

Nachhaltigkeitsbericht

Kennzahlen-Update

Grant Thornton Austria 2025



ESG bei Grant Thornton Austria

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



Tax

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



Audit

Sicherstellung der Integrität von Finanzkennzahlen und der Funktionsfähigkeit des Wirtschaftssystems.



Advisory

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

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

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

... und mit Prinzipien, die wir achten.

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

Inhalt

ESG bei Grant Thornton Austria	2	Soziale Kennzahlen	13
Vorwort	5	Arbeitskräfte des Unternehmens [S1]	13
Allgemeine Angaben zum Unternehmen	6	Merkmale der Arbeitnehmer:innen des Unternehmens [S1-6]	13
Kennzahlen zu unserer Leitungsstruktur [ESRS 2 GOV-1, G1.GOV-1]	6	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog [S1-8]	14
Umwelt-Kennzahlen	8	Diversitätskennzahlen [S1-9]	14
Klima [E1]	8	Angemessene Entlohnung [S1-10]	15
Energieverbrauch und Energiemix [E1-5]	8	Soziale Absicherung [S1-11]	15
Treibhausgasbruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie Treibhausgasgesamtemissionen [E1-6]	9	Weiterbildung und Kompetenzentwicklung [S1-13]	16
		Gesundheitsschutz und Sicherheit [S1-14]	16
		Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben [S1-15]	17
		Vergütungskennzahlen [S1-16]	18
		Datenschutzverstößen in Bezug auf Mitarbeiter:innendaten	19
		Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten [S1-17]	19
		Governance-Kennzahlen	21
		Kennzahlen im Zusammenhang mit Geldwäsche	21
		Kennzahlen im Zusammenhang mit dem Hinweisgeber:innenschutzsystem	21
		Kontakt	22

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

mit dem vorliegenden Bericht veröffentlichen wir bereits unseren **vierten Nachhaltigkeitsbericht**. Nachhaltigkeit ist und bleibt ein zentrales Thema für Grant Thornton Austria – auch in Zeiten einer beobachtbaren **Deregulierungsbewegung im Bereich ESG**. Unabhängig von regulatorischen Entwicklungen sehen wir Umweltaspekte, Sozialthemen und ethisches Geschäftsverhalten weiterhin als strategisch wichtige Erfolgsfaktoren und als festen Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung.

Denn die Anforderungen in diesen Themenfeldern entwickeln sich dynamisch weiter. Klimawandel, Fachkräftemangel, Cyberkriminalität und wirtschaftliche Unsicherheiten prägen unsere Zeit. Deshalb haben wir einen **klaren Blick auf unsere wesentlichen ESG-Themen**, der auf einer **doppelten Wesentlichkeitsanalyse** basiert und sowohl unsere Auswirkungen als auch finanzielle Risiken und Chancen für unser Unternehmen berücksichtigt.

Uns ist klar: Unsere Mitarbeiter:innen sowie verlässliche Strukturen bilden das Fundament, um hochwertige Dienstleistungen nach höchsten professionellen Standards zu erbringen. Unser Geschäftsmodell trägt zur Integrität und Nachhaltigkeit des Wirtschaftssystems bei. Die gezielte Weiterentwicklung unserer Sustainability Services stärkt dabei nicht nur unsere Klient:innen, sondern auch unsere eigene langfristige Zukunftsfähigkeit.

Unseren Nachhaltigkeitsbericht erstellen wir freiwillig und weiterhin in Anlehnung an die European Sustainability Reporting Standards (ESRS, Stand 2023). Alle zwei Jahre geben wir dabei einen umfassenden Einblick in unsere Richtlinien, Ziele und Maßnahmen. In den Zwischenjahren fokussiert sich die Offenlegung auf die Fortschreibung zentraler Kennzahlen. Dementsprechend veröffentlichen wir nun für das Geschäftsjahr 2024/25 ein kompaktes Kennzahlen-Update, um eine laufende Einordnung unserer Nachhaltigkeitsleistung und die Vergleichbarkeit unserer Entwicklung über die Zeit zu ermöglichen.

Wir sind davon überzeugt, dass nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg nur dann gelingt, wenn Nachhaltigkeit **ganzheitlich, glaubwürdig und langfristig** umgesetzt wird. Auch wir stehen vor Herausforderungen, für die es keine einfachen Lösungen gibt. Die Reduktion unseres CO₂ Fußabdrucks sowie die Verringerung von Ungleichbezahlung verfolgen wir Schritt für Schritt mit Realismus und Konsequenz. Wir laden Sie ein, diesen Bericht als Informationsquelle und als Impuls für den Dialog zu nutzen.

Mit besten Grüßen

MMag. Christoph Zimmer

CEO & Managing Partner

Grant Thornton Austria



A photograph of three business professionals in an office setting. On the left, a man in a dark blue suit and red tie is smiling and looking down at a document. In the center, a woman with long brown hair and glasses, wearing a light blue blazer, is standing and smiling, pointing at the document. On the right, a woman with blonde hair, wearing a light beige blazer, is sitting and smiling, looking at the document. They are all in a bright, modern office with large windows in the background.

