/zur Steuerberater:in und Wirtschaftsprüfer:in, die neben praktischen und teils akademischen Erfahrungen auch die Berufsberechtigungsprüfung erfordert.

Zusätzlich finden Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen im Rahmen des Mitarbeiter:innengesprächs statt. Dabei werden unter anderem Zielerreichungen, Entwicklungspotenziale und Kompetenz besprochen und bewertet.

## Sensibilisierung von Führungskräften

Im Rahmen der Führungskräftetrainings wird gezielt auf bestehende strukturelle Benachteiligungen von Frauen im beruflichen Kontext eingegangen. Dabei liegt ein besonderer Fokus auf der Sensibilisierung von Führungskräften für geschlechtsspezifische Ungleichheiten, die sich sowohl in alltäglichen Entscheidungsprozessen als auch in der Unternehmenskultur widerspiegeln können. Ziel ist es, ein tieferes Verständnis für unbewusste Vorurteile (Unconscious Bias) zu fördern und Führungspersonen dazu zu befähigen, aktiv zu einer inklusiveren und chancengerechteren Arbeitsumgebung beizutragen.

## Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung

Um Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz wirksam vorzubeugen, setzt Grant Thornton Austria auf eine Kombination aus präventiven, strukturellen und unterstützenden Maßnahmen. Eine zentrale Rolle spielt dabei die offene Unternehmenskultur, die durch regelmäßige Kommunikation, Führungskräfte-Sensibilisierung und eine gelebte Feedbackkultur gestärkt wird. Mitarbeiter:innen werden ermutigt, auch sensible Themen offen anzusprechen – sei es im direkten Gespräch mit Führungskräften, über das People & Culture-Team oder über eine externe

Ombudsstelle, via unseres Hinweisgeber:innenschutzsystem (siehe Kapitel „[Maßnahmen im Zusammenhang mit Business Conduct / Geschäftsgebaren](#)“), die absolute Vertraulichkeit und Anonymität gewährleistet. Neue Mitarbeiter:innen werden bereits im Onboarding über die internen Verhaltensrichtlinien informiert.

## System zum Management von Mitarbeiter:innendaten

Wir stellen sicher, dass Daten nur so lange aufbewahrt werden, wie es zur Erfüllung des Zwecks, für den sie erhoben wurden, sowie unter Berücksichtigung der gesetzlich normierten Aufbewahrungspflichten und -fristen erforderlich ist, und dass sie vollständig gelöscht werden, wenn sie nicht mehr benötigt werden. Die Notwendigkeit, Daten aufzubewahren, hängt stark von der Art der Daten und dem Zweck ab, für den sie erhoben wurden. Die umfangreichen Maßnahmen zum Schutz von Mitarbeiter:innendaten werden regelmäßig evaluiert.

## Ziele im Zusammenhang mit den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der Arbeitskräfte des Unternehmens [S1-5]

Grant Thornton Austria verfügt aktuell über keine messbaren ergebnisorientierten Ziele, die den ESRS-Mindestanforderungen gemäß MDR-T entsprechen, hat sich jedoch Vorhaben gesetzt, um die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu adressieren. Diese sind im Kapitel „[Unsere nachhaltigkeitsbezogenen strategischen Handlungsfelder](#)“ zu finden.

## Kennzahlen und Bewertungsmethoden

### Merkmale der Arbeitnehmer:innen des Unternehmens [S1-6]

Per Stichtag 30.09.2024 beschäftigte Grant Thornton Austria 256 Mitarbeiter:innen an den drei Standorten Wien, Wiener Neustadt und Klagenfurt. 65 % der Mitarbeiter:innen sind weiblich. Fast alle Beschäftigten (rund 98 %) haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Bei den Arbeitnehmer:innen mit befristeten Verträgen handelt es sich um Praktikant:innen. Rund 40 % der Arbeitnehmer:innen sind Teilzeitbeschäftigte, wobei circa 70 % davon weibliche Arbeitnehmer:innen sind. Insgesamt haben 53 Personen Grant Thornton Austria im Jahr 2023/24 verlassen.

### Erläuterungen zu den Kennzahlen

Bei der Berechnung der Arbeitnehmer:innen wurden alle Angestellten, Arbeiter:innen und nicht angestellten Partner:innen berücksichtigt. Werkvertragsnehmer:innen wurden bei der Gesamtbetrachtung exkludiert und separat angeführt. Die Arbeitnehmer:innenfluktuation wurde berechnet aus der Gesamtzahl der Austritte (Kündigung durch Arbeitnehmer:in oder Arbeitgeber:in, einvernehmliche Lösung, Zeitablauf, Entlassung, Ruhestand) und dem durchschnittlichen Personalstand der Angestellten, Arbeiter:innen und nicht angestellten Partner:innen. Praktikant:innen werden bei der Berechnung der Mitarbeiter:innenfluktuation und Austritte nicht berücksichtigt.

Arbeitnehmer:innen aufgeschlüsselt nach Art des Vertrags und nach Geschlecht (Personenanzahl)															
	Weiblich			Männlich			Sonstige			Keine Angaben			Insgesamt		
	2021/22	2022/23	2023/24	2021/22	2022/23	2023/24	2021/22	2022/23	2023/24	2021/22	2022/23	2023/24	2021/22	2022/23	2023/24
Zahl der Arbeitnehmer:innen	142	152	167	85	95	89	0	0	0	0	0	0	227	247	256
Unterscheidung nach Beschäftigungsverhältnis															
Zahl der Arbeitnehmer:innen mit unbefristeten Arbeitsverträgen	142	152	161	85	95	89	0	0	0	0	0	0	227	247	250
Zahl der Arbeitnehmer:innen mit befristeten Arbeitsverträgen	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Zahl der Abrufkräfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Unterscheidung nach Vollzeit- und Teilzeitkräften															
Zahl der Vollzeitkräfte	77	78	91	62	58	60	0	0	0	0	0	0	139	136	151
Zahl der Teilzeitkräfte	65	74	76	23	37	29	0	0	0	0	0	0	88	111	105
Weitere Arbeitskräfte															
Zahl der Werkvertragsnehmer:innen	2	2	4	3	2	5	0	0	0	0	0	0	5	4	9

Arbeitnehmer:innen des Unternehmens aufgeschlüsselt nach Geschlecht (Personenanzahl)			
	2021/22	2022/23	2023/24
Männlich	73	78	89
Weiblich	138	148	167
Divers	0	0	0
Keine Angaben	0	0	0
<b>Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen</b>	211	226	256

Arbeitnehmer:innenfluktuation			
	2021/22	2022/23	2023/24
Gesamtzahl der Austritte	39	51	53
Quote der Arbeitnehmer:innenfluktuation	18%	21%	21%

## Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog [S1-8]

Alle Angestellten bei Grant Thornton Austria (100% ) sind vom Kollektivvertrag für „Angestellte bei Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen“ erfasst. Alle Arbeiter:innen sind durch das österreichische Arbeits- und Sozialversicherungsgesetz sozial abgedeckt. Aktuell gibt es keinen Betriebsrat.

## Diversitätskennzahlen [S1-9]

Die Diversität in der obersten Führungsebene zeigt, dass hinsichtlich der Geschlechterverteilung bereits Fortschritte erzielt wurden: Frauen stellen 40 % der Führungskräfte, was auf eine positive Entwicklung in Richtung Geschlechterparität hinweist. In Bezug auf die Altersstruktur zeigt sich, dass die Personen der obersten Führungsebene zu 56 % zwischen 31 und 50 Jahre alt sind und zu 44 % über 50 Jahre alt sind.

