



**Building a better
working world.
Everywhere.**

Nachhaltigkeitsbericht
EY Österreich 2014/15

Inhalt

5

Vorwort

Helmut Maukner, Country Managing Partner EY Österreich, über den Spagat zwischen Nachhaltigkeit und Wachstum, Verantwortung als Leitfaden und den Mehrwert von „Better Questions“

Über EY

8

Vorbild

Mitarbeiter beschreiben, wie EY den Anspruch Building a better working world umsetzt



10

Unternehmensbild

Die Ziele, Werte und Strategie, die EY als Organisation prägen

12

Selbstbild

Das Selbstverständnis, das EY als Organisation antreibt

14

Leitbild

Mitarbeiter über die Charakteristika und Besonderheiten von EY

Unsere Kunden

18

Serviceangebot

Wie wir mit unserem starken Portfolio und hochqualifizierten Teams zum Erfolg unserer Kunden beitragen

28

Qualitätsanspruch

Erich Lehner über Qualitätsdenken und -ansprüche, grünes Licht, rote Flaggen und Spitzenwinzer als Vorbilder



Unsere Mitarbeiter

32

Corporate Culture

Elfriede Baumann über den Mehrwert vielfältiger Teams, die Qualität von Querdenkern und Bewerbungsgespräche mit Conchita Wurst



34

Unternehmenswerte

Werte, die die Arbeitsweise unserer Teams und unserer Organisation prägen

36

Talentmanagement

Esther Brandner-Richter skizziert die Charakteristika von EY als Arbeitgeber und worauf es im Umgang mit Talenten ankommt

46

Entrepreneurship

Mit welchen Initiativen EY Unternehmer als Rückgrat der Wirtschaft unterstützt

52

Gender Equality

Anna Theresa Gigov über Frauenförderung als Wachstumstreiber und was EY mit der Initiative „Women. Fast Forward“ bewegen möchte

54

Engagement

Wie EY seiner gesellschaftlichen Verantwortung nachkommt und wie Mitarbeiter ihr Wissen weitergeben



60

Nachhaltigkeit für unsere Kunden

Unser Beitrag für die Welt von morgen - Nachhaltigkeit als Serviceangebot

66

Nachhaltige Unternehmensführung

Bekanntnis zum ressourcenschonenden Bürobetrieb



68

Messung der Auswirkungen

Bewertung der Umweltauswirkungen von EY

70

Verbesserungsmaßnahmen

Was EY tut, um die Umweltauswirkungen zu reduzieren

76

Berichtsinhalt

78

Wesentlichkeitsanalyse

80

Organisationsstruktur

86

Datenübersicht

92

Zertifikate

94

Impressum

Der Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2014/2015 (1. Juli 2014 bis 30. Juni 2015).

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in dieser Publikation auf die geschlechtsspezifische Differenzierung, z. B. „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlungsgrundsätzlich für beide Geschlechter.



Helmut Maukner
Country Managing Partner
EY Österreich

„Wir haben nachhaltiges Handeln, verantwortungsvolles Denken und gesellschaftliches Engagement zu unserem Markenversprechen gemacht.“

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

Al Gore betitelte eine seiner Abhandlungen zum Thema Klimawandel mit einer kurzen und dafür umso wichtigeren Frage: „Can we save the planet and rescue the economy at the same time?“ Damit bringt der Friedensnobelpreisträger und ehemalige Vizepräsident der USA eine der zentralen Herausforderungen unserer Zeit auf den Punkt: Wie schaffen wir es, dass Nachhaltigkeit nicht die Alternative zu Wachstum ist, sondern seine Voraussetzung?

Der Wert eines Unternehmens bemisst sich schon lange nicht mehr nur anhand von Finanzkennzahlen. Er hängt auch maßgeblich von der Frage ab, wie das Unternehmen seiner sozialen, ökonomischen und ökologischen Verantwortung gerecht wird. Das heißt zum Beispiel, wie es mit Ressourcen umgeht, welchen ökologischen Fußabdruck es hinterlässt, wie es ein Arbeitsumfeld schafft, das Inklusion, Diversität und Weiterentwicklung zur obersten Maxime macht, und wie es seine Rolle in der Gesellschaft interpretiert. Kurz: wie es verantwortlich handeln und dadurch die Welt von morgen positiv mitgestalten kann.

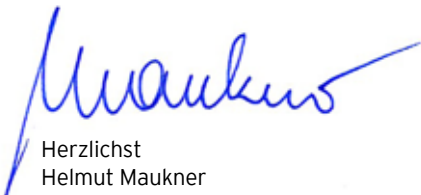
EY möchte sich diesen Herausforderungen nicht nur stellen, sondern Vorreiter sein. Im Rahmen unserer Vision 2020 haben wir uns deshalb einem großen Anspruch verschrieben: „Building a better working world“. Damit haben wir nachhaltiges Handeln, verantwortungsvolles Denken und gesellschaftliches Engagement zu unserem Markenversprechen gemacht. Einem Markenversprechen, das Leitfaden für unsere rund 212.000 Mitarbeiter in 150 Ländern auf der ganzen Welt und mehr als 725 in Österreich ist.

Es sind Fragen wie jene von Al Gore, die im besten Fall einen Nachdenkprozess, eine umfangreiche Selbstreflexion und vor allem auch die Suche nach zukunftsgerichteten Lösungen in Gang setzen. Und es sind diese tief greifenden Fragen, die uns über den Tellerrand blicken lassen und uns als Berater, aber auch als Unternehmen selbst besser werden lassen. Es ist deshalb auch Teil unseres Anspruchs „Building a better working world“, die richtigen Fragen zu stellen: „The better the question. The better the answer. The better the world works.“