Allgemeine Angaben

Allgemeine Angaben zum Unternehmen

Über Grant Thornton Austria

Grant Thornton Austria zählt zu den führenden Unternehmen im Bereich Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung und Advisory in Österreich. Mit einem ganzheitlichen Beratungsansatz unterstützt das Unternehmen Organisationen unterschiedlichster Größen und Branchen dabei, komplexe Herausforderungen zu lösen und nachhaltiges Wachstum zu erzielen.

Als Mitgliedsfirma von Grant Thornton International ist Grant Thornton Austria in ein globales Netzwerk von Prüfungs- und Beratungsunternehmen eingebunden. Das Netzwerk mit mehr als 80.000 Mitarbeitenden in über 150 Ländern kombiniert lokale Markt- und Branchenexpertise mit globalem Know-how. So können Klient:innen – sowohl auf lokaler Ebene als auch über Ländergrenzen hinweg – nahtlos betreut werden.

In Österreich betreuen rund 300 Expert:innen in Wien, Wiener Neustadt und Klagenfurt Unternehmen vom Start-up über eigentümergeführte Unternehmen bis hin zum börsennotierten Konzern. Die enge, partnerschaftliche Zusammenarbeit, schnelle Reaktionsfähigkeit und ein tiefes Verständnis für die Geschäftsmodelle der Klientinnen und Klienten prägen die Arbeitsweise und machen Grant Thornton Austria zu einem verlässlichen Partner in einem komplexen wirtschaftlichen Umfeld.

Das **Leistungsportfolio** umfasst Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Accounting & Payroll sowie Advisory Services.

In der **Wirtschaftsprüfung** trägt Grant Thornton Austria dazu bei, die Verlässlichkeit von Unternehmensinformationen zu erhöhen, um eine belastbare Grundlage für fundierte Entscheidungen zu schaffen.

In der **Steuerberatung** unterstützt das mehrfach ausgezeichnete Tax-Team Unternehmen umfassend bei steuerlichen und wirtschaftsrechtlichen Fragestellungen – national wie international.

Im **Advisory-Bereich** begleitet Grant Thornton Austria Unternehmen insbesondere bei Transaktionen, strategischen Entwicklungen und Transformationen, bei der Implementierung von Nachhaltigkeitsmanagement, der Reduktion von Geschäftsrisiken sowie in forensischen und Cyber-Security-Fragestellungen.

Kennzahlen zu unserer Leitungsstruktur

[ESRS 2 GOV-1, G1.GOV-1]

Grant Thornton Austria wird als Unternehmensgruppe in Form einer Partner:innenschaft geführt. Entscheidungen werden in verschiedenen Gremien getroffen. Die nachfolgenden Zahlen bieten einen Einblick in die Vielfalt der Partner:innen bei Grant Thornton Austria. Die Erhebung erfolgte zum Stichtag 30.09.2025. Zu diesem Zeitpunkt waren insgesamt 22 Partner:innen im Unternehmen tätig.

Diversität der Partner:innen				
	2023/24		2024/25	
Partner:innen	Anzahl	Prozentualer Anteil	Anzahl	Prozentualer Anteil
Alter				
Unter 30 Jahre	0	0 %	0	0 %
30-50 Jahre	11	52 %	12	55 %
Über 50 Jahre	10	48 %	10	45 %
Geschlecht				
Frauen	4	19 %	4	18 %
Männer	17	81 %	18	82 %



Umwelt

Grant Thornton Austria | Nachhaltigkeitsbericht 2025

Umwelt-Kennzahlen

Klima ^[E1]

Energieverbrauch und Energiemix [E1-5]

In der untenstehenden Tabelle werden die Kennzahlen zum Energieverbrauch und Energiemix dargestellt. Insgesamt ist der Energieverbrauch im Berichtszeitraum im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Dies ist vor allem auf einen geringeren Stromverbrauch, eine reduzierte Nutzung zugekaufter Fernwärme infolge milderer Winter sowie eine höhere Datengranularität zurückzuführen. Der Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch konnte im Berichtszeitraum nicht erhöht werden. Im Energiemix besteht daher weiterhin Verbesserungsbedarf, um den Anteil fossiler Energieträger zu reduzieren. Unser Handlungsspielraum bei der Auswahl von Energieträgern und Lieferverträgen ist aufgrund bestehender Abhängigkeiten im Rahmen von Büromietverhältnissen jedoch eingeschränkt. Dennoch sind wir weiterhin bestrebt, im Austausch mit unseren Stakeholdern den Anteil erneuerbarer Energieträger künftig zu erhöhen.