Geschlechterverteilung auf oberster Führungsebene						
	Personenzahl			Prozentsatz		
	2021/22	2022/23	2023/24	2021/22	2022/23	2023/24
Weiblich	9	16	17	28 %	39 %	40 %
Männlich	21	25	26	72 %	61 %	60 %
Divers	0	0	0	0 %	0 %	0 %
Gesamt	30	41	43			

Altersverteilung auf oberster Führungsebene						
	Personenzahl			Prozentsatz		
	2021/22	2022/23	2023/24	2021/22	2022/23	2023/24
Bis 30	0	0	0	0	0	0 %
Zwischen 31 und 50	16	25	24	53 %	58 %	56 %
Über 50	14	18	19	47 %	42 %	44 %
Gesamt	30	43	43			

Altersverteilung der Arbeitnehmer:innen						
	Personenzahl			Prozentsatz		
	2021/22	2022/23	2023/24	2021/22	2022/23	2023/24
Bis 30	79	82	99	34 %	34 %	39 %
Zwischen 31 und 50	115	124	121	51 %	51 %	47 %
Über 50	33	37	36	15 %	15 %	14 %
Gesamt	227	243	256			

### Erläuterungen zu den Kennzahlen

Die Daten wurden zum Stichtag 30.09.2024 erhoben.  
Die oberste Führungsebene umfasst alle Partner:innen und Senior Manager:innen. Werkvertragsnehmer:innen wurden bei der Altersverteilung der Arbeitnehmer:innen nicht inkludiert.

### Kennzahl für angemessene Entlohnung [S1-10]

Grant Thornton Austria bestätigt, dass im Berichtszeitraum 2023/24 sämtliche Mitarbeiter:innen an allen österreichischen Standorten ein Gehalt / einen Lohn bezogen haben, die / der mindestens den jeweils einschlägigen kollektivvertraglichen sowie gesetzlichen Mindest- bzw. Referenzvergütungen entspricht und damit die maßgeblichen Benchmarks für eine angemessene Entlohnung erfüllt. Darüber hinaus wird in vielen Fällen über dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt bezahlt, um Leistung, Qualifikation und Erfahrung angemessen zu honorieren.

### Kennzahl für soziale Absicherung [S1-11]

Alle Mitarbeiter:innen (100% ) bei Grant Thornton sind umfassend sozial abgesichert aufgrund der kollektivvertraglichen Abdeckung, sowie dem geltenden österreichischen Arbeits- und Sozialversicherungsrecht. Die soziale Absicherung umfasst zentrale Lebensbereiche und bietet Schutz im Falle von Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfällen sowie bei Erwerbsunfähigkeit. Darüber hinaus sind auch Karenzzeiten und Pflegefreistellungen sowie die Absicherung im Ruhestand gewährleistet. Die oben genannten Leistungen werden durch die verpflichtende Anmeldung aller Mitarbeiter:innen bei den österreichischen Sozialversicherungsträger:innen sowie durch die Einhaltung des Kollektivvertrags gewährleistet. Interne Compliance-Prozesse stellen sicher, dass neue Mitarbeiter:innen unmittelbar bei Eintritt korrekt registriert werden und jederzeit lückenloser Versicherungsschutz besteht.

### Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung [S1-13]

Die Mehrheit der Mitarbeiter:innen (68 %) hat an Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen dieses Jahr teilgenommen und ist somit in strukturierte Feedback- und Entwicklungsprozesse eingebunden. Die Leistungs- und Laufbahnbeurteilung wird im Rahmen des regelmäßig stattfindenden Gesprächs zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter:innen durchgeführt. Weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl der Mitarbeiter:innen, die an Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilnehmen werden aktuell evaluiert. Durchschnittlich absolvieren Mitarbeiter:innen Schulungen und Weiterbildungen im Rahmen von rund 39 Stunden pro Jahr, was auf ein insgesamt hohes Engagement in der Weiterbildung und eine aktive Lernkultur hinweist.

Weiterbildung und Kompetenzentwicklung der Arbeitnehmer:innen					
	Weiblich	Männlich	Divers	Gesamt	
	2023/24			2022/23	2023/24
Prozentsatz der Arbeitnehmer:innen, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben	69 %	66 %	0	62 %	<b>68 %</b>
Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden pro Arbeitnehmer:in	40	36	0	32	<b>39</b>

## Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit [S1-14]

Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter:innen ist uns ein wichtiges Anliegen. Alle Mitarbeiter:innen (100%) sind auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt, welche sich vor allem aufgrund der arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Österreich ergeben. Leider hatten im Berichtszeitraum zwei Mitarbeiter:innen einen Unfall am Arbeitsweg. Wir bedauern die Vorfälle sehr und sind froh, dass unsere Kolleg:innen wieder genesen sind.

## Übergreifende Kennzahlen zur Mitarbeiter:innenzufriedenheit

Psychische Gesundheit ist ein zentraler Faktor für die Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter:innen. Deswegen führen wir regelmäßig Mitarbeiter:innenbefragungen durch. Ein wichtiger Indikator für unsere Unternehmenskultur ist der Psychological Safety Score, der zeigt, wie sicher sich unsere Mitarbeiter:innen fühlen, zwischenmenschliche Risiken einzugehen. 89% (Vorjahr: 85%) fühlen sich bei Grant Thornton Austria emotional sicher – ein Wert, der dem globalen Grant Thornton-Durchschnitt entspricht. Besonders positiv wurde das Zugehörigkeitsgefühl, der Zusammenhalt, die Hilfsbereitschaft im Team und die Entwicklungsmöglichkeiten bewertet. Unser Mitarbeiter:innen-Empfehlungsprogramm unterstreicht das Vertrauen in unser Arbeitsumfeld: Rund 30% (Vorjahr 23%) der Neueinstellungen erfolgen über Empfehlungen. Für jede erfolgreiche Empfehlung gibt es eine attraktive Prämie. Diese Entwicklungen spiegeln sich auch im Net Promoter Score wider, der im Vergleich zum Vorjahr um 15% gestiegen ist und nun bei 17 liegt. Die vormals berichtete Kennzahl „Health-Safety-Ratio“ wird aufgrund einer Kennzahlenüberarbeitung nicht mehr berichtet.

Gesundheitsschutz und Sicherheit der Arbeitnehmer:innen		
	2022/23	2023/24
Prozentsatz der Personen unter den Arbeitskräften, die auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt	100 %	<b>100 %</b>
Zahl der Todesfälle, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zurückzuführen sind	0	<b>0</b>
Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	0	<b>2</b>
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	0	<b>0,01 %</b>

Indikatoren für psychische Gesundheit & Mitarbeiter:innenzufriedenheit		
	2022/23	2023/24
Psychological Safety Score	85 %	<b>89 %</b>
Net Promoter Score	15	<b>17</b>
Neueinstellungen aufgrund von Mitarbeiter:innenempfehlungen	23 %	<b>30 %</b>

### Erläuterungen zu den Kennzahlen

Für die Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle wurde die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle durch die Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden multipliziert mit 1 000 000 und pro 1000 Mitarbeiter:innen angegeben. Die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden aller Mitarbeiter:innen wurde dabei geschätzt.

### Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben [S1-15]

Alle Angestellte (100%) bei Grant Thornton Austria haben aufgrund des Kollektivvertrags von arbeitsrechtlichen Bestimmungen Anspruch auf eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen. Insgesamt haben 22 % der Frauen und 9 % der Männer eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen. Diese umfassten Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaube sowie Freistellungen zur Pflege von Angehörigen.