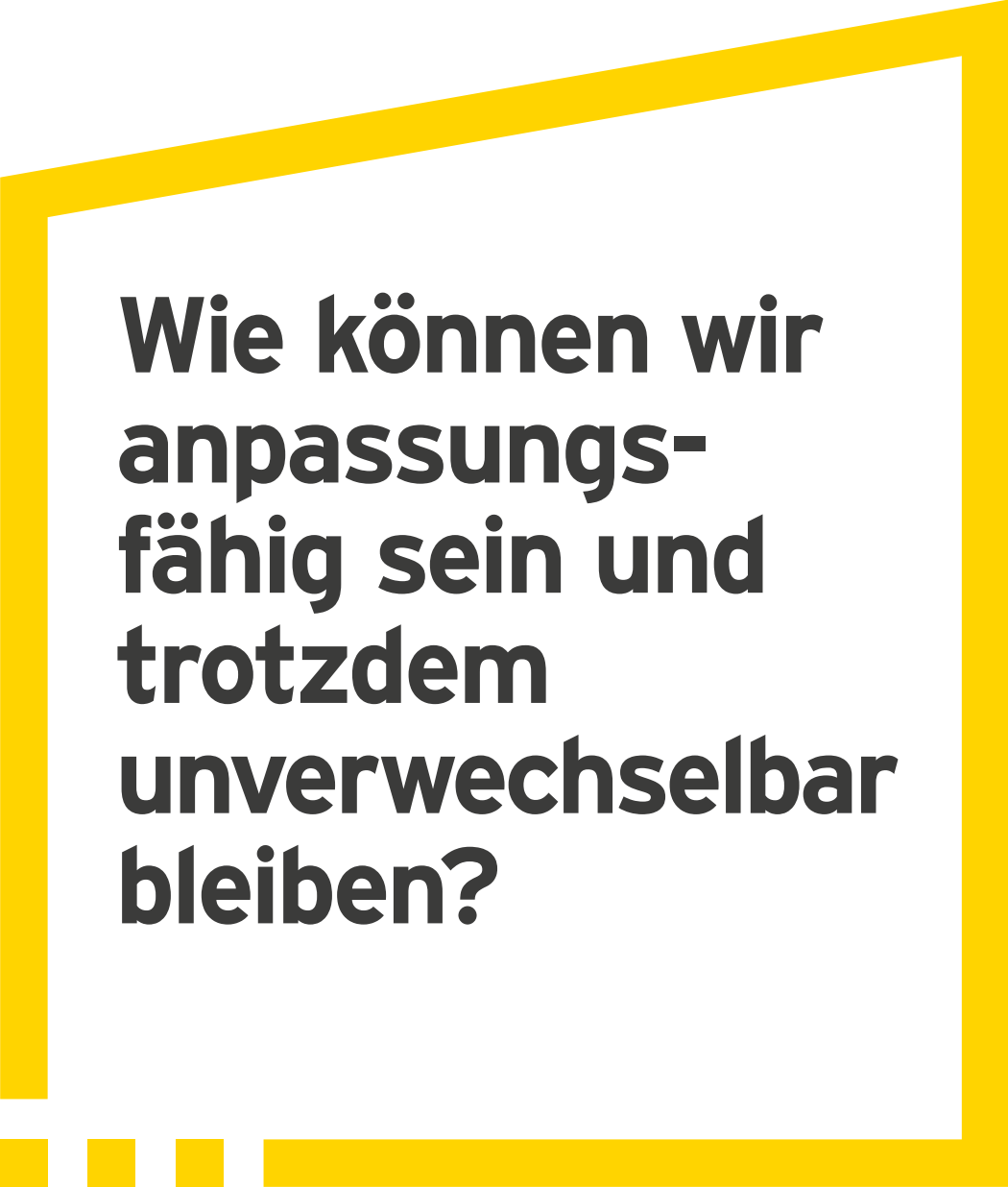
In diesem Nachhaltigkeitsbericht haben wir genau das getan. Wir hinterfragen uns selbst und geben Antworten auf jene Fragen, die unser Handeln und unsere Ziele als Organisation bestimmen: Wie können wir als Organisation einen eigenen Charakter entwickeln und bewahren? Welchen Mehrwert können wir unseren Kunden bieten? Wie können wir die besten Mitarbeiter gewinnen und halten? Wie bringen wir uns in die Gesellschaft ein? Und: Welchen Einfluss haben wir auf die Umwelt?

Wir möchten Ihnen auf den folgenden rund 90 Seiten einen umfassenden und spannenden Einblick geben, wie wir den Anspruch „Building a better working world“ umsetzen und mit Leben füllen. Damit er kein Lippenbekenntnis bleibt, braucht es alle Mitarbeiter. Sie sind es, die durch ihre tägliche Arbeit für unsere Kunden, ihre unterschiedlichen Fähigkeiten und Talente und ihr Engagement unser Unternehmen ausmachen und den gemeinsam eingeschlagenen Weg prägen. Und deshalb sind sie auch die Hauptdarsteller dieses Nachhaltigkeitsberichts: Darin kommen Mitarbeiter aus allen Unternehmensbereichen zu Wort und schildern, wie sie „Building a better working world“ in ihrer täglichen Arbeit (er-)leben.

Wir wissen, dass wir einem so großen Anspruch nur gerecht werden können, wenn alle an einem Strang ziehen und gemeinsam daran arbeiten, jeden Tag besser zu werden. Auch wenn wir schon viele Etappenziele erreicht haben – es liegt noch ein weiter Weg vor uns. Ein Weg, den wir mit viel Leidenschaft und Freude gemeinsam mit Ihnen weitergehen werden. Ich freue mich, wenn Sie uns dabei begleiten!



Herzlichst
Helmut Maukner



**Wie können wir
anpassungs-
fähig sein und
trotzdem
unverwechselbar
bleiben?**



The better the question. The better the answer.
The better the world works.

Über EY

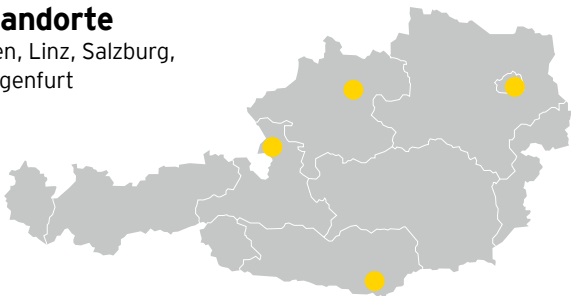
Wir haben ein großes Ziel: Wir wollen die Funktionsweise wirtschaftlich relevanter Prozesse in unserer Welt verbessern und das Vertrauen in die Finanzmärkte weltweit mit unserer Erfahrung, unserem Wissen und unseren Leistungen stärken. Kurz: Wir wollen Gestalter und nicht nur Verwalter sein. Dafür steht unser Anspruch „Building a better working world“. Mit ausgezeichneten Mitarbeitern, starken Teams, exzellenten Leistungen und einer konsequenten Kundenorientierung sind wir dafür bestens gerüstet.

EY ist einer der globalen Marktführer in der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung und Managementberatung. In Österreich sind wir an den vier Standorten Wien, Linz, Salzburg und Klagenfurt präsent. 725 Mitarbeiter sind in ganz Österreich für unsere Kunden da. Über das Netzwerk der globalen EY-Organisation stehen wir unseren Kunden in mehr als 150 Ländern der Welt mit 212.000 Mitarbeitern zur Verfügung.

EY Österreich

Standorte

Wien, Linz, Salzburg,
Klagenfurt



Umsatz

101 Mio. Euro
FY14: 90 Mio. Euro



Mitarbeiter

725*
FY14: 681*

* Stichtag 30. Juni 2015. Die aktuell veröffentlichte Mitarbeiterzahl (Stichtag 1. Oktober 2015) beträgt 750.