Erläuterungen zu den Kennzahlen

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

Energieverbrauch und Energiemix	2022/23	2023/24	2024/25	Δ 2024/25 2023/24
(1) Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen (MWh)	0	0	0	0 %
(2) Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen (MWh)	141	143	156	9 %
(3) Brennstoffverbrauch aus Erdgas (MWh)	59	46	58	27 %
(4) Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen (MWh)	0,00	0	0	0 %
(5) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus fossilen Quellen (MWh)	417	440	345	-22 %
(6) Gesamtverbrauch fossiler Energien (MWh) (Summe der Zeilen 1-5)	616	629	558	-11 %
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	42 %	40 %	42 %	3 %
(7) Verbrauch aus Kernkraftquellen (MWh)	0	0	0	0 %
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	0	0	0	0 %
(8) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfälle biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) (MWh)	398	420	329	-22 %
(9) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren Quellen (MWh)	463	516	456	-12 %
(10) Erzeugung erneuerbarer Energien (MWh)	0	0	0	0 %
(11) Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energien, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh)	0	0	0	0 %
(12) Gesamtverbrauch erneuerbarer Energien (MWh) (Summe Zeile 8-10)	861	937	785	-16 %
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	58 %	60 %	58 %	-2 %
Gesamtenergieverbrauch (MWh) (Summe der Zeilen 6, 7, 11)	1.477	1.565	1.343	-14 %

Energieintensität je Nettoumsatzerlös	2023/24	2024/25	Δ 2024/25 2023/24
Gesamtenergieverbrauch pro Nettoerlös [MWh/Mio. EUR]	50	38	-24 %

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

Wir haben die Prinzipien der Relevanz, Vollständigkeit, Transparenz, Konsistenz, Genauigkeit und Nachvollziehbarkeit weiter gestärkt, Primärdaten & Datenerhebungsprozesse verbessert und Emissionsfaktoren sowie Annahmen nachvollziehbarer gestaltet (siehe „[Erläuterungen zu den Kennzahlen](#)“).

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

Für das Berichtsjahr 2024/25 wurden Gesamtemissionen in Höhe von 466 Tonnen CO₂eq (standortbezogen) bzw. 432 Tonnen CO₂eq (marktbasiert) ermittelt. Dies entspricht einer Gesamtreduktion um 9 % im Vergleich zum Vorjahr, mit einem Anstieg um ca. 13 % bei Scope 1, einer Reduktion der Scope 2 Emissionen (marktbasiert) um 21 % und einer Reduktion um 8 % bei Scope 3 Emissionen. Die Emissionsintensität (bezogen auf die Nettoumsatzerlöse) wurde leicht reduziert im Vergleich zum Vorjahresniveau.

Der Großteil unserer Emissionen in Scope 1 und 2 (standortbezogen) stammt aus dem Betrieb unserer diesel- und benzinbetriebenen Firmenfahrzeuge, dem Einsatz erdgasbetriebener Gasthermen sowie dem Zukauf von Strom, Fernwärme und Fernkälte, insbesondere am Standort Wien. Leider sind unsere Fuhrparkemissionen in Scope 1 trotz Förderung von Elektro- oder Hybridantrieben bei Firmenfahrzeugen gestiegen, jedoch konnten wir den Verbrauch an zugekauftem Strom leicht reduzieren und so letztlich eine Reduktion der Scope 1 & 2 Emissionen erzielen. Wir werden diese Emissionskategorie in den nächsten Jahren durch Maßnahmen hinsichtlich Energieeffizienz und Energiemix weiter adressieren.



In Scope 3 stellt zum einen das Pendeln unserer Mitarbeiter:innen und zum anderen die Beschaffung von Gütern (vor allem IT-Hardware und Server) verhältnismäßig die größten Emissionstreiber dar. Zusätzlich bezogene Möbelstücke im Berichtszeitraum führten zu einem geringen Gesamtbeitrag in Scope 3, jedoch zu einer relativ hohen Steigerung in Kategorie 3.2 (+85 %). Negative Entwicklungen gab es ebenso im Hinblick auf Geschäftsreisen. Die per Flugzeug oder Mietwagen zurückgelegten Kilometer nahmen im Berichtsjahr zu (+14 % in Kategorie 3.6). Beim Pendeln unserer Mitarbeiter:innen arbeiten wir daran, durch eine erhöhte Nutzung vom öffentlichen Verkehr Fortschritte zu erzielen. Durch ein Wachstum der Mitarbeiter:innenanzahl und methodische Einschränkungen (siehe „Erläuterungen zu den Kennzahlen“) sind diese Fortschritte leider noch nicht in den Berechnungen erkennbar (+7 % in Kategorie 3.7).

Wie bereits erwähnt konnten wir unsere Emissionen in Scope 1, 2 und 3 um 9 % reduzieren und möchten auch zukünftig weitere Maßnahmen setzen.

In der nebenstehenden Tabelle werden die Kennzahlen im Zusammenhang mit den Treibhausgas-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie deren Summe dargelegt. Zur besseren Einordnung der Entwicklung werden neben den aktuellen Werten auch die Emissionen des Vergleichsjahres 2022/23 dargestellt, deren Verlauf jedoch nicht näher diskutiert.