### Vergütungskennzahlen [S1-16]

Das Vergütungssystem von Grant Thornton Austria ist geschlechtsneutral ausgestaltet und gewährleistet eine faire und diskriminierungsfreie Bezahlung. Es bestehen keine Unterschiede in der Vergütung aufgrund des Geschlechts. Der Wert des unbereinigten Gender Pay Gap liegt mit 22,0 % leicht über dem österreichischen Durchschnitt und ist auf strukturelle Faktoren zurückzuführen. Diese strukturellen Faktoren sind besonders in der Branche „Consulting, Wirtschaftsprüfung und Recht“ eine Herausforderung.

Die Einkommensunterschiede ergeben sich insbesondere aus der ungleichen Verteilung der Geschlechter über die Funktionsebenen (Grades) hinweg. So sind Frauen überdurchschnittlich häufig in Verwaltungs- und Stabsfunktionen vertreten, während mehr Männer auf Partner:innenebene vertreten sind. Zudem ist der Anteil an Teilzeitbeschäftigung bei Frauen höher, was sich ebenfalls auf das durchschnittliche Jahresgehalt auswirkt. Der bereinigte Gender Pay Gap vergleicht die Vergütung innerhalb gleichwertigen Grades. Der geringe Unterschied von 1,1 % weist auf eine weitgehend gleichwertige Bezahlung innerhalb vergleichbarer Positionen hin und unterstreicht die Wirksamkeit unseres geschlechtsneutralen Vergütungssystems. Unser Anspruch ist eine vollständige Beseitigung dieses Unterschieds.

Kennzahl für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben						
	Weiblich	Männlich	Gesamt	Weiblich	Männlich	Gesamt
	2022/23			2023/24		
Prozentsatz der Arbeitnehmer, die eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	Die Kennzahl wurden im Vorjahr nicht offengelegt.			22 %	9 %	17 %

Vergütungskennzahlen		
	2022/23	2023/24
Unbereinigter Gender Pay Gap	Die Kennzahlen wurden im Vorjahr nicht offengelegt.	
Bereinigter Gender Pay Gap (nach Grades)	1,1 %	

### Erläuterungen zu den Kennzahlen

Für die Berechnung der Vergütungskennzahlen wurde das Entgelt inklusive etwaige Prämien und Sachbezüge aller Mitarbeiter:innen, bereinigt auf FTE-Basis, berücksichtigt. Nicht berücksichtigt wurden unter anderem Gewinnausschüttungen an Partner:innen. Der unbereinigte Gender Pay Gap (geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle) wurde aus dem Durchschnitt der unbereinigten Verdienstgefälle aller Mitarbeiter:innen anhand der durchschnittlichen Bruttostundenvergütung der weiblichen und männlichen Mitarbeiter:innen ermittelt. Für den bereinigten Gender Pay Gap wurde für jeden Grade der unbereinigte Gender Pay Gap ermittelt und daraus anschließend der Durchschnitt berechnet.

### Kennzahl zu Datenschutzverstößen von Mitarbeiter:innendaten

Es gab keine meldepflichtigen Datenschutzverstöße von Mitarbeiter:innendaten im Berichtszeitraum.

### Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten [S1-17]

Im Berichtszeitraum sind uns keine Vorfälle und Beschwerden in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen bekannt geworden, daher waren keine Wiedergutmachungsmaßnahmen erforderlich.

Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten			
	2021/22	2022/23	2023/24
Gesamtzahl der gemeldeten Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	0	0	0
Zahl der eingereichten Beschwerden, die über Kanäle, über die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	0	0	0
Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den Fällen von Diskriminierung, Belästigung und eingereichten Beschwerden	0	0	0
Zahl der schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	0	0	0
Gesamtbetrag der Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den schwerwiegenden Vorfällen in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	0	0	0



# Governance



66

Als Wirtschaftsprüfer:innen und Steuerberater:innen tragen wir Verantwortung für Transparenz, Stabilität und Fairness im Wirtschaftssystem. Unsere Arbeit schafft belastbare Entscheidungsgrundlagen, fördert regelkonformes Verhalten und stärkt das Vertrauen in Märkte und Institutionen. Nachhaltigkeit bedeutet für uns, wirtschaftliche Integrität mit gesellschaftlichem Mehrwert zu verbinden - heute und für kommende Generationen.

**Dr. Raphael Holzinger**

Partner | Head of Tax  
Grant Thornton Austria

# Governance

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Unternehmensführung und dem Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell [G1.SBM-3]

ESRS-Standard	Thema	Aspekte unserer Geschäftstätigkeit, die mit dem genannten ESG-Thema im Zusammenhang stehen	Wesentliche Auswirkung, Risiko und/oder Chance	Klassifizierung I+ / I-; R / C	GB / WK	Zeitraum (kurz-, mittel- oder langfristig)	Potenziell / Tatsächlich
Governance	Dolose Handlungen / Fraud (u.a. Geldwäsche, Korruption)	Im Rahmen der Durchführung von Projekten zur Beratung und Prüfung könnte Grant Thornton Austria mit dolosen Handlungen unserer Klient:innen in Verbindung geraten. Unsere forensischen Dienstleistungen leisten einen Beitrag zur Aufklärung doloser Handlungen.	Auch wenn die Aufdeckung von dolosen Handlungen nicht Teil unseres Wirtschaftsprüfungsmandats ist, können wir in diesem Zusammenhang mit dolosen Handlungen in Verbindung geraten. Diese können das Vertrauen in das Wirtschaftssystem schwächen.	I-	GB / WK	Kurzfristig	Potenziell
			Unsere forensischen Dienstleistungen tragen zur Aufklärung und Prävention von dolosen Handlungen bei.	I+	WK	Kurzfristig	Tatsächlich
			Ein Zusammenhang zwischen unserer Wirtschaftsprüfungstätigkeit und dolosen Handlungen kann die finanzielle Stabilität des Unternehmens stark gefährden, da das Vertrauen unserer Klient:innen in unsere Dienstleistung sinkt.	R	GB	Kurzfristig	-
			Durch die Aufdeckung und Prävention von dolosen Handlungen (vor allem im Rahmen unserer forensischen Dienstleistungen) stärken wir das Vertrauen unserer Klient:innen und erhöhen die Klient:innenzufriedenheit und schaffen Möglichkeiten für Umsatzwachstum.	C	GB	Kurzfristig	-
	Unabhängigkeit sowie Vermeidung von Interessenskonflikten	Typische Herausforderungen unseres Geschäftsmodells sind mögliche Konflikte zwischen Beratungs- und Prüfungstätigkeiten, mögliche Widersprüche zwischen Klient:inneninteressen und fachlicher Sachlage, mögliche wirtschaftliche Eigeninteressen von handelnden Personen sowie mögliche persönliche Naheverhältnisse.	Im Rahmen der Durchführung von Projekten zur Beratung und Prüfung könnten wir die Unabhängigkeit nicht wahren und in Interessenskonflikte geraten. Dies könnte das Vertrauen in die Stabilität des Wirtschaftssystems schwächen.	I-	GB / WK	Kurzfristig	Potenziell
			Verstöße gegen die Unabhängigkeit, Interessenskonflikte und Korruption bergen ein kritisches Reputationsrisiko.	R	GB	Kurzfristig	-
	Qualität der Dienstleistungen	Ergebnisse unserer Dienstleistungen sind oftmals eine kritische Entscheidungsgrundlage für nachgelagerte Akteur:innen und Gegenstand komplexer gesetzlicher Anforderungen.	Qualitätsmängel bei Beratungs-, Prüfungs- und Outsourcingprojekten (z.B. Rechenfehler, fehlerhafte Beurteilungen, Fristversäumnisse) können zu schwerwiegenden Folgen bei unseren Geschäftspartner:innen führen (z.B. Haftung für Folgeschäden, Strafzahlungen, Nachzahlungen, rechtliche Auseinandersetzungen)	I-	WK	Kurzfristig	Potenziell
			Die hohe Qualität unserer Dienstleistung trägt zum Vertrauen und Stabilität des Wirtschaftssystems bei.	I+	WK	Kurzfristig	Tatsächlich
			Aufgrund der Kritikalität unserer Leistungen für nachfolgende Akteur:innen ist Vertrauen in unsere Arbeit Voraussetzung für unseren Geschäftserfolg. Qualitätsmängel stellen deshalb ein signifikantes Reputations- und Geschäftsrisiko dar.	R	GB	Kurzfristig	-
			Eine konstant hohe Qualität in den angebotenen Dienstleistungen, insbesondere bei komplexen finanzbezogenen Themen wie Bestätigungsvermerken oder Beitragsprüfungen, schafft Vertrauen und kann Klient:innen langfristig binden.	C	GB	Kurzfristig	-
	Einhaltung von gesetzlichen, berufsständischen und ethischen Vorgaben (im eigenen Geschäftsbereich & in der Lieferkette)	Zu unserem Geschäftsmodell gehört die Durchführung von qualitativ hochwertigen Beratungs- und Prüfungsprojekten, die komplexen gesetzlichen, berufsständischen & ethischen Vorgaben unterliegen.	Aufgrund der Vielzahl und Komplexität der relevanten gesetzlichen, berufsständischen und ethischen Vorgaben besteht eine immanente Gefahr von Verstößen gegen diese Vorgaben.	I-	WK	Kurzfristig	Potenziell
			Verstöße können zu Bußgeldern, Reputationsverlust, Lizenzentzug oder dem Verlust von Klient:innen führen.	R	GB	Kurzfristig	-