EY Global

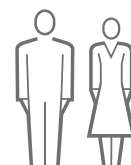
Länder, in denen wir tätig sind

150



Globale Umsätze

28,7 Mrd. US-Dollar
FY14: 27,4 Mrd. US-Dollar



Mitarbeiter weltweit

212.000
FY14: 190.000

Wie setzt EY den Anspruch „Building a better working world“ um?

„EY passt sich den Anforderungen einer neuen Zeit an. Dabei geht es auch darum, Prozesse zu verbessern und über den eigenen Tellerrand zu blicken. Der Anspruch zeigt sich sowohl in kleineren internen Projekten als auch in den Initiativen der globalen Organisation.“

Katharina Keilwert

Supervising Associate Human Resources Austria



„Die Anforderungen an uns steigen in dem Maße, in dem wir weiter wachsen. Unser Anspruch *Building a better working world* hilft uns, damit so umzugehen, dass alle im Wirtschaftsleben profitieren: die Gesellschaft, die Umwelt und EY selbst.“

Johannes Volpini

Partner Tax



„Wir haben in der Zusammenarbeit immer den nachhaltigen Nutzen für unsere Kunden im Auge. Unser Anspruch *Building a better working world* wird vor allem bei Projekten sichtbar, mit denen wir einen Beitrag dazu leisten, dass Kunden ihre Ziele erreichen.“

Andreas Steiner-Posch
Senior Manager Transaction Advisory Services



„Für mich ist *Workplace of the Future* ein Meilenstein. Dieses neue Arbeitskonzept verspricht eine noch bessere Zusammenarbeit und Kommunikation. Ein wichtiger Aspekt sind für mich auch die flexiblen Arbeitszeitmodelle. So kann man der Familie nah sein, ohne sich von der Karriere zu entfernen.“

Claudia Stegbauer
Senior Associate Finance



Robert Hufnagel

Senior Manager Transaction Advisory Services

„EY bietet ein attraktives Umfeld für junge Menschen, die bei uns ihre ersten Berufserfahrungen sammeln können und die Möglichkeit haben, ihre Ausbildung abzurunden. Gleichzeitig fordern uns die jungen Kollegen, immer am Puls der Zeit zu bleiben und so stetig neue Wege zu beschreiten.“

Unsere Ziele

Wenn die Wirtschaft erfolgreich ist, funktioniert auch vieles in der Welt besser. Auf dieser Überzeugung basiert unser Anspruch „Building a better working world“. Er unterstreicht unsere wirtschaftliche, soziale und ökologische Verantwortung. Mit unseren Prüfungs- und Beratungsleistungen, unserem internationalen Netzwerk, der Art und Weise, wie wir miteinander und mit unseren Kunden umgehen, aber auch mit unserem gesellschaftlichen Engagement und unserem nachhaltigen Denken und Handeln wollen wir spürbar etwas bewegen und nachhaltig besser machen.

„Building a better working world“ ist zugleich das Herzstück unserer weltweiten Strategie, der „Vision 2020“, die wir seit ihrer Einführung im Juli 2013 konsequent verfolgen. Wir wollen uns mit den besten Mitarbeitern, Teams und Leistungen an die Spitze der internationalen Prüfungs- und Beratungsunternehmen stellen.

Um diesen Anspruch einzulösen, haben wir uns für die folgenden Jahre ambitionierte Ziele gesetzt.

Wir wollen ...

- ▶ mit unserer Erfahrung, unserem Wissen und unseren Dienstleistungen unseren Teil dazu beitragen, das Vertrauen in die weltweiten Finanzmärkte und in die Wirtschaft zu stärken.
- ▶ unser Dienstleistungsangebot und unsere Kompetenzen unsere Teams und unsere interkulturellen Stärken weltweit noch enger verknüpfen, um unseren Kunden länderübergreifend hervorragende Leistungen anzubieten.
- ▶ eine aktive Rolle in der und für die Gesellschaft spielen, z. B. indem wir uns aktiv für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt einsetzen oder unternehmerisches Denken und Handeln unterstützen.

Dabei setzen wir auf eine vielfältige, interkulturelle und von gegenseitiger Wertschätzung getragene Unternehmenskultur, in die sich jeder Mitarbeiter seinen persönlichen und fachlichen Stärken entsprechend einbringen kann.

Unsere Werte

Unser Denken und Handeln zeichnet sich durch Offenheit und Vielfalt, Integrität und gegenseitigen Respekt aus. Wir engagieren uns – mit Enthusiasmus, Überzeugung und Verantwortung. Uns motiviert das Bewusstsein, auf dem richtigen Weg zu sein. Unsere Werte sind der Kompass für das tägliche Handeln unserer weltweit 212.000 Kollegen. Sie stellen sicher, dass wir überall nach den gleichen Prinzipien vorgehen. Und sie verdeutlichen, was uns auszeichnet und von unseren Mitbewerbern unterscheidet. Als international aufgestelltes Unternehmen fördern wir gegenseitige Wertschätzung, Integrität, Teamarbeit und einen engen Austausch über Landesgrenzen hinweg. Global zu denken, starke Beziehungen zu Menschen anderer Herkunft und Kultur aufzubauen und Vielfalt in jeder Hinsicht als Chance und Mehrwert zu verstehen definiert unsere Unternehmenskultur.

Unsere Strategie

Die Strategie der globalen EY-Organisation beruht zum einen auf der weltweiten Kooperation der einzelnen EY-Mitgliedsunternehmen und den Vorteilen, die sich daraus für unsere Kunden wie für uns selbst ergeben. Zum anderen baut sie auf das Engagement der Partner, Manager und Teams in den einzelnen Ländern und ihre Fähigkeit, mit ihrem spezifischen Markt-Know-how ihre Kunden bestmöglich zu betreuen.

Dieser „Strengthen global, empower local“-Ansatz beinhaltet ...

- ▶ die Akzentuierung des EY-Geschäftsmodells, das sich durch die Kombination aus einem starken globalen Netzwerk und lokalen Beratern mit dem Gespür für unterschiedliche länderspezifische Bedürfnisse auszeichnet.
- ▶ den Anspruch, dass wir mit unseren Prüfungsleistungen das Vertrauen in die Finanzmärkte stärken.
- ▶ den Aufbau starker, länderübergreifender und interkulturell zusammengesetzter Teams.
- ▶ im Rahmen unserer daraus abgeleiteten Nachhaltigkeitsstrategie auch unser gesellschaftliches Engagement, das von der Förderung einer offenen Unternehmenskultur und unserer eigenen Mitarbeiter über die Unterstützung innovativen unternehmerischen Denkens und Handelns bis hin zu unserem Engagement zur Stärkung von Frauen in der Wirtschaft reicht.