THG-Emissionen (in tCO ₂ eq)	2022/23	2023/24	2024/25	Δ 2023/24 2022/23	Δ 2024/25 2023/24
Scope 1 THG-Bruttoemissionen					
Scope 1 THG-Bruttoemissionen gesamt	51,4	49,30	55,95	-4 %	13 %
Scope 2 THG-Bruttoemissionen					
Scope 2 THG-Bruttoemissionen – standortbezogenen	108,1	118,93	101,77	10 %	-14 %
Scope 2 THG-Bruttoemissionen – marktbasiert	80,6	86,16	67,76	7 %	-21 %
Scope 3 THG-Bruttoemissionen					
Scope 3 THG-Bruttoemissionen gesamt	276,5	337,10	308,66	22 %	-8 %
Scope 3.1 THG-Bruttoemissionen – Güter und Dienstleistungen	119,9	164,5	123,35	37 %	-25 %
Scope 3.2 THG-Bruttoemissionen – Investitionsgüter	1,0	0,53	0,98	-45 %	85 %
Scope 3.3 THG-Bruttoemissionen – Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	27,9	28,8	29,97	3 %	4 %
Scope 3.5 THG-Bruttoemissionen – Abfallaufkommen in Betrieben	0,4	0,45	0,49	3 %	8 %
Scope 3.6 THG-Bruttoemissionen – Geschäftsreisen	9,2	6,94	7,87	-24 %	14 %
Scope 3.7 THG-Bruttoemissionen – Pendelnde Arbeitnehmer:innen	118,1	135,91	145,99	15 %	7 %
THG-Bruttoemissionen gesamt					
THG-Bruttoemissionen gesamt – standortbezogenen	435,9	505,33	466,38	16 %	-8 %
THG-Bruttoemissionen gesamt – marktbasiert	408,5	472,56	432,37	16 %	-9 %

THG-Intensität je Nettoumsatzerlös	2022/2023	2023/24	2024/25
THG-Bruttoemissionen gesamt (standortbezogenen) je Nettoumsatzerlös [tCO ₂ eq / Euro]	0,000016	0,000016	0,000013
THG-Bruttoemissionen gesamt (marktbasiert) je Nettoumsatzerlös [tCO ₂ eq / Euro]	0,000015	0,000015	0,000012

Erläuterungen zu den Kennzahlen

Im Rahmen unserer Berichterstattung erfassen und bewerten wir unsere Treibhausgasemissionen gemäß dem international anerkannten Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol), insbesondere Corporate Standard, Scope 2 Guidance, Corporate Value Chain (Scope 3) Standard und Scope 3 Technical Guidance. Bei der Auswahl der Emissionsfaktoren wurde beachtet, dass die Werte sich auf CO₂eq beziehen und somit die klimawirksamen Treibhausgase CO₂, CH₄, N₂O, HFKW, PFC, SF₆ und NF₃ umfassen. Die Daten werden durch unser Financeteam erhoben und überwacht und mit Unterstützung des Nachhaltigkeitsteams berechnet.

Unser CO₂-Fußabdruck setzt sich aus drei Scopes zusammen:

Scope 1: Die direkten Emissionen aus dem firmeneigenen Fuhrpark sowie der Wärme- bzw. Kälteerzeugung wurden auf Basis von Primärdaten für 2024/25 berechnet. Für die Berechnung der THG-Emissionen kamen, wie im Vorjahr, Emissionsfaktoren & Annahmen vom Umweltbundesamt, sowie der UBA-Datenbank zum Einsatz, wodurch eine Konsistenz und Vergleichbarkeit der THG-Emissionen in den Jahren 2023/24 und 2024/25 gewährleistet werden kann.

Scope 2: Die indirekten Emissionen aus dem Verbrauch von zugekauftem Strom, Wärme und Kälte an allen Standorten wurden im Berichtsjahr auf Basis aktualisierter Emissionsfaktoren für 2023/24 und 2024/25 berechnet. Für die Berechnungen der Fernwärme kam es zum Einsatz des UBA-Datensatzes für Fernwärme (Durchschnitt aus Österreich). Werte für zugekauften Strom wurden standortbezogen und marktbasiert errechnet auf Basis von tatsächlichen Verbrauchsmengen und Datensätzen des UBA und E-Control sowie Primärdaten von Energieversorgern.

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

methodische Vorgehen für die ausgewählten Scope-3-Kategorien lassen sich wie folgt zusammenfassen:

3.1) Zugekaufte Güter

Für die Berechnung der Scope-3.1-Emissionen wurde die „Hybrid Data Method“ angewendet. Verbrauchsbezogene Daten zu Lebensmitteln, Papier und IT-Equipment wurden erhoben und mithilfe von Emissionsfaktoren – einer Kombination aus lieferantenspezifischen Informationen und Durchschnittswerten – verknüpft. Eine vollständige Berechnung der Scope-3.1-Emissionen konnte im Berichtszeitraum 2023/24 und 2024/25 nicht umgesetzt werden. Im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung der Treibhausgasbilanzierung ist für kommende Jahre eine systematische Erweiterung der Scope-3.1-Datenerfassung geplant. Ziel ist es, die Datenverfügbarkeit im Bereich der zugekauften Güter und Dienstleistungen zu steigern und eine ganzheitliche Betrachtung aller relevanten Emissionsquellen entlang der Lieferkette sicherzustellen – im Einklang mit den Prinzipien des GHG Protocols.

