

NACHHALTIGKEITSBERICHT

2022

Inhalt

Vorwort.....	3
Über Grant Thornton Austria.....	4
Nachhaltigkeit bei Grant Thornton Austria.....	8
Unsere Strategie für eine nachhaltige Entwicklung.....	10
UNSER ENGAGEMENT FÜR NACHHALTIGKEIT	
Social.....	15
Environment.....	27
Governance.....	32
Tabellen.....	42
GRI-Index.....	48

Grant Thornton Austria hat erstmalig einen Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2021/2022 (01.10.2021 bis 30.09.2022) unter Bezugnahme auf die GRI-Standards 2021 erstellt. Die Angaben zum Vorjahr beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2020/2021 (01.10.2020 bis 30.09.2021). In den Berichtszeitraum 2021/2022 werden sämtliche Standorte von Grant Thornton in Österreich einbezogen. Das sind die Gesellschaften in Wien, Wiener Neustadt und Klagenfurt am Wörthersee. Im Geschäftsjahr 2021/2022 wurde die Grant Thornton Gruppe um den Standort in Kärnten erweitert. Die Angaben für das Vorjahr 2020/2021 berücksichtigen daher die Standorte Wien und Wiener Neustadt. Die Erstellung des Berichts erfolgte auf freiwilliger Basis und es fand keine externe Prüfung statt.

Vorwort

GRI 2-22 Sehr geehrte Leserinnen,
sehr geehrte Leser,

mit Freude präsentieren wir Ihnen unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2021/2022. In unserer Verantwortung als Beratungs- und Prüfungsunternehmen setzen wir auf eine konsequente Nachhaltigkeitsstrategie, basierend auf unserem Ziel einen Beitrag zu der Erreichung der gesellschaftlichen Ziele sowie der Klimaziele zu leisten. Hierzu haben wir unseren Status in den Bereichen Environment, Social and Governance erhoben, Ziele und Messgrößen definiert und schreiten nun in der Umsetzung voran.

Unser Fokus liegt dabei darauf, eine Kultur der Nachhaltigkeit zu etablieren und weiterzuentwickeln, die unsere wesentlichen Stakeholder:innen – unsere Mitarbeiter:innen und Kund:innen – umfasst und für diese erlebbar ist.

Als Dienstleistungsunternehmen stehen für uns die Menschen – Klient:innen und Mitarbeiter:innen – im Fokus und damit kommt den Sozialfaktoren (S in ESG) eine besonders bedeutende Rolle zu.

Der vorliegende Bericht gibt einen Einblick in unser Verständnis von Nachhaltigkeit. Wir erläutern darin unsere Ziele, die Strategien, mit denen wir diese Ziele erreichen wollen und aktuelle Aktivitäten.

Bei unseren Mitarbeitenden bedanke ich mich für ihr Engagement und ihre Professionalität. Sie sind der Motor hinter unserem Erfolg. Ebenso danke ich unseren Kund:innen für ihr Vertrauen und die erfolgreiche Zusammenarbeit.

Wir sind fest davon überzeugt, dass Nachhaltigkeit als Teil der Unternehmenstrategie in der Zukunft unverzichtbar wird. Eine Nachhaltigkeitsstrategie zu integrieren bedeutet, proaktiv den Veränderungen der Umwelt entgegenzutreten – insbesondere dem Klimawandel mit seinen uns treffenden Szenarien und dem Umgang mit begrenzten Ressourcen. Gemeinsam streben wir danach, den positiven Wandel voranzutreiben.

Vielen Dank für Ihr Interesse und Ihr Vertrauen.

Gottwald Kranebitter
Managing Partner | Grant Thornton Austria





Über Grant Thornton Austria

VORWORT

ÜBER GRANT THORNTON

NACHHALTIGKEIT

ENGAGEMENT

SOCIAL

ENVIRONMENT

GOVERNANCE

GRI-INDEX

TABELLEN

Die Grant Thornton Austria-Gruppe

GRI 2-1,
GRI 2-6

Im folgenden Bericht wird das Nachhaltigkeitsverständnis der Grant Thornton Austria-Gruppe aufgezeigt. Grant Thornton Austria wird darin synonym für die gesamte Grant Thornton Austria-Gruppe in Österreich verwendet.

Organisationsprofil

Grant Thornton Austria ist Teil von Grant Thornton International Ltd., einem führenden globalen Netzwerk unabhängiger Prüfungs- und Beratungsfirmen. Die Grant Thornton Austria-Gruppe umfasst mehrere eigenständige Gesellschaften, die am Markt auftreten. Die Anteile an diesen Gesellschaften hält die Grant Thornton Austria Holding GmbH & Co KG.

Die Grant Thornton Austria Holding hat ihren Sitz in Wien. In Österreich ist Grant Thornton an drei Standorten vertreten: In Wien, Wiener Neustadt und Klagenfurt am Wörthersee.

Grant Thornton Austria betreut Kundinnen und Kunden nicht nur in Österreich, sondern auch international, in Europa und weltweit. Viele unserer Klient:innen sind in Österreich ansässig, jedoch über die Landesgrenzen hinaus tätig. Daher profitieren sie von unserer umfassenden grenzüberschreitenden Unterstützung, die durch persönliche Ansprechpartner:innen vor Ort gewährleistet wird: In Österreich, im europäischen Raum und in allen wichtigen Märkten weltweit.

Unternehmensgruppe

Die gesamte Grant Thornton Austria-Gruppe besteht aus folgenden Unternehmen:

- Grant Thornton Austria Holding GmbH & Co KG
- Grant Thornton Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft
- Grant Thornton IBD Austria GmbH & Co KG Steuerberatungsgesellschaft
- Grant Thornton Austria Advisory GmbH
- Grant Thornton ALPEN-ADRIA Wirtschaftsprüfung GmbH
- Grant Thornton Pfeiffer GmbH Steuerberatungsgesellschaft
- Grant Thornton Verax GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft

Wertschöpfungskette

Zu unseren Klient:innen zählen Familienunternehmen sowie nationale und internationale Unternehmen aller Größenklassen: Vom Startup bis zum börsennotierten Unternehmen, wobei unser Fokus auf mittelständischen Betrieben liegt. Unsere Arbeitsweise basiert auf einem tiefgreifenden Verständnis der Unternehmen bzw. der Tätigkeiten unserer Klient:innen sowie auf dem exzellenten Know-how unserer Mitarbeiter:innen und Partner:innen. Unsere Branchenexpertise erstreckt sich von Transportwesen, Medien, Immobilien, Holzwirtschaft, Metall, Papier und Pappe verarbeitende Industrie, Druckereien, Landwirtschaft über Lebensmittelindustrie, Handel, Hochtechnologie, Telekommunikation bis hin zu IT und Privatstiftungen.



Dienstleistungen

- Audit
- Tax
- Advisory
- Accounting & Payroll



Standorte

- Wien
- Wiener Neustadt
- Klagenfurt am Wörthersee



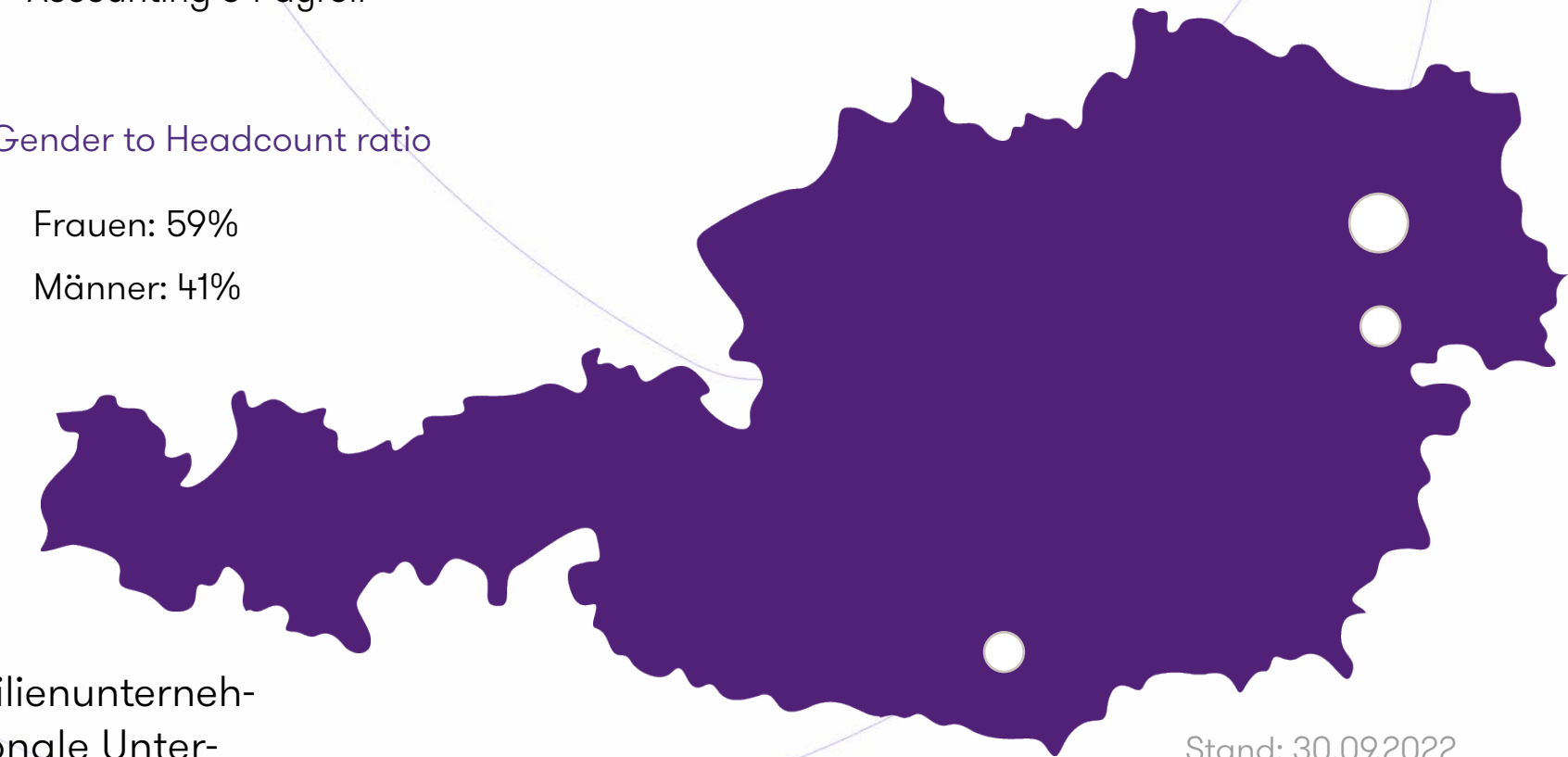
Team Purple

- Partner:innen: 16
- Mitarbeiter:innen: 211



Gender to Headcount ratio

- Frauen: 59%
- Männer: 41%



Stand: 30.09.2022

Branche

Grant Thornton Austria zählt in Österreich zu den größeren Beratungs- und Wirtschaftsprüfungunternehmen. Zu unseren Kernservices zählen, neben der klassischen Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung, die Bereiche Accounting & Payroll sowie Advisory Services mit den Schwerpunkten Sustainability, Transaction Advisory, Valuation, Forensik, Cyber Security sowie Data Management.

Lokal verankert. Global vernetzt.

In unseren Geschäftsbereichen Audit, Tax, Accounting & Payroll und Advisory liefern wir effiziente und verlässliche Lösungen für jede Unternehmensgröße.

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 seinen Klient:innen ein hohes Maß an Sicherheit und Vertrauen.

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 Minimierung von Geschäftsrisiken und unterstützen Sie forensisch in Verdachtsfällen oder bei Streitigkeiten sowie im Bereich Cyber Security.

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.

Accounting & Payroll

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.

Das Grant Thornton-Netzwerk

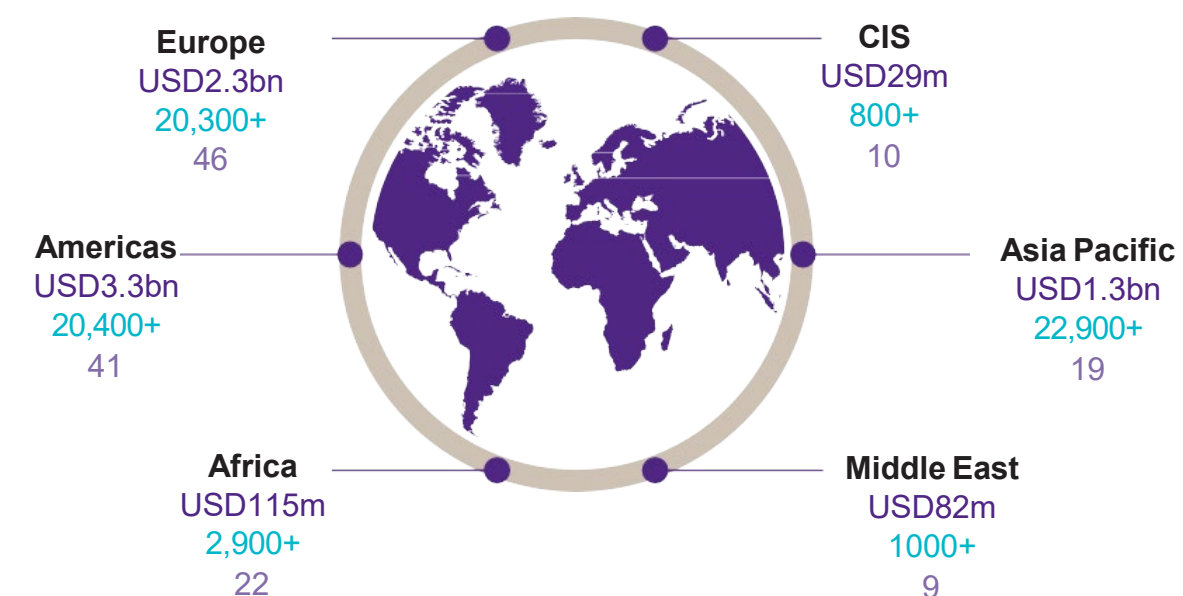
Das Grant Thornton-Netzwerk umfasst mehr als 145 Mitgliedsfirmen mit mehr als 68.000 Mitarbeiter:innen und zählt zu den Top Ten der international tätigen Beratungsnetzwerke. Unsere Klient:innen profitieren von der Mitgliedschaft im globalen Grant Thornton-Netzwerk, da wir dadurch auch bei internationalen Fragestellungen und Herausforderungen qualifizierte Unterstützung anbieten und bei grenzüberschreitenden Aktivitäten in einer Vielzahl an Ländern persönliche Ansprechpartner:innen vor Ort zur Verfügung stehen.