Nähere Informationen zu Menge und Umfang der von den Service Lines in Österreich erbrachten Dienstleistungen finden sich im Transparenzbericht 2015 (www.ey.com/AT/de/About-us/Transparenzbericht).

Unsere Leistungen

Service Lines

- ▶ Wirtschaftsprüfung (Assurance)
- ▶ Steuerberatung (Tax)
- ▶ Transaktionsberatung (Transaction Advisory Services)
- ▶ Managementberatung (Advisory Services)

Globale Branchenschwerpunkte

- ▶ Automotive & Transportation
- ▶ Consumer Products & Retail
- ▶ Financial Services
- ▶ Government & Public Sector
- ▶ Health
- ▶ Life Sciences
- ▶ Media & Entertainment
- ▶ Mining & Metals
- ▶ Oil & Gas
- ▶ Power & Utilities
- ▶ Private Equity
- ▶ Real Estate, Hospitality & Construction
- ▶ Technology
- ▶ Telecommunications



Adriana Kogler
Senior Manager Advisory Services

„EY zeichnen interdisziplinäre Teams mit vielfältigen Kompetenzen und Branchenkenntnissen aus. Durch das weltweite EY-Mitarbeiternetzwerk können wir jederzeit auf die notwendigen Ressourcen zugreifen, um unseren Kunden bestmögliche Unterstützung in hoher Qualität liefern zu können.“

„Unermüdlich damit beschäftigt, die Potenziale des Nachwuchses in den verschiedensten Bereichen optimal auszuschöpfen.“

„Freundlich, offen, gut gelaunt, jung geblieben, aber mit viel Erfahrung.“

„Schnell und modern, witzig und smart, aufgeweckt und erheiternd - aber auf jeden Fall aufrichtig und integer.“

„Mr. und Mrs. EY sind in Österreich im Durchschnitt 32 Jahre alt. Mit 57-prozentiger Wahrscheinlichkeit handelt es sich um eine Frau, die, wenn sie in Wien arbeitet, 589 weitere Kolleginnen und Kollegen am Standort hat. Mr. und Mrs. EY sind dynamisch und zielstrebig. Beide zeichnen sich durch ihr Engagement aus. Sie nutzen das umfassende Schulungsangebot, um sich weiterzubilden. So haben sie im letzten Geschäftsjahr durchschnittlich 73,3 Schulungsstunden absolviert. Sie sind offen und kommunikativ und nutzen sowohl die Casual Hour als auch andere Mitarbeitererevents von EY, um sich zu vernetzen und neue Kollegen kennenzulernen.“

**Für uns steckt hinter der Marke EY mehr als ein Unternehmen.
Wir haben unseren Mitarbeitern deshalb die Frage gestellt:**

Wenn EY eine Person wäre - wie könnte man sie beschreiben?

„Wenn ich EY mit einer prominenten Person vergleichen müsste, dann mit Clint Eastwood. Nach außen stets seriös, kühl und absolut cool. Bei näherem Hinsehen entdeckt man die weiche Seite: EY hat stets ein wachsames Auge auf das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter.“

„Eine dynamische, offene und wissbegierige Person.“

„Für mich ist EY ein Sportler und wir alle wie eine Eishockeymannschaft. Auch jeder Sportler strebt danach, der Beste zu sein. Damit das gelingt, muss er ständig an sich arbeiten. Eine Eishockeymannschaft kann noch so viele Spitzenspieler haben - wenn sie nicht zusammen spielen können, dann wird das Team auch nicht erfolgreich sein. Wenn aber die gleiche Mannschaft auch über Teamgeist und Zusammenhalt verfügt, dann ist sie unschlagbar.“

„EY ist für mich ein Freund, der mich in den letzten 15 Jahren begleitet hat und mit dem ich gemeinsam die Zukunft gestalten will. Ein Freund, dem ich etwas gebe und der mir sehr viel zurückgibt.“

Was zeichnet EY aus?



„EY zeichnet sich vor allem durch Internationalität, breites Know-how und tolles Teamwork aus.“

Dorothea Filipovic
Team Assistant Markets

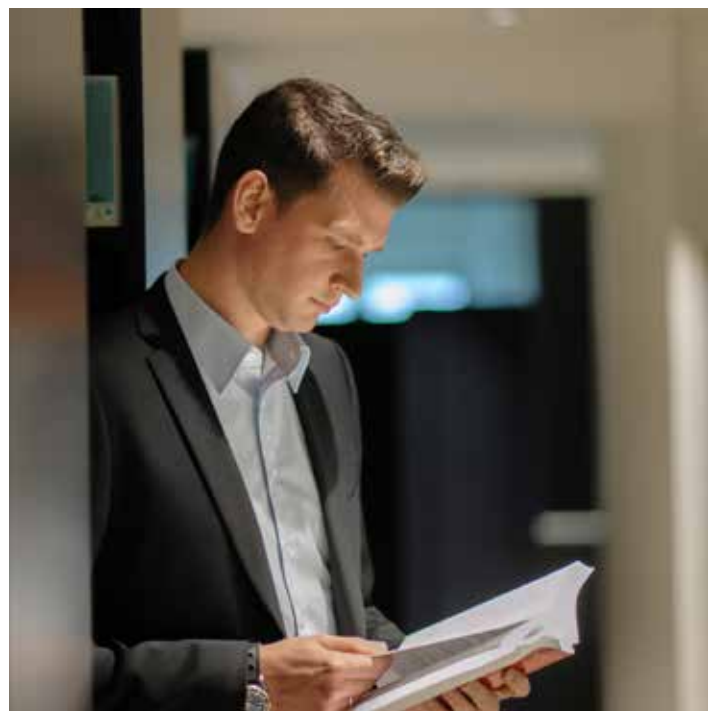


„Große Flexibilität, eine offene Atmosphäre sowie hohe Zielstrebigkeit und Qualität in einer angenehmen Arbeitsumgebung.“

Sofia Platzgummer
Senior Manager Tax

„Gerade im Bereich IT ist Vernetzung und schneller Wissensaustausch enorm wichtig. Globale Wissenspools und grenzübergreifender Teamspirit - das schätze ich am meisten bei EY.“

Sascha Mensik
Senior Associate IT Desk Austria



„Vor allem flexible Arbeitszeiten, die es mir auch mit Kind ermöglichen, meine berufliche Karriere zu verwirklichen.“