3.2) Investitionsgüter

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

3.3) Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie

Die indirekten Emissionen im Zusammenhang mit der Herstellung der eingesetzten Energieträger sowie der Nutzung von Fahrzeugen wurden im Berichtsjahr auf Basis der Scope 1 und 2 Emissionen mittels „average-data method“ berechnet. Dabei kam, wie auch im Vorjahr, die Datenbank des UBA Österreich (GEMIS) zum Einsatz, wobei die Daten für den Energieträger auf den Stand von 2025 aktualisiert wurden.

3.5) Abfallaufkommen in Betrieben

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

3.6) Geschäftsreisen

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

3.7) Pendelnde Arbeitnehmer:innen

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

Für das Berichtsjahr 2023/24 und 2024/25 erfolgte keine neue Mobilitätsabfrage. Der durchschnittliche CO₂eq-Fußabdruck pro Mitarbeiter:in gemäß Scope 3.7 wurde auf Grundlage der Daten aus 2022/23 berechnet und auf die aktuelle Mitarbeiter:innenanzahl extrapoliert. Der beobachtete Anstieg der Gesamtemissionen ist deshalb im Wesentlichen auf das Wachstum der Belegschaft zurückzuführen.



Soziales

Soziale Kennzahlen

Arbeitskräfte des Unternehmens ^[S1]

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

Per Stichtag 30.9.2025 beschäftigte Grant Thornton Austria 273 Mitarbeiter:innen an den drei Standorten Wien, Wiener Neustadt und Klagenfurt. Rund 63 % der Mitarbeiter:innen sind weiblich. Fast alle Beschäftigten (rund 98 %) haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Bei den Arbeitnehmer:innen mit befristeten Verträgen handelt es sich um Praktikant:innen. Rund 42 % der Arbeitnehmer:innen sind Teilzeitbeschäftigte, wobei circa 73 % davon weibliche Arbeitnehmer:innen sind. Insgesamt haben 55 Personen Grant Thornton Austria im Wirtschaftsjahr 2024/2025 verlassen, während im gleichen Zeitraum 72 Mitarbeiter:innen eingetreten sind.

Erläuterungen zu den Kennzahlen

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

Arbeitnehmer:innen aufgeschlüsselt nach Art des Vertrags und nach Geschlecht (Personenanzahl)															
	Weiblich			Männlich			Sonstige			Keine Angaben			Insgesamt		
	22/23	23/24	24/25	22/23	23/24	24/25	22/23	23/24	24/25	22/23	23/24	24/25	22/23	23/24	24/25
Zahl der Arbeitnehmer:innen	152	167	173	95	89	100	0	0	0	0	0	0	247	256	273
Unterscheidung nach Beschäftigungsverhältnis															
Zahl der Arbeitnehmer:innen mit unbefristeten Arbeitsverträgen	152	161	172	95	89	96	0	0	0	0	0	0	247	250	268
Zahl der Arbeitnehmer:innen mit befristeten Arbeitsverträgen	0	6	1	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	6	5
Zahl der Abrufkräfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Unterscheidung nach Vollzeit- und Teilzeitkräften															
Zahl der Vollzeitkräfte	78	91	90	58	60	69	0	0	0	0	0	0	136	151	159
Zahl der Teilzeitkräfte	74	76	83	37	29	31	0	0	0	0	0	0	111	105	114

Fremdarbeitskräfte aufgeschlüsselt nach Art des Vertrags und nach Geschlecht (Personenanzahl)															
	Weiblich			Männlich			Sonstige			Keine Angaben			Insgesamt		
	22/23	23/24	24/25	22/23	23/24	24/25	22/23	23/24	24/25	22/23	23/24	24/25	22/23	23/24	24/25
Zahl der Werkvertragsnehmer:innen	2	4	2	2	5	3	0	0	0	0	0	0	4	9	5

Arbeitnehmer:innenfluktuation			
	22/23	23/24	24/25
Gesamtzahl der Austritte	51	53	55
Quote der Arbeitnehmer:innenfluktuation	21 %	21 %	21 %



Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog ^[S1-8]

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

Diversitätskennzahlen ^[S1-9]

Die Diversität in der obersten Führungsebene zeigt, dass hinsichtlich der Geschlechterverteilung Frauen einen Anteil von ca. 39 % der obersten Führungskräfte einnehmen, was auf eine branchenübliche Entwicklung in Richtung Geschlechterparität hinweist. In Bezug auf die Altersstruktur zeigt sich, dass die Personen der obersten Führungsebene zu 61 % zwischen 31 und 50 Jahre alt sind und zu 39 % über 50 Jahre alt sind.

