Grant Thornton

Nachhaltigkeitsbericht

Grant Thornton Austria 2023

grantthornton.at

Inhalt

Vorwort 3

Über Grant Thornton 4

Environment 16

- Klimawandel 17
- Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft 21

Social 22

- Karriere & Entwicklung 23
- Diversität & Inklusion 28
- Aus- & Weiterbildung 31

Governance 34

- Integrität & Transparenz 35
- Ethik & Fairness in der Lieferkette 38
- Partnerschaften 40

Anhang

- ESRS-Index 43
- GRI-Index 45

i. A. a. = In Anlehnung an

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen,
sehr geehrte Leser,

Mit Freude präsentieren wir Ihnen unseren zweiten Nachhaltigkeitsbericht. Seit unserem ersten Bericht ist das erste Paket der Europäischen Sustainability Reporting Standards (ESRS) offiziell umgesetzt und im Amtsblatt der EU veröffentlicht worden. Auch wenn wir nicht gesetzlich zur Anwendung der ESRS verpflichtet sind, haben wir mit diesem Report begonnen, unsere Berichterstattung an den ESRS auszurichten, zusätzlich zur GRI-Referenz. Wir werden diese Ausrichtung in Zukunft weiter verstärken, zum Beispiel durch eine explizitere Berücksichtigung des Prinzips der doppelten Wesentlichkeit.

In unserer Verantwortung als Beratungs- und Prüfungsunternehmen setzen wir auf eine konsequente Nachhaltigkeitsstrategie mit dem Ziel, einen Beitrag zur Erreichung der gesellschaftlichen Ziele und der Klimaziele zu leisten.

Im Vergleich zur ersten Berichterstattung ist es uns beispielsweise alleine am Standort Wien gelungen, unseren CO2-Fußabdruck um 17 CO_2-Tonnen reduzieren, den Anteil der Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln bei den Mitarbeiter:innen-Anfahrten um 11%-Punkte zu erhöhen. Darüber hinaus erheben wir nun auch unser Müllaufkommen, um die Grundlage für eine messbare Reduktion zu schaffen.

Im Bereich Social haben wir das „Health- and Physical-Ratio“ (zur Messung erheben wir Fluktuation, Krankenstandstage, Überstunden und offenen Urlaubstage) signifikant verbessert. Ebenso verbessert hat sich die Quote der Neueinstellungen, die über Mitarbeiter:innen-Empfehlungen kommen.

Unser Fokus liegt dabei darauf, eine Kultur der Nachhaltigkeit zu festigen, und zu erreichen, dass diese Kultur für unsere Stakeholder:innen 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. Unseren Kund:innen danke ich für ihr fortgesetztes Vertrauen und die erfolgreiche Zusammenarbeit.

Wir sind davon überzeugt, dass auf Nachhaltigkeit als Teil der Unternehmensstrategie in der Zukunft nicht mehr verzichtet werden kann. Eine Nachhaltigkeitsstrategie zu integrieren bedeutet, den negativen Veränderungen der Umwelt proaktiv entgegenzutreten – insbesondere dem Klimawandel mit seinen uns treffenden Szenarien. 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

& allgemeine Angaben (ESRS 2)

Grundlagen für die Erstellung

i. A. a.
BP-1

Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

Allgemeine Grundlagen

Grant Thornton Austria hat den Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2022/2023 (01.10.2022 bis 30.09.2023) in Anlehnung an (i. A. a.) die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) sowie an die GRI-Standards 2021 erstellt. Die Angaben zum Vorjahr beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2021/2022 (01.10.2021 bis 30.09.2022). In den Berichtszeitraum 2022/2023 werden sämtliche Standorte der Grant Thornton Austria-Gruppe einbezogen. Das sind die Gesellschaften in Wien, Wiener Neustadt und Klagenfurt am Wörthersee. Die Erstellung des Berichts erfolgte auf freiwilliger Basis und es fand keine externe Prüfung statt. Grant Thornton Austria hat die Nachhaltigkeitserklärung auf konsolidierter Basis erstellt (ESRS 2 BP-1 5a). Die konsolidierte Nachhaltigkeitserklärung umfasst den gleichen Konsolidierungskreis wie für die Finanzberichterstattung.

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 (GTA)
- Grant Thornton IBD Austria GmbH & Co KG Steuerberatungsgesellschaft
- Grant Thornton Austria Advisory GmbH
- Grant Thornton ALPEN-ADRIA Wirtschaftsprüfung GmbH (GTAL)
- Grant Thornton Pfeiffer GmbH Steuerberatungsgesellschaft
- Grant Thornton Verax GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft

Dienstleistungen

- Audit
- Tax
- Advisory
- Accounting & Payroll

Standorte

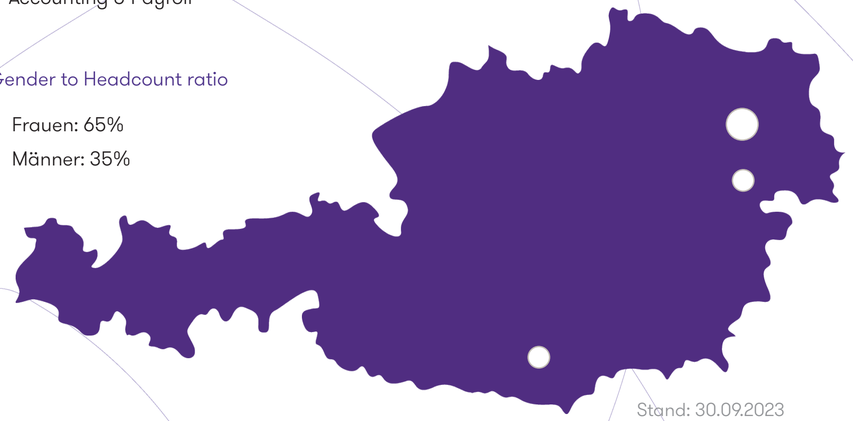
- Wien
- Wiener Neustadt
- Klagenfurt am Wörthersee

Team Purple

- Partner:innen: 21
- Mitarbeiter:innen: 250

Gender to Headcount ratio

- Frauen: 65%
- Männer: 35%



Stand: 30.09.2023

Organisationsprofil

Grant Thornton Austria ist Mitgliedsfirma von Grant Thornton International, 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 ihren Sitz in Wien hat. 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 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.

Beinhaltung der Wertschöpfungskette

Die Nachhaltigkeitserklärung deckt grundsätzlich den eigenen Geschäftsbereich ab. Eine Beschreibung der Wertschöpfungskette ist unter ESRS 2 SBM-1 ersichtlich. Eine Einbeziehung der Wertschöpfungskette in die Nachhaltigkeitserklärung erfolgt zum jetzigen Zeitpunkt nicht.

i. A. a.
BP-2

Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen

Angaben aufgrund anderer Rechtsvorschriften oder allgemein anerkannter Verlautbarungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die nicht-finanzielle Erklärung wurde unter Bezugnahme auf die GRI-Standards 2021 erstellt. (ESRS 2 BP-2 15)

Strategie

i. A. a.
SBM-1

Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Angaben der Elemente der Unternehmensstrategie, die sich auf Nachhaltigkeitsaspekte, das Geschäftsmodell und die Wertschöpfungskette beziehen

Branche / Geschäftsmodell

Grant Thornton zählt in Österreich zu den größeren Beratungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen. Zu den 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.

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.