Über 80%

unserer Klient:innen bewerten uns in den für sie entscheidenden Bereichen als herausragend.



Auf einen Blick



USD 7,2 Mrd.
globaler Umsatz

145+
Länder

750+
Offices

68.000+
Beschäftigte

Unternehmensführung

GRI 2-9 Führungsstruktur

Grant Thornton Austria ist eine partnerschaftlich geführte Unternehmensgruppe. Alle wesentlichen strategischen und operativen Entscheidungen werden von der Partner:innenversammlung getroffen, die auch als oberstes Entscheidungsgremium agiert. Sie findet regelmäßig in einem festgelegten Rhythmus statt. Weitere Leitungsaufgaben bei Grant Thornton Austria werden durch folgende Führungsstruktur wahrgenommen: Managing Partner, Management Team, Service Line Leader, Leiter:innen der internen Servicebereiche.

Sämtliche oben genannten Funktionsträger:innen werden von der Partner:innenversammlung mit der Führung ihrer definierten Geschäfte sowie der diesbezüglichen Vertretung der Gesellschaft betraut und für eine jeweils zweijährige Periode gewählt.

Alle Mitglieder der Partner:innenversammlung sowie des Management Teams sind Geschäftsführer:innen von Grant Thornton Austria. Das Management Team und die Partner:innenversammlung treffen mit einfacher Mehrheit Sachentscheidungen.

Der Managing Partner ist Vorsitzender des Management Teams, das die Unternehmensgruppe nach außen repräsentiert.

Die Service Line Leader für die vier Bereiche Tax, Audit, Advisory und Accounting & Payroll sind in dieser Funktion insbesondere für die strategische Entwick-

lung des jeweiligen Geschäftsbereiches, die Mitwirkung in den Zentralbereichen, die dem Managing Partner zugeordnet sind, die Koordination der Annahme und Verteilung von Neuaufträgen, die personelle Planung der Aufträge (in Abstimmung mit dem/der jeweils disziplinar verantwortliche:n Partner:in), die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter:innen und Berufskolleg:innen, die organisatorischen Abläufe sowie die Ausarbeitung von Richtlinien für die Qualitätssicherung verantwortlich.

Partner:innen

Mag. Marlene Halikias
Mag. Georg H. Jeitler, BA MBA
Mag. Eginhard Karl
Mag. Michael Koehler (ab 01.10.2021)
Dr. Gottwald Kranebitter
DDr. Ulrich Kraßnig, LL.M.
Mag. (FH) Wolfgang Laserer (ab 01.10.2021)
Mag. Gerda Leimer
Mag. Werner Leiter (Gesellschafter bis 30.09.2021)
Mag. Claudia Modarressy
Mag. Christian Pajer (Gesellschafter bis 30.09.2021)
Mag. Christoph Schmidl
Mag. (FH) Michael Szücs
Mag. (FH) Bettina Unterberger
Dr. Martin Wagner
MMag. Christoph Zimmel, CPA (US)



Gruppenbild der Partner:innen von Grant Thornton Austria beim GT-Frühlingsfest am 4. Mai 2023.



Nachhaltigkeit bei Grant Thornton Austria

VORWORT

ÜBER GRANT THORNTON

NACHHALTIGKEIT

ENGAGEMENT

SOCIAL

ENVIRONMENT

GOVERNANCE

TABELLEN

GRI-INDEX

Nachhaltigkeit bei Grant Thornton Austria

GRI 2-10

Nachhaltigkeit ist bei Grant Thornton Austria auf der höchsten Führungsebene verankert.

Im Jahr 2022 hat Grant Thornton Austria ein interdisziplinäres Nachhaltigkeitsteam mit der Umsetzung aller internen und externen Nachhaltigkeitsmaßnahmen, deren Monitoring und sowie deren stetiger Verbesserung betraut.

Marlene Halikias und Wolfgang Laserer sind auf Partner:innenebene für den Bereich Nachhaltigkeit verantwortlich. Sie werden von Kolleg:innen und Partner:innen aus unseren Service-Bereichen sowie von den Abteilungen People & Culture, Communications und Finance & Organisation operativ unterstützt. In regelmäßigen Meetings mit dem Nachhaltigkeitsteam findet ein Austausch zu bisher gesetzten Maßnahmen, deren Wirksamkeit und zur Weiterentwicklung dieser Initiativen statt.

“Für unsere Mitarbeiter:innen arbeiten wir daran, unser Arbeitsumfeld noch nachhaltiger zu gestalten. Gleichzeitig unterstützen wir unsere Klient:innen bei der Umsetzung der umfassenden ESG-Regulatorik, ausgehend von einer nachhaltigen Geschäftsstrategie bis hin zu einer sinnvollen und effizienten Nachhaltigkeitsberichterstattung.”

Marlene Halikias
Partnerin | Sustainability Services



Unsere Strategie für eine nachhaltige Entwicklung

Strategische Partnerschaften

- Partnerschaften, um wechselseitig den Nachhaltigkeitssturbo zu zünden.
- Ausbau unserer Partnerschaften im ESG-Bereich.

Compliance

- Fortgesetzte Verbesserung von Geschäftsethik und Unternehmensintegrität.
- Schulungen unserer Mitarbeiter:innen in den Bereichen Compliance und Integrität.

Nachhaltige Beschaffung

- 60-80% nachhaltige Lieferant:innen für unsere Kernprozesse bis 2025.
- Beurteilung der Nachhaltigkeit unserer Lieferant:innen & Erstellung einer Beschaffungsrichtlinie.

Nachhaltigkeitskultur

- Schaffung einer Unternehmenskultur, in der nachhaltiges Verhalten eine wesentliche Rolle spielt.
- Nachhaltigkeitsschulungen (von rund 300 Stunden pro Jahr ab 2023); Dialog im Rahmen der Stakeholder:innen-Analyse.



CO₂ Emissionen

- CO₂-neutral bis 2030.
- Durch gezielte Maßnahmen im Bereich Mitarbeiter:innen-Mobilität und Energiemanagement (Heizen, Kühlen). Reduktionspfad: 15% CO₂-Einsparung/Jahr (Basis: Erhebung 21/22).

Umgang mit Ressourcen

- Reduktion Papierverbrauch und Abfall.
- Durch Digitalisierungsmaßnahmen und Konzept zur Abfallreduktion (inkl. Papierverbrauch und IT-Equipment).

Gesundheit und Wohlergehen

- Good Health and Physical Ratio (= Score aus versch. Kennzahlen, wie Fluktuation, Krankenstandstage, Zeitguthaben (Urlaub und Zeitausgleich)).
- Schaffung von Arbeitsbedingungen, die die mentale und physische Gesundheit fördern.

Diversität

- Herstellung von Geschlechterparität/ Gender Equality im Management.
- Gezielte Förderung von Frauen.

GRI 2-22 Unsere Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf acht strategischen Säulen aus den Bereichen Umwelt, Menschen und Unternehmensführung. Aus diesen Säulen haben wir jene Themen herausgearbeitet, die uns für Grant Thornton Austria im Sinne der Nachhaltigkeit als am wichtigsten erscheinen und haben davon schließlich unsere strategischen Handlungsschwerpunkte abgeleitet.

ENVIRONMENT | UMWELT

Im Bereich Umwelt ist es unser Ziel unseren CO₂-Fußabdruck zu verringern und bis 2030 CO₂-neutral zu sein. Vor allem durch gezielte Maßnahmen im Bereich Mitarbeiter:innen-Mobilität, Energiemanagement und Energieeffizienz möchten wir hier eine Reduktion erreichen. Auch ein schonender Umgang mit Ressourcen ist uns ein großes Anliegen: Insbesondere möchten wir durch weitere Digitalisierungsmaßnahmen unseren Papierverbrauch weiter reduzieren und ein Konzept für die Abfallreduktion erstellen.

SOCIAL | MENSCHEN

Als Beratungs- und Prüfungsunternehmen haben wir sowohl als Arbeitgeber als auch als Dienstleister eine große Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiter:innen, Klient:innen und lokalen Gemeinschaften. Insbesondere für unsere Mitarbeiter:innen möchten wir ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben schaffen. Wir wissen um die in unserer Branche häufig herrschende hohe Arbeitsbelastung und messen der physischen sowie psychischen Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen entsprechendes Gewicht bei.

Ein weiteres Ziel ist die Erhöhung des Frauenanteils auf Managementebene. Zudem sind wir davon überzeugt, dass Diversität auf allen Ebenen, unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Hautfarbe, Religion, Herkunft, Alter und jeglichem anderen geschützten Merkmal, einen deutlichen Mehrwert für unser Unternehmen schafft und sehen es als unabdingbar, eine Kultur zu leben, die von Diversität und Integration geprägt ist.

GOVERNANCE | UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Unseren Klient:innen stehen wir als verlässliche Berater:innen zur Seite, damit sich diese sorgenfrei auf ihr Geschäft konzentrieren können. Das setzt voraus, dass wir neben der Erbringung exzellenter Dienstleistungen alle geforderten regulatorischen Rahmenbedingungen einhalten. In Sachen strategische Partnerschaften möchten wir dafür sorgen, dass wir es gemeinsam schaffen, den Nachhaltigkeitsturbo zu zünden, indem wir andere Organisationen zur Einführung nachhaltiger Praktiken, zur Integration von Nachhaltigkeit in ihr Geschäftsmodell und zur Zusammenarbeit zum Thema Nachhaltigkeit ermutigen.

GRI 2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen

Als Dienstleistungsunternehmen können wir vorrangig im Bereich Social eine positive Veränderung erzielen. Da wir in einer Branche arbeiten, die von hoher persönlicher Einsatzbereitschaft geprägt ist, können die Arbeitsbelastung und der damit verbundene Zeitdruck negative Auswirkungen auf unsere Mitarbeiter:innen haben. Um dem entgegenzuwirken, führen wir in regelmäßigen Abständen Mitarbeiter:innen- sowie Klient:innen-Befragungen durch, um Maßnahmen zur Gegensteuerung ergreifen zu können.

In der Tätigkeit für unsere Klient:innen besteht die Möglichkeit, dass Fehler auftreten, die sich negativ auswirken können. Dies kann zu einer Schädigung des guten Rufes und zu Geschäftsrisiken für uns führen. Aus diesem Grund setzen wir kontinuierlich auf die Verbesserung und Erweiterung unserer Fachkompetenz.

Unsere Auswirkungen auf die Umwelt sind als Dienstleistungsunternehmen vergleichsweise gering. Um Entscheidungen auf Basis einer Datengrundlage treffen zu können, haben wir anlässlich dieses Berichts erstmals eine CO₂-Analyse (Scope 1, 2 und 3) und eine Stakeholder:innenbefragung durchgeführt.

Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Auszug unserer Mitgliedschaften und Interessensgruppen.

Grant Thornton Austria ist Mitglied bei:

- Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen (KSW)
- Institut Österreichischer Wirtschaftsprüfer (iwp)
- Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. (idw)
- respAct – Austrian business council for sustainable development
- ESG Working Group der europäischen Grant Thornton Mitgliedsfirmen

Grant Thornton International ist Mitglied bei:

- Glasgow Financial Alliance for Net Zero

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

- Arbeitsgruppe Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung der KSW
- Arbeitsgruppe Umsetzung CSRD – Nachhaltigkeitsberichterstattung der KSW
- Fachsenat für Abschlussprüfung und andere Zusicherungsleistungen der KSW



- Arbeitsgruppen des Fachsenates für Unternehmensrecht und Revision (nunmehr Fachsenat für Abschlussprüfung und andere Zusicherungsleistungen) der KSW
- Arbeitsgruppen des iwp
- Vorstand des iwp
- Vorsitz der Qualitätsprüfungskommission (als Beirat der Abschlussprüfer-Aufsichtsbehörde)

Zudem sind wir Mitglied bei folgenden Handelskammern:

- Französische Handelskammer
- Deutsche Handelskammer
- Amerikanische Handelskammer

Wesentliche Themen

GRI 3-1

Wir haben unsere wesentliche Auswirkungen in einem mehrstufigen Prozess identifiziert und um Makro- und Sektorentrends ergänzt. In Workshop-Formaten wurden diese Themen konkretisiert und anschließend von unseren Stakeholder:innen bewertet und priorisiert. Jene Themen, auf die wir als Unternehmen wesentliche Auswirkungen haben, werden in der Wesentlichkeitsmatrix dargestellt. Die Partner:innenversammlung als oberstes Entscheidungsgremium hat die identifizierten Themen als Grundlage für die nichtfinanzielle Berichterstattung bestätigt.

Unser Konzept der Wesentlichkeitsanalyse folgt den GRI 2021 und fokussiert sich auf die Auswirkungswesentlichkeit. Wir haben intern jene Themen herausgearbeitet, auf die Grant Thornton Auswirkungen hat oder haben könnten. In der Stakeholder:innenbefragung wurden sämtliche intern vorab identifizierten Themen als relevant eingestuft. Aus den Ergebnissen der Befragung und der Bedeutung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen haben wir die Wesentlichkeitsmatrix abgeleitet.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse haben sich die Themen mentale und physische Gesundheit, Compliance und Integrität sowie Diversität als besonders relevant gezeigt. Wir arbeiten an sämtlichen wesentlichen Themen, möchten jedoch einen besonderen Fokus auf diese drei Bereiche legen:

Branchenbedingt wird von unseren Mitarbeiter:innen eine hohe Einsatz- und Leistungsbereitschaft gefordert. Wir legen daher einen Fokus auf das Thema

mentale und physische Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen. Darunter verstehen wir neben dem Schutz der physischen und insbesondere der mentalen Gesundheit und Sicherheit, die Schaffung von Arbeitsbedingungen, bei denen Arbeit und Freizeit in einem ausgewogenen Verhältnis stehen und die Reduktion des Zeitdrucks auf die Mitarbeiter:innen.

Weiters betrachten wir das Thema der Steigerung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion in der Belegschaft und insbesondere im oberen Management als besonders relevant. Diese Säule bildet unseren zweiten Fokus.

Als Beratungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen haben Integrität und Compliance oberste Priorität in unserem Handeln. Wir wollen unseren hohen Standard nicht nur halten, sondern arbeiten kontinuierlich an der weiteren Verbesserung. Darauf legen wir unseren dritten Schwerpunkt.