Geschlechterverteilung auf oberster Führungsebene						
	Personenzahl			Prozentsatz		
	2022/23	2023/24	2024/25	2022/23	2023/24	2024/25
Weiblich	16	17	17	39 %	40 %	39 %
Männlich	25	26	27	61 %	60 %	61 %
Divers	0	0	0	0 %	0 %	0 %
Gesamt	41	43	44	100 %	100 %	100 %

Altersverteilung auf oberster Führungsebene						
	Personenzahl			Prozentsatz		
	2022/23	2023/24	2024/25	2022/23	2023/24	2024/25
Bis 30	0	0	0	0	0 %	0 %
Zwischen 31 und 50	25	24	27	58 %	56 %	61 %
Über 50	18	19	17	42 %	44 %	39 %
Gesamt	43	43	44	100 %	100 %	100 %

Altersverteilung der Arbeitnehmer:innen						
	Personenzahl			Prozentsatz		
	2022/23	2023/24	2024/25	2022/23	2023/24	2024/25
Bis 30	82	99	107	34 %	39 %	39 %
Zwischen 31 und 50	124	121	125	51 %	47 %	46 %
Über 50	37	36	41	15 %	14 %	15 %
Gesamt	243	256	273	100 %	100 %	100 %

Erläuterungen zu den Kennzahlen

Die Daten wurden zum Stichtag 30.9.2025 erhoben und beinhalten ausschließlich Arbeitnehmer:innen. Fremdarbeitskräfte (d.h. Werkvertragsnehmer:innen) sind nicht enthalten. Die oberste Führungsebene umfasst alle Partner:innen und Senior Manager:innen.

Übergreifende Kennzahlen zur Mitarbeiter:innenzufriedenheit

Psychische Gesundheit ist ein zentraler Faktor für die Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter:innen. Deswegen führen wir alle zwei Jahre eine Mitarbeiter:innenbefragungen durch. Im Jahr 2024/25 wurde keine Befragung durchgeführt, die letzte Befragung ist im Juni 2026 erfolgt. Bei den vergangenen Befragungen zeigte sich, dass das Zugehörigkeitsgefühl, der Zusammenhalt, die Hilfsbereitschaft im Team und die Entwicklungsmöglichkeiten besonders positiv bewertet wurden. Unser Mitarbeiter:innen-Empfehlungsprogramm unterstreicht das Vertrauen in unser Arbeitsumfeld: Rund 23 % (Vorjahr 30 %) der Neueinstellungen erfolgen über Empfehlungen, die auch durch attraktive Prämien gedankt werden.

Indikatoren für psychische Gesundheit & Mitarbeiter:innenzufriedenheit			
	22/23	23/24	24/25
Psychological Safety Score	85 %	89 %	Nicht erhoben
Net Promoter Score	15	17	Nicht erhoben
Neueinstellungen aufgrund von Mitarbeiter:innenempfehlungen	23 %	30 %	23 %

Angemessene Entlohnung [S1-10]

Grant Thornton Austria bestätigt, dass im Berichtszeitraum 2024/25 sämtliche Mitarbeiter:innen an allen österreichischen Standorten ein Gehalt bezogen haben, das mindestens den jeweils einschlägigen kollektivvertraglichen sowie gesetzlichen Mindest- bzw. Referenzvergütungen entspricht und damit die maßgeblichen Benchmarks für eine angemessene Entlohnung erfüllt. Darüber hinaus wird in vielen Fällen über dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt bezahlt, um Leistung, Qualifikation und Erfahrung angemessen zu honorieren.

Soziale Absicherung [S1-11]

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



Weiterbildung und Kompetenzentwicklung [S1-13]

Die Mehrheit der Mitarbeiter:innen (86 %) hat im Berichtszeitraum an Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen und ist somit in strukturierte Feedback- und Entwicklungsprozesse eingebunden. Die Leistungs- und Laufbahnbeurteilung wird im Rahmen des regelmäßig stattfindenden Gesprächs zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter:in durchgeführt. Die gesetzten Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl der Mitarbeiter:innen, die an Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilnehmen konnten die Quote erhöhen. Durchschnittlich absolvieren Mitarbeiter:innen Schulungen und Weiterbildungen im Rahmen von rund 29 Stunden pro Jahr. Die reduzierte Anzahl an Schulungsstunden im Vergleich zu den Vorjahren ist darauf zurückzuführen, dass in den vergangenen Jahren zahlreiche unserer Kolleg:innen die zeitintensive Ausbildung zur Erlangung der Berufsbefugnis als Steuerberater:in bzw. Wirtschaftsprüfer:in absolviert haben und diese mittlerweile erfolgreich abgeschlossen wurde, wodurch wir uns nun über mehrere neu qualifizierte Berufsträger:innen im Unternehmen freuen dürfen.

Weiterbildung und Kompetenzentwicklung der Arbeitnehmer:innen						
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	23/24	24/25	23/24	24/25	23/24	24/25
Prozentsatz der Arbeitnehmer:innen, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben	69 %	88 %	66 %	83 %	68 %	86 %
Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden pro Arbeitnehmer:in	40	28	36	32	39	29

Erläuterungen zu den Kennzahlen

Die Kennzahl umfasst die internen und externen Schulungsstunden jener Mitarbeiter:innen, die direkten Kund:innenkontakt haben und für deren Tätigkeit eine kontinuierliche fachliche Weiterentwicklung erforderlich ist. Dazu zählen insbesondere berufsrechtlich vorgeschriebene Weiterbildungen zur Ausübung der Berufe Steuerberater:in, Wirtschaftsprüfer:in und Bilanzbuchhalter:in. Interne Abteilungen ohne unmittelbaren Kund:innenkontakt wurden von der Berechnung ausgenommen. Die Berechnung der Kennzahl wurde folgend durchgeführt:
Gesamtanzahl der relevanten Schulungsstunden / Mitarbeiter:innen Anzahl je Geschlecht.