Tax

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

Advisory

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

Accounting & Payroll

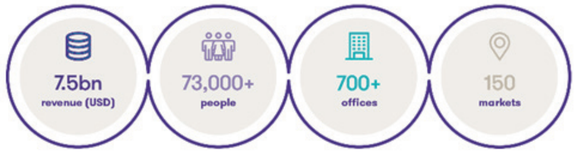
Grant Thornton Austria übernimmt als externer Serviceanbieter administrative, organisatorische und buchhalterische Aufgaben. Unsere Dienstleistungen in den Bereichen Buchhaltung und Finanzbuchhaltung, Jahres- und Konzernabschlusserstellung, Payroll Services, Tax Compliance und Global Mobility Services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

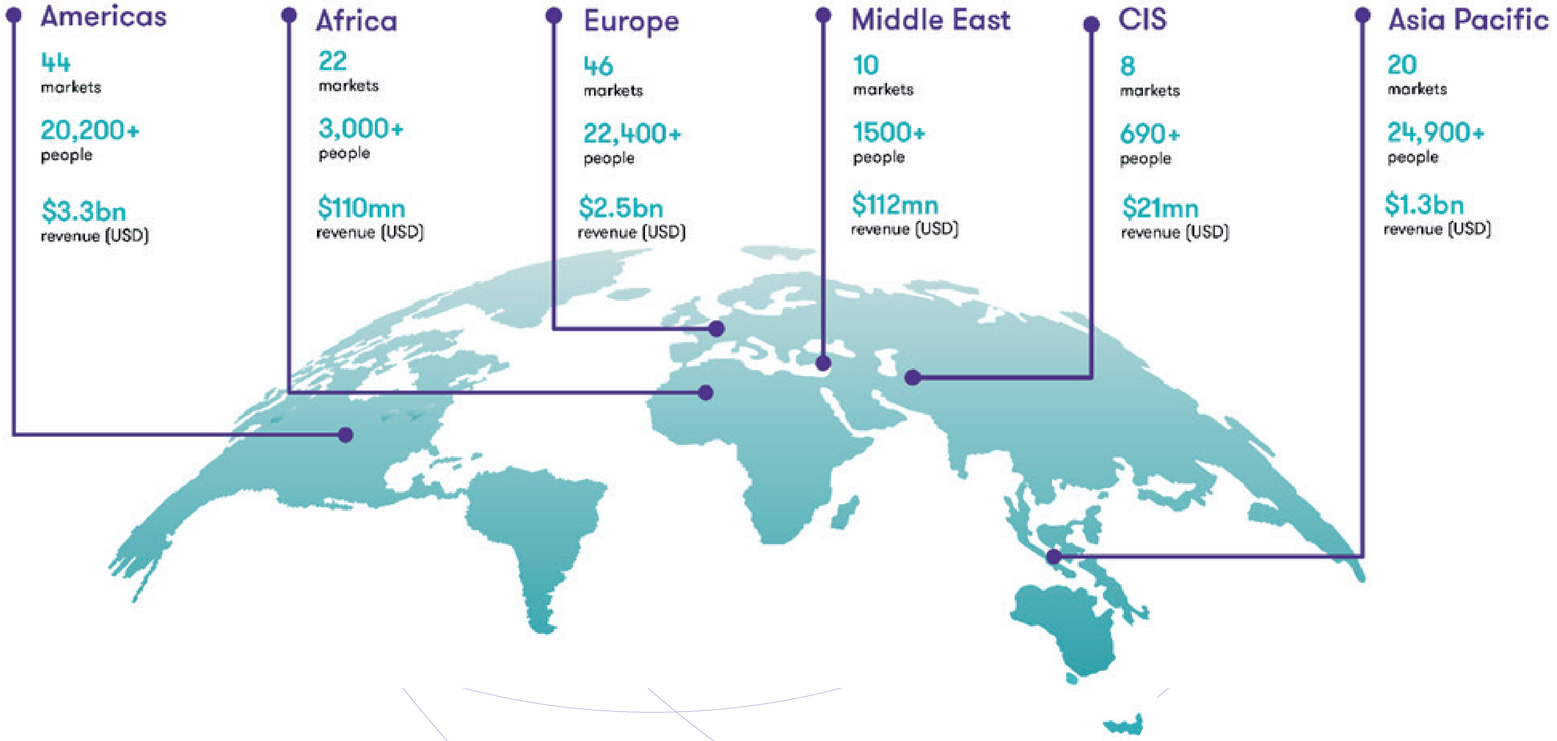
Wertschöpfungskette

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.

Das Grant Thornton-Netzwerk

Das Grant Thornton-Netzwerk umfasst mehr als 150 Mitgliedsfirmen mit über 73.000 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.





Unsere Strategie für eine nachhaltige Entwicklung

Strategische Partnerschaften

- Partnerschaften, um wechselseitig den Nachhaltigkeitsturbo 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.
- Laufende Nachhaltigkeitsschulungen; Dialog im Rahmen der Stakeholder:innen-Analyse.

CO_2 Emissionen

- CO_2-neutral bis 2030.
- Durch gezielte Maßnahmen im Bereich Mitarbeiter:innen-Mobilität und Energiemanagement (Heizen, Kühlen). Reduktionspfad: 15% CO_2-Einsparung/Jahr (Basis: Erhebung 21/22).

Umgang mit Ressourcen

- Reduktion Papierverbrauch und Abfall.
- 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.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf acht strategischen Säulen aus den Bereichen Umwelt, Menschen und Unternehmensführung. Aus diesen Säulen haben wir 2022 erstmals 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.

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 eine ausgewogene Work-Life-Balance 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 Management-Ebene. 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.

ENVIRONMENT | UMWELT

Im Bereich Umwelt ist es unser Ziel unseren CO_2-Fußabdruck zu verringern und bis 2030 CO_2-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 sind wir dabei, unsere Digitalisierungsmaßnahmen weiter auszubauen, den Papierverbrauch weiter zu reduzieren und ein Konzept für die Abfallreduktion zu erstellen.

GOVERNANCE | UNTERNEHMENSFÜHRUNG

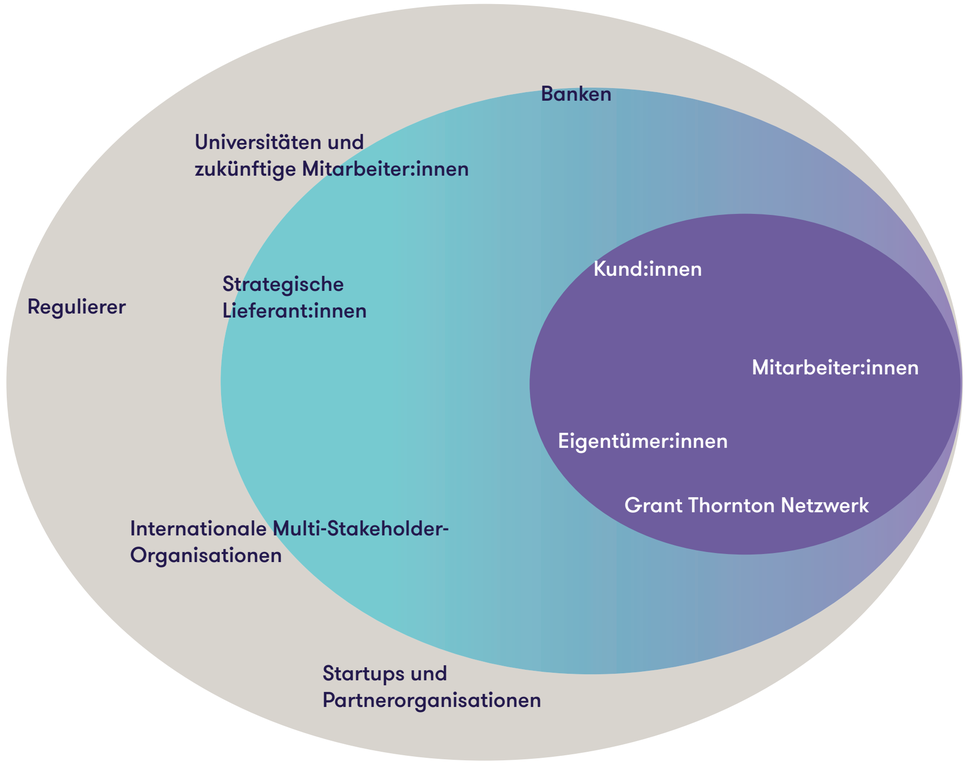
Unseren Klient:innen stehen wir als verlässliche Berater:innen zur Seite, damit sich diese sorgenfrei auf ihr Geschäft konzentrieren können. Das setzt voraus, dass wir neben der Erbringung exzellenter Dienstleistungen alle geforderten regulatorischen Rahmenbedingungen einhalten. In Sachen strategische Partnerschaften möchten wir 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.