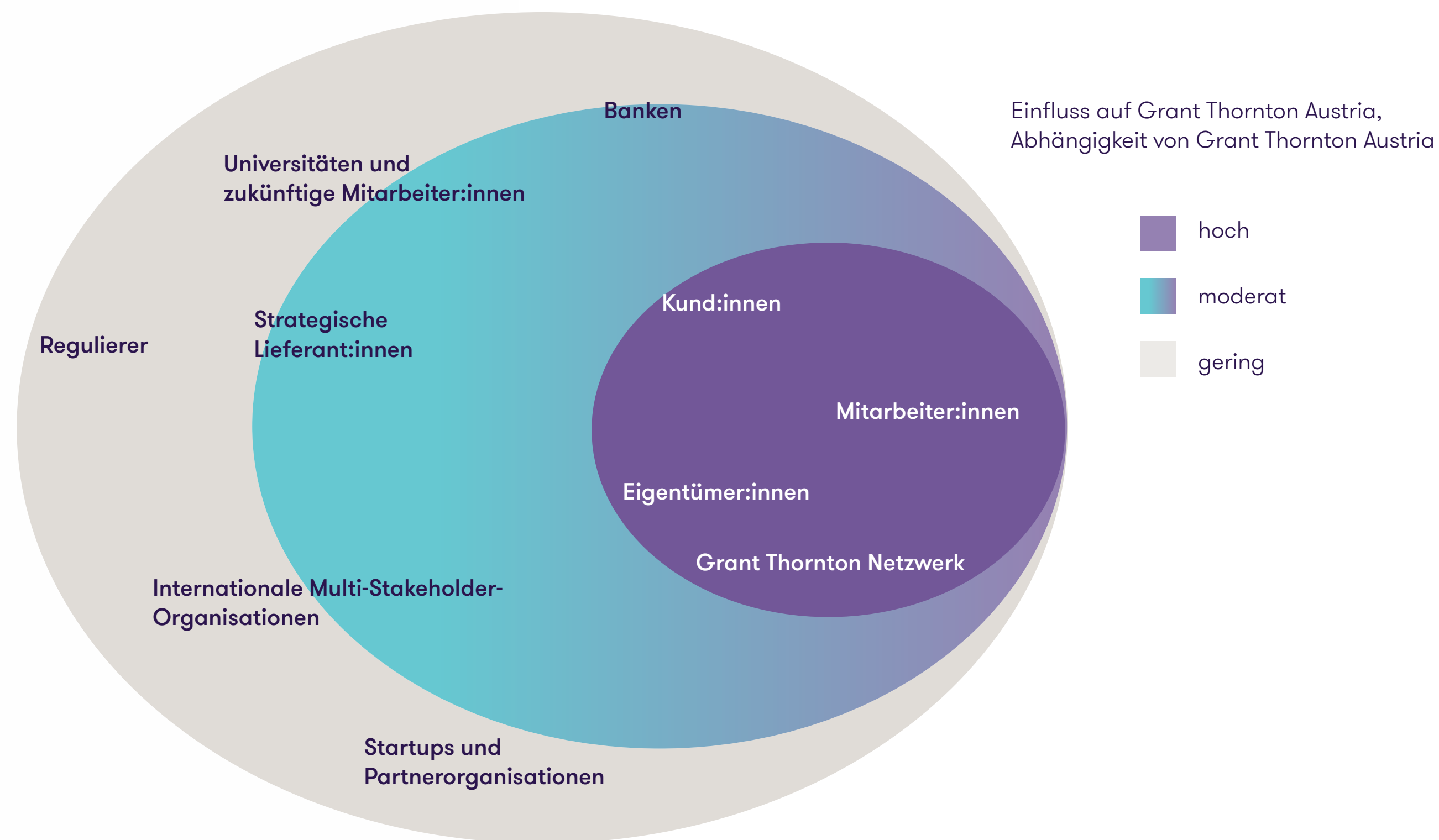
Wesentlichkeitsmatrix GRI 3-2



Unsere bedeutendsten Stakeholder-Gruppen

GRI 2-29 Nur indem wir die Bedürfnisse, Herausforderungen und Erwartungen unserer verschiedenen Stakeholder-Gruppen kennen, können wir unser Unternehmen weiterentwickeln. Zu unseren wichtigsten Stakeholder-Gruppen zählen unsere Mitarbeiter:innen, Klient:innen und Eigentümer:innen/Partner:innen sowie all jene Personengruppen, mit denen wir in unserem täglichen wirtschaftlichen Handeln einen regelmäßigen Austausch pflegen.

Unsere bedeutendsten Stakeholder-Gruppen



UNSER ENGAGEMENT

Social

VORWORT

ÜBER GRANT THORNTON

NACHHALTIGKEIT

ENGAGEMENT

SOCIAL

ENVIRONMENT

GOVERNANCE

TABELLEN

GRI-INDEX

Gesundheit und Wohlergehen

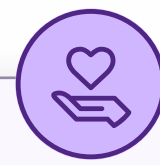
GRI 2-7, 2-8, 2-30, 401-1, 401-3

Der Erfolg von Grant Thornton Austria beruht ganz wesentlich auf dem Know-how und dem Engagement unserer Mitarbeiter:innen. Die Voraussetzung ist eine gute mentale und physische Gesundheit. Denn diese trägt wesentlich dazu bei, dass unsere Mitarbeiter:innen engagiert und motiviert hervorragende Leistungen erbringen können. Unsere Werte bilden dabei die Grundlage für unsere dialogorientierte, von Respekt, Zusammenarbeit und Vertrauen geprägte Unternehmenskultur

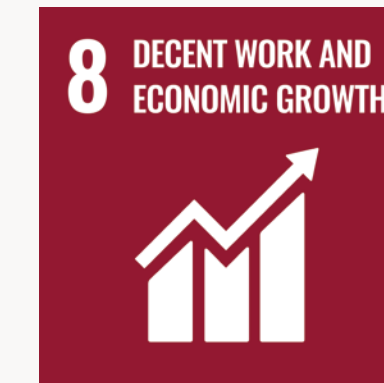
MANAGEMENTANSATZ

Wir wissen um die Risiken und möglichen negativen Auswirkungen im Bereich der mentalen und physischen Gesundheit, die wir als Unternehmen auf unsere Mitarbeiter:innen haben. Uns ist bewusst, dass Beschäftigte in unserer Branche mit dem Erfordernis einer hohen Einsatz- und Leistungsbereitschaft, einer hohen Arbeitsbelastung sowie höchsten Qualitätsansprüchen konfrontiert sind. Die zudem überwiegend sitzende Tätigkeit kann sich sowohl negativ auf die physische als auch auf die mentale Gesundheit auswirken. Neben einem hochwertigen Arbeitsplatz wollen wir für all unsere Mitarbeiter:innen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben weiter verbessern,

indem wir neben den bestehenden, noch flexiblere Arbeitszeitmodelle und mehr Möglichkeiten zur Remote Work anbieten. Wir wollen die Work-Life-Balance unserer Mitarbeiter:innen verbessern, indem wir gewährleisten, dass arbeitsbezogene Angelegenheiten innerhalb der vertraglich festgelegten Arbeitszeiten und der internen Policy besprochen werden. Durch unser Engagement tragen wir zur Erreichung des Ziels *8.5 Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit bei gleichem Entgelt* sowie des Ziels *8.8 Schutz der Arbeitnehmerrechte und Förderung eines sicheren Arbeitsumfelds* bei.



SDG-AUSRICHTUNG



SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

8.5 Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit bei gleichem Entgelt

8.8 Schutz der Arbeitnehmerrechte und Förderung eines sicheren Arbeitsumfelds

Mitarbeiter:innen-Struktur

Zum Stichtag 30. September 2022 hatte Grant Thornton Austria 211 Beschäftigte (Vorjahr: 165). 123 Kolleg:innen waren in Vollzeit tätig (Vorjahr: 94), 88 in Teilzeit (Vorjahr: 71). Die Angaben sind jeweils ohne Partner:innen und Praktikant:innen.

Sämtliche angestellte Mitarbeiter:innen bei Grant Thornton Austria unterliegen dem Kollektivvertrag für Angestellte bei Wirtschaftstreuhänderinnen und Wirtschaftstreuhändern.

Gesundheit und Wohlergehen

KLARES COMMITMENT

Wir möchten eine gute Health- and Physical-Ratio etablieren. Diese Auswertung setzt sich aus verschiedenen Kennzahlen, wie Fluktuation, Krankenstandstage, Zeitguthaben (Urlaub und Zeitausgleich) zusammen und gibt die Möglichkeit rasch zu erkennen, in welchen Bereichen und mit welchen Maßnahmen wir die Arbeitsbedingungen verbessern können.

UNSER ENGAGEMENT

Wir arbeiten daran, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die die mentale und physische Gesundheit fördern.

Überstunden: Messung & Reduktionsmaßnahmen

Seit der Einführung eines Dashboards für Manager:innen Ende des Jahres 2020, können diese auf einen Blick erkennen, wenn in ihrem Team viele Überstunden geleistet werden und dadurch aktiv gegensteuern. Es ist uns ein großes Anliegen, Bewusstsein für übermäßig viele Arbeitsstunden zu schaffen und diesen willentlich – etwa durch Stundenabbau und die Suche neuer Mitarbeiter:innen – entgegenzuwirken. 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.

Regelmäßige Mitarbeiter:innen-Befragung

Seit 2021 führen wir in Kooperation mit einem externen Erhebungsinstitut Mitarbeiter:innen-Befragungen durch. Der Schwerpunkt der Befragungen variiert jährlich und betrifft etwa Themen wie Wohlbefinden nach dem Umzug in unser neues Bürogebäude am Hauptbahnhof Anfang Dezember 2021 oder mentale Gesundheit. Aus den Ergebnissen werden konkrete Maßnahmen abgeleitet, um das Arbeitsumfeld merklich zu verbessern und das Arbeiten bei Grant Thornton Austria für alle Mitarbeiter:innen bestmöglich zu gestalten.

Gesundheit & Sport

Um die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen zu fördern, werden bei Grant Thornton Austria eine Vielzahl an Sportarten, wie etwa Fußball, Yoga, Beachvolleyball, Tennis oder das jährliche Ski-Wochenende angeboten. Auch die Teilnahme unserer Mitarbeiter:innen



an unterschiedlichen Lauf-Events wird unterstützt und rege genützt. Neben den positiven Effekten für die Gesundheit wird das Gemeinschaftsgefühl und der Teamgeist durch den Sport gestärkt. Durch die Kooperation mit unterschiedlichen Fitnessstudios bieten wir unseren Mitarbeiter:innen eine vergünstigte Mitgliedschaft an. Ferner gibt es ein großzügiges Obstanteangebot und diverse Heißgetränke zur freien Entnahme. Seit kurzem sind die Küchen des Wiener Standorts mit Wasserspender ausgestattet, um den Kauf von Pet- oder Glasflaschen zu vermeiden.

Die Kolleg:innen am Standort in Wien haben regelmäßig die Möglichkeit, die Dienste einer Arbeitsmedizinerin in Anspruch zu nehmen. Deren Leistungs-

spektrum umfasst gesundheitliche Beratung zu unterschiedlichsten Themen, wie beispielsweise Infektionskrankheiten, genereller Impfstatus oder Sitzergonomie. Zudem werden gratis bzw. vergünstigte Impfungen (z.B. Grippe, FSME) angeboten.

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. Wir stellen sicher, dass sie jederzeit Zugriff auf interne Richtlinien haben, um diese Maßnahmen nachschlagen zu können und bei Fragen den/die richtige/n Ansprechpartner:in zu finden. Zusätzlich erfolgt eine externe Überprüfung unserer Einhaltung

Gesundheit und Wohlergehen

der gesetzlichen Mindestanforderungen durch das Arbeitsinspektorat.

Buddy-System

Um neuen Kolleg:innen den Einstieg bei Grant Thornton Austria zu erleichtern, wurde im Jahr 2020 im gesamten Unternehmen ein Buddy-System eingeführt: Eine bereits beschäftigte Person im Unternehmen steht der neuen Kollegin oder dem neuen Kollegen als Ansprechpartner:in zur Seite und sorgt dafür, dass sich diese:r gut im Unternehmen einleben kann und sich von Beginn an wohlfühlt. Unser Buddy-System empfinden unsere Newcomer:innen als besonders wichtig, da sie dadurch eine zuverlässige, motivierte und zentrale Ansprechperson haben und das Wir-Gefühl von Anfang an aktiv gefördert wird. Sämtliche Fragen, die die neuen Mitarbeiter:innen beschäftigen – seien es fachliche Fragen im Berufsalltag, Fragen zur Unternehmenskultur oder zu den unterschiedlichen Benefits – kann ein erfahrener Buddy beantworten und gleichzeitig wertvolle Einblicke in Welt von Grant Thornton Austria liefern.

Vereinbarkeit und flexible Arbeitszeitmodelle

Durch flexible Arbeitszeitmodelle und die Option, im Homeoffice zu arbeiten, schaffen wir für unsere Mitarbeiter:innen Flexibilität und erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Unser Ziel ist ein möglichst ausgewogenes Verhältnis von Beruf und Privatleben zu schaffen. Zu diesem Zweck möchten

wir neben den bereits vorhandenen Optionen weitere, noch flexiblere, Arbeitszeitmodelle schaffen.

Arbeitsplatzqualität

An jedem unserer Standorte stehen allen 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, Lebensmitteleinzelhändlern, Banken, Apotheken und anderen Einkaufsmöglichkeiten attraktiv und lädt dazu ein, sich wohlfühlen.

Mitarbeiter:innen-Gespräche

Bei Grant Thornton Austria finden jährlich Mitarbeiter:innen-Gespräche statt, um die letzten 12 Monate zu reflektieren und in die Zukunft zu blicken, neue Meilensteine zu definieren und Entwicklungspläne auszuarbeiten. Ziel ist es, eine Basis für eine langfristige und erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen der/dem Vorgesetzten und der/dem Mitarbeiter:in zu schaffen. Zudem wird dadurch Feedback als wichtiges Instrument der Kollaboration etabliert und die Vertrauenskultur gestärkt. Durch einen klar strukturierten Leitfaden – basieren auf dem myCLEARR CAREER-Modell – werden diese Gespräche unterstützt.



myCLEARR CAREER-Modell

Alle Grant Thornton-Mitgliedsfirmen teilen die globalen CLEARR-Werte. Diese sind – trotz der Einzigartigkeit jeder Mitgliedsfirma – verbindende Elemente unserer globalen Unternehmenskultur. Sie spiegeln wider, was uns als Gemeinschaft antreibt und was unsere Unternehmenskultur ausmacht. Sie sind eine Art von Handlungsprinzipien, die nach innen und außen zeigen, worauf bei Grant Thornton Austria und bei jeder anderen Grant Thornton-Mitgliedsfirma Wert gelegt wird. Das auf unseren Werten aufbauende Karrieremodell myCLEARR CAREER bildet die Basis einer transparenten Mitarbeiter:innenentwicklung, in der sowohl Kernkompetenzen als auch fachliche Anforderungen berücksichtigt werden.