Interne Mitarbeiter:innen nehmen ebenfalls regelmäßig an internen und externen Schulungen teil. Da für diese Personengruppe derzeit keine verpflichtende Dokumentation bzw. kein Nachweis der Weiterbildungsstunden erforderlich ist, werden diese Schulungen aktuell nicht systematisch erfasst und daher bei der Berechnung der Kennzahl nicht berücksichtigt.

Gesundheitsschutz und Sicherheit [S1-14]

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter:innen ist uns ein wichtiges Anliegen. Alle Mitarbeiter:innen (100 %) sind auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt, welche sich vor allem aufgrund der arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Österreich ergeben. Im Jahr 2024/25 kam es zu keinen meldepflichtigen Arbeitsunfällen.

Gesundheitsschutz und Sicherheit der Arbeitnehmer:innen		
	23/24	24/25
Prozentsatz der Personen unter den Arbeitskräften, die auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt	100 %	100 %
Zahl der Todesfälle, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zurückzuführen sind	0	0
Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	2	0
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	0,01 %	0

Erläuterungen zu den Kennzahlen

Die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle beinhaltet die in Österreich gesetzlich meldepflichtigen Arbeitsunfälle. Sonstige Arbeitsunfälle im Sinne der ESRS (d.h. nicht gesetzlich meldepflichtige Arbeitsunfälle, die zu Arbeitsunfähigkeitstagen, eingeschränkter Arbeitsfähigkeit oder Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz, medizinischer Behandlung über Erste Hilfe hinaus oder Verlust des Bewusstseins führen) werden derzeit nicht erfasst. Für die Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle wurde die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle durch die Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden multipliziert mit 1.000.000 und pro 1.000 Mitarbeiter:innen angegeben. Die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden aller Mitarbeiter:innen wurde dabei geschätzt.



Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben [§1-15]

Alle Angestellten (100 %) bei Grant Thornton Austria haben aufgrund des Kollektivvertrags und aufgrund von arbeitsrechtlichen Bestimmungen Anspruch auf eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen. Insgesamt haben 24 % der Frauen und 8 % der Männer eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen. Diese umfassten Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaube sowie Freistellungen zur Pflege von Angehörigen. Die Kennzahl befindet sich somit auf dem Niveau der Vorjahre.

Kennzahl für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben						
	w	m	ges.	w	m	ges.
	2023/24			2024/25		
Prozentsatz der Arbeitnehmer:innen, die eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	22 %	9 %	17 %	24 %	8 %	18 %

Vergütungskennzahlen [S1-16]

Das Vergütungssystem von Grant Thornton Austria ist geschlechtsneutral ausgestaltet und gewährleistet eine faire und diskriminierungsfreie Bezahlung. Es bestehen keine Unterschiede in der Vergütung aufgrund des Geschlechts. Der bereinigte Gender Pay Gap vergleicht die Vergütung innerhalb gleichwertigen Grades. Der geringe Unterschied von -1,9 % weist auf eine weitestgehend gleichwertige Bezahlung innerhalb vergleichbarer Positionen hin und unterstreicht die Wirksamkeit unseres geschlechtsneutralen Vergütungssystems. Der Wert des unbereinigten Gender Pay Gap liegt mit ca. 15 % unter dem österreichischen Durchschnitt von ca. 18 %. Dieser Unterschied ist auf strukturelle Faktoren zurückzuführen und ist – wie auch im Allgemeinen in der Branche „Consulting, Wirtschaftsprüfung und Recht“ – eine Herausforderung für uns als Unternehmen. Die Einkommensunterschiede ergeben sich insbesondere aus der ungleichen Verteilung der Geschlechter über die Funktionsebenen (Grades) hinweg. So sind Frauen überdurchschnittlich häufig in Verwaltungs- und Stabsfunktionen vertreten, während mehr Männer auf Partner:innenebene vertreten sind. Eine Verbesserung konnte um 3 % im Vergleich zum Vorjahr erzielt werden. Relativ stellt dies eine Reduktion um 15 % dar. Aufgrund einer Unschärfe im Nenner kam es zu einer Rekalkulation der Daten 2023/24.

Wir unterstützen die gesellschaftliche Zielsetzung, den unbereinigten geschlechterspezifischen Einkommensunterschied vollständig zu beseitigen. Dafür fördern wir diesbezüglich zuträgliche Ziele wie die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Als Unternehmen

Vergütungskennzahlen		
	2023/2024 (Rekalkulation)	2024/2025
Unbereinigter Gender Pay Gap	18 %	15 %
Bereinigter Gender Pay Gap	1,1 %	-1,9 %



sind uns bei der Verbesserung dieser Kennzahl aber Grenzen durch externe, sozio-ökonomische Faktoren gesetzt und wir sind auf angemessene politische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Rahmenbedingungen angewiesen.