ESRS-Standard	Thema	Aspekte unserer Geschäftstätigkeit, die mit dem genannten ESG-Thema im Zusammenhang stehen	Wesentliche Auswirkung, Risiko und/oder Chance	Klassifizierung I+ / I-; R / C	GB / WK	Zeitraum (kurz-, mittel- oder langfristig)	Potenziell / Tatsächlich
Governance	Datenschutz und Verschwiegenheit	Daten von Klient:innen, die uns im Rahmen der Dienstleistungserbringung überlassen werden, sind oftmals besonders sensibel und vertraulich. Dies betrifft unternehmens- und personenbezogene Daten.	Sensible und vertrauliche Daten können durch unsachgemäße Handhabung verloren gehen oder durch kriminelle Akteure gestohlen oder unbefugt offengelegt werden.	I-	GB / WK	Kurzfristig	Potenziell
			Ein Verstoß gegen Datenschutz- und Verschwiegenheitsvorgaben kann zu Bußgeldern, Schadensersatzforderungen und Vertrauensverlust führen, was das Unternehmen rechtlich und finanziell gefährdet.	R	GB	Kurzfristig	-
			Die Gewährleistung eines besonders hohen Standards an Datensicherheit erhöht das Vertrauen der Klient:innen und stärkt die Marktposition, da Klient:innen zunehmend Wert auf Datensicherheit legen.	C	GB	Kurzfristig	-
<b>Legende:</b> I+ = Positive Auswirkung / I- = Negative Auswirkung / R = Risiko / C = Chance; GB = Eigener Geschäftsbereich / WK = Gesamte Wertschöpfungskette							

## Grundsätze und Selbstverpflichtungen im Zusammenhang mit Business Conduct / Geschäftsgebaren [G1-1]

Wir verpflichten uns zu ethischem, gesetzeskonformem und den Vorgaben unseres Berufsstands entsprechendem Geschäftsgebaren. Unser Ziel ist die Wahrung höchstmöglicher Unternehmensintegrität und die Achtung berufsethischer Grundsätze. Nur durch integre Handlungen sichern wir langfristig den Erfolg von Grant Thornton Austria. Insbesondere verpflichten wir uns zu folgenden Prinzipien im Hinblick auf unsere wesentlichen Themen:

### Dolose Handlungen / Fraud (u.a. Geldwäsche, Korruption)

Wir dulden keine Form von Korruption, Bestechung oder sonstigen dolosen Handlungen wie Geldwäsche oder Betrug.

### Unabhängigkeit sowie Vermeidung von Interessenskonflikt

Die Sicherstellung der Unabhängigkeit gehört zu den wesentlichen Berufsgrundsätzen und Standesregeln der Abschlussprüfer:innen. Wir sind sowohl zur Unabhängigkeit gegenüber unserer Auftraggeber:innen

als auch bereits zur Vermeidung jeglichen Anscheins von Abhängigkeit verpflichtet. Dies ist auch in unserer "Independence Policy" reflektiert.

### Qualität der Dienstleistungen

Nur indem wir in der Ausübung unserer Tätigkeit, in der Organisation unseres Unternehmens und in der internen und externen Kommunikation klar zum Ausdruck bringen, dass die Qualität unserer Leistungen und die Einhaltung der Berufsgrundsätze unsere oberste Maxime ist, können wir in unseren Mitarbeiter:innen das Bewusstsein schaffen, dass diese Prinzipien das Fundament all unserer Unternehmensentscheidungen bilden müssen, um das Vertrauen der Öffentlichkeit in unseren Berufsstand und unser Unternehmen zu rechtfertigen.

### Einhaltung von gesetzlichen, berufsständischen und ethischen Vorgaben (im eigenen Geschäftsbereich & in der Lieferkette)

Wir verpflichten uns zur Einhaltung gesetzlicher und ethischer Vorgaben – sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch entlang unserer gesamten Lieferkette.

### Datenschutz und Verschwiegenheit

Wir verpflichten uns zum Schutz personenbezogener Daten und zur Wahrung der Verschwiegenheitspflicht gegenüber unseren Klient:innen und Geschäftspartner:innen. Dies ist auch in der Richtlinie zur Informationssicherheit berücksichtigt.

Unsere Grundsätze und Selbstverpflichtungen sind auch in unserem Transparenzbericht reflektiert. Abschlussprüfer:innen und Prüfungsgesellschaften sind gemäß § 55 Abschlussprüfer-Aufsichtsgesetz (APAG) und Artikel 13 der Verordnung (EU) Nr 537/2014 verpflichtet, jährlich – spätestens vier Monate nach Ende des Geschäftsjahres – einen Transparenzbericht auf ihrer Webseite zu veröffentlichen, sofern sie im Jahr mindestens eine Abschlussprüfung eines Unternehmens von öffentlichem Interesse durchführen. Der Transparenzbericht enthält im Wesentlichen Angaben zur Gesellschafts- und Leitungsstruktur sowie zu unserem internationalen Grant Thornton-Netzwerk. Er umfasst zudem Informationen unseres internen Qualitätsmanagementsystems sowie über die Maßnahmen, die wir treffen, um die Unabhängigkeit unseres Prüfbetriebes und unserer Mitarbeiter:innen zu wahren. Weitere Inhalte werden im Artikel 13 Abs 2 der Verordnung (EU) Nr 537/2014 geregelt.