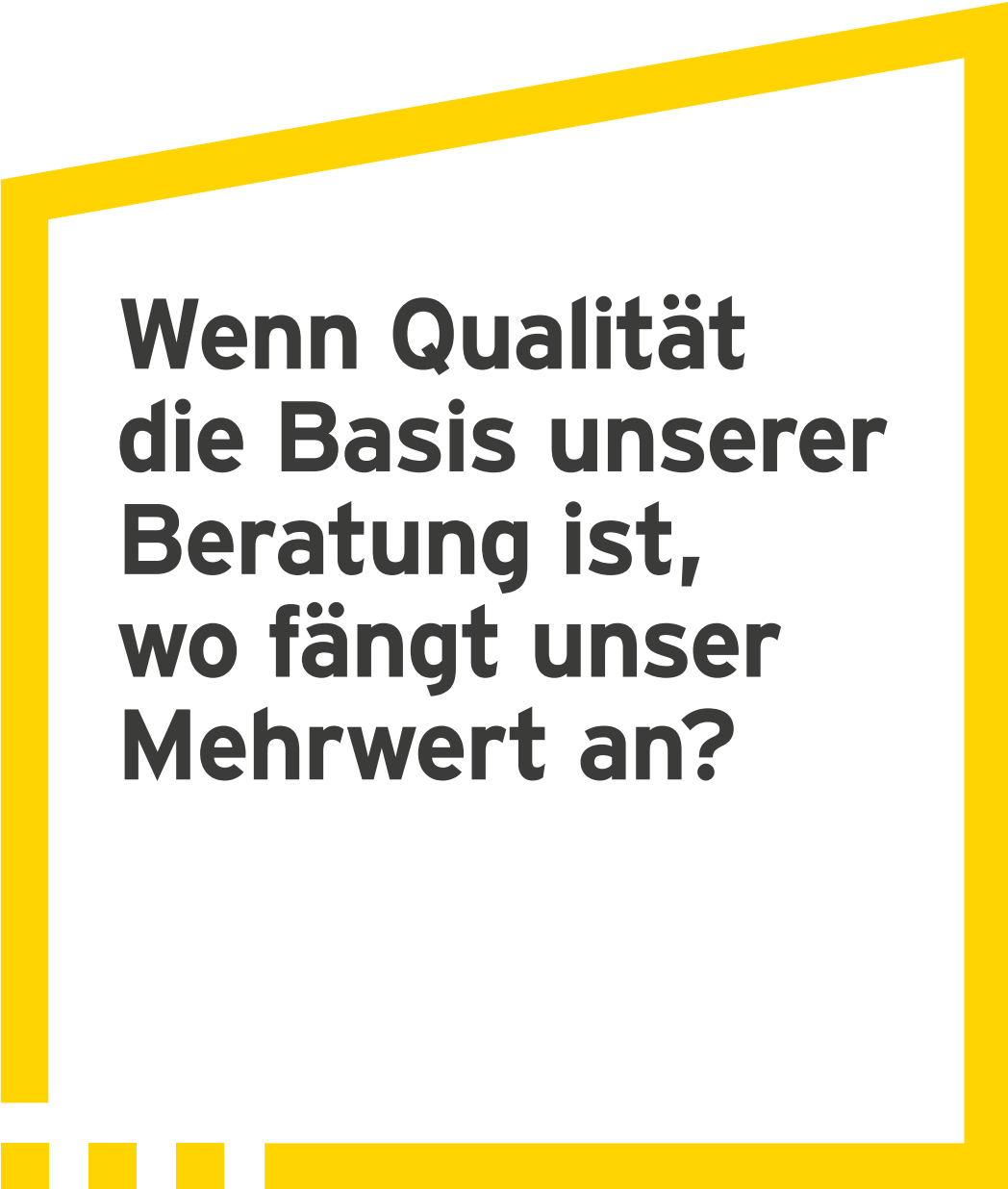
Jelena Stankovic
Consultant Financial Services Organisation



„EY ist ein internationales Unternehmen, in dem man fast täglich mit Kollegen aus anderen Ländern und Kulturkreisen zu tun hat. Das erweitert den eigenen Horizont enorm.“

Eva Stubenvoll
Executive Assistant Advisory





**Wenn Qualität
die Basis unserer
Beratung ist,
wo fängt unser
Mehrwert an?**



The better the question. The better the answer.
The better the world works.

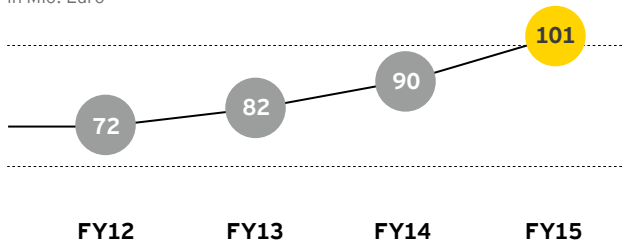
Unsere Kunden

Die Dynamik der globalen Märkte, der immer größere Kosten- und Innovationsdruck in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten und der rasante technologische Fortschritt stellen Unternehmenslenker vor gewaltige Aufgaben. Wir helfen ihnen, diese Herausforderungen zu bewältigen.

Highlights 2015

Umsatzerlöse in Österreich

in Mio. Euro

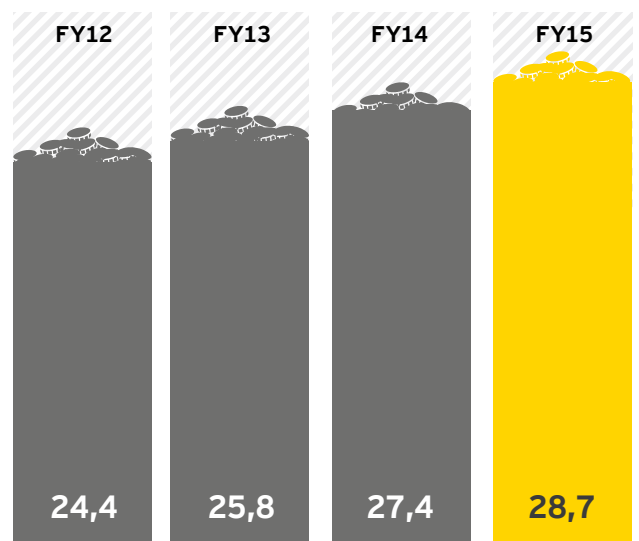


Unsere Leistungen sind strukturell in vier Bereiche bzw. Service Lines gegliedert:

Wirtschaftsprüfung
Steuerberatung
Managementberatung
Transaktionsberatung

Umsatzerlöse global

in Mrd. US-Dollar





Christoph Harreither
Managing Director Assurance

„EY ist nicht Abarbeiter einzelner Aufträge, sondern betrachtet das Unternehmen des Kunden mit einem ganzheitlichen Blick. Über die Unternehmensgrenzen hinaus machen wir uns Gedanken über die gesamtwirtschaftlichen Zusammenhänge, um ihre Funktionsweise gestalten und verbessern zu können.“

Unsere Kunden erwarten von uns herausragende Leistungen, mit denen wir zu ihrem Erfolg beitragen. Wir nehmen die damit verbundene Verantwortung sehr ernst. Mit unserem starken Leistungsportfolio, unserem Branchen-Know-how, unseren hoch qualifizierten und für jedes Projekt individuell zusammengestellten Teams und unserem weltweiten Netzwerk sind wir dafür optimal gerüstet. Wir sind da, wo unsere Kunden uns brauchen. In mehr als 150 Ländern der Welt.