Psychological Safety Score – Emotionale Gesundheit

Es freut uns, dass sich 85% unserer Mitarbeiter:innen bei GT emotional sicher fühlen. Dieser Wert entspricht auch dem globalen Grant Thornton Durchschnittswert. Besonders erfreulich in diesem Zusammenhang war das positive Feedback zum Zugehörigkeitsgefühl, dem Zusammenhalt und der Hilfsbereitschaft innerhalb der Teams. 91% der Belegschaft findet es außerdem einfach, Teammitglieder um Hilfe zu bitten.

Gesundheit und Wohlergehen

Grant Thornton Social Committee und GTAAfter-Hours

Das Social Committee von Grant Thornton Austria wurde auf einer unternehmensinternen Faschingsfeier im Jahr 2019 gegründet und ist mittlerweile fest in der Unternehmenskultur verankert. Es ist eines unserer Vorzeigeprojekte für abteilungs- und standortübergreifendes Miteinander. Die Mitglieder des Social Committees haben es sich zur Aufgabe gemacht, Mitarbeiter:innen-Events mit großzügiger finanzieller Unterstützung der Partner:innen zu organisieren. Besonders hervorzuheben sind zum Beispiel unsere allseits beliebten GTAAfter-Hours. Ob auf dem Weihnachtsmarkt, beim gemeinsamen Bowlen, im Museum oder beim Picknicken: Im Vordergrund stehen das Beisammensein und die teamübergreifende Stärkung der Gemeinschaft. Auch während der Corona-Pandemie hat das Social Committee keine Pause gemacht. So wurden bereits zahlreiche standortübergreifende, hybride Events, wie etwa ein virtuelles Pub-Quiz oder eine gemeinsame Weinverkostung, veranstaltet. Das Social Committee legt besonderen Wert darauf, standortübergreifende sowie hybride Events zu organisieren. Ein Highlight für alle Kolleg:innen war das im Frühjahr 2022 erstmals nach Corona wieder stattfindende Frühlingsfest.



Gesundheit und Wohlergehen



Interne Awards und Auszeichnungen

Um den exzellenten Leistungen unserer Mitarbeiter:innen im Bereich der Klient:innenarbeit sowie in der internen Zusammenarbeit eine Bühne zu geben, zeichnen wir seit dem Jahr 2019 jährlich hervorragende Leistungen unserer Mitarbeiter:innen aus. Kolleg:innen aller Standorte, Servicebereiche und Karriere-stufen können mitmachen und ihre Kolleginnen und Kollegen nominieren. Die Gewinner:innen werden im Rahmen einer jährlichen Feier ausgezeichnet.



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, Weinverkostungen oder Go-Kart-Rennen, durchgeführt werden. Die Rückmeldungen haben gezeigt, dass diese Teamevents von allen Beteiligten besonders geschätzt werden und einen positiven Einfluss auf den Teamspirit haben.



Unser gesellschaftliches Engagement

In turbulenten Zeiten ist es uns ein besonderes Anliegen, unser Engagement für die Gesellschaft und lokale Gemeinschaften zu zeigen und dort zu unterstützen, wo Hilfe dringend benötigt wird. So haben wir nach Ausbruch des Ukraine-Kriegs rasch eine Spendenaktion gestartet, um den Menschen, die von diesem Krieg betroffen sind, zu helfen. Grant Thornton Austria hat die Spenden, die die Mitarbeiter:innen an diverse Hilfsorganisation geleistet haben, verdoppelt. In Summe kam so ein Betrag von € 10.000,- zusammen. Jeweils € 5.000,- wurden an MALTESER Hospitaldienst Austria sowie an Rotary District 1910 gespendet.



Zudem unterstützen wir laufend gemeinnützige Organisationen, sei es durch die Bereitstellung von Sachspenden oder Geldmitteln. Wir schätzen und fördern zum Beispiel die Arbeit von „Grow Together“, einem Verein, der belastete Familien in schwierigen Lebenssituationen langfristig und intensiv begleitet oder auch des Caritas Tageszentrums am Wiener Hauptbahnhof, das wir durch Sachspenden unterstützen.

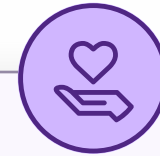
Wir fördern Vielfalt

Wir wissen um die große Bedeutung einer vielfältigen Mitarbeiter:innenstruktur und schätzen die Diversität in unserem Unternehmen. Wertschätzung und Offenheit sind feste Bestandteile unseres täglichen Miteinanders. Das Konzept der CLEARR-Werte gibt uns eine klare Leitlinie für die Achtung aller Mitarbeiter:innen und leistet einen wertvollen Beitrag zur Verankerung von Vielfalt in unserer Unternehmenskultur.

MANAGEMENTANSATZ

Als lokal verankertes Dienstleistungsunternehmen sehen wir unsere größte Auswirkung in der Gewährleistung von Chancengleichheit. Wir möchten das Risiko so gering wie möglich halten, dass Mitarbeiter:innen aufgrund des Geschlechts, Alters, ethnischen Hintergrunds oder anderer Diversitätsmerkmale diskriminiert oder benachteiligt werden. Sollten Mitarbeiter:innen einen Vorfall von Diskriminierung beobachten oder selbst erleben, können sie sich an eine Person ihres Vertrauens oder an die Personalabteilung wenden. Durch unsere offene Unternehmenskultur werden unsere Mitarbeiter:innen ermutigt, auch schwierige Themen anzusprechen. Anschließend werden angemessene Maßnahmen eingeleitet. Im Berichtszeitraum sowie im Vorjahr wurden kei-

ne Vorfälle gemeldet. Wir setzen uns sowohl in unserem wirtschaftlichen Handeln als auch entlang der gesamten Wertschöpfungskette für Geschlechtergerechtigkeit ein. In unserem Unternehmen fördern wir Gleichberechtigung, gleichzeitig sind wir uns der Tatsache bewusst, dass der Frauenanteil in höheren Management-Positionen sinkt. Dem möchten wir aktiv entgegensteuern und Maßnahmen setzen, die den Frauenanteil im höheren Management und auf Partner:innen-Ebene erhöhen. Unsere gesetzten Maßnahmen tragen zur Erreichung des Ziels 5.1 *Beendigung der Diskriminierung von Frauen und Mädchen* und des Ziels 5.5 *Gewährleistung der vollen Teilhabe an Führungs- und Entscheidungsprozessen* bei.



SDG-AUSRICHTUNG



SDG 5: Geschlechtergleichheit

Gleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen.

5.1 Beendigung der Diskriminierung von Frauen und Mädchen

5.5 Gewährleistung der vollen Teilhabe an Führungs- und Entscheidungsprozessen

Wir fördern Vielfalt

KLARES COMMITMENT

Im Rahmen der Erstellung unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns klare Commitments zur Herstellung von Geschlechterparität im Management zum Ziel gesetzt. Wir möchten durch gezielte Förderung von Frauen, dem noch geringen Frauenanteil im oberen Management begegnen und diesen signifikant erhöhen.

UNSER ENGAGEMENT

Diversität und Förderung weiblicher Führungskräfte

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 möchten aktiv gegen Diskriminierung, Vorurteile und Stereotypen vorgehen und sicherstellen, 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. In einem ersten Schritt wurden daher Zahlen zur Geschlechterdiversität erhoben. Aktuell sind weitere Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Management in Entwicklung bzw. wurden teilweise bereits umgesetzt. So fördern wir etwa proaktiv weibliche Führungskräfte mit Führungskräftetrainings.



Faire Vergütung

Bei der Bezahlung unserer Mitarbeiter:innen halten wir uns an alle gesetzlichen und kollektivvertraglichen Vorgaben. Die Festlegung der Bezüge erfolgt diskriminierungsfrei aufgrund objektiver Kriterien. 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.

Wir fördern Vielfalt

Nationalitäten bei Grant Thornton Austria

Bei Grant Thornton Austria sind folgende Nationalitäten vertreten: Albanien, Bosnien und Herzegowina, Deutschland, Frankreich, Israel, Italien, Kroatien, Lettland, Österreich, Rumänien, Russland, Serbien, Slowakei, Türkei, Ungarn.

Studie „Women in Business“

Der „Women in Business Report“ ist Teil des „International Business Reports“ (IBR) von Grant Thornton International und untersucht seit mittlerweile 19 Jahren die Entwicklung des Anteils weiblicher Führungskräfte in mittelständischen Unternehmen der wichtigsten Industrienationen weltweit. Im Rahmen dieser Studie werden mehr als 10.000 mittelständische Unternehmen aus allen Branchen zu wirtschaftlichen Entwicklungen und Trends im Mittelstand befragt.

Die Ergebnisse des „Women in Business Report 2022“ zeigen, dass sich der Anteil weiblicher Führungskräfte seit 2012 um insgesamt 11 Prozentpunkte gesteigert hat. Die Studie zeigt außerdem, dass sich die Anzahl von Frauen in strategischen Führungspositionen, insbesondere bei CFO- (37 %), CMO- (24 %) und HR-Director-Posten (39 %) im Studienzeitraum erhöht hat, wohingegen sich die Werte bei COO-Posten (23 %) stabilisiert haben und bei CEO- (24 %) und CIO-Posten (19 %) eine Abflachung zu verzeichnen ist.

Aus diesem Report leiten wir die Notwendigkeit eines klaren Commitments zur verstärkten Förderung von Frauen ab. Wir arbeiten aktiv an der Erhöhung des Frauenanteils und werden weitere Maßnahmen bei Grant Thornton Austria setzen, um unseren Beitrag zu leisten.

„Die gezielte Förderung von Frauen bei Grant Thornton Austria schafft eine inklusive und gerechte Arbeitsumgebung, in der alle Mitarbeiter:innen ihr volles Potenzial entfalten können. Es ermöglicht uns, von einer breiten Vielfalt an Fähigkeiten, Erfahrungen und Blickwinkeln zu profitieren und fördert ein positives Arbeitsklima, in dem alle die gleichen Chancen erhalten.“

Claudia Modarressy
Partnerin | Chief HR Officer



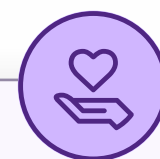
Nachhaltigkeitskultur

Als Dienstleistungsunternehmen sind unsere Mitarbeiter:innen und deren Know-how die bedeutendste Ressource für unsere Klient:innen. Wir wollen die Kultur der Nachhaltigkeit ebenfalls als Ressource begreifen und diese kontinuierlich stärken. Der festen Verankerung von Nachhaltigkeit in unserem Aus- und Weiterbildungsangebot kommt dabei eine wesentliche Bedeutung zu.

MANAGEMENTANSATZ

Bei Grant Thornton Austria legen wir größten Wert auf ausgezeichnete Ausbildung und hochwertige Weiterbildungen. Die Entwicklung der Hard- als auch Soft-Skills unserer Mitarbeiter:innen hat positive Auswirkungen auf die Qualität unserer Dienstleistungen sowie auf unsere Unternehmenskultur. Als eine neue Säule unserer internen Weiterbildung möchten wir Bewusstsein für Nachhaltigkeitsthemen schaffen und sind dabei,

ein Trainingskonzept auszuarbeiten, um die Nachhaltigkeitskultur bei Grant Thornton Austria zu stärken. Mit unserem Engagement tragen wir der Erreichung des Ziels 4.4 *Erhöhung der Zahl der Menschen mit den für den finanziellen Erfolg erforderlichen Fähigkeiten* und des Ziels 8.6 *Förderung der Beschäftigung, Bildung und Ausbildung von Jugendlichen* bei.



SDG-AUSRICHTUNG



SDG 4: Hochwertige Bildung
Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern

4.4 Erhöhung der Zahl der Menschen mit den für den finanziellen Erfolg erforderlichen Fähigkeiten



SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
8.6 Förderung der Beschäftigung, Bildung und Ausbildung von Jugendlichen

Nachhaltigkeitskultur

KLARES COMMITMENT

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie möchten wir eine Unternehmenskultur schaffen, in der nachhaltiges Verhalten eine wesentliche Rolle spielt. Dies soll durch die Einführung von Nachhaltigkeitsschulungen im Ausmaß von rund 300 Stunden pro Jahr ab dem Jahr 2023 sowie unserem aktiven Austausch mit unseren Stakeholder:innen geschehen.

UNSER ENGAGEMENT

Praktikant:innen

Durch Praktika erhalten Studierende einen ersten Einblick in die Arbeitswelt der Steuerberatung oder Wirtschaftsprüfung. Dabei werden sie von erfahrenen Kolleg:innen sowie durch unser Buddy-Programm unterstützt. Während des Praktikums entwickeln sich die Teilnehmer:innen sowohl fachlich als auch persönlich weiter. Viele Praktikant:innen entscheiden sich im Anschluss dafür, direkt als Associates bei Grant Thornton Austria einzusteigen.

Lehrlingsausbildung bei Grant Thornton

Bei Grant Thornton Austria bieten wir eine hochwertige Ausbildung im Lehrberuf der Steuerassistenz (Buchhaltung) an. Diese Ausbildung dauert insgesamt drei Jahre und umfasst sowohl praktische Erfahrungen bei Grant Thornton Austria als auch den Besuch einer Berufsschule. Während der Ausbildung erhalten die Auszubildenden die Möglichkeit, in verschiedenen Bereichen der Buchhaltung praktische Erfahrungen zu sammeln und arbeiten eng mit erfahrenen Fachleuten zusammen. Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung haben sie die Möglichkeit, ihr erlerntes Wissen als qualifizierte Steuerassistent:innen bei Grant Thornton Austria anzuwenden.



Nachhaltigkeitskultur

Ausbildung zum/zur Steuerberater:in und Wirtschaftsprüfer:in

Eine hochwertige Ausbildung und laufende Fortbildungsverpflichtungen stellen die hohe fachliche Qualität der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen sicher. Um als Steuerberater:in und Wirtschaftsprüfer:in tätig zu werden, sind bestimmte Voraussetzungen zu erfüllen. Dazu zählt der erfolgreiche Abschluss eines relevanten Hochschul- oder Fachhochschulstudiums oder – im Falle der Steuerberater:innen – auch der Nachweis ausreichend langer Berufserfahrung als Bilanzbuchhalter:in. Zusätzlich ist der Nachweis einer dreijährigen Tätigkeit als Berufsanwärter:in bei einem anerkannten Steuerberatungs- oder Wirtschaftsprüfungsunternehmen erforderlich. Darüber hinaus müssen die Berufsberechtigungsprüfungen erfolgreich absolviert werden. Diese Anforderungen gewährleisten, dass unsere Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen über eine fundierte Ausbildung und umfangreiches Fachwissen verfügen, um unseren Klient:innen professionelle Dienstleistungen auf höchstem Niveau anzubieten.