i. A. a.
SBM-2

Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen

Nur indem wir die Bedürfnisse, Herausforderungen und Erwartungen unserer 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



Einfluss auf Grant Thornton Austria,
Abhängigkeit von Grant Thornton Austria: hoch moderat gering

Governance

i. A. a.
GOV-1

Die Rolle der der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Unternehmensführung

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 Entwicklung 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 disziplinär 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*

Dr. Timo Goßler
Mag. Marlene Halikias
Dr. Raphael Holzinger (seit 01.04.2023)
Dipl.-Kfm. Alexander Horn, CFA CPA
Mag. Georg H. Jeitler, BA MBA
Mag. Eginhard Karl
Mag. Michael Koehler
Dr. Gottwald Kranebitter
DDr. Ulrich Kraßnig, LL.M.
Mag. (FH) Wolfgang Laserer
Mag. Gerda Leimer
Mag. Werner Leiter
Mag. Claudia Modarressy
Mag. Christian Pajer
MMag. Simon Preschern
Mag. Christoph Schmidl
Mag. (FH) Michael Szücs
Mag. (FH) Bettina Unterberger
Mag. Gerald Varga
Dr. Martin Wagner
MMag. Christoph Zimmel, CPA (US)

Partner:innen-Klausur 2023.

* Die Geschlechterverteilung wird im Kapitel "Diversität & Inklusion" beschrieben.

Nachhaltigkeit ist bei Grant Thornton Austria auf der höchsten Führungsebene verankert

Seit 2022 ist bei Grant Thornton Austria ein interdisziplinäres Nachhaltigkeitsteam mit der Umsetzung aller internen und externen Nachhaltigkeitsmaßnahmen, deren Monitoring und sowie deren stetiger Verbesserung betraut.

Marlene Halikias, Head of Advisory, und Timo Goßler, Head of Sustainability Services, 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.

"Unser Verständnis von Nachhaltigkeit umfasst zwei wesentliche Aspekte: Zum einen machen wir unser eigenes Unternehmen fit für die Zukunft, indem wir ein attraktives Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter:innen schaffen. Zum anderen tragen wir zur gesellschaftlichen Nachhaltigkeit bei, indem wir unseren Klient:innen helfen, ESG-Vorgaben zu erfüllen – von der nachhaltigen Geschäftsstrategie bis hin zur effizienten Berichterstattung über Nachhaltigkeit."

Marlene Halikias
Partnerin | Head of Advisory

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

i. A. a.
IRO-1

Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

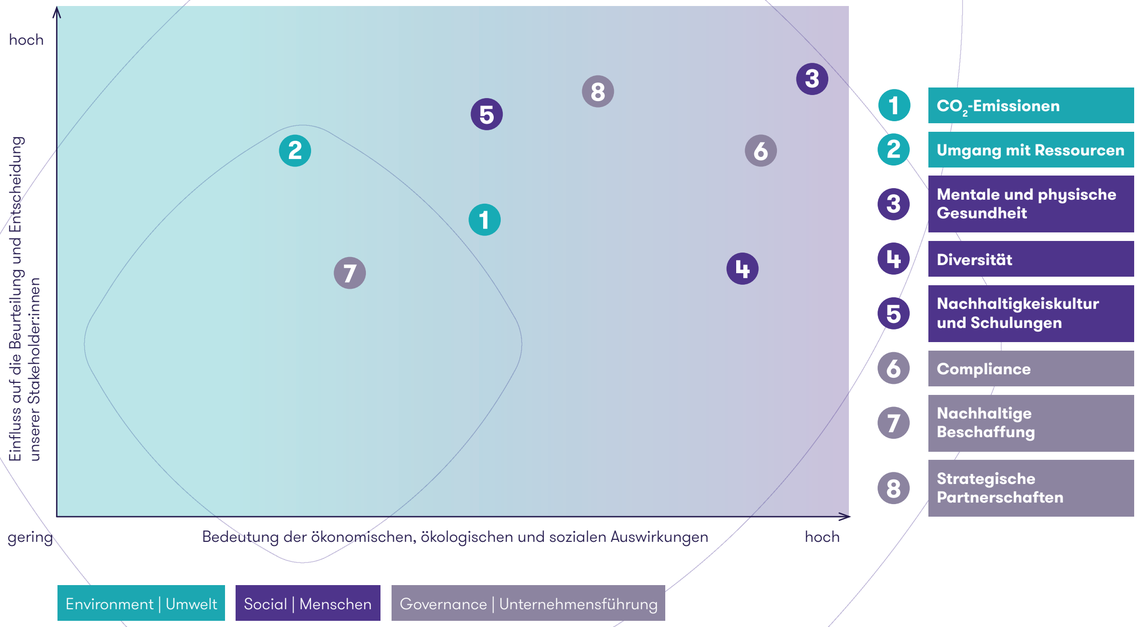
Wir haben unsere wesentliche Auswirkungen 2021 in einem mehrstufigen Prozess identifiziert und um Makro- und Sektorentrends ergänzt. In Workshops wurden diese Themen konkretisiert und anschließend von unseren Stakeholder:innen bewertet und priorisiert. Jene Themen, auf die wir als Unternehmen wesentliche 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. Dabei wurde die Impact Materiality betrachtet, die Financial Materiality findet noch keine Berücksichtigung. 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 Gleichstellung, Inklusion sowie die Steigerung der Diversität in der Belegschaft und insbesondere im oberen Management als besonders relevant. Diese Säule bildet unseren zweiten Fokus.

Wesentlichkeitsmatrix i. A. a SBM-3



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.

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:innenbefragungen 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 CO_2-Analyse (Scope 1, 2 und 3) und eine Stakeholder:innenbefragung durchgeführt.

Im Report enthaltene Angabepflichten der ESRS i. A. a. IRO-2

Diese Angaben sind im ESRS-Index am Ende des Dokuments zu finden.

Environment

Klimawandel

ESRS-Thema: Klimawandel [E1]
ESRS-Unterthemen: Klimaschutz, Energie

i. A. a.
E1-1 & E1-2

Strategie

Bei Grant Thornton Austria möchten wir einerseits selbst aktiv einen Beitrag zum Klimaschutz leisten, indem wir unseren CO_2-Fußabdruck so gering wie möglich halten. Zudem möchten wir unsere Klient:innen in ihrem nachhaltigen Wirtschaften unterstützen: Etwa durch unsere Sustainability Services, indem wir durch Beratungs- und Prüftätigkeit einen wichtigen Beitrag zur Reduktion der Umweltbelastungen leisten.

SDG-Ausrichtung

SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie:

7.2 Erhöhung des weltweiten Anteils der erneuerbaren Energien

7.3 Verdoppelung der Verbesserung der Energieeffizienz

CO_2-Emissionen

Grant Thornton Austria möchte bis zum Jahr 2030 CO_2-neutral werden. Dies soll durch gezielte Maßnahmen im Bereich Mitarbeiter:innen-Mobilität und im Energiemanagement (Heizen, Kühlen) umgesetzt werden. Reduktionspfad: 15% CO_2-Einsparung/Jahr (Basis: Erhebung für das Wirtschaftsjahr 2021/2022).

SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz:

13.1 Stärkung der Widerstandsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit gegenüber klimabedingten Katastrophen

Als Dienstleistungsunternehmen haben unsere Tätigkeiten keine signifikante Auswirkung auf unsere Umwelt, ebenso sind keine signifikanten Risiken für die Umwelt abzuleiten. Unser CO_2-Fußabdruck ist mit 295 Tonnen im Berichtszeitraum vergleichsweise gering.

Die meisten unserer CO_2-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 künftig 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.

i. A. a.
E1-3

Maßnahmen und Mittel

Energiereduktion

Um den Energieverbrauch zu reduzieren, haben wir seit 2020/2021 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 wurden die automatischen Beschattungszyklen erhöht. Zudem wurde die Kühltemperatur am Standort in Wien in den Sommermonaten um 2°C erhöht. Die Temperatur ist damit standardmäßig auf 24°C während der Bürozeiten und auf 26°C außerhalb der Bürozeiten eingestellt. Zudem sind bei der Innenbeleuchtung automatische Abschaltzyklen eingeführt, sodass nachts die Bürobeleuchtung ausgeschaltet 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 angebundenen ÖPNV-Station. Dadurch ist die Nutzung des öffentlichen Nachverkehrs durch unsere Mitarbeiter:innen in Wien bereits sehr hoch. An den Standorten Wiener Neustadt und Klagenfurt ist die ÖPNV-Anbindung weiterhin durchschnittlich und die Nutzung durch unsere Mitarbeiter:innen deutlich geringer. Um die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu fördern, kann ein Zuschuss bzw. die Übernahme von Kosten der Jahreskarte für die Wiener Linien, für regionale Netzkarten oder des österreichweiten Klimatickets vereinbart werden. Mit diesen Maßnahmen ist es uns gelungen, den Anteil des öffentlichen Verkehrs bei den Mitarbeiter:innen-Anfahrten am Standort Wien von 73% im Geschäftsjahr 21/22 auf 84% im Geschäftsjahr 22/23 zu erhöhen.

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 CO_2-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.

Parameter und Ziele

i. A. a. E1-5

Für Ziele in Anlehnung an E1-5 siehe Seite 9.

i. A. a. E1-6

Unser CO_2-Fußabdruck

Unser CO_2-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:in nen und unsere Wertschöpfungskette anfallen. Z.B. Tägliche Anreise zum Arbeitsplatz unserer Mitarbeiter:innen, Geschäftsreisen, Abfall, Wasserverbrauch, Lebensmittel, Papier und Druck etc.

Emissionen | Scope 1, 2 und 3 im Überblick

Wien 21/22			**Wien 22/23**		**Klagenfurt 22/23**		**Wiener Neustadt 22/23**	
Scope 1:	26 t CO_2	12%	11 t CO_2	6%	3 t CO_2	11%	16 t CO_2	28%
Scope 2:	3 t CO_2	1%	7 t CO_2	3%	0 t CO_2	1%	0 t CO_2	0%
Scope 3:	196 t CO_2	87%	190 t CO_2	91%	27 t CO_2	88%	41 t CO_2	72%
GESAMT	225 t CO_2	100%	208 t CO_2	100%	30 t CO_2	100%	57 CO_2	100%

Wien 21/22			**Wien 22/23**		**Klagenfurt 22/23**		**Wiener Neustadt 22/23**	
Per Employee:	219	1,0 t CO_2	Per Employee:	200	1,04 t CO_2	Per Employee:	18	1,6 t CO_2	Per Employee:	24	2,4 t CO_2
Homeoffice Days:	8.120	37 d/EE	Homeoffice Days:	6.386	32 d/EE	Homeoffice Days:	227	13 d/EE	Homeoffice Days:	598	25 d/EE

Emissionen | Scope 1, 2 und 3 im Detail

	Wien 21/22		**Wien 22/23**		**Klagenfurt 22/23**		**Wiener Neustadt 22/23**	
	in t CO_2	%-Anteil	in t CO_2	%-Anteil	in t CO_2	%-Anteil	in t CO_2	%-Anteil
SCOPE 1								
Lokale Verbrennungsprozesse	5,97	3%	-	0%	-	0%	12,17	21%
Organische Energieträger	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
Treibstoff Fuhrpark	19,60	9%	11,49	6%	3,43	11%	4,01	7%
Kühlmittel	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%

SCOPE 2	Wien 21/22		**Wien 22/23**		**Klagenfurt 22/23**		**Wiener Neustadt 22/23**	
Elektrizität*	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
Fernwärme	3,18	1%	6,84	3%	0,32	1%	-	0%
Organische Energieträger	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%

*) nach dem marktwirtschaftlichen Ansatz

SCOPE 3	Wien 21/22		**Wien 22/23**		**Klagenfurt 22/23**		**Wiener Neustadt 22/23**	
Mitarbeiter:innen-Anfahrten	112,66	50%	77,81	37%	8,16	27%	32,11	56%
Brennstoffe und andere Energieverbräuche	27,06	12%	44,61	21%	2,78	9%	5,48	10%
Investitionsgüter	30,95	14%	41,73	20%	7,36	24%	2,21	4%
Lebensmittel	6,24	3%	6,12	3%	0,25	1%	0,62	1%
Papier und Druck	7,19	3%	2,47	1%	0,23	1%	0,05	0%
Homeoffice	3,41	2%	1,68	1%	0,06	0%	0,16	0%
Geschäftsreisen	7,05	3%	13,17	6%	7,57	25%	-	-
Abfall	1,06	0%	1,49	1%	0,04	0%	0,05	0%
Wasser	0,99	0%	0,35	0%	0,03	0%	0,03	0%
Transport und Vertrieb	0,32	0%	0,01	0%	0,02	0%	0,22	0%
GESAMT	225,68	100%	207,77	100%	30,25	100%	57,11	100%

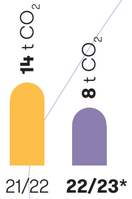
Mitarbeiter:innen-Anfahrten

Wien

Ø CO_2-Fußabdruck: **87 t CO_2**	Ø CO_2-Fußabdruck: **78 t CO_2**
Anteil Mitarbeiter:innen-Anfahrten am gesamten CO_2-Fußabdruck: **47%**	Anteil Mitarbeiter:innen-Anfahrten am gesamten CO_2-Fußabdruck: **37%**
Anzahl Mitarbeiter:innen und Partner:innen: 187	Anzahl Mitarbeiter:innen mit Arbeitsweg: 200
Anteil aktive Mobilität Fuß und Rad (nach km): 7%	Commute MA/Jahr: 5.380
Anteil öffentliche Verkehrsmittel (nach km): 73%	Anteil öffentliche Verkehrsmittel: 84%
Anteil Individualverkehr (nach km): 20%	

Klagenfurt am Wörthersee

Ø CO_2-Fußabdruck: **14 t CO_2**	Ø CO_2-Fußabdruck: **8 t CO_2**
Anteil Mitarbeiter:innen-Anfahrten am gesamten CO_2-Fußabdruck: **51%**	Anteil Mitarbeiter:innen-Anfahrten am gesamten CO_2-Fußabdruck: **27%**
Anzahl Mitarbeiter:innen und Partner:innen: 13	Anzahl Mitarbeiter:innen mit Arbeitsweg: 18
Anteil aktive Mobilität Fuß und Rad (nach km): 2%	Commute MA/Jahr: 2.775
Anteil öffentliche Verkehrsmittel (nach km): 0%	Anteil öffentliche Verkehrsmittel: 13%
Anteil Individualverkehr (nach km): 98%	