In einer Zeit, in der Volatilität von der Ausnahme zur Regel geworden ist, traditionelle Geschäftsmodelle auf dem Prüfstand stehen und Weltmarktführer genauso schnell von der Bildfläche verschwinden, wie innovative Start-ups dort auftauchen, brauchen Unternehmer mehr denn je einen starken und verlässlichen Partner an ihrer Seite. Dieser Partner möchten wir sein.

Wir wissen, dass es dafür vor allem eines braucht: Vertrauen. Wir wissen, dass es keinesfalls selbstverständlich ist, dieses Vertrauen zu gewinnen. Und wir wissen, dass wir uns das Vertrauen unserer Kunden Tag für Tag neu verdienen müssen. Dieses Vertrauen aufzubauen ist in allen Bereichen unseres unternehmerischen Handelns oberste Maxime und Leitlinie.

Erstklassige Dienstleistungen

Vertrauen ist immer auch eine Frage der Qualität. Daher sind unsere Unternehmenskultur, unsere Mitarbeiterführung und unsere Dienstleistungen auch dadurch gekennzeichnet, dass sie höchsten Qualitätsansprüchen genügen.

Dieses Qualitätsversprechen können wir nur dann einlösen, wenn wir die Bedürfnisse unserer Kunden genau kennen. Wir überprüfen die Qualität unserer Leistungen ebenso regelmäßig wie die Zufriedenheit unserer Kunden, bemühen uns um die besten Mitarbeiter und fördern sie durch umfassende Weiterbildungen und Trainingsprogramme.

Unsere Leistungen

Unsere Leistungen sind strukturell in vier Bereiche bzw. Service Lines gegliedert:

- ▶ Wirtschaftsprüfung
- ▶ Steuerberatung
- ▶ Managementberatung
- ▶ Transaktionsberatung

Inhaltlich verfolgen wir dabei einen integrierten und bereichsübergreifenden Ansatz. So unterschiedlich die Kompetenzen unserer einzelnen Fachkollegen und -teams auch sind: Sie alle arbeiten dort, wo unser Kunde sie braucht.



Eine besondere Rolle spielt dabei unser German Business Network, das GBN. In mehr als 30 Ländern der Welt finden unsere international tätigen Kunden Deutsch sprechende Kolleginnen und Kollegen, die mit den besonderen wirtschaftlichen, kulturellen und administrativen Gegebenheiten des jeweiligen Landes vertraut sind.

Sie kennen die rechtlichen und steuerlichen Stolpersteine, unterstützen die internationalen EY-Teams und tragen mit ihrem Wissen und ihrer Erfahrung dazu bei, dass unsere Kunden ihre unternehmerischen Ziele auch fernab der Heimat erreichen.

„Wir möchten durch unsere Arbeit das Vertrauen in die Finanzmärkte stärken.“



Gerhard Schwartz

Service-Line-Leiter Assurance (Wirtschaftsprüfung)
EY Österreich

Unsere Service Line unterstützt Kunden, indem ...

... wir ihnen Sicherheit über verschiedene Aspekte der Performance ihrer Finanzprozesse und ihrer Berichterstattung bieten. Das betrifft in erster Linie die Ordnungsmäßigkeit der Jahres- und Konzernabschlüsse, die wir im Rahmen der Abschlussprüfung bestätigen, sowie die Ordnungsmäßigkeit von Berichterstattungen im Rahmen der Nachhaltigkeit. Außerdem beraten wir Unternehmen im Bereich der Rechnungslegung, optimieren die Abschlusserstellung und unterstützen unsere Kunden sowohl bei der Schulung zu neuen Rechnungslegungsstandards als auch bei der Umsetzung dieser Standards im Rechnungswesen. Das ist vor allem bei den laufenden und umfassenden Neuerungen im Bereich der IFRS ein ständiger Arbeitsschwerpunkt. Schließlich beraten wir Kunden zu den Themen Compliance und Governance – sowohl im Aufbau und der Optimierung von Compliance- und Governance-Strukturen als auch investigativ-forensisch zur Aufklärung von Betrugsfällen und Verstößen gegen Regelwerke und Normen.

Unser Team zeichnet sich dadurch aus, dass ...

... es typischerweise aus einem vielfältigen Mix aus erfahrenen Mitarbeitern und eher jüngeren Kollegen besteht, mit Kompetenzen aus verschiedenen Bereichen wie Prüfung, Steuern, Bewertung, IT oder Rechnungslegung. Wir beschäftigen Mitarbeiter aus rund 25 Ländern und haben über alle Unternehmensebenen ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen. Das sind die Grundvoraussetzungen unseres erfolgreichen Teamworks. Dazu gehören auch Flexibilität, hohe Eigenmotivation und letztlich natürlich Spaß an der Arbeit.

Die wichtigsten Kriterien, um unsere Kunden bestmöglich zu unterstützen, sind ...

... vielfältig, weil auch die Erwartungen der Kunden an uns vielfältig sind. Sie umfassen einerseits die unverzichtbaren „Must-haves“ und andererseits jene Kriterien, mit denen wir uns von den ebenfalls hochwertigen Leistungen unserer Mitbewerber absetzen können. Die Must-haves beinhalten unter anderem ausgezeichnete fachliche Kompetenz, solides Projektmanagement, Termintreue und rasche Reaktionszeiten, Verfügbarkeit des Teams und das internationale Netzwerk. Darüber hinaus können wir unsere Kunden besonders gut unterstützen, indem wir unsere Erfahrungen aus einer Vielzahl von Projekten für die individuellen Bedürfnisse des jeweiligen Kunden nutzbar machen, belastbare persönliche Beziehungen aufbauen und schwierige, sensible Themenbereiche mit dem richtigen Ton ansprechen. So legen wir die Basis für eine nachhaltig erfolgreiche Zusammenarbeit.

Für unser Team bedeutet der Anspruch „Building a better working world“ ...