Fortbildungen und Nachhaltigkeitstraining

Unsere Weiterbildungsmaßnahmen werden jeweils bereichsspezifisch organisiert und haben einen hohen Stellenwert für unser erfolgreiches wirtschaftli-

ches Handeln. Daher steht den Mitarbeiter:innen ein jährliches Fortbildungsbudget zur Verfügung. Durch die Corona-Pandemie wurden viele interne Trainings auf online oder hybride Alternativen umgestellt. Individueller Weiterbildungsbedarf sowie individuelle Weiterbildungsziele jedes/jeder Einzelnen werden im Rahmen der jährlich stattfindenden Mitarbeiter:innengespräche erhoben und festgelegt. Die Kosten von fachspezifischen Weiterbildungen werden von Grant Thornton Austria übernommen. Zudem möchten wir ein Schulungsprogramm für Nachhaltigkeitstrainings etablieren und damit eine Kultur der gelebten Nachhaltigkeit im Unternehmen etablieren.

Führungstraining

Unsere Manager:innen sind als Führungskräfte eine große Stütze für unser Unternehmen. Wir möchten sie bei dieser verantwortungsvollen Aufgabe bestmöglich unterstützen und ihnen die notwendigen Tools zur Verfügung stellen. Aus diesem Grund arbeiten wir mit einer externen Trainerin zusammen, welche mit unseren Führungskräften praxisnahe Trainings zur Stärkung ihrer Führungskompetenzen durchführt. Zudem bietet das Grant Thornton Netzwerk unterschiedliche Möglichkeiten sich auf globaler Ebene mit Führungskräften anderer Grant Thornton Mitgliedsfirmen auszutauschen und am gemeinsamen Führungsverständnis im Netzwerk zu arbeiten.

“Wir erkennen die immense Bedeutung von kontinuierlicher Weiterbildung für unsere Mitarbeiter:innen. Indem wir ihnen die Möglichkeit geben, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten zu erweitern, investieren wir nicht nur in ihre individuelle Entwicklung, sondern auch in die Zukunft unseres Unternehmens.“

Claudia Modarressy
Partnerin | Chief HR Officer

Tone at the Top

Unseren Führungskräften kommt eine Multiplikator:innen-Rolle zu. Daher sind Nachhaltigkeitsthemen in unserer Führungskräfteentwicklung integriert und wichtiger Bestandteil jeder Partner:innenversammlung sowie der Manager:innen-Meetings.

UNSER ENGAGEMENT

Environment

VORWORT

ÜBER GRANT THORNTON

NACHHALTIGKEIT

ENGAGEMENT

SOCIAL

ENVIRONMENT

GOVERNANCE

TABELLEN

GRI-INDEX

CO₂-Emissionen

Bei Grant Thornton Austria möchten wir einerseits selbst aktiv einen Beitrag zum Klimaschutz leisten, indem wir unseren CO₂-Fußabdruck so gering wie möglich halten. Andererseits möchten wir unsere Klient:innen in ihrem nachhaltigen Wirtschaften unterstützen: Etwa durch unseren neuen Servicebereich Sustainability Services, indem wir durch Beratungs- und Prüftätigkeit einen wichtigen Beitrag zur Reduktion der Umweltbelastungen leisten.

MANAGEMENTANSATZ

Als Dienstleistungsunternehmen haben unsere Tätigkeiten keine signifikante Auswirkung auf unsere Umwelt, ebenso sind keine signifikanten Risiken für die Umwelt abzuleiten. Unser CO₂-Fußabdruck ist mit 225 Tonnen im Zeitraum vom 1.10.2021 bis 30.9.2022 vergleichsweise gering. Die meisten unserer CO₂-Emissionen entstehen durch Heizung und Kühlung unserer Büros, durch die Nutzung unserer Firmenfahrzeuge bzw. Arbeitswege unserer Mitarbeiter:innen. Dennoch sind wir überzeugt, dass auch wir einen wichtigen Beitrag leisten können und unser Handeln künf-

tig umweltverträglicher machen müssen. Wir wollen die direkten und indirekten Treibhausgasemissionen unserer Aktivitäten reduzieren und so zur Reduktion der globalen Treibhausgasemissionen beitragen. Mit unserem Engagement tragen wir zur Erreichung der Ziele *7.2 Erhöhung des weltweiten Anteils der erneuerbaren Energien*, *7.3 Verdoppelung der Verbesserung der Energieeffizienz* und *13.1 Stärkung der Widerstandsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit gegenüber klimabedingten Katastrophen* bei.

SDG-AUSRICHTUNG



SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie:

- 7.2 Erhöhung des weltweiten Anteils der erneuerbaren Energien
- 7.3 Verdoppelung der Verbesserung der Energieeffizienz



SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz:

- 13.1 Stärkung der Widerstandsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit gegenüber klimabedingten Katastrophen

Unser CO₂-Fußabdruck

Unser CO₂-Fußabdruck setzt sich aus drei Bereichen zusammen:

- **Scope 1:** Unsere direkten standortbezogenen Emissionen, z.B. aus dem eigenen Fuhrpark.
- **Scope 2:** Unsere indirekten Emissionen aus dem Verbrauch von Strom, fossiler Brennstoffe und Fernwärme aller Standorte.
- **Scope 3:** Alle indirekten Emissionen, die in Bezug auf unsere Mitarbeiter:innen, Lieferant:innen und unsere Wertschöpfungskette anfallen. Z.B. Tägliche Anreise zum Arbeitsplatz unserer Mitarbeiter:innen, Geschäftsreisen, Abfall, Wasserverbrauch, Lebensmittel, Papier und Druck etc.

CO₂-Emissionen

KLARES COMMITMENT

Grant Thornton Austria möchte bis zum Jahr 2030 CO₂-neutral werden. Dies soll durch gezielte Maßnahmen im Bereich Mitarbeiter:innen-Mobilität und im Energiemanagement (Heizen, Kühlen) umgesetzt werden. Reduktionspfad: 15% CO₂-Einsparung/Jahr (Basis: Erhebung für das Wirtschaftsjahr 2021/2022).

UNSER ENGAGEMENT

Energiereduktion

Im Hinblick auf die Reduktion des Energieverbrauchs, haben wir die Heiztemperatur am Standort in Wien in den Wintermonaten um 2 Grad gesenkt, sodass die Temperatur standardmäßig auf 20°C während der Bürozeiten und auf 18°C außerhalb der Bürozeiten eingestellt ist. Das Büro wird in den warmen Jahreszeiten automatisch beschattet. Zur Senkung des Kühlbedarfs haben wir die automatischen Beschattungszyklen erhöht und die Kühltemperatur am Standort in Wien in den Sommermonaten um 2 Grad erhöht. Die Temperatur ist damit standardmäßig auf 24°C während der Bürozeiten und auf 26°C außerhalb der Bürozeiten eingestellt. Zudem wurden bei der Innenbeleuchtung automatische Abschaltzyklen eingeführt, sodass die Beleuchtung im Büro in der Nacht abgeschaltet wird.

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. Die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln für Anfahrt und Abfahrt durch unsere Mitarbeiter:innen in Wien ist daher bereits sehr hoch. An den Standorten Wiener Neustadt und Klagenfurt ist die ÖPNV-Anbindung lediglich 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. Mit diesen Maßnahmen ist es uns gelungen, den Anteil des öffentlichen Verkehrs bei den Mitarbeiter:innen-Anfahrten am Standort Wien von 69% im Geschäftsjahr 20/21 auf 73% im Geschäftsjahr 21/22 zu erhöhen.



CO₂-Emissionen

Gebäudeökologie

Das Gebäude am Wiener Standort wird klimaschonend mit Fernwärme versorgt und ist mit einer energieeffizienten Umluftanlage ausgestattet. Eine intelligente Steuerung vernetzt unterschiedliche Komponenten der Haus- und Gebäudesystemtechnik, wie etwa die Beleuchtung, den Sonnenschutz oder das Heizen bzw. Kühlen. Dadurch laufen diese Vorgänge optimal ab. In allen Büroräumen befinden sich zudem Raumbediengeräte. Damit haben die Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, manuelle Einstellungen, wie beispielsweise das Ein- und Ausschalten bzw. das Dimmen des Lichts, die Heizung und Kühlung oder die Einstellung der Beschattung vorzunehmen. Erfolgen

keine manuellen Änderungen, wird die Temperatur automatisiert gesteuert. Die Umschaltung zwischen Heizen und Kühlen ist in jeder Zone eigenständig geregelt. Die Außenbeleuchtung des Gebäudes wird über die Gebäudeleittechnik gesteuert. Besonders hervorzuheben ist, dass das Dach des Bürogebäudes in Wien teilweise begrünt ist. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit für alle Mitarbeiter:innen, die mit dem Rad den Weg in die Arbeit zurücklegen, dieses in einem Fahrradabstellraum sicher zu verstauen.

Fuhrpark 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 CO₂-Emissionen des Verkehrssektors. Aus diesem Grund sind unsere Mitarbeiter:innen dazu angehalten, sich bei Dienstreisen für die Bahn als Verkehrsmittel zu entscheiden. Zudem werden zahlreiche Meetings online abgehalten, womit eine Reisetätigkeit generell vermieden werden kann. Aktuell gibt es besondere steuerliche Anreize zur Förderung von E-Mobilität, die bereits genutzt werden und der Fuhrpark wird sich entsprechend mit der Zeit verändern.

Ressourceneffizienter Bürobetrieb

KLARES COMMITMENT

Wir möchten unseren Papierverbrauch (um 1/3 bis zum Jahr 2025) sowie Abfall reduzieren. Dies soll durch weitere Digitalisierungsmaßnahmen und ein Konzept zur Abfallreduktion (inkl. Papierverbrauch und IT-Equipment) ermöglicht werden.

UNSER ENGAGEMENT

Nachhaltige IT

Bei Grant Thornton Austria wird auf umweltbewussten und verantwortungsvollen Einsatz von IT-Equipment großer Wert gelegt. Es werden laufend Maßnahmen zur Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks der IT-Infrastruktur und zur Förderung einer nachhaltigen Nutzung von IT-Ressourcen umgesetzt. Dies beinhaltet unter anderem den Einsatz von energie- bzw. verbrauchseffizienten Servern sowie deren Kühlung mittels Fernkälte und Storages, aber auch das systemmäßige Aktivieren von Energiesparplänen auf PCs und Laptops. Des Weiteren wird bei der IT-Ausstattung auf eine Produktlinie Wert gelegt, um Kompatibilität zu gewährleisten und zu vermeiden, dass funktionsfähiges Equipment verschrottet werden müsste. Laptops und sonstige IT-Geräte, die im Unternehmen aufgrund der hohen Anforderungen

keinen Einsatz mehr finden, aber funktionsfähig sind, werden wohltätigen Organisationen und Bildungseinrichtungen zur Verfügung gestellt. Durch die Konsolidierung von Servern und die Nutzung von Cloud Computing können Ressourcen effizienter genutzt werden. Dadurch wird der Energieverbrauch reduziert und die Skalierbarkeit verbessert.

Digitalisierung und Papierverbrauch

Der sorgsame Umgang mit Ressourcen ist uns ein großes Anliegen. Wir möchten unseren Papierverbrauch bis zum Jahr 2025 um ein Drittel im Vergleich zum Jahr 2021/2022 reduzieren. Aus diesem Grund haben wir eine Digitalisierungsoffensive gestartet. Wir haben energieeffiziente IT-Lösungen zur Digitalisierung von internen Dokumenten eingeführt. Die flächendeckende Verwendung einer digitalen Signa-

tur wird sukzessive ausgerollt und mittelfristig erfolgt die vollständige Umstellung auf digitale Buchhaltung. Zudem sind Mitarbeiter:innen angehalten, nur notwendige Dokumente zu drucken und damit mitzuhelfen den Papierverbrauch zu reduzieren.

Nachhaltige Reinigung und Mülltrennung

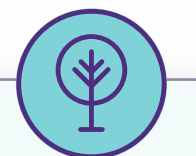
Es werden Nachhaltigkeitsrichtlinien zur Unterstützung der Mitarbeiter:innen und des Reinigungspersonals erstellt, um eine bestmögliche Mülltrennung ab dem Einwurf bis zur Abholung durch die Stadtverwaltung sicherzustellen. Zudem wird erarbeitet, welche weiteren Verbesserungsmöglichkeiten in diesem Bereich bestehen (z.B. Reinigungsmittel). An jedem Standort gibt es einfach zugängliche, klar gekennzeichnete Mülltrennsysteme, die unsere Mitarbeiter:innen zur Mülltrennung anhalten.

SDG-AUSRICHTUNG



SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion

12.5 Erhebliche Verringerung des Abfallaufkommens



MANAGEMENTANSATZ

Wir legen Wert auf einen sorgsamen Umgang mit Ressourcen. Dennoch haben auch wir als Dienstleistungsunternehmen durch unsere Ressourcennutzung eine negative Auswirkung auf die Umwelt. Die Hauptbelastung entsteht durch Papierverbrauch und IT-Geräte. Wir möchten Maßnahmen setzen, um unser Müllaufkommen sowie unseren Papierverbrauch zu verringern und so zur Reduktion der globalen Abfallerzeugung beizutragen.



UNSER ENGAGEMENT

Governance

Strategische Partnerschaften

Unter strategischen Partnerschaften im ESG-Bereich verstehen wir Kooperationen mit verschiedenen Akteur:innen wie Kund:innen, Lieferant:innen und Organisationen. Unser oberstes Ziel ist gemeinsam an einer nachhaltigeren Zukunft zu arbeiten. Teil davon ist die Verbreitung nachhaltiger Praktiken entlang unserer Wertschöpfungskette und die Integration von Nachhaltigkeit in das Geschäftsmodell.



MANAGEMENTANSATZ

Die Ermutigung von Organisationen hin zur Einführung nachhaltiger Praktiken und zur Integration von Nachhaltigkeit in ihr Geschäftsmodell wirkt sich auch positiv auf unser Unternehmen aus. Wir wollen gemeinsam mit unseren strategischen Partnern in den Dialog mit Drittorganisationen treten, um gemeinsam das Thema Nachhaltigkeit voranzutreiben. Indem wir hier einen Beitrag leisten, tragen wir zur Erreichung des Ziels *12.6 Unternehmen zur Einführung nachhaltiger Praktiken und zur Nachhaltigkeitsberichterstattung ermutigen*, des Ziels *12.7 Nachhaltige Praktiken im öffentlichen Beschaffungswesen fördern* und des Ziels *17.14 Politikkohärenz für nachhaltige Entwicklung verbessern* bei.