Wiener Neustadt

Ø CO_2-Fußabdruck: **25 t CO_2**	Ø CO_2-Fußabdruck: **32 t CO_2**
Anteil Mitarbeiter:innen-Anfahrten am gesamten CO_2-Fußabdruck: **61%**	Anteil Mitarbeiter:innen-Anfahrten am gesamten CO_2-Fußabdruck: **56%**
Anzahl Mitarbeiter:innen und Partner:innen: 26	Anzahl Mitarbeiter:innen mit Arbeitsweg: 24
Anteil aktive Mobilität Fuß und Rad (nach km): 10%	Commute MA/Jahr: 10.191
Anteil öffentliche Verkehrsmittel (nach km): 7%	Anteil öffentliche Verkehrsmittel: 38%
Anteil Individualverkehr (nach km): 83%	

i. A. a.
E1-5

Energieverbrauch innerhalb der Organisation

			21/22	**22/23***
Kategorie	**Bezeichnung**	**Einheit**	**Gesamt**	**Gesamt**
Wärme & Kälte	Erdgas	m³	2.943	6.000
Wärme & Kälte	Fernwärme (Biomasse)	kWh	318.573	615.279
Strom	zertifizierter Ökostrom aus Netzbezug	kWh	102.787	162.273
Wasser	Trinkwasser	m³	852	1.281

*) Im Geschäftsjahr 2022/2023 wurden die Büroflächen an allen Standorten erweitert.

i. A. a.
E1-5

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

			21/22	**22/23**
Kategorie	**Bezeichnung**	**Einheit**	**Gesamt**	**Gesamt**
Fuhrpark	Strom für E-Mobilität (extern geladen)	kWh	5.276	2.075
Fuhrpark	Benzin E5 *)	Liter	1.054	1.050
Fuhrpark	Diesel B7	Liter	4.884	6.620

Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft

ESRS-Thema: Kreislaufwirtschaft [E5]
ESRS-Unterthemen: Ressourcenzuflüsse einschließlich Ressourcennutzung, Abfälle

i. A. a. E5-1

Strategie

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

SDG-Ausrichtung

12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION

SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion

12.5 Erhebliche Verringerung des Abfallaufkommens

Management der Auswirkungen

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 haben begonnen, Maßnahmen zu setzen, um unser Müllaufkommen sowie unseren Papierverbrauch zu verringern und so zur Reduktion der globalen Abfallerzeugung beizutragen.

Maßnahmen und Mittel i. A. a. E5-2

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

Unser Papierverbrauch soll bis zum Jahr 2025 um 1/3 im Vergleich zum GJ 2021/2022 reduziert werden. Daher haben wir im GJ 2021/2022 eine Digitalisierungsoffensive gestartet. Diese umfasst die Einführung energieeffizienter IT-Lösungen zur Digitalisierung von internen Dokumenten, die flächendeckende Verwendung einer digitalen Signatur wurde umgesetzt. Zudem erfolgt mittelfristig die vollständige Umstellung auf digitale Buchhaltung und alle Kolleg:innen sind angehalten, nur notwendige Dokumente zu drucken, um den Papierverbrauch zu reduzieren.

Nachhaltige Reinigung und Mülltrennung

Es werden Nachhaltigkeitsrichtlinien erstellt, um eine bestmögliche Mülltrennung ab dem Einwurf bis zur Abholung durch die Stadtverwaltung sicherzustellen. In jedem Büro gibt es einfach zugängliche, klar gekennzeichnete Trennsysteme. Im aktuellen Erhebungszeitraum haben wir erstmals unser Müllaufkommen in Wien gemessen, um auch dies optimieren zu können. Weiter Verbesserungsmöglichkeinten werden erarbeitet, z.B. Art der Reinigungsmittel.

Parameter und Ziele

i. A. a. E5-3

Für Ziele in Anlehnung an E5-3 siehe Seite 9.

Abfälle i. A. a. E5-5

Die Müllmessung wurde im Erhebungszeitraum erstmals am Standort Wien durchgeführt und bietet uns einen ersten Anhaltspunkt unseres Müllaufkommens. Durch gezielte Maßnahmen und Angebote möchten wir dieses zukünftig reduzieren.

	Papier	Restmüll	Plastik
Wochenschnitt (kg)	2,39	5,18	1,33

Social

Karriere & Entwicklung

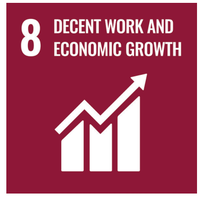
ESRS-Thema: Eigene Belegschaft [S1]
ESRS-Unterthema: Arbeitsbedingungen
ESRS-Unterunterthema: Sichere Beschäftigung, Gesundheitsschutz und Sicherheit (=Gesundheit und Wohlergehen), Tarifverhandlungen, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

i. A. a. S1-1

Strategie

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.

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

Health- & Physical-Ratio

Wir haben im Geschäftsjahr 2021/2022 erstmals eine "Health- and Physical-Ratio" etabliert. Diese setzt sich aus verschiedenen Kennzahlen, wie Fluktuation, Krankenstandstage, Überstunden und offenen Urlaubstagen zusammen und ermöglicht es, rasch zu erkennen, in welchen Bereichen und mit welchen Maßnahmen wir die Arbeitsbedingungen verbessern können.

Durch regelmäßige Überprüfung dieser "Health- and Physical-Ratio" können wir Trends identifizieren und Maßnahmen ergreifen, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter:innen zu fördern.

Die Verbesserung des „Health- and Physical-Ratio Scores“ um 0,2 von 1,6 (GJ 21/22) auf 1,4 (GJ 22/23) samt den darin berücksichtigten Kennzahlen rührt von einem Maßnahmenmix (vgl. Maßnahmen und Mittel, S. 23), der vom People & Culture-Team proaktiv vorangetrieben wird.

Health- & Physical-Ratio

21/22	**22/23**
1,6	1,4

Erläuterung: Mit einem Wert von 1,0 würden wir unsere Ziele vollumfänglich erreicht haben.

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.

i. A. a.
S1-2

Maßnahmen und Mittel

Überstunden: Messung & Reduktionsmaßnahmen

Seit der Einführung eines Dashboards für Manager:innen Ende des Jahres 2020, sehen diese auf einen Blick, wieviele Überstunden in ihrem Team geleistet werden und können bei vielen Überstunden proaktiv 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, Beachvolleyball oder das jährliche Ski-Wochenende angeboten. Auch die Teilnahme unserer Mitarbeiter:innen an unterschiedlichen Lauf-Events wird unterstützt und rege genützt. Durch die Kooperation mit unterschiedlichen Fitnesstudios bieten wir unseren Mitarbeiter:innen eine vergünstigte Mitgliedschaft an. Ferner gibt es ein großzügiges Obstangebot und diverse Heißgetränke zur freien Entnahme. Seit dem letzten Geschäftsjahr sind die Küchen des Wiener Standorts mit Wasserspendern 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 Leistungsspektrum umfasst gesundheitliche Beratung zu unterschiedlichsten Themen, wie beispielsweise Infektionskrankheiten, genereller Impfstatus oder Sitzergonomie. Zudem werden gratis bzw. vergünstigte Impfungen (z.B. Grippe, FSME) angeboten.

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 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:e erfahrene:r 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 all unseren Mitarbeiter:innen moderne und helle Arbeitsplätze zur Verfügung. Die Zimmer sind mit modernem Equipment, ergonomischen Bürosesseln und großzügigen Tischen ausgestattet. Zudem befinden sich alle Standorte in zentraler Lage und sind gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar. Darüber hinaus ist die Umgebung durch einladende Plätze sowie einer Vielzahl an Restaurants, Lebensmitteleinzelhändlern, Banken, Apotheken und anderen Einkaufsmöglichkeiten attraktiv und lädt dazu ein, sich wohlzufühlen.

Mitarbeiter:innen-Gespräche

Bei Grant Thornton Austria finden jährlich Mitarbeiter:innen-Gespräche statt, um die letzten 12 Monate zu reflektieren und um neue Meilensteile 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 – basierend 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 Grant Thornton 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 einfach, Teammitglieder um Hilfe zu bitten.