... keinen abstrakten Versuch, die Welt zu verbessern, sondern er beruht auf der Erkenntnis, dass wir immer nur uns selbst verändern und damit unsere unmittelbare Umgebung beeinflussen können. Das ist bei über 212.000 Mitarbeitern gar nicht so wenig. In der Assurance sehen wir die Auswirkungen unserer Tätigkeit ganz unmittelbar und transparent. Die Finanzwelt vertraut auf unsere Arbeit und trifft Investitionsentscheidungen auf der Basis der von uns bestätigten Ordnungsmäßigkeit von Berichten. Unternehmen verlassen sich auf unsere Empfehlungen in Fragen der Rechnungslegung, und von uns optimierte Compliance- und Governance-Strukturen führen zu mehr Transparenz und verringern das Risiko von Fehlern und betrügerischen Handlungen. Mit unseren forensischen Leistungen helfen wir bei der Aufdeckung von Unregelmäßigkeiten, und von uns begleitete Berichterstattungen zu Fragen der Nachhaltigkeit verstärken den Fokus auf Umwelt und Social Responsibility. Funktionierende Finanzmärkte stärken das Vertrauen, fördern so nachweislich die Wirtschaft – und wir tragen einen Teil dazu bei.

Die wesentlichen Herausforderungen am Markt für unsere Kunden sind ...

... die immer strengeren Regelwerke. Eine Umfrage unter österreichischen Managern hat kürzlich erst ergeben, dass sie den stetig steigenden regulatorischen Druck als überbordend und kritisch sehen. Im Bereich Assurance sind das für unsere Kunden beispielsweise die neuen Enforcement-Regelungen der Österreichischen Prüfstelle für Rechnungslegung und der Finanzmarktaufsicht oder auch die mit steigender Taktzahl umzusetzenden Änderungen der nationalen und internationalen Rechnungslegung. Dazu kommen Anforderungen an Compliance-Strukturen, die oft weit über die gesetzlichen Notwendigkeiten hinausgehen, und die aktuellen Entwicklungen und Änderungen im Bilanzstrafrecht. Unsere Aufgabe ist es, die Unternehmen dabei zu unterstützen, die erforderlichen Maßnahmen zu identifizieren und so umzusetzen, dass sie nicht nur allen Anforderungen entsprechen, sondern auch selbst möglichst viele Synergien mit anderen operativen Zielsetzungen nutzen können.

Wenn ich kein Wirtschaftsprüfer wäre, wäre ich heute ...

... unter Umständen in anderen Bereichen unseres Berufsstandes wie der Steuer- oder Transaktionsberatung tätig – was ich ja auch einige Jahre lang war. Ich habe das Berufsbild Wirtschaftstreuhänder schon während meines Studiums attraktiv gefunden. Wenn ich etwas vollkommen anderes machen würde, dann aus heutiger Sicht etwas im Bereich Medizin oder Pharmazie. In meiner Jugend habe ich mich sehr für Werbung und Marktforschung interessiert.

Die Wirtschaftsprüfung ist weltweit unsere größte Service Line. Die Prüfung und Testierung von Jahresabschlüssen macht den größten Teil ihrer Arbeit aus. Darüber hinaus unterstützen wir unsere Kunden in weiteren spezialisierten Prüfungsbereichen:

Mit unseren Financial Accounting Advisory Services, unseren Climate Change & Sustainability Services und unseren Fraud Investigation & Dispute Services helfen wir unseren Kunden dabei, die vielfältigen Erwartungen der Stakeholder und des Kapitalmarktes zu erfüllen, ihr unternehmerisches Handeln an nachhaltigen Gesichtspunkten auszurichten oder Betrugsfälle aufzudecken, um so verloren gegangenes Vertrauen wieder aufzubauen.

Wir investieren im Rahmen einer mehrjährigen Initiative kontinuierlich in die Verbesserung unserer Prüfungsleistungen. Darüber hinaus entwickeln wir innovative Prüfungstools, mit denen wir große Datenmengen künftig schneller erfassen und analysieren können. Damit sind wir – bei unvermindert hoher Qualität – noch effektiver.

„Wir möchten das Verständnis für Steuerthemen fördern.“



Andreas Stefaner
Service-Line-Leiter Tax (Steuerberatung)
EY Österreich

Unsere Service Line unterstützt Kunden, indem ...

... wir ihnen ganz allgemein helfen, Steuervorschriften richtig zu erfüllen. Das heißt einerseits, Steuerrisiken, die das Unternehmen in Schwierigkeiten bringen können, zu vermeiden, und andererseits, auch nicht mehr Steuern zu zahlen als gesetzlich vorgesehen. Unsere Hauptservices sind die „klassische“ nationale und internationale Steuerberatung, die hochspezialisierte Erstellung von Steuererklärungen, die Betreuung von Expatriates, die Unterstützung im immer wichtiger werdenden Bereich der Umsatzsteuer und die steuerliche Beratung bei Unternehmenskäufen oder -übernahmen. Wir unterstützen Unternehmen auch beim Aufbau und bei der Organisation ihrer eigenen Steuerabteilungen und in Zollfragen. Ein derzeit besonders wichtiges Thema sind die Verrechnungspreise, da sich die Finanzverwaltungen der Welt stark darauf konzentrieren. Auch in diesem Bereich sorgen wir dafür, dass es für unsere Kunden zu keinen bösen Überraschungen kommt.

Unser Team zeichnet sich dadurch aus, dass ...

... alle Mitglieder Freude an ihrer Arbeit haben. Sie arbeiten gut und gerne mit unseren Kunden und verstehen sich auch untereinander hervorragend. Das verbindet unser Team, ebenso wie das stark ausgeprägte Interesse, sich weiterzubilden und auf dem Laufenden zu bleiben, um unsere Kunden bestmöglich zu unterstützen. Da wir in unserem Team Fachmitarbeiter mit unterschiedlichstem Background haben, ergänzen sie sich auch sehr gut. Wenn ich unser Team in einem Satz beschreiben soll: vielfältige Charaktere mit vielfältigen Talenten.

Die wichtigsten Kriterien, um unsere Kunden bestmöglich zu unterstützen, sind ...

... fachlich hervorragende Teammitglieder, die gut und vertrauensvoll mit ihren Kunden zusammenarbeiten. Es ist unsere Aufgabe, das Unternehmen des Kunden so gut zu verstehen, dass wir auch in kurzer Zeit die richtigen Antworten auf alle steuerlichen Fragen liefern können. Voraussetzung dafür ist die Fähigkeit, sich ein umfangreiches Verständnis der Problemstellungen eines Unternehmens anzueignen und so maßgeschneiderte Lösungen anzubieten. Das funktioniert nur, wenn alle Teammitglieder bei den Entwicklungen des Steuerrechts und der Vorgehensweise der Finanzverwaltung immer auf dem aktuellen Stand sind. Speziell hier ist unser internationales Netzwerk ein unschätzbare Vorteil, weil diese Entwicklungen, ebenso wie die überwiegende Mehrheit unserer Kunden, nicht vor den Landesgrenzen haltmachen.

Für unser Team bedeutet der Anspruch „Building a better working world“ ...