SDG-AUSRICHTUNG



SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion

12.6 Ermutigung von Unternehmen zur Einführung nachhaltiger Praktiken und zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

12.7 Förderung nachhaltiger Praktiken im öffentlichen Beschaffungswesen



SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

17.14 Verbesserung der politischen Kohärenz für nachhaltige Entwicklung

Strategische Partnerschaften

KLARES COMMITMENT

Unser Ziel ist es Partnerschaften einzugehen, um gemeinsam bei Drittorganisationen den Nachhaltigkeitsturbo zu zünden. Wir sind überzeugt, dass in Kooperationen der Schlüssel für eine nachhaltigere Zukunft liegt. Darum wollen wir unser Partnerschaftsnetzwerk sukzessive erweitern und nachhaltige Unternehmenspraktiken verbreiten.

UNSER ENGAGEMENT

Unser Weg zu strategischen Partnerschaften hat durch die Stärkung der internen Nachhaltigkeitsambitionen begonnen. Der Prozess ist durch drei grundlegende Aspekte gekennzeichnet, an denen aktiv und mit viel Engagement gearbeitet wird:

1. Messung von Nachhaltigkeit bei Grant Thornton Austria
2. Verbreitung einer Nachhaltigkeitskultur bei Grant Thornton Austria
3. Nachhaltigkeitsberichterstattung auf Basis des GRI-Frameworks und des SDGs

Auf Basis der Evaluierung des Status Quo verankern wir Nachhaltigkeit bei Grant Thornton. Gemeinsam mit unseren strategischen Partnern streben wir danach, Unternehmen langfristig in Sachen Nachhaltigkeit zu beraten und zu begleiten. Dadurch können Synergien in Hinblick auf neue Klient:innengruppen und Konzepte genutzt werden.



Strategische Partnerschaften

Europäisches Forum Alpbach

Grant Thornton Austria ist seit 2022 Partner des Europäischen Forum Alpbach (EFA). Das EFA ist ein Raum und ein Ort für die Entstehung von Reflexion und Aktion. Es bringt die innovativsten Köpfe aus Politik, Wirtschaft, Zivilgesellschaft, Kultur und Wissenschaft zusammen, um Ideen für ein starkes und demokratisches Europa voranzutreiben.

CRIF

Ein weiterer Kooperationspartner von Grant Thornton Austria ist der Lösungsanbieter datenbasierter Technologie, CRIF. Ziel dieser Partnerschaft ist es, Unternehmen am Weg zum nachhaltigen Wirtschaften zu begleiten und sie aktiv dazu ermutigen, sich mit dem Thema der Nachhaltigkeit auseinanderzusetzen. Mittels des ESG Readiness Assessments besteht für Unternehmen die Möglichkeit, den eigenen ESG-Status über das Online-Tool Synesgy zu erheben. Die Beratung zu den Ergebnissen des Assessments erfolgt von den Expert:innen von Grant Thornton Austria. Auf diesem Wege unterstützen wir unsere Klient:innen bei der Entwicklung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie und der regelkonformen Erstellung ihres Nachhaltigkeits-Reportings.

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 Mitarbeitenden 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.

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 der Klimakrise berücksichtigt wird.



Auszug unserer Bildungskooperationen

- Kooperation mit der Universität Wien
- Kooperation mit der FH Wien der Wiener Wirtschaftskammer
- Kooperation mit der FH Wiener Neustadt
- Kooperation mit der Akademie der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen
- Kooperation mit der ARS Akademie
- Kooperation mit diversen Handelsakademien

Compliance

Wir legen größten Wert auf die fachliche und persönliche Weiterentwicklung durch ein umfassendes Aus- und Weiterbildungsangebot. Dieses ist fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Allen Mitarbeiter:innen steht jährlich ein Ausbildungsbudget zur Verfügung, welches nach Grade variiert.

MANAGEMENTANSATZ

Als Beratungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen haben wir in Bezug auf die Einhaltung der regulatorischen Rahmenbedingungen eine große Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiter:innen, Klient:innen und der Gesellschaft. Unsere Mitarbeiter:innen sind im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit dem latenten Risiko von Kontakt mit Interessenskonflikten oder Verstößen gegen Compliance-Vorschriften ausgesetzt. Dabei kann es zu negativen Auswirkungen auf Klient:innen kommen. Zudem birgt sich darin ein nicht unerhebliches Reputations- und Geschäftsrisiko für Grant Thornton Austria.

Bei Grant Thornton Austria sind umfangreiche und genau definierte Prozesse und Schulungsmaßnahmen implementiert, um dieses Risiko möglichst gering zu halten. Die Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen ist für unsere Mitarbeiter:innen ab dem ersten Tag selbstverständlich. Wir tragen zur Erreichung des Ziels *16.5 Erhebliche Verringerung von Korruption und Bestechung* und des Ziels *16.6 Entwicklung wirksamer, rechenschaftspflichtiger und transparenter Institutionen* bei.



SDG-AUSRICHTUNG



SDG 16: Frieden Gerechtigkeit und starke Institutionen:

16.5 Erhebliche Verringerung von Korruption und Bestechung

16.6 Aufbau effizienter, rechenschaftspflichtiger und transparenter Institutionen

Fortbildungsverpflichtung

Durch fachliche und persönliche Trainings stellen wir sicher, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Aus- und Fortbildungsverpflichtungen erfüllt werden und dass die fachliche Kompetenz unserer Mitarbeiter:innen stetig ausgebaut wird. Damit tragen wir aktiv dazu bei, die Motivation und Zufriedenheit der Grant Thornton-Mitarbeiter:innen zu steigern. 2022 verbrachten unsere Mitarbeiter:innen 10.736 Stunden in Seminaren und Fortbildungen (2021: 6.767 Stunden). Der deutliche Anstieg ist einerseits in einer geringeren Zahl an stattfindenden Präsenzseminaren im Vorjahr aufgrund der Corona-Pandemie begründet, zum anderen in der verbesserten Dokumentation am Standort Wien sowie in der Erweiterung um den Standort Klagenfurt am Wörthersee. In Wien wurde ab Juni 2022 begonnen, jede Fortbildung zentral zu dokumentieren und es gab erstmals ein definiertes, Grade-abhängiges Budget pro Mitarbeiter:in.

Compliance

KLARES COMMITMENT

Unser Ziel ist die Wahrung höchstmöglicher Unternehmensintegrität und die Achtung berufsethischer Grundsätze. Wir stellen dies durch regelmäßige Schulungen unserer Mitarbeiter:innen sicher.

UNSER ENGAGEMENT

Auftragsannahmeprozess

Um die Einhaltung von Unabhängigkeitsvorschriften und die Vermeidung von Interessenskonflikten zu gewährleisten, haben wir bei Grant Thornton Austria einen umfassenden Auftragsannahmeprozess implementiert. Dieser Prozess wird bereits vor der Erstellung eines Angebots oder der Annahme eines Auftrags durchgeführt und dokumentiert. Durch diesen strukturierten Ansatz stellen wir sicher, dass wir nur mit denjenigen Klient:innen zusammenarbeiten, bei denen keine potenziellen Konflikte auftreten und die unseren ethischen Standards entsprechen.



Compliance

Risikomanagement und Qualitätsmanagement

Das Risikomanagement sowie das Qualitätsmanagement bei Grant Thornton Austria ist mit klar definierten Zuständigkeiten auf Partner:innen-Ebene verortet. Unsere Partnerinnen und Partner tragen die Verantwortung für eine effektive Risikosteuerung und die Sicherstellung höchster Qualitätsstandards in unseren Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsleistungen. Das Risikomanagement umfasst die frühzeitige Erkennung, Bewertung und Minimierung potenzieller Risiken, während das Qualitätsmanagement eine kontinuierliche Überprüfung, Einhaltung von Standards und Prozessoptimierung sicherstellt. Durch eine professionelle und konsequente Herangehensweise in beiden Bereichen gewährleisten wir die Verlässlichkeit unserer Dienstleistungen und stärken das Vertrauen in unsere Expertise.

Berufsgrundsätze und Qualitätssicherung im Bereich Audit

Die Qualität unserer Leistungen und die Einhaltung der Berufsgrundsätze sind fest in unserem Unternehmen verankert. Die Verpflichtung zur höchsten Qualität wird von unseren Partner:innen getragen und durch unsere Mitarbeiter:innen verbreitet. Dokumentierte Qualitätssicherungsrichtlinien, die laufend aktualisiert und an geänderte Erfordernisse angepasst werden, sichern höchste Qualität. Diese Richtlinien werden unseren Mitarbeiter:innen durch interne Schulungen und Arbeitsunterlagen vermit-

telt, damit diese auch in der Berufspraxis umgesetzt werden. Um die Bedeutung der Einhaltung der Qualitätssicherungsrichtlinien zu unterstreichen, müssen unsere Mitarbeiter:innen die Kenntnis und Anwendung dieser Grundsätze einmal jährlich schriftlich bestätigen. Qualitätssicherung im Bereich Audit ist auf Partner:innen-Ebene verankert und stellt durch ihre prozessunabhängige Wirkung die Einhaltung der im gesamten Unternehmen etablierten Qualitätssicherungsrichtlinien und -prozesse sicher. Im Audit geschieht dies u.a. im Rahmen der internen Nachschau sowie in der Letztbeurteilung der dokumentierten Qualitätssicherungsmaßnahmen. Neben Einhaltung der nationalen Vorschriften, verpflichten sich alle Mitgliedsfirmen des Grant Thornton-Netzwerks zudem, die Grundsätze des IFAC Code of Ethics, des International Standard on Quality Control 1 des IAASB sowie ISA 220 „Quality Control for Audit Work“ einzuhalten. Zudem sind die Wirtschaftsprüfungsgesellschaften von Grant Thornton Austria gemäß §§ 24ff APAG verpflichtet, sich im Abstand von 6 Jahren einer externen Qualitätssicherungsprüfung zu unterziehen. Zuletzt geschah dies im Herbst 2021, als die Grant Thornton Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft die Bescheinigung gemäß § 35 APAG über die erfolgreiche Teilnahme an der Qualitätssicherungsprüfung erhalten hat. Die Gesellschaft verfügt über eine aufrechte Bescheinigung bis April 2028. Da die Grant Thornton Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungs-

gesellschaft grundsätzlich auch Unternehmen von öffentlichem Interesse gemäß VO (EU) 537/2014 prüft, unterliegt sie auch dem System der Inspektion durch die Abschlussprüferaufsichtsbehörde (APAB) gemäß §§ 43ff APAG. Eine solche Inspektion wurde zuletzt im Dezember 2021 abgeschlossen. Der Prüfungsbetrieb am Standort Kärnten verfügt über eine aufrechte Bescheinigung bis Ende Dezember 2023.

Meldewesen & Whistleblower-System

Bei Grant Thornton Austria gibt es ein internes Meldewesen, ein sog. Whistleblower-System, in das Verstöße gegen geltende Rechtsnormen anonym gemeldet werden können. In den Geschäftsjahren 2020/2021 sowie 2021/2022 wurden keine Verstöße gemeldet.

“Compliance ist das Rückgrat unseres Unternehmens. Sie schafft Vertrauen, schützt unsere Reputation und sichert langfristigen Erfolg. Wir stehen für Integrität, Einhaltung von Gesetzen und ethisch korrektes Handeln.”

Wolfgang Laserer
Partner | Sustainability Services

Sorgfaltspflichten

Geschäftliche Integrität ist das Fundament unseres Handelns. Wir stehen für rechtlich einwandfreie Handlungen und halten uns an interne und externe Leitlinien und sichern so die Legitimation unserer beruflichen Tätigkeit. Zudem haben wir eine klare Haltung in Bezug auf Objektivität und Unabhängigkeit und sind stets bemüht, Interessenskonflikte zu vermeiden. Wir erwarten von unseren Partner:innen, Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner:innen eine Haltung, die von Integrität gekennzeichnet ist und ein respektvolles Verhalten und Handeln in sämtlichen Bereichen. Nur durch integre Handlungen sichern wir langfristig den Erfolg von Grant Thornton Austria.

Compliance

Jährlicher Transparenzbericht

Als Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die Abschlussprüfungen von Unternehmen von öffentlichem Interesse durchführt, veröffentlicht die Grant Thornton Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft jedes Jahr einen Transparenzbericht. Damit tragen wir den gesetzlichen Erfordernissen Rechnung, die Öffentlichkeit jährlich umfassend über das Unternehmen zu informieren. Der Transparenzbericht enthält im Wesentlichen Angaben zur Gesellschafts- und Leitungsstruktur sowie zu unserem internationalen Grant Thornton-Netzwerk. Er umfasst zudem Informationen über unser internes Qualitätssicherungssystem sowie über die Maßnahmen, die wir treffen, um die Unabhängigkeit unserer Gesellschaft und unserer Mitarbeiter:innen zu wahren.

Datenschutz und Datensicherheit

Wir wissen, dass IT-Sicherheit für unseren Unternehmenserfolg unverzichtbar ist und legen daher größten Wert auf Datenschutz sowie Informationssicherheit. Als Mitgliedsfirma des Grant Thornton-Netzwerks unterliegen wir strengen IT-Sicherheitsrichtlinien, deren Einhaltung durch externe Kontrollen sichergestellt werden. Dazu zählen auch Schulung unserer Mitarbeiter:innen im Bereich Cyber Security und im Bereich der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie die laufenden Fortbildungen unserer IT-Mitarbeiter:innen. Als Unternehmen, das personenbezogene Daten verarbeitet, tun wir dies im Sinne der

DSGVO, welche seit dem Jahr 2018 in Kraft getreten ist. In den Geschäftsjahren 2020/2021 und 2021/2022 gab es keine meldepflichtigen Verstöße gegen die Datenschutzbestimmungen.

Schulungen zur Prävention von Fehlverhalten

Bei Grant Thornton Austria legen wir großen Wert auf die Schulungen unserer Mitarbeiter:innen und Mitarbeiter zur Prävention von Fehlverhalten. Wir sorgen dafür, dass unsere Mitarbeiter:innen regelmäßig über Compliance-Themen informiert und geschult werden, einschließlich Neuerungen hinsichtlich der Sicherheitsvorgaben des Netzwerks. Ein besonderer Fokus liegt auf Schulungen im Bereich der Cyber Security, da wir um die Bedeutung eines sicheren Umgangs mit Daten und Informationen wissen. Unsere Mitarbeiter:innen erhalten 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. Durch diese internen Fortbildungen gewährleisten wir, dass unser IT-Team in der Lage ist, effektive Sicherheitsmaßnahmen zu implementieren und unsere Systeme vor potenziellen Bedrohungen zu schützen. Durch diese umfassenden Schulungs- und Informationsmaßnahmen schaffen wir eine Kultur der Compliance und fördern das Bewusstsein für ethisches Verhalten, Risikomanagement und Datenschutz in unserer gesamten Organisation.