Mitarbeiter:innen-Empfehlungsprogramm

Das interne Mitarbeiter:innen-Empfehlungsprogramm bestätigt, dass sich unsere Mitarbeiter:nnen bei uns wohlfühlen und unsere wichtigsten Botschafter:innen sind: Ca. 23% unserer Neueinstellungen kommen direkt über Mitarbeiter:innen-Empfehlungen. Um diese wertvollen Empfehlungen zu honorieren, gibt es für jede erfolgreiche Empfehlung eine attraktive Prämie.

Grant Thornton Social Committee und GTAfter-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 GTAfter-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. Nach der Pandemie erlebten die sozialen Aktivitäten dann ein Revival. Das Social Committee legt besonderen Wert darauf, standortübergreifende sowie hybride Events zu organisieren. Ein Highlight war der Grant Thornton European Football Cup, den Grant Thornton Austria 2023 erstmals ausgetragen hat.

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 Karrierestufen 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. Das Feedback zeigt, dass diese Teamevents von allen Beteiligten sehr 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. Im Rahmen einer internen Spendenaktion für die Erdbebenopfer in der Türkei und in Syrien konnten wir die Hilfsorganisation MALTESER Austria mit einer großzügigen Spende unterstützen. Zudem konnten wir den Verein LIFE PLUS mit einer großzügigen Spende fördern. Außerdem unterstützen wir laufend gemeinnützige Organisationen, sei es durch die Bereitstellung von Sachspenden oder Geldmittel. 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.

Teilnehmer:innen des Grant Thornton European Football Cup im Mai 2023 in Wien.

Parameter und Ziele

i. A. a. S1-5

Für Ziele in Anlehnung an S1-5 siehe Seite 9.

i. A. a. S1-6

Mitarbeiter:innen-Struktur

i. A. a. S1-8

Sämtliche angestellte Mitarbeiter:innen bei Grant Thornton Austria unterliegen dem Kollektivvertrag für Angestellte bei Wirtschaftstreuhänder:innen.

Die Angabe erfolgt gesammelt für alle Standorte, ohne Partner:innen, Werkvertragsnehmer:innen und Praktikant:innen.

Mitarbeiter:innenstruktur

Art des Arbeitsvertrags	Geschlecht	21/22	**22/23**
Unbefristet	Frauen	138	148
	Männer	73	78
	Gesamt	211	226
Befristet	Frauen	0	0
	Männer	0	0
	Gesamt	0	0
GESAMT		211	226
Art der Anstellung	**Geschlecht**	**21/22**	**22/23**
Vollzeit	Frauen	73	74
	Männer	50	41
	Gesamt	123	115
Teilzeit	Frauen	65	74
	Männer	23	37
	Gesamt	88	111
GESAMT		211	226

i. A. a. S1-7

Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind (= Werkvertragsnehmer:innen)

Art der Anstellung	Geschlecht	21/22	**22/23**
	Frauen	2	2
Werkvertragsnehmer:innen	Männer	3	2
GESAMT		5	4

i. A. a. S1-14

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitsbedingte Verletzungen	21/22	**22/23**
Arbeitsbedingte Verletzungen	0	0

Krankenstände	21/22	**22/23**
Tage im Krankenstand	1505	1237
Durchschnittliche Mitarbeiter:innen Anzahl im Beobachtungszeitraum	209	226
Durchschnittliche Krankenstände pro Mitarbeiter:in im Jahr in Tagen	7,2	5,9
Durchschnittliche Krankenstände pro Mitarbeiter:innen im Monat in Tagen	0,6	0,5

Homeoffice (HO)	21/22	**22/23**
Tage im Homeoffice	8 844	6984
Anzahl der Mitarbeiter:innen im Homeoffice	182	181
Durchschnittliche HO-Tage pro Mitarbeiter:in pro Monat (Grundgesamtheit "Mitarbeiter:innen im Homeoffice")	4,0	3
Durchschnittliche HO-Tage aller Mitarbeiter:innen pro Monat (Grundgesamtheit "Mitarbeiter:innen gesamt")	3,5	2,7

i. A. a. S1-15

Elternzeit

Elternzeit Frauen	21/22	**22/23**	
	Frauen	Frauen	Männer
Gesamtzahl der Angestellten mit Anspruch auf Elternzeit	4	4	3
Gesamtzahl der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	2	4	3
Gesamtzahl der Angestellten, die innerhalb des Berichtszeitraums nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind	2	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	2	1	0
Gesamtzahl der Angestellten, deren Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Elternzeit vereinbart war	2	1	0
Rückkehrrate an den Arbeitsplatz der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	100%	100%	100%
Verbleibrate der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	100%	100%	100%

Diversität & Inklusion

ESRS-Thema: Eigene Belegschaft [S1]
ESRS-Unterthema: Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle
ESRS-Unterunterthema: Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohne für gleiche Arbeit

i. A. a.
S1-1

Strategie

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.

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

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.

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 keine 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 bei Grant Thornton Austria in höheren Management-Positionen im Vergleich zum Vorjahr gesunken ist. Dem möchten wir aktiv entgegensteuern und Maßnahmen setzen, die den Frauenanteil im höheren Management und auf Partner:innen-Ebene erhöhen. Diese 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.

i. A. a. S1-2

Maßnahmen und Mittel

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, etwa durch Führungskräftetrainings sowie durch Mentorship-Programme.

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.

Parameter und Ziele i. A. a. S1-5

Für Ziele in Anlehnung an E1-5 siehe Seite 9.

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, Russische Föderation, 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 20 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.

Der Frauenanteil in Führungspositionen ist weltweit in den letzten zwei Jahrzehnten von 19,4 % auf 33,5 % angestiegen. Dennoch zeigt der aktuelle Anstieg mit lediglich 1,1 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr eine ernüchternde Entwicklung. Dies geht aus dem “Women in Business Report 2023” hervor. Es ergibt sich daher, dass Unternehmen weiterhin vielfältige Maßnahmen setzen müssen, um den Status quo zu verbessern.

i. A. a. S1-9 & ESRS 2 GOV-1

Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Partner:innen nach Geschlecht und Alter			21/22	**22/23**
Partner:innen*	Frauen	< 30 Jahre	0	0
		zwischen 30 und 50 Jahre	4	4
		> 50 Jahre	0	0
	Gesamt Partnerinnen		4	4
	Männer	< 30 Jahre	0	0
		zwischen 30 und 50 Jahre	4	9
		> 50 Jahre	8	8
	Gesamt Partner		12	17
GESAMT			16	21

Mitarbeiter:innen nach Geschlecht und Grade		21/22		**22/23**	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Mitarbeiter:innen	Associate	73	33	62	32
	Senior Associate	39	17	57	18
	Manager	21	14	18	14
	Senior Manager	5	9	11	10
	Associate Partner				4
GESAMT		138	73	148	78

Führungskräfte nach Geschlecht		21/22			**22/23**		
		Frauen	Männer	Frauenanteil	Frauen	Männer	Frauenanteil
Führungskräfte	Mitarbeiter:innen und Partner:innen	142	85	62%	151	87	63%
	Führungskräfte (Manager:innen, Sr. Manager:innen, Partner:innen)	30	35	45%	33	39	46%
	Senior Management (Senior Manager:innen, Partner:innen)	9	21	28%	16	25	39%
	Partner:innen	4	12	22%	4	15	21%

Mitarbeiter:innen nach Alter und Grade	21/22			**22/23**		
	< 30 Jahre	zwischen 30 und 50 Jahre	> 50 Jahre	< 30 Jahre	zwischen 30 und 50 Jahre	> 50 Jahre
Associate	65	38	3	60	32	3
Senior Associate	12	35	9	22	41	11
Manager:innen	2	26	7		26	5
Senior Manager:innen		8	6		12	10
GESAMT	79	107	25	82	111	29

i. A. a. S1-17

Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Diskriminierungsvorfälle	21/22	**22/23**
Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle	0	0
Anzahl der Vorfälle, die von der Organisation geprüft wurden	0	0
Anzahl von umgesetzten Abhilfeplänen	0	0
Anzahl an Abhilfepläne, 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

Aus- & Weiterbildung

ESRS-Thema: Eigene Belegschaft [S1]
ESRS-Unterthema: Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle
ESRS-Unterunterthema: Schulungen & Kompetenzentwicklung

i. A. a.
S1-1

Strategie

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.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie möchten wir eine Unternehmenskultur schaffen, in der nachhaltiges Verhalten eine wesentliche Rolle spielt. Dies wird etwa durch die Abhaltung von Nachhaltigkeitsschulungen sowie durch den aktiven Austausch mit unseren Stakeholder:innen ermöglicht.