Den Transparenzbericht für das Geschäftsjahr 2023/24 finden sie auf unserer [Website](#).



## Maßnahmen im Zusammenhang mit Business Conduct / Geschäftsgebaren

Seit dem Bestehen unseres Unternehmens stehen für uns Integrität und die Qualität unserer Leistungen im Vordergrund. Es ist heute jedoch mehr denn je wichtig, Mitarbeiter:innen, Unternehmenseigner:innen, Aufsichtsräte, die Regulierungsbehörden und die Öffentlichkeit darüber zu informieren, welche Maßnahmen wir intern setzen, damit berufstäbliche Grundsätze wie Integrität, Unabhängigkeit, Unparteilichkeit, Objektivität und Gewissenhaftigkeit kein Lippenbekenntnis bleiben, sondern die Leitlinien darstellen, an denen sich unsere Berufspraxis orientiert.

Zur Umsetzung unserer Selbstverpflichtungen in Zusammenhang mit unseren wesentlichen Themen verfolgende wir zielgerichtete Maßnahmen. Diese Maßnahmen tragen unter anderem dazu bei, unser Ziel zur Verbesserung von Geschäftsethik und Unternehmensintegrität zu unterstützen. Die wesentlichen Maßnahmen im Berichtszeitraum werden im folgenden Kapitel beschrieben.

**Maßnahmenübersicht für wesentliche Themen im Zusammenhang mit Business Conduct / Geschäftsgebaren**

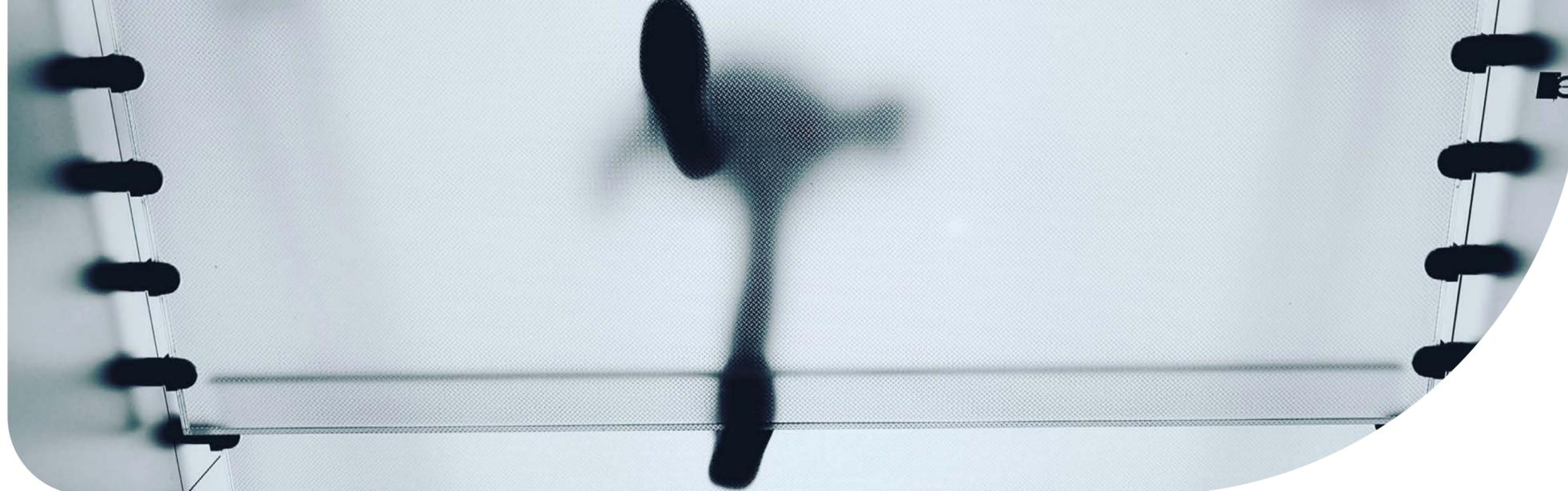
Wichtige Maßnahmen					
Wesentlich Themen	Qualitätsmanagementsystem	Hinweisgeber:innenschutzsystem	Verschwiegenheitserklärung	Datenschutz und Informationssicherheitsmaßnahmen	Schulungen im Zusammenhang mit Business Conduct / Geschäftsgebaren
Dolose Handlungen / Fraud (u.a. Geldwäsche, Korruption)	●	●			●
Unabhängigkeit sowie Vermeidung von Interessenskonflikten und Korruption	●	●			●
Qualität der Dienstleistungen	●				●
Einhaltung von gesetzlichen und ethische Vorgaben (im eigenen Geschäftsbereich & in der Lieferkette)	●	●	●	●	●
Datenschutz und Verschwiegenheit	●	●	●	●	●

## Qualitätsmanagementsystem

Ein zentrales Element der nachhaltigen Unternehmensführung bei Grant Thornton Austria ist das umfassende Qualitätsmanagementsystem, das im Transparenzbericht näher beschrieben wird. Besonders hervorzuheben ist, dass unsere Mitarbeiter:innen laufend zum Qualitätsmanagement geschult werden und Qualitätsprüfungen sowohl intern also auch durch externe Stellen regelmäßig durchgeführt werden. Die Qualitätsmanagementbeauftragte stellt durch ihre prozessunabhängige Tätigkeit die Einhaltung der im gesamten Unternehmen etablierten Qualitätsmanagementrichtlinien und -prozesse sicher. Dies geschieht u.a. im Rahmen der internen Nachschau sowie in der Letztbeurteilung der dokumentierten Qualitätsmanagementmaßnahmen.

## Hinweisgeber:innenschutzsystem

Wir pflegen innerhalb unseres Unternehmens eine Politik der offenen Tür sowie des wertschätzenden Umgangs miteinander. Informationen über tatsächliche oder potenzielle Verstöße können jederzeit mit der fachlich zuständigen Ansprechperson, mit Vorgesetzten oder mit einem Mitglied der Geschäftsführung besprochen werden. Dies gilt nicht nur für Verhalten, das unseren Werten zuwiderläuft oder die Qualität gefährdet, die wir unseren Klient:innen schulden, sondern auch für begründete Verdachtsmomente des Verstößes gegen geltende Gesetze sowie interne Anweisungen, Verfahren und Standards. Darüber hinaus haben wir bei einer von uns unabhängigen Rechtsanwaltskanzlei die Stelle eines/einer Ombudsmannes/Ombudsfrau eingerichtet, welche die erforderliche Anonymität sicherstellt. Die Hinweise können über einen bei dem/der Ombudsmann/Ombudsfrau eingerichteten elektronischen Briefkasten vertraulich mitgeteilt werden. Zudem können über einen weiteren elektronischen Briefkasten Mitarbeiter:innen bei dem/der Ombudsmann/Ombudsfrau eine vertrauliche Anzeige eines potenziellen Geldwäschetatbestandes bzw. -verdacht vornehmen. Wir haben einen quartalsweisen Kommunikationsprozess mit der unabhängigen Rechtsanwaltskanzlei eingerichtet, die uns über eingelangte Meldungen anonymisiert berichtet.