Die Vorjahreszahlen 23/24 wurden aufgrund der Vereinheitlichung der Berechnungsformel angepasst. Details dazu finden Sie in der Erläuterung zu den Kennzahlen.

Erläuterungen zu den Kennzahlen

Für die Berechnung der Vergütungskennzahlen wurde das Entgelt inklusive etwaige Prämien und Sachbezüge aller Arbeitnehmer:innen, bereinigt auf FTE-Basis, berücksichtigt. Nicht berücksichtigt wurden Gewinnausschüttungen an Partner:innen. Fremdarbeitskräfte (d.h. Werkvertragsnehmer:innen) und nicht angestellte Partner:innen wurden bei der Berechnung der Kennzahl nicht berücksichtigt. Für den unbereinigten Gender Pay Gap (geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle) wurde die durchschnittliche Bruttostundenvergütung der weiblichen und männlichen Mitarbeiter:innen gegenübergestellt. Für den bereinigten Gender Pay Gap

wurde für jeden Grade der Gender Pay Gap ermittelt und daraus anschließend der Durchschnitt berechnet. Bei der Berechnung haben wir die Vorgaben der Entgelttransparenzrichtlinie im Blick. Aufgrund bestehender rechtlicher Unsicherheiten konnten diese Anforderungen jedoch noch nicht vollständig umgesetzt werden. Die hier dargestellten Angaben sind daher nicht als Informationen im Sinne des Entgelttransparenzberichts zu verstehen.

Der Gender Pay Gap wird wie folgt berechnet:
$$\left(\frac{\text{Ø Bruttostundenverdienst von männlichen Arbeitnehmern} - \text{Ø Bruttostundenverdienst von weiblichen Arbeitnehmerinnen}}{\text{Ø Bruttostundenverdienst von männlichen Arbeitnehmern}} \right) \times 100$$

Datenschutzverstößen in Bezug auf Mitarbeiter:innendaten

Es gab keine meldepflichtigen Datenschutzverstöße in Bezug auf Mitarbeiter:innendaten im Berichtszeitraum.

Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten [§1-17]

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

Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten			
	2022/23	2023/24	2024/25
Gesamtzahl der gemeldeten Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	0	0	0
Zahl der eingereichten Beschwerden über Kanäle, die den Arbeitskräften des Unternehmens zur Äußerung von Bedenken zur Verfügung stehen	0	0	0
Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den Fällen von Diskriminierung, Belästigung und eingereichten Beschwerden	0	0	0
Zahl der schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	0	0	0
Gesamtbetrag der Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den schwerwiegenden Vorfällen in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	0	0	0



A blurred background image of a modern office hallway. In the foreground, a man in a dark suit is walking from left to right, slightly out of focus. In the background, two women in business attire are walking away from the camera down the hallway. The hallway has glass walls on the left and a wooden floor. The ceiling has recessed circular lights. The overall atmosphere is professional and dynamic.

Governance

Governance-Kennzahlen

Kennzahlen im Zusammenhang mit Geldwäsche

In der untenstehenden Tabelle werden die Kennzahlen im Zusammenhang mit Verstößen gegen Geldwäsche / Geldwäscherei dargelegt.

Kennzahlen im Zusammenhang mit Geldwäsche			
	2022/23	2023/24	2024/25
Anzahl der Verurteilungen und die Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Geldwäsche/Geldwäscherei	0	0	0
Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Geldwäsche/Geldwäscherei	0	0	0

Kennzahlen im Zusammenhang mit dem Hinweisgeber:innenschutzsystem

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



Kontakt

Berichtszeitraum

Geschäftsjahr 2024/25: 01.10.2024 - 30.09.2025

Veröffentlichung des Berichts

Juli 2026

Herausgeber

Grant Thornton Austria

Kontaktstelle für Fragen zum Bericht

Timo Goßler | Partner, Advisory
Head of Sustainability Services
E timo.gossler@at.gt.com

Mitwirkende

Timo Goßler | Partner Advisory | Head of Sustainability Services
Lola-Charlotte Wenger | Managerin, Sustainability Services
Julia DiFranco | Head of Marketing
Cornelia Eckart | Senior Associate, Assurance
Sandra Ortner | Managerin, Finance
Cornelia Proksch | Senior Associate, Finance
Julia Ruppnig | Team & Project Assistant, Assurance
Nicole Schäbinger | Managerin, People & Culture
Bettina Unterberger | Partnerin Audit, Quality Management
Stefan Zelenka | CFO

Fotocredits

© Shutterstock: S.1 (2018 hrui), S.2 (2021 nuchao), S.7 (2020 ZiggyG), S.9 (2024 Vadym Lavra), S.15 (2021 Ground Picture), S.20 (2026 Wipspict), S.21 (2022 PeopleImages);
© Sarah Katharina Photography: S.4, 5, 12, 14, 16, 17, 18, 19

© 2026 Grant Thornton Austria. Alle Rechte vorbehalten.
„Grant Thornton” bezieht sich auf die Marke unter jener die Grant Thornton Mitgliedsfirmen Assurance-, Steuer- und Beratungsdienstleistungen für Klienten 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.