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 schaffen wir Bewusstsein für Nachhaltigkeitsthemen. Wir haben ein Nachhaltigkeitsschulungsprogramm des Netzwerks vorgestellt, um das Bewusstsein für Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen zu stärken. Mit unserem Engagement tragen wir zu 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

i. A. a.
S1-2

Maßnahmen und Mittel

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 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.

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 wirtschaftliches Handeln. Daher steht den Mitarbeiter:innen ein jährliches Fortbildungsbudget zur Verfügung. Seit der 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 haben wir im GJ 22/23 ein Schulungsprogramm für Nachhaltigkeitstrainings vorgestellt und das Bewusstsein für gelebte Nachhaltigkeit im Unternehmen zu stärken.

Führungskräftetraining

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.

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.

Parameter und Ziele

i. A. a. S1-5

Für Ziele in Anlehnung an E1-5 siehe Seite 9.

i. A. a. S1-13

Aus- und Weiterbildung

Durchschnittliche Stunden Aus- und Weiterbildung nach Grade	**22/23**
Partner:innen	24,62
Manager:innen und Sr. Manager:innen	32,04
Associates und Senior Associates	33,54
Durchschnittliche Stunden Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter:in / Partner:in	**32,51**

Durchschnittliche Stunden Aus- und Weiterbildung nach Geschlecht	**22/23**
Frauen	36,10
Männer	26,37
Durchschnittliche Stunden Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter:in / Partner:in	**32,51**

Gesamtstunden Aus- und Weiterbildung	**22/23**
GESAMT	7834,35

"Wir sind überzeugt, dass Vielfalt und Chancengleichheit die Grundlage für Innovation und Erfolg bilden. Daher setzen wir uns täglich dafür ein, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jede:r Mitarbeiter:in unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Hintergrund ihr/sein volles Potenzial entfalten kann."

Claudia Modarressy
Partnerin | Chief HR Officer

Governance

Integrität & Transparenz

ESRS-Themen: Unternehmenspolitik (G1)
ESRS-Unterthema: Unternehmenskultur, Schutz von Whistleblowers, Korruption und Bestechung

Strategie

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.

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

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

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 Prozesse und Schulungsmaßnamen 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.

Maßnahmen und Mittel

i. A. a. G1-1 & G1-3

Fortbildungsverpflichtung

Durch fachliche 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. Im GJ 2022/2023 verbrachten unsere Mitarbeiter:innen 7.834,35 Stunden in Seminaren und Fortbildungen.

Risikomanagement und Qualitätsmanagement

Ende 2020 veröffentlichte der IAASB seine neue, überarbeitete Reihe von Qualitätsmanagementstandards, einschließlich des International Standard on Quality Management 1 (ISQM1). In Österreich wurde ISQM1 durch eine Verordnung zur Durchführung prüfender Tätigkeiten (KSW-PRL 2022) der Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen umgesetzt und trat gemäß Übergangsbestimmungen mit 1. Jänner 2023 in Kraft.
Grant Thornton Austria hat ISQM1 – entsprechend der aus der Mitgliedschaft im Netzwerk Grant Thornton resultierenden Verpflichtung – bereits zum 15. Dezember 2022 umgesetzt.
Mit ISQM 1 wurde ein risikobasierter Ansatz für das Qualitätsmanagement eingeführt, der folgende Regelungsbereiche umfasst:

- Risikobeurteilungsprozess des Prüfungsbetriebes
- Steuerung und Führung des Prüfungsbetriebes
- Relevante berufliche Verhaltensanforderungen
- Annahme und Fortführung von Klientenbeziehungen
und bestimmten Aufträgen
- Auftragsdurchführung
- Ressourcen
- Information und Kommunikation

Die Verantwortlichkeiten für das Qualitätsmanagement wurden entsprechend ISQM1 auf kompetente und integere Personen verteilt.
Dazu gehört auch, dass die Partner:innen der GTA durch den richtigen Ton at the Top das Qualitätsumfeld unseres Prüfungsbetriebes fördern. Der richtige Tone at the Top ist unverzichtbar, dennoch ist es unseren Mitarbeiter:innen bewusst, dass unsere qualitätsbezogene Verantwortung auch bei ihnen liegt und und sie innerhalb ihrer Teams und ihres Umfelds Vorbilder sind.

Überwachungs- und Verbesserungsprozess

Wir haben einen Überwachungs- und Verbesserungsprozess eingerichtet, um relevante, verlässliche und zeitgerechte Informationen über die Ausgestaltung, Umsetzung und den Betrieb des Qualitätsmanagementsystems zur Verfügung zu stellen. Überdies haben wir angemessene Prozesse vorgesehen, um auf identifizierte Mängel zu reagieren, sodass diese zeitgerecht verbessert werden.

Die interne Nachschau umfasst die regelmäßige Überprüfung von abgeschlossenen Aufträgen und ist ein wichtiges Instrument der Überwachung unseres Qualitätsmanagementsystems.

Die Prüfungsbetriebe der GTA sowie der GTAL sind gemäß §§ 24ff APAG verpflichtet, sich im Abstand von 6 Jahren einer externen Qualitätssicherungsprüfung zu unterziehen. Im Herbst 2021 hat sich der Prüfungsbetrieb der GTA letztmals einer solchen externen Qualitätssicherungsprüfung unterzogen. GTA hat am 17. März 2022 die Bescheinigung gemäß § 35 APAG über die erfolgreiche Teilnahme an der Qualitätssicherungsprüfung erhalten. Die Bescheinigung ist bis 21. April 2028 befristet. Der Prüfungsbetrieb der GTAL hat sich im Herbst 2023 einer solchen externen Qualitätssicherungsprüfung unterzogen. Die GTAL hat am 06. November 2023 die Bescheinigung gemäß § 35 APAG über die erfolgreiche Teilnahme an der Qualitätssicherungsprüfung erhalten. Die Bescheinigung ist bis 21. Dezember 2029 befristet. Da die GTA Unternehmen von öffentlichem Interesse gemäß Verordnung (EU) 537/2014 prüft, unterliegt sie auch dem System der Inspektionen gemäß §§ 43 ff APAG. Ein solche Inspektion wurde im Zeitraum September bis Dezember 2023 durchgeführt. Die Abschlussprüferaufsichtsbehörde hat mit Bericht vom 21. Dezember 2023 die Inspektion abgeschlossen.

Das Grant Thornton Assessment and Review Program (GTAR) ist Teil der Maßnahmen mittels derer Grant Thornton weltweit die Einhaltung hoher Qualitätsstandards sicherstellt. Es wird durch erfahrene Berufsangehörige von Mitgliedsunternehmen aus anderen Ländern durchgeführt. Ein solcher GTAR wurde im Zeitraum September bis November 2023 durchgeführt und mit Bericht vom 29. November 2023 erfolgreich abgeschlossen.