## Verschwiegenheitserklärung

Alle Mitarbeitenden unterzeichnen beim Eintritt eine Verschwiegenheitserklärung, die zur Wahrung des Datengeheimnisses und zur Vertraulichkeit sämtlicher Klient:innen- und Unternehmensinformationen verpflichtet. Diese Pflicht gilt auch über das Dienstverhältnis hinaus. Die Erklärung umfasst klare Vorgaben zur sicheren Datenverarbeitung und zum Schutz vor unbefugtem Zugriff. Verstöße werden mit einer Konventionalstrafe geahndet.

## Datenschutz und Informationssicherheitsmaßnahmen

Bei Grant Thornton Austria legen wir großen Wert auf die Schulungen unserer Mitarbeiter:innen im Zusammenhang mit Business Conduct. Wir sorgen dafür, dass unsere Mitarbeiter:innen regelmäßig über Compliance-Themen informiert und geschult werden, einschließlich Neuerungen hinsichtlich der Sicherheitsvorgaben des Grant Thornton-Netzwerks. Dazu zählen unter anderem auch Geldwäscheschulungen, die für alle Mitarbeiter:innen, die operative Klient:innentätigkeiten verrichten, verpflichtend sind. Weitere Schulungen werden von unseren Mitarbeiter:innen zu relevanten Themen aufgrund der gesetzlichen Fortbildungsverpflichtung für Berufsberechtigte absolviert, welche ebenfalls unterschiedlichen business-conductbezogene Themen umfassen. Zusätzlich erhalten unsere Mitarbeiter:innen regelmäßige Schulungen

und Fortbildungen, um sie für aktuelle Bedrohungen zu sensibilisieren und ihnen die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten im Bereich der IT-Sicherheit zu vermitteln.

## Schulungen im Zusammenhang mit Business Conduct / Geschäftsgebaren

Bei Grant Thornton Austria legen wir großen Wert auf die Schulungen unserer Mitarbeiter:innen im Zusammenhang mit Business Conduct. Wir sorgen dafür, dass unsere Mitarbeiter:innen regelmäßig über Compliance-Themen informiert und geschult werden, einschließlich Neuerungen hinsichtlich der Sicherheitsvorgaben des Grant Thornton-Netzwerks. Dazu zählen unter anderem auch Geldwäscheschulungen, die für alle Mitarbeiter:innen, die operative Klient:innentätigkeiten verrichten, verpflichtend sind. Weitere Schulungen werden von unseren Mitarbeiter:innen zu relevanten Themen aufgrund der gesetzlichen Fortbildungsverpflichtung für Berufsberechtigte absolviert, welche ebenfalls unterschiedliche business-conductbezogene Themen umfassen. Zusätzlich erhalten unsere Mitarbeiter:innen regelmäßige Schulungen und Fortbildungen, um sie für aktuelle Bedrohungen zu sensibilisieren und ihnen die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten im Bereich der IT-Sicherheit zu vermitteln.

## Ziele im Zusammenhang mit Business Conduct / Geschäftsgebaren

Grant Thornton Austria verfügt aktuell über keine messbaren ergebnisorientierten Ziele, die den ESRS-Mindestanforderungen gemäß MDR-T entsprechen, hat sich jedoch Vorhaben gesetzt um die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu adressieren. Diese sind im Kapitel „[Unsere nachhaltigkeitsbezogenen strategischen Handlungsfelder](#)“ zu finden.

## Kennzahlen und Bewertungsmethoden

### Kennzahlen im Zusammenhang mit Geldwäsche

In der untenstehenden Tabelle werden die Kennzahlen im Zusammenhang mit Verstößen gegen Geldwäsche / Geldwäscherei dargelegt. Die Überwachung erfolgt durch das Qualitätsmanagementteam.

Kennzahlen im Zusammenhang mit Geldwäsche			
	2021/22	2022/23	2023/24
Anzahl der Verurteilungen und die Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Geldwäsche/Geldwäscherei	0	0	0
Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Geldwäsche/Geldwäscherei	0	0	0

### Kennzahlen im Zusammenhang mit dem Hinweisgeber:innenschutzsystem

Im aktuellen Berichtszeitraum sind keine Fälle über unser Hinweisgeber:innensystem gemeldet worden.



# Anhang

# In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten [IRO-2]

Offenlegungspflicht	Beschreibung	Kapitel / Grund für die Nicht-Offenlegung
<b>ESRS 2</b>	Allgemeine Angaben	Grundlagen der Nachhaltigkeitserklärung
<b>BP-1</b>	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung [BP-1]
<b>BP-2</b>	Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen	Angaben in Bezug auf bestimmte Sachverhalte [BP-2]
<b>GOV-1</b>	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Unsere Leitungsstruktur [GOV-1, G1.GOV-1]
<b>GOV-2</b>	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane befassen	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Unternehmensleitung befassen [GOV-2]
<b>GOV-3</b>	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme [GOV-3]
<b>GOV-4</b>	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	Erklärung zur Sorgfaltspflicht [GOV-4]
<b>GOV-5</b>	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung [GOV-5]
<b>SBM-1</b>	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	Strategie
<b>SBM-2</b>	Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen	Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen [SBM-2]
<b>SBM-3</b>	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell [SBM-3]
<b>IRO-1</b>	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Wesentlichkeitsanalyse [IRO-1]
<b>IRO-2</b>	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten [IRO-2]
<b>E1</b>	Klimaschutz	Klimawandel [E1]
<b>E1 GOV-3</b>	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen in Anreizsysteme	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme [GOV-3]
<b>E1-1</b>	Übergangsplan für den Klimaschutz	Übergangsplan für den Klimaschutz [E1-1]
<b>E1 SBM-3</b>	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit dem Klimawandel und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell [E1.SBM-3]
<b>E1 IRO-1</b>	Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Wesentlichkeitsanalyse [IRO-1]
<b>E1-2</b>	Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	Grundsätze und Selbstverpflichtungen im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und Energie [E1-2]

Offenlegungspflicht	Beschreibung	Kapitel / Grund für die Nicht-Offenlegung
<b>E1-3</b>	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien	Maßnahmen im Zusammenhang mit den Klimakonzepten [E1-3]
<b>E1-4</b>	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und Energie [E1-4]
<b>E1-5</b>	Energieverbrauch und Energiemix	Energieverbrauch und Energiemix [E1-5]
<b>E1-6</b>	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	Treibhausgasbruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie Treibhausgasgesamtemissionen [E1-6]
<b>E1-7</b>	Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO <sub>2</sub> -Zertifikate	Nicht wesentlich
<b>E1-8</b>	Interne CO <sub>2</sub> -Bepreisung	Nicht wesentlich
<b>E1-9</b>	Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	Anwendung von Übergangsbestimmungen
<b>E2</b>	Umweltverschmutzung	Nicht wesentlich
<b>E2 IRO-1</b>	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	Wesentlichkeitsanalyse [IRO-1]
<b>E2-1</b>	Umweltverschmutzung	Nicht wesentlich
<b>E2-2</b>	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	Nicht wesentlich
<b>E2-3</b>	Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	Nicht wesentlich
<b>E2-4</b>	Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung	Nicht wesentlich
<b>E2-5</b>	Besorgniserregende Stoffe und besonders besorgniserregende Stoffe	Nicht wesentlich
<b>E2-6</b>	Erwartete finanzielle Auswirkungen durch wesentliche Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	Nicht wesentlich
<b>E3</b>	Wasser und Meeresressourcen	Nicht wesentlich
<b>E3 IRO-1</b>	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	Wesentlichkeitsanalyse [IRO-1]
<b>E3-1</b>	Strategien im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	Nicht wesentlich
<b>E3-2</b>	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	Nicht wesentlich
<b>E3-3</b>	Ziele im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	Nicht wesentlich
<b>E3-4</b>	Wasserverbrauch	Nicht wesentlich
<b>E3-5</b>	Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	Nicht wesentlich
<b>E4</b>	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	Nicht wesentlich