Nachhaltige Beschaffung

Wir streben an, Ressourcen effizient einzusetzen und eine strategisch nachhaltige Beschaffung zu gewährleisten. Um dies zu erreichen, werden wir künftig die Umwelt- und Sozialleistungen unserer Lieferantinnen und Lieferanten bewerten und legen Wert darauf, dass diese Umwelt- und Sozialaspekte in ihre Geschäftspraktiken integrieren. Wir möchten sicherstellen, dass unsere Einkaufspraktiken die Umwelt schonen und soziale Verantwortung fördern, um eine positive Wirkung auf die Gesellschaft und die Umwelt zu erzielen. Durch die Zusammenarbeit mit nachhaltigen Lieferant:innen streben wir langfristige Partnerschaften an, die unsere nachhaltigen Werte und Ziele widerspiegeln.

KLARES COMMITMENT

Unser Ziel ist es, bis 2025, 60-80% nachhaltige Lieferant:innen für unsere Kernprozesse zu haben. Die Kernprozesse wurden im Rahmen einer Input-Output-Analyse herauskristallisiert. Für die Umsetzung wird es notwendig sein, unsere Lieferant:innen auf deren Nachhaltigkeit zu beurteilen und für uns eine Beschaffungsrichtlinie zu erstellen.

MANAGEMENTANSATZ

Die Bewertung der indirekten ökologischen und sozialen Auswirkungen entlang unserer Lieferkette ist von großer Bedeutung bei Grant Thornton Austria. Diese Auswirkungen sind potenziell positiv und tragen zur Erreichung der Ziele der Agenda 2030 (= UN-Aktionsplan) bei. Insbesondere unterstützen sie das Ziel 5.1, indem sie zur *Beendigung der Diskriminierung von Frauen und Mädchen* beitragen sowie das Ziel 8.8, indem sie den *Schutz der Arbeitnehmerrechte und die Förderung eines sicheren Arbeitsumfelds* fördern sowie das Ziel 12.7 *Förderung eines nachhaltigen öffentlichen Beschaffungswesens im Einklang mit den nationalen Politiken und Prioritäten*.

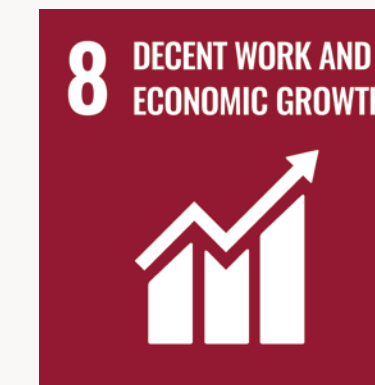
Eine spezifische Beschaffungsrichtlinie wird derzeit ausgearbeitet. Wir setzen auf den Ansatz, lokal einzukaufen und nachhaltige Lieferant:innen zu fördern. Indem wir unsere Beschaffungspraktiken auf ökologische und soziale Aspekte ausrichten, tragen wir dazu bei, eine nachhaltige Lieferkette zu unterstützen und positive Auswirkungen entlang des gesamten Beschaffungsprozesses zu erzielen. Wir sind bestrebt, unsere Bemühungen in diesem Bereich kontinuierlich zu verbessern und zu erweitern, um einen noch größeren Beitrag zu den Zielen der Agenda 2030 zu leisten.

SDG-AUSRICHTUNG



SDG 5: Geschlechtergleichstellung

5.1 Beendigung der Diskriminierung von Frauen und Mädchen



SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

8.8 Schutz der Arbeitnehmerrechte und Förderung eines sicheren Arbeitsumfelds



SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion

12.7 Förderung eines nachhaltigen öffentlichen Beschaffungswesens im Einklang mit den nationalen Politiken und Prioritäten

Nachhaltige Beschaffung

UNSER ENGAGEMENT

Lieferkette

Als Dienstleistungsunternehmen tätigen wir bei Grant Thornton Austria einen Großteil unserer Einkäufe in den Bereichen Büromaterial, Drucksorten, Papier, IT-Dienstleistungen und Energie. Dabei legen wir besonderen Wert darauf, unsere Einkäufe vorrangig bei regionalen Unternehmen zu tätigen. Dies ermöglicht uns nicht nur eine enge Zusammenarbeit mit lokalen Lieferant:innen, sondern trägt auch zur Stärkung der regionalen Wirtschaft bei.

Des Weiteren beziehen wir an unserem Hauptstandort in Wien 100 % unseres Stroms aus erneuerbaren Energieträgern. Dies ermöglicht es uns, unseren Energieverbrauch auf nachhaltige Weise zu decken und unseren Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

Papier

Am Standort in Wien haben wir uns dazu entschieden, FSC-zertifiziertes Papier zu verwenden. Das FSC-Zertifikat gewährleistet, dass das Papier aus verantwortungsvoll bewirtschafteten Wäldern stammt, die ökologische, soziale und wirtschaftliche Standards erfüllen. Um den ökologischen Fußabdruck weiter zu reduzieren, achten wir auch auf die Lieferung von Papierwaren in großen Abnahmemengen.

Durch diese Maßnahme möchten wir die Anzahl der Anlieferungen verringern und somit den CO₂-Ausstoß durch den Transport reduzieren. Die anderen Standorte arbeiten daran, ebenfalls auf FSC-zertifiziertes Papier umzustellen.



Globale IT-Beschaffungsrichtlinie

Die Nutzung gemeinsamer Technologielösungen ist eine Schlüsselpriorität bei Grant Thornton. Dabei werden die Beschaffungsteams der Mitgliedsunternehmen durch die Verwaltung von Kaufanfragen und Servicevereinbarungen für gemeinsame Technologie-

plattformen unterstützt. Die globale IT-Beschaffungsrichtlinie dient dazu, den Beschaffungsprozess zu standardisieren, Kosten zu optimieren, die Qualität der erworbenen IT-Lösungen zu verbessern und die Einhaltung von Richtlinien und Vorschriften sicherzustellen.

Tabellen

VORWORT

ÜBER GRANT THORNTON

NACHHALTIGKEIT

ENGAGEMENT

SOCIAL

ENVIRONMENT

GOVERNANCE

TABELLEN

GRI-INDEX

SOCIAL

GRI 2-7 Mitarbeiter:innenstruktur*

Art des Arbeitsvertrags	Geschlecht	20/21	21/22
Unbefristet	Frauen	111	138
	Männer	54	73
	Gesamt	165	211
Befristet	Frauen	0	0
	Männer	0	0
	Gesamt	0	0
GESAMT		165	211
Art der Anstellung	Geschlecht	20/21	21/22
Vollzeit	Frauen	54	73
	Männer	40	50
	Gesamt	94	123
Teilzeit	Frauen	57	65
	Männer	14	23
	Gesamt	71	88
GESAMT		165	211

*) Die Angabe erfolgt gesammelt für alle Standorte.

GRI 401-3 Elternzeit

Elternzeit Frauen	20/21	21/22
Gesamtzahl der Angestellten mit Anspruch auf Elternzeit	6	4
Gesamtzahl der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	6	2
Gesamtzahl der Angestellten, die innerhalb des Berichtszeitraums nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind	1	2
Gesamtzahl der Angestellten, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und zwölf Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren	1	2
Gesamtzahl der Angestellten, deren Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Elternzeit vereinbart war	1	2
Rückkehrtrate an den Arbeitsplatz der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	100%	100%
Verbleibrate der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	100%	100%

*) Auslassung Angabe GRI 401-3 Elternzeit nach Geschlecht. Die Erhebung der Daten betreffend Elternzeit Männer ist aktuell nicht möglich. Eine Aufschlüsselung nach Geschlecht wird im kommenden Bericht angestrebt.

GRI 401-1 Aus- und Weiterbildung

Durchschnittliche Stunden Aus- und Weiterbildung nach Grade	20/21	21/22
Partner:innen	89	101
Manager und Senior Manager	46	36
Associates und Senior Associates	31	44
Durchschnittliche Stunden Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter:in / Partner:in	38	47
Durchschnittliche Stunden Aus- und Weiterbildung nach Geschlecht	20/21	21/22
Frauen	37	42
Männer	40	56
Durchschnittliche Stunden Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter:in / Partner:in	38	47
Gesamtstunden Aus- und Weiterbildung	20/21	21/22
GESAMT	6 767*	10 736

*) 20/21 ohne Klagenfurt

GRI 2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind (= Werkvertragsnehmer:innen)

Art der Anstellung	Geschlecht	20/21	21/22
Werkvertragsnehmer:innen	Frauen	2	2
	Männer	1	3
GESAMT		3	5

GRI 403-9 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitsbedingte Verletzungen	20/21	21/22
Arbeitsbedingte Verletzungen	0	0
Krankenstände*	21/22	
Tage im Krankenstand	1505	
Durchschnittliche Mitarbeiter:innen Anzahl im Beobachtungszeitraum	209	
Durchschnittliche Krankenstände pro Mitarbeiter:in im Jahr in Tagen	7,2	
Durchschnittliche Krankenstände pro Mitarbeiter:innen im Monat in Tagen	0,6	
Homeoffice*	21/22	
Tage im Homeoffice	8 844	
Anzahl der Mitarbeiter:innen in Homeoffice	182	
Durchschnittliche HO-Tage pro Mitarbeiter:in im Monat, die im Homeoffice waren (Grundgesamtheit "Mitarbeiter:innen in Homeoffice")	4,0	
Durchschnittliche HO-Tage pro alle Mitarbeiter:innen im Monat (Grundgesamtheit "Mitarbeiter:innen gesamt")	3,5	

*) Daten zu Homeoffice und Krankenständen aufgrund von IT-Systemzusammenführungen nicht für den Vergleichszeitraum verfügbar. Eine vollständige Offenlegung wird für den kommenden Bericht angestrebt.

SOCIAL

GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Partner:innen nach Geschlecht und Alter			20/21	21/22
Partner:innen	Frauen	< 30 Jahre	0	0
		zwischen 30 und 50 Jahre	4	4
		> 50 Jahre	1	0
	Gesamt Partnerinnen		5	4
	Männer	< 30 Jahre	0	0
		zwischen 30 und 50 Jahre	1	4
> 50 Jahre		6	8	
Gesamt Partner		7	12	
GESAMT			12	16

Mitarbeiter:innen nach Geschlecht und Grade			20/21		21/22	
			Frauen	Männer	Frauen	Männer
Mitarbeiter:innen	Associate		55	21	73	33
	Senior Associate		41	12	39	17
	Manager		12	11	21	14
	Senior Manager		4	9	5	9
GESAMT			112	53	138	73

Führungskräfte nach Geschlecht			20/21			21/22		
			Frauen	Männer	Frauenanteil	Frauen	Männer	Frauenanteil
Führungskräfte	Mitarbeiter:innen und Partner:innen		117	60	66%	142	85	62%
	Führungskräfte (Manager, Senior Manager, Partner:innen)		21	27	44%	30	35	45%
	Senior Management (Senior Manager, Partner:innen)		9	16	36%	9	21	28%
	Partner:innen		5	7	42%	4	12	22%

Mitarbeiter:innen nach Alter und Grade			20/21			21/22		
			< 30 Jahre	zwischen 30 und 50 Jahre	> 50 Jahre	< 30 Jahre	zwischen 30 und 50 Jahre	> 50 Jahre
Associate			43	32	1	65	38	3
Senior Associate			14	31	8	12	35	9
Manager			2	15	6	2	26	7
Senior Manager			0	8	5	0	8	6
GESAMT			59	86	20	79	107	25

GRI 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Diskriminierungsvorfälle	20/21	21/22
Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle	0	0
Anzahl der Vorfälle, die von der Organisation geprüft wurden	0	0
Anzahl von umgesetzten Abhilfep länen	0	0
Anzahl an Abhilfep länen, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden	0	0
Anzahl der Vorfälle, die nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme sind	0	0

ENVIRONMENT

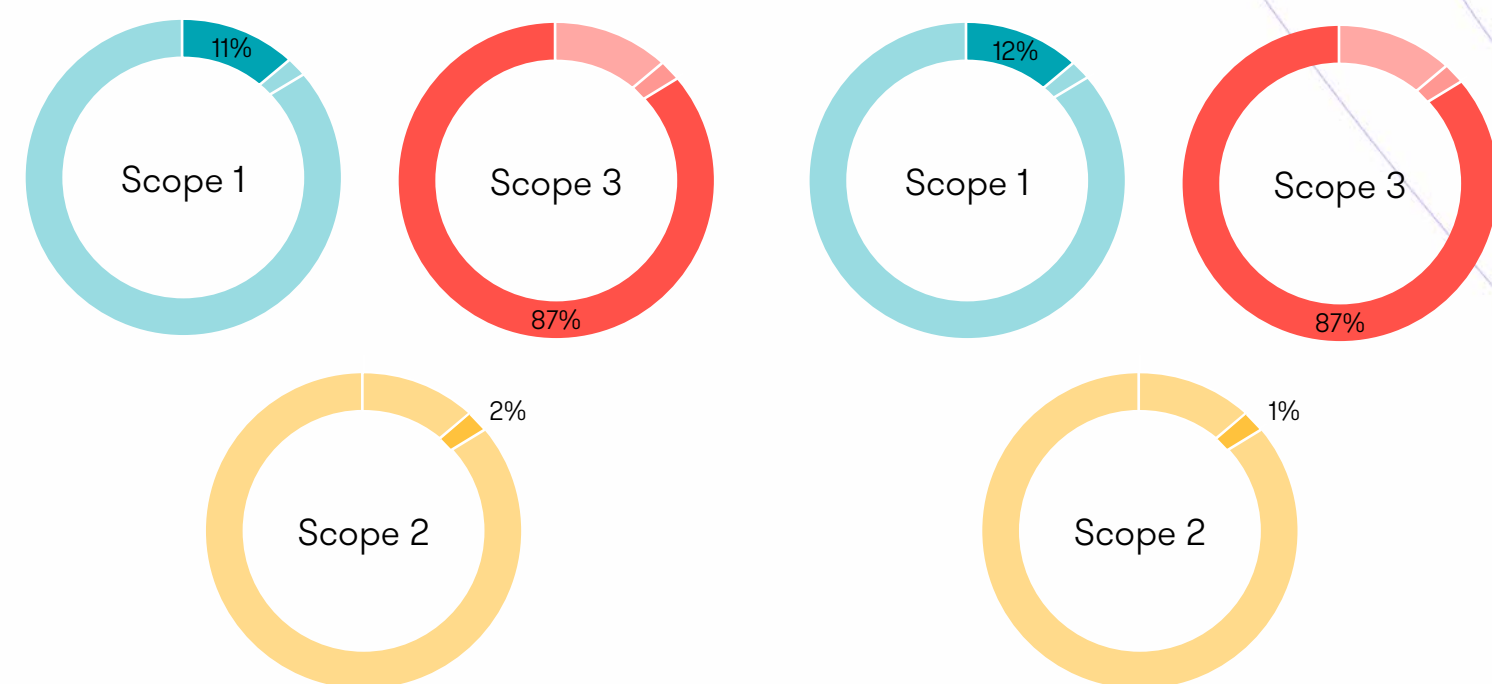
GRI 305-1, Emissionen | Scope 1, 2 und 3 im Überblick