Meldewesen & Whistleblower-System

Wir bekennen uns ausdrücklich zu ausgezeichnetem Service sowie zu moralisch einwandfreiem und ethisch korrektem Verhalten. Wir pflegen innerhalb unseres Unternehmens eine Politik der offenen Tür sowie des wertschätzenden Umgangs miteinander. Informationen über tatsächliche oder potentielle Verstöße können jederzeit mit der fachlich zuständigen Ansprechperson, mit Vorgesetzen oder mit einem Mitglied der Geschäftsführung besprochen werden. Dies gilt nicht nur für Verhalten, das unseren Werten zuwider läuft oder die Qualität gefährdet, die wir unseren Klient:innen schulden, sondern auch für begründete Verdachtsmomente des Verstoßes gegen geltende Gesetze sowie interne Anweisungen, Verfahren und Standards. Darüber hinaus haben wir bei einer von uns unabhängigen Rechtsanwaltskanzlei die Stelle eines Ombudsmannes eingerichtet, die die erforderliche Anonymität sicherstellt. Im aktuellen Berichtszeitraum wurden keine Verstöße gemeldet.

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 Qualitätsmanagementsystem 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 wird. 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 2021/2022 und 2022/2023 gab es keine meldepflichtigen Verstöße gegen die Datenschutzbestimmungen.

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.

Schulungen zur Prävention von Fehlverhalten

Bei Grant Thornton Austria legen wir großen Wert auf die Schulungen unserer Mitarbeiterinnen 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.

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.

Anti-Geldwäsche-Schulung

Aufgrund unserer Tätigkeit als Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen sind wir verpflichtet, jeden Verdacht in Bezug auf Geldwäsche zu melden. Daher werden unsere Mitarbeiter:innen – wie gesetzlich für den Berufsstand der Wirtschaftstreuhänder:innen vorgeschrieben – einmal im Jahr in einer Geldwäschepräventionsschulung sensibilisiert. Diese Unterweisungen müssen von allen adressierten Personen absolviert und bestanden werden.

Parameter und Ziele

i. A. a. G1-4

Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Bestätigte Korruptionsvorfälle	21/22	**22/23**
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 Zusammenang 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

Schutz der Kundendaten

Schutz der Kundendaten	21/22	**22/23**
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 Kundinnen und Kunden und den Verlust von Kundendaten zu vermeiden.

Ethik & Fairness in der Lieferkette

ESRS-Themen: Unternehmenspolitik (G1)
ESRS-Unterthema: Management der Beziehungen zu Lieferant:innen

Strategie

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.

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.

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

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.

i. A. a.
G1-2

Maßnahmen und Mittel

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 Einkäufte 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 CO_2-Ausstoß durch den Transport reduzieren. Die anderen Standorte arbeiten daran, ebenfalls auf FSC-zertifiziertes Papier umzustellen.

Zentrale Beschaffungsrichtlinie

Eine interne, für alle Standorte gültige Beschaffungsrichtlinie befindet sich derzeit in der Ausarbeitung. Diese Richtlinie zielt darauf ab, einheitliche Beschaffungsprozesse und Standards festzulegen. Dabei werden alle relevanten Abteilungen und Standorte einbezogen, um sicherzustellen, dass die Richtlinie umfassend und praxisnah gestaltet ist.

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 Technologieplattformen 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.

Partnerschaften

ESRS-Themen: Unternehmenspolitik (G1)
ESRS-Unterthema: Partnerschaften (unternehmensspezifisch)

Strategie

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.

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.

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

Maßnahmen und Mittel

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 Partner:innen 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.

CRIF

Ein weiterer Kooperationspartner von Grant Thornton Austria ist der Lösungsanbieter datenbasierter Technologie, CRIF. Ziel dieser Partnerschaft ist es, Unternehmen auf dem 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.

Europäisches Forum Alpbach

Grant Thornton Austria war auch 2023 Partner des Europäischen Forum Alpach (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.

Glasgow Financial Alliance for Net Zero

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

5F Software

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

Workiva

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

Parameter und Ziele

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

Auszug unserer Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen

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

ESRS-Index

Im Report enthaltene Angabepflichten der ESRS [i. A. a. IRO-2]

ESRS-Index

Angelehnt an folgende Disclosure Requirements

DISCLOSURE REQUIREMENTS	TITEL DES DISCLOSURE REQUIREMENTS	SEITE
BP-1	Allgemeine Grundlage für die Erstellung der Nachhhaltigkeitserklärung	5
BP-2	Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen	6
GOV-1	Die Rolle der Verwaltung-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	12, 30
	Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die VLA-Organe befassen	
SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	7
SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	11
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	14
IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	14
IRO-2	IRO-2 In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	15
E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	17
E1-2	Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	17
E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien	18
E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	20
E1-6	THG Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1,2 und 3 sowie THG Gesamtemissionen	19
E5-1	Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	21
E5-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	21
E5-3	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	21
E5-5	Ressourcenabflüsse	21
S1-1	Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	23, 28, 31
S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	24, 29, 32
S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	33
S1-6	Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	27
S1-7	Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens	27
S1-9	Diversitätsparamter	30
S1-10	Angemessene Entlohnung	29
S1-13	Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung	33
S1-14	Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit	27
S1-15	Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	27, 30
G1-1	Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	35
G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferanten	39
G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	35
G1-4	Vorfälle in Bezug auf Korruption und Bestechung	37

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 2022/2023 (01.10.2022 - 30.09.2023), jährliche Berichterstattung	48
	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, 6
	2-7 Angestellte	Methode der Ermittlung: Head Count am Ende des Berichtszeitraums.	27
	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	Methode der Ermittlung: Head Count am Ende des Berichtszeitraums.	27
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	Transparenzbericht	36
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans		13
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans		12
	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.	12
	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.	13
	2-15 Interessenkonflikte		36
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen		36
	2-19 Vergütungspolitik	Transparenzbericht	36
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Transparenzbericht	36
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung		3, 9, 10
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen		15

GRI Index

GRI STANDARD	ANGABE	ANMERKUNG	SEITE
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen		36
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		42
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		12
	2-30 Tarifverträge	Sämtliche Mitarbeiter:innen unterliegen kollektivvertraglichen Vereinbarungen.	
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen		14
	3-2 Liste der wesentlichen Themen		14
	3-3 Management von wesentlichen Themen		16, 22, 34
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Im Berichtszeitraum wurden keine Korruptionsvorfälle gemeldet.	37
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation		20
	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Begrenzt auf Mitarbeiter:innen-Anfahrten	19
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		19
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)		19
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		19, 20
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-3 Elternzeit		27
GRI 403: Arbeitssicherheit und GRI 401: Beschäftigung 2016	403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		23
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste		24
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		24
	403-7 Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	Es bestehen keine besonderen Gefahren und Risiken	
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen		27
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten		33
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		35
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		30
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		30
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.	37

Berichtszeitraum

Geschäftsjahr 2022/2023: 01.10.2022 - 30.09.2023

Veröffentlichung des Berichts

Juni 2024

Herausgeber

Grant Thornton Austria

Kontaktstelle für Fragen zum Bericht

Marlene Halikias | Head of Advisory
marlene.halikias@at.gt.com

Ansprechpersonen Sustainability Services

Timo Goßler | Head of Sustainability Services
timo.gossler@at.gt.com

Marlene Halikias | Head of Advisory
marlene.halikias@at.gt.com

Wolfgang Laserer | Partner Audit
wolfgang.laserer@at.gt.com

Contributors

Gottwald Kranebitter | Managing Partner

Helena Bergthaler | Managerin, Sustainability Services

Julia DiFranco | Head of Marketing & Communications

Maximilian Wurmitzer | Sustainability and Innovation Management

Stefan Zelenka | CFO, COO

Fotocredits

Tanja Schalling: S. 3, 33 | Shutterstock: S. 6, 13 |
Katharina Schiffl: S. 15 | Grant Thornton Austria: S. 14, 26

©2024 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.