Offenlegungspflicht	Beschreibung	Kapitel / Grund für die Nicht-Offenlegung
<b>E4-1</b>	Übergangsplan und Berücksichtigung von biologischer Vielfalt und Ökosystemen in Strategie und Geschäftsmodell	Nicht wesentlich
<b>E4 SBM-3</b>	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Nicht wesentlich
<b>E4 IRO-1</b>	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken, Abhängigkeiten und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	Wesentlichkeitsanalyse [IRO-1]
<b>E4-2</b>	Strategien im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	Nicht wesentlich
<b>E4-3</b>	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	Nicht wesentlich
<b>E4-4</b>	Ziele im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	Nicht wesentlich
<b>E4-5</b>	Auswirkungsparameter im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemveränderungen	Nicht wesentlich
<b>E4-6</b>	Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher Risiken und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	Nicht wesentlich
<b>E5</b>	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	
<b>E5 IRO-1</b>	Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Nicht wesentlich
<b>E5-1</b>	Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Nicht wesentlich
<b>E5-2</b>	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Nicht wesentlich
<b>E5-3</b>	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Nicht wesentlich
<b>E5-4</b>	Ressourcenzuflüsse	Nicht wesentlich
<b>E5-5</b>	Ressourcenabflüsse	Nicht wesentlich
<b>E5-6</b>	Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Nicht wesentlich
<b>S1</b>	Arbeitskräfte des Unternehmens	Arbeitskräfte des Unternehmens [S1]
<b>S1 SBM-2</b>	Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen	Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen [SBM-2]
<b>S1 SBM-3</b>	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell [S1.SBM-3]

Offenlegungspflicht	Beschreibung	Kapitel / Grund für die Nicht-Offenlegung
<b>S1-1</b>	Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	Grundsätze und Selbstverpflichtungen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens [S1-1]
<b>S1-2</b>	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmer:innenvertretern in Bezug auf Auswirkungen	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in Bezug auf Auswirkungen [S1-2]
<b>S1-3</b>	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern kann	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte Bedenken äußern können [S1-3]
<b>S1-4</b>	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen	Maßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens [S1-4]
<b>S1-5</b>	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	Ziele im Zusammenhang mit den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der Arbeitskräfte des Unternehmens [S1-5]
<b>S1-6</b>	Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	Merkmale der Arbeitnehmer:innen des Unternehmens [S1-6]
<b>S1-7</b>	Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens	Anwendung von Übergangsbestimmungen
<b>S1-8</b>	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog [S1-8]
<b>S1-9</b>	Diversitätsparameter	Diversitätskennzahlen [S1-9]
<b>S1-10</b>	Angemessene Entlohnung	Kennzahl für angemessene Entlohnung [S1-10]
<b>S1-11</b>	Sozialschutz	Kennzahl für soziale Absicherung [S1-11]
<b>S1-12</b>	Menschen mit Behinderung	Nicht wesentlich
<b>S1-13</b>	Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung [S1-13]
<b>S1-14</b>	Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit [S1-14], teilweise wurden Übergangsbestimmungen genutzt
<b>S1-15</b>	Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben [S1-15]
<b>S1-16</b>	Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtgefüge)	Vergütungskennzahlen [S1-16]
<b>S1-17</b>	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten [S1-17]
<b>S2</b>	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Nicht wesentlich
<b>S2 SBM-2</b>	Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen	Nicht wesentlich
<b>S2 SBM-3</b>	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Nicht wesentlich
<b>S2-1</b>	Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	Nicht wesentlich

Offenlegungspflicht	Beschreibung	Kapitel / Grund für die Nicht-Offenlegung
<b>S2-2</b>	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen	Nicht wesentlich
<b>S2-3</b>	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können	Nicht wesentlich
<b>S2-4</b>	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen	Nicht wesentlich
<b>S2-5</b>	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	Nicht wesentlich
<b>S3</b>	Betroffene Gemeinschaften	Nicht wesentlich
<b>S3 SBM-2</b>	Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen	Nicht wesentlich
<b>S3 SBM-3</b>	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Nicht wesentlich
<b>S3-1</b>	Strategien im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften	Nicht wesentlich
<b>S3-2</b>	Verfahren zur Einbeziehung betroffener Gemeinschaften in Bezug auf Auswirkungen	Nicht wesentlich
<b>S3-3</b>	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können	Nicht wesentlich
<b>S3-4</b>	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen	Nicht wesentlich
<b>S3-5</b>	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	Nicht wesentlich
<b>S4</b>	Verbraucher:innen und Endnutzer:innen	Nicht wesentlich
<b>S4 SBM-2</b>	Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen	Nicht wesentlich
<b>S4 SBM-3</b>	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Nicht wesentlich
<b>S4-1</b>	Strategien im Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen	Nicht wesentlich
<b>S4-2</b>	Verfahren zur Einbeziehung von Verbraucher:innen und Endnutzer:innen in Bezug auf Auswirkungen	Nicht wesentlich
<b>S4-3</b>	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher:innen und Endnutzer:innen Bedenken äußern können	Nicht wesentlich

Offenlegungspflicht	Beschreibung	Kapitel / Grund für die Nicht-Offenlegung
<b>S4-4</b>	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher:innen und Endnutzer:innen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen	Nicht wesentlich
<b>S4-5</b>	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	Nicht wesentlich
<b>G1</b>	Unternehmensführung	Governance
<b>G1 GOV-1</b>	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Unsere Leitungsstruktur [GOV-1, G1.GOV-1]
<b>G1 IRO-1</b>	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Wesentlichkeitsanalyse [IRO-1]
<b>G1-1</b>	Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	Grundsätze und Selbstverpflichtungen im Zusammenhang mit Business Conduct / Geschäftsgebaren [G1-1]
<b>G1-2</b>	Management der Beziehungen zu Lieferant:innen	Nicht wesentlich
<b>G1-3</b>	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	Nicht wesentlich
<b>G1-4</b>	Vorfälle in Bezug auf Korruption oder Bestechung	Nicht wesentlich
<b>G1-5</b>	Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	Nicht wesentlich
<b>G1-6</b>	Zahlungspraktiken	Nicht wesentlich

Die untenstehende Tabelle gibt einen Überblick über die Angabepflichten und Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben und durch entsprechende Angaben im Nachhaltigkeitsbericht abgedeckt sind. Aus Platzgründen wurde darauf verzichtet, die EU-Rechtsvorschriften explizit zu nennen, diese können der ESRs direkt entnommen werden.