305-2,
305-3

20/21			21/22		
Scope 1:	19 t CO ₂	11%	Scope 1:	26 t CO ₂	12%
Scope 2:	3 t CO ₂	2%	Scope 2:	3 t CO ₂	1%
Scope 3:	149 t CO ₂	87%	Scope 3:	196 t CO ₂	87%
GESAMT	171 t CO₂	100%	GESAMT	225 t CO₂	100%

Per Employee: 184 0,9 t CO₂
Homeoffice Days: 10.458 57 d/EE

Per Employee: 219 1,0 t CO₂
Homeoffice Days: 8.120 37 d/EE



GRI 305-1, Emissionen | Scope 1, 2 und 3 im Detail

305-2,
305-3

20/21			21/22		
	in t CO ₂	%-Anteil		in t CO ₂	%-Anteil
SCOPE 1			SCOPE 1		
Lokale Verbrennungsprozesse	5,97	3%	Lokale Verbrennungsprozesse	5,97	3%
Organische Energieträger	-	0%	Organische Energieträger	-	0%
Treibstoff Fuhrpark	12,96	8%	Treibstoff Fuhrpark	19,60	9%
Kühlmittel	-	0%	Kühlmittel	-	0%
SCOPE 2			SCOPE 2		
Elektrizität*	-	0%	Elektrizität*	-	0%
Fernwärme	2,82	2%	Fernwärme	3,18	1%
Organische Energieträger	-	0%	Organische Energieträger	-	0%
SCOPE 3			SCOPE 3		
Mitarbeiter:innen-Anfahrten	84,89	49%	Mitarbeiter:innen-Anfahrten	112,66	50%
Brennstoffe und andere Energieverbräuche	23,06	13%	Brennstoffe und andere Energieverbräuche	27,06	12%
Investitionsgüter	25,36	15%	Investitionsgüter	30,95	14%
Lebensmittel	6,03	4%	Lebensmittel	6,24	3%
Papier und Druck	3,29	2%	Papier und Druck	7,19	3%
Homeoffice	2,75	2%	Homeoffice	3,41	2%
Geschäftsreisen	2,53	1%	Geschäftsreisen	7,05	3%
Abfall	0,96	1%	Abfall	1,06	0%
Wasser	0,27	0%	Wasser	0,99	0%
Transport und Vertrieb	0,19	0%	Transport und Vertrieb	0,32	0%
GESAMT	171,08	100%	GESAMT	225,68	100%

*) nach dem marktwirtschaftlichen Ansatz

*) nach dem marktwirtschaftlichen Ansatz

ENVIRONMENT

GRI 305-3 Mitarbeiter:innen-Anfahrten

*) Betrachtungszeitraum 2021/2022: Erhebung mittels Extrapolation aus Zeitraum 15.03.2022 bis 15.06.2022

Wien

Ø CO₂-Fußabdruck: **67 t CO₂**

Anteil Mitarbeiter:innen-Anfahrten am gesamten CO₂-Fußabdruck: **49%**

Anzahl Mitarbeiter:innen und Partner:innen: 160

Anteil aktive Mobilität Fuß und Rad (nach km): 9%

Anteil öffentliche Verkehrsmittel (nach km): 69%

Anteil Individualverkehr (nach km): 22%



Ø CO₂-Fußabdruck: **87 t CO₂**

Anteil Mitarbeiter:innen-Anfahrten am gesamten CO₂-Fußabdruck: **47%**

Anzahl Mitarbeiter:innen und Partner:innen: 187

Anteil aktive Mobilität Fuß und Rad (nach km): 7%

Anteil öffentliche Verkehrsmittel (nach km): 73%

Anteil Individualverkehr (nach km): 20%

20/21 **21/22***

Wiener Neustadt

Ø CO₂-Fußabdruck: **17 t CO₂**

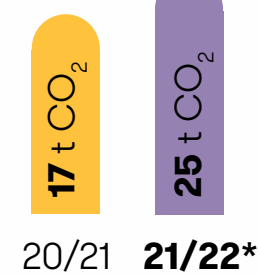
Anteil Mitarbeiter:innen-Anfahrten am gesamten CO₂-Fußabdruck: **53%**

Anzahl Mitarbeiter:innen und Partner:innen: 17

Anteil aktive Mobilität Fuß und Rad (nach km): 12%

Anteil öffentliche Verkehrsmittel (nach km): 10%

Anteil Individualverkehr (nach km): 78%



Ø CO₂-Fußabdruck: **25 t CO₂**

Anteil Mitarbeiter:innen-Anfahrten am gesamten CO₂-Fußabdruck: **61%**

Anzahl Mitarbeiter:innen und Partner:innen: 26

Anteil aktive Mobilität Fuß und Rad (nach km): 10%

Anteil öffentliche Verkehrsmittel (nach km): 7%

Anteil Individualverkehr (nach km): 83%

20/21 **21/22***

GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

			20/21	21/22
Kategorie	Bezeichnung	Einheit	Gesamt	Gesamt
Wärme&Kälte	Erdgas	m ³	2 943,00	2 943,00
Wärme&Kälte	Fernwärme (Biomasse)	kWh	282 133,23	318 573,23
Strom	zertifizierter Ökostrom aus Netzbezug	kWh	91 093,00	102 787,00
Wasser	Trinkwasser	m ³	810,00	851,84

GRI 302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation (Nur Mitarbeiter:innen-Anfahrt)

			20/21	21/22
Kategorie	Bezeichnung	Einheit	Gesamt	Gesamt
Fuhrpark	Strom für E-Mobilität (extern geladen)	kWh	5 276,00	5 276,00
Fuhrpark	Benzin E5 *)	Liter	1 053,60	1 053,60
Fuhrpark	Diesel B7	Liter	4 230,00	4 883,90

Die Angaben für Wien und Wiener Neustadt wurden für das Geschäftsjahr 2021/2022 basierend auf den Werten des Geschäftsjahres 2020/2021 ermittelt. Eine detailliertere Offenlegung wird für den kommenden Bericht angestrebt.

*) Wiener Neustadt: Fuhrpark besteht aus einem Kleinwagen < 1,3 t Gesamtgewicht; Annahme Verbrauch: rund 6 l/100 km

Klagenfurt am Wörthersee

Daten für das Geschäftsjahr 2020/2021 liegen nicht vor. Der Standort Klagenfurt am Wörthersee war nicht Teil der Grant Thornton Gruppe. Es erfolgt daher keine Gegenüberstellung mit den Daten des Vorjahres.

Ø CO₂-Fußabdruck: **14 t CO₂**

Anteil Mitarbeiter:innen-Anfahrten am gesamten CO₂-Fußabdruck: **51%**

Anzahl Mitarbeiter:innen und Partner:innen: 13

Anteil aktive Mobilität Fuß und Rad (nach km): 2%

Anteil öffentliche Verkehrsmittel (nach km): 0%

Anteil Individualverkehr (nach km): 98%



GOVERNANCE

GRI 205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Bestätigte Korruptionsvorfälle	20/21	21/22
Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle	0	0
Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden	0	0
Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartner:innen aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden	0	0
Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren	0	0

GRI 418-1 Schutz der Kundendaten

Schutz der Kundendaten	20/21	21/22
Gesamtzahl der erhaltenen begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten, aufgeschlüsselt nach:	0	0
Beschwerden von externen Parteien, die von der Organisation als begründet anerkannt wurden	0	0
Beschwerden von Aufsichtsbehörden	0	0
Gesamtzahl der ermittelten Fälle von Datendiebstahl und Datenverlusten im Zusammenhang mit Kundendaten	0	0

Bislang gab es keine Datenschutzverletzungen. Wir tun unser Bestes, um jegliche Verletzung der Privatsphäre unserer Kunden und den Verlust von Kundendaten zu vermeiden.

GRI Index

VORWORT

ÜBER GRANT THORNTON

NACHHALTIGKEIT

ENGAGEMENT

SOCIAL

ENVIRONMENT

GOVERNANCE

TABELLEN

GRI-INDEX

GRI Index

GRI STANDARD	ANGABE	ANMERKUNG	SEITE
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisatorische Details	Grant Thornton Austria Holding GmbH & Co KG als Muttergesellschaft	5
	2-2 In der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigte Entitäten	- Grant Thornton Austria Holding GmbH & Co KG - Grant Thornton Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft - Grant Thornton IBD Austria GmbH & Co KG Steuerberatungsgesellschaft - Grant Thornton Austria Advisory GmbH - Grant Thornton ALPEN-ADRIA Wirtschaftsprüfung GmbH - Grant Thornton Pfeiffer GmbH Steuerberatungsgesellschaft - Grant Thornton Verax GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft Im Berichtszeitraum 2021/2022 ist es mit der Grant Thornton ALPEN-ADRIA Wirtschaftsprüfung GmbH zu einer Erweiterung am Standort Klagenfurt gekommen.	5
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Berichtsjahr 2021/2022 (01.10.2021 - 30.09.2022), jährliche Berichterstattung	2, 51
	2-4 Neuformulierung von Informationen	Nicht anwendbar	
	2-5 Externe Prüfung	Für diesen Bericht ist keiner externe Prüfung erfolgt.	
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Keine wesentlichen Änderungen im Berichtszeitraum.	5
	2-7 Angestellte	Methode der Ermittlung: Head Count am Ende des Berichtszeitraums.	16, 43
	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	Methode der Ermittlung: Head Count am Ende des Berichtszeitraums.	16, 43
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	Transparenzbericht	7
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans		7
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans		7
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Die Partner:innenversammlung als höchstes Kontrollorgan ist eng in die Erstellung und Validierung der Nachhaltigkeitsstrategie von Grant Thornton Austria eingebunden. Die Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts erfolgt nach Freigabe durch den Vorsitzenden des höchsten Kontrollorgans und die verantwortliche bzw. den verantwortlichen Partner:in für den Bereich Nachhaltigkeit.	7, 9
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen		9
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Die Partner:innenversammlung als höchstes Kontrollorgan ist eng in die Erstellung und Validierung der Nachhaltigkeitsstrategie von Grant Thornton Austria eingebunden. Die Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts erfolgt nach Freigabe durch den Vorsitzenden des höchsten Kontrollorgans und die verantwortliche bzw. den verantwortlichen Partner:in für den Bereich Nachhaltigkeit.	7, 9
	2-15 Interessenkonflikte		36
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen		38
	2-19 Vergütungspolitik	Transparenzbericht	
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Transparenzbericht	
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung		3, 10, 11
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen		12
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen		38

GRI STANDARD	ANGABE	ANMERKUNG	SEITE
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen		37, 38, 39
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		12
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		14
	2-30 Tarifverträge	Sämtliche Mitarbeiter:innen unterliegen kollektivvertraglichen Vereinbarungen.	16
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen		12
	3-2 Liste der wesentlichen Themen		13
	3-3 Management von wesentlichen Themen		13, 16, 21, 24, 28, 31, 33, 36, 40
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Im Berichtszeitraum wurden keine Korruptionsvorfälle gemeldet.	38, 47
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Begrenzt auf Mitarbeiter:innen-Anfahrten	46
	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation		46
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		45
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)		45
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		45, 46
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-3 Elternzeit		43
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		16
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste		17
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		17
	403-7 Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	Es bestehen keine besonderen Gefahren und Risiken	17
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind		17
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen		43
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten		43
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		26
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		22, 44
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		21, 44
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	Im Berichtszeitraum wurden keine begründeten Beschwerden erhoben.	47

Berichtszeitraum

Geschäftsjahr 2021/2022: 01.10.2021 - 30.09.2022

Veröffentlichung des Berichts

Juli 2023

Herausgeber

Grant Thornton Austria

Kontaktstelle für Fragen zum Bericht

Helena Bergthaler
helena.bergthaler@at.gt.com

Ansprechpersonen Sustainability Services

Marlene Halikias
marlene.halikias@at.gt.com

Wolfgang Laserer
wolfgang.laserer@at.gt.com

Contributors

Gottwald Kranebitter | Managing Partner
<https://www.grantthornton.at/unsere-experten/gottwald-kranebitter>

Marlene Halikias | Partnerin, Sustainability Services
https://www.grantthornton.at/unsere-experten/marlene_halikias

Wolfgang Laserer | Partner, Sustainability Services
<https://www.grantthornton.at/unsere-experten/wolfgang-laserer>

Helena Bergthaler | Managerin, Sustainability Services
<https://www.linkedin.com/in/helena-bergthaler>

Julia DiFranco | Head of Marketing & Communications
<https://www.linkedin.com/in/juliadifranco>

Hannah Reumann | Digital Marketing Specialist
<https://www.linkedin.com/in/hannahreumann>

Stefan Zelenka | CFO , COO
<https://www.linkedin.com/in/stefan-zelenka>

Fotocredits

Grant Thornton Austria: S. 17, 19, 20, 22, 34, 37 |
Tanja Schalling: S. 3, 7, 20 (li) | Katharina Schiff: S. 4, 9 |
Shutterstock: S. 1, 8, 12, 15, 25, 27, 29, 32, 41, 42, 48 |
iStock by Getty Images: S. 39 | Leadersnet / A. Felten: 35



©2023 Grant Thornton Austria-Gruppe. Alle Rechte vorbehalten. "Grant Thornton" bezieht sich auf die Marke unter jener die Grant Thornton Mitgliedsfirmen Assurance-, Steuer- und Beratungsdienstleistungen für Klient:innen erbringen und/oder bezieht sich je nach Anforderung auf eine oder mehrere Mitgliedsfirmen. Grant Thornton Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft ist Mitglied von Grant Thornton International Ltd (GTIL). GTIL und die Mitgliedsfirmen sind keine weltweite Gesellschaft. GTIL und jede Mitgliedsfirma sind eine eigene Rechtseinheit. Dienstleistungen werden von den Mitgliedsfirmen erbracht. GTIL erbringt keine Dienstleistungen an Klienten. GTIL und die Mitgliedsfirmen vertreten sich nicht gegenseitig, sind einander nicht verpflichtet und für Handlungen oder Unterlassungen des anderen nicht haftbar.