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	Kapitel / Nicht wesentlich
ESRS 2 GOV-1: 21 (d) Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane [GOV-1, G1.GOV-1, GOV-2]
ESRS 2 GOV-1: 21 (e) Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane [GOV-1, G1.GOV-1, GOV-2]
ESRS 2 GOV-4: 30 Erklärung zur Sorgfaltspflicht	Erklärung zur Sorgfaltspflicht [GOV-4]
ESRS 2 SBM-1: 40 (d) i Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen	Nicht wesentlich
ESRS 2 SBM-1: 40 (d) ii Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien	Nicht wesentlich
ESRS 2 SBM-1: 40 (d) iii Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen	Nicht wesentlich
ESRS 2 SBM-1: 40 (d) iv Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak	Nicht wesentlich
E1-1: 14 Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050	Übergangsplan für den Klimaschutz [E1-1, E1-4]
E1-1: 16 (g) Unternehmen, die von den Paris abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind	Übergangsplan für den Klimaschutz [E1-1, E1-4]
E1-4: 34 THG-Emissionsreduktionsziele	Übergangsplan für den Klimaschutz [E1-1, E1-4]
E1-5: 38 Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren)	Nicht wesentlich
E1-5: 37 Energieverbrauch und Energiemix Absatz	Energieverbrauch und Energiemix [E1-5]
E1-5: 40, 41, 42, 43 Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren	Nicht wesentlich
E1-6: 44 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	Treibhausgas-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie Treibhausgas-Gesamtemissionen [E1-6]
E1-6: 53, 54, 55 Intensität der THG-Bruttoemissionen	Treibhausgas-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie Treibhausgas-Gesamtemissionen [E1-6]
E1-7: 56 Abbau von Treibhausgasen und CO <sub>2</sub> -Gutschriften	Nicht wesentlich
E1-9: 66 Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken	Nicht wesentlich
E1-9: 66 (a) Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko	Nicht wesentlich
E1-9: 66 (c) Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischem Risiko befinden	Nicht wesentlich
E1-9: 67 (c) Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen	Nicht wesentlich
E1-9: 69 Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen	Nicht wesentlich

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	Kapitel / Nicht wesentlich
E2-4: 28 Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzung- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird	Nicht wesentlich
E3-1: 9 Wasser- und Meeresressourcen	Nicht wesentlich
E3-1: 13 Spezielle Strategie	Nicht wesentlich
E3-1: 14 Nachhaltige Ozeane und Meere	Nicht wesentlich
E3-4: 28 (c) Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers	Nicht wesentlich
E3-4: 29 Gesamtwasserverbrauch in m <sup>3</sup> je Nettoeinnahme aus eigenen Tätigkeiten	Nicht wesentlich
ESRS 2 E4 SBM-3: 16 (a) i Liste der Unternehmensstandorte, einschließlich der Standorte unter seiner/ihrer operativen Kontrolle, die Tätigkeiten durchführen, die in Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität negative Auswirkungen haben	Nicht wesentlich
ESRS 2 E4 SBM-3: 16 (b) festgestellte wesentliche negative Auswirkungen in Bezug auf Landdegradation, Wüstenbildung oder Bodenversiegelung	Nicht wesentlich
ESRS 2 E4 SBM-3: 16 (c) Tätigkeiten, die sich auf bedrohte Arten auswirken	Nicht wesentlich
E4-2: 24 (b) Nachhaltige Verfahren oder Strategien im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft	Nicht wesentlich
E4-2: 24 (c) Nachhaltige Verfahren oder Strategien im Bereich Ozeane/Meere	Nicht wesentlich
E4-2: 24 (d) Strategien zur Bekämpfung der Entwaldung	Nicht wesentlich
E5-5: 37 (d) Nicht recycelte Abfälle	Nicht wesentlich
E5-5: 39 Gefährliche und radioaktive Abfälle	Nicht wesentlich
ESRS 2 S1 SBM-3: 14 (f) Risiko von Zwangsarbeit	Nicht wesentlich
ESRS 2 S1 SBM-3: 14 (g) Risiko von Kinderarbeit	Nicht wesentlich
S1-1: 20 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	Grundsätze und Selbstverpflichtungen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens [S1-1]
S1-1: 21 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden	Grundsätze und Selbstverpflichtungen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens [S1-1]
S1-1: 22 Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels	Nicht wesentlich
S1-1: 23 Strategie oder ein Managementsystem in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen	Grundsätze und Selbstverpflichtungen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens [S1-1]

Abgabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	Kapitel / Nicht wesentlich
S1-3: 32 (c) Bearbeitung von Beschwerden	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können [S1-3]
S1-14: 88 (b), (c) Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit [S1-14]
S1-14: 88 (e) Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit [S1-14]
S1-16: 97 (a) Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle	Vergütungskennzahlen [S1-16]
S1-16: 97 (b) Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane	Vergütungskennzahlen [S1-16]
S1-17: 103 (a) Fälle von Diskriminierung	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten [S1-17]
S1-17: 104 (a) Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten [S1-17]
ESRS 2 S2 SBM-3: 11 (b) Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette	Nicht wesentlich
S2-1: 17 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	Nicht wesentlich
S2-1: 18 Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	Nicht wesentlich
ESRS S2-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 19	Nicht wesentlich
S2-1: 19 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden	Nicht wesentlich
S2-4: 36 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	Nicht wesentlich
S3-1: 16 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte	Nicht wesentlich
S3-1: 17 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	Nicht wesentlich
S3-4: 36 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	Nicht wesentlich
S4-1: 16 Strategien im Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen	Nicht wesentlich
S4-1: 17 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	Nicht wesentlich
S4-4: 35 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	Nicht wesentlich
G1-1: 10 (b) Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption	Grundsätze und Selbstverpflichtungen in Bezug auf Business Conduct / Geschäftsgebaren [G1-1]
G1-1: 10 (d) Schutz von Hinweisgeber:innen (Whistleblowers)	Maßnahmen im Zusammenhang mit Business Conduct / Geschäftsgebaren
G1-4: 24 (a) Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	Nicht wesentlich
G1-4: 24 (b) Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Maßnahmen im Zusammenhang mit Business Conduct / Geschäftsgebaren

## Liste der Angabepflichten, welche mittels Verweises aufgenommen wurden

Kapitel im Nachhaltigkeitsbericht	Verweis
Unsere Leitungsstruktur [GOV-1, G1.GOV-1]	Transparenzbericht
Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme [GOV-3]	Transparenzbericht
Maßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	Transparenzbericht
Grundsätze und Selbstverpflichtungen in Bezug auf Business Conduct / Geschäftsgebaren [G1-1]	Transparenzbericht
Maßnahmen im Zusammenhang mit Business Conduct / Geschäftsgebaren	Transparenzbericht



# Kontakt

# Kontakt

## Berichtszeitraum

Geschäftsjahr 2023/24: 01.10.2023 - 30.09.2024

## Veröffentlichung des Berichts

August 2025

## Herausgeber

Grant Thornton Austria

## Kontaktstelle für Fragen zum Bericht

Timo Goßler | Partner, Advisory

Head of Sustainability Services

**E** [timo.gossler@at.gt.com](mailto:timo.gossler@at.gt.com)

## Contributors

Bettina Unterberger | Partnerin, Audit

Julia DiFranco | Head of Marketing

Lola-Charlotte Wenger | Managerin, Sustainability Services

Michelle Sommerfeldt | Consultant, Sustainability Services

Nicole Schäbinger | Managerin, People & Culture

Stefan Zelenka | CFO

Sandra Ortner | Managerin, Finance

Sandra Zechmeister | Senior Consultant, Sustainability Services

Timo Goßler | Partner, Advisory, Head of Sustainability Services

## Layout

Elias Erz | Marketing

## Fotocredits

GTIL/Shutterstock: S. 1, 2, 5, 7, 8, 10, 12, 13, 17, 24, 25, 26, 29, 30, 35, 51, 55, 58, 63

Unsplash: James Haworth S. 56

IStock: S. 21, 43

Vanessa Hartmann-Gnong: S. 6, 36, 52

Tanja Schalling: S. 27

Martin Jordan: S. 40

Grant Thornton International: S. 41