... dass wir einen Beitrag dazu leisten, dass die Steuervorschriften erfüllt und unnötige Steuerrisiken vermieden werden. Damit tragen wir zu einem funktionierenden Wirtschaftssystem bei. Wir sehen es auch abseits der konkreten Projekte als unsere Aufgabe an, Aufklärung zu betreiben und das Verständnis für steuerliche Themen zu fördern. Deshalb veranstalten wir auch regelmäßig Vorträge und Weiterbildungen zu aktuellen Fragestellungen, bei denen unsere Fachmitarbeiter ihr Fachwissen kostenlos weitergeben.

Die wesentlichen steuerlichen Herausforderungen für unsere Kunden sind ...

... generell der außerordentlich schnellen Entwicklung der gesetzlichen Vorschriften und der relevanten Rechtsprechung zu folgen und speziell für jene, die international tätig sind, die Entwicklungen bei den Verrechnungspreisen. Die aktuelle globale Diskussion über BEPS (Base Erosion and Profit Shifting) bewirkt, dass Unternehmensstrukturen neu überdacht werden müssen, und stellt ganz neue Anforderungen an die Dokumentation. Dadurch wird in allen Ländern die Auseinandersetzung mit der Finanzver-

waltung wesentlich intensiver. Auch wird es immer wichtiger, dass die Prozesse im Unternehmen auch aus steuerlicher Sicht richtig aufgesetzt sind. In Österreich gibt es durch die Steuerreform 2015 darüber hinaus neue Regelungen, die 2016 in Kraft treten und zum Teil große Auswirkungen auf Unternehmen haben werden.

Wenn ich kein Steuerberater wäre, würde ich heute ...

Gute Frage! Ich kann mir eigentlich keine erfüllendere Tätigkeit für mich vorstellen. Ich habe meine Leidenschaft zu meinem Beruf gemacht. Ich bin sehr gerne Steuerberater und kann mir aus heutiger Sicht eigentlich nicht vorstellen, einen anderen Beruf auszuüben. Vor meinem Studium hatte ich den Gedanken, ein Kaffeehaus zu betreiben - also auch eine Tätigkeit, die mit Kundenservice zu tun hat.

Steuerrechtliche Vorschriften sowie die internationale Steuerrechtsprechung ändern sich ständig. Darauf mit Fachkompetenz vorbereitet zu sein ist eine permanente Herausforderung. Diese wollen wir gemeinsam mit unseren Kunden bewältigen.

Im weltweiten EY-Netzwerk stehen wir unseren Kunden in allen steuerlichen Fragen zur Seite. Dabei reicht unser Leistungsangebot von Unternehmenssteuern, indirekten und direkten Steuern über Transaktionssteuern bis hin zu steuerlichen Fragestellungen in Verbindung mit Personalkosten.

Neben diesem Blick fürs Ganze zeichnen sich die EY-Tax-Kollegen durch Kompetenz und Erfahrung, Nähe zum Kunden und Reaktionsschnelligkeit aus - Stärken, die unsere Kunden ebenso zu schätzen wissen wie unser internationales Steuernetzwerk und unsere virtuellen Steuerzentren, die wir in unseren drei großen „Areas“ EMEIA (Europe, Middle East, India, Africa), Asia-Pacific und Americas aufgebaut haben.

Darüber hinaus sind wir das erste Prüfungs- und Beratungsunternehmen, das Steuerinformationen in einem mobilen Format - nämlich unserer internationalen Steuer-App - veröffentlicht. Auf insgesamt 3.500 Seiten finden sich Antworten auf nahezu sämtliche Steuerfragen. Über die App informieren wir die User außerdem über sämtliche steuerlichen Änderungen und Neuregelungen.

„Highest performing teams brauchen immer die fachliche und die menschliche Qualität.“



Gunther Reimoser

Service-Line-Leiter Advisory (Managementberatung)
EY Österreich

Unsere Service Line unterstützt Kunden, indem ...

... wir ihnen einerseits unter dem Stichwort Performance Improvement helfen, ihre Leistungsfähigkeit zu verbessern. Das umfasst die Strategieberatung ebenso wie Unterstützung rund um die Wertschöpfungskette, von Supply Chain bis Customer, und auch Organisations- und IT-Beratung. Immer wenn kleine oder große Transformationen bei Kunden anstehen, ob Restrukturierungen, Änderung der Geschäftsstrategie, Prozesse oder Organisation, oder wenn IT-Systeme abzulösen, zu verbessern oder neu einzuführen sind, sind unsere Beratungsdienstleistungen von Nutzen. Andererseits unterstützen wir unsere Kunden im Rahmen unserer Risikomanagement-Services dabei, Gefahren abzuwehren, Compliance herzustellen und regulatorische Anforderungen einzuhalten. Dabei reicht unser Leistungsportfolio von Konzepten zur Abwehr von Cyber Crime über die Durchführung von Sicherheitschecks, die Prüfung und den Aufbau von Risikomanagement- und internen Kontrollsystemen, die Unterstützung oder Übernahme von internen Revisionsfunktionen bis hin zur Beratung zu den vielfältigen Themen und Gesetzen, die derzeit die Banken-, Versicherungs-, aber auch die Energiewirtschaft beschäftigen.

Unser Team zeichnet sich dadurch aus, dass ...

... es sehr jung und vielfältig ist. Die Mitarbeiter decken eine breite Palette an Erfahrungen, Kenntnissen und Ausbildungen ab, die sie für den jeweiligen Kunden einsetzen. Das Team ist sehr kundenorientiert und arbeitet intern gut und eng zusammen. Dadurch können wir unseren Kunden vielfältige Lösungen anbieten. Die Einbeziehung vieler unterschiedlicher Perspektiven und Erfahrungen garantiert, dass wir weit über den Tellerrand hinausschauen und unseren Kunden eine ganzheitliche Beratung anbieten können.

Die wichtigsten Kriterien, um unsere Kunden bestmöglich zu unterstützen, sind ...

... natürlich genaue Kenntnisse der Bedürfnisse der Unternehmen im Einzelfall. Das setzt ein tief greifendes Verständnis für die Herausforderungen und Ziele des Kunden voraus, umfasst aber auch die Kenntnis des Marktumfelds bzw. der Branche allgemein. Gute Beratung funktioniert jedoch nur, wenn neben dieser Grundvoraussetzung auch das menschliche Element passt. Das Schlagwort „highest performing team“ muss nicht nur für unsere interne Projektgruppe gelten, sondern vor allem auch für die Zusammenarbeit mit den Kunden. Daher legen wir sehr viel Wert auf vielfältige Aus- und Weiterbildungen im Soft-Skill-Bereich. Unsere Teammitglieder müssen Befindlichkeiten und Ängste, die mit Umstellungen einhergehen, verstehen, sich auf die verschiedensten Kunden, Persönlichkeiten und Situationen einstellen können und selbstverständlich Spaß an der Beratung und an der Arbeit mit Menschen generell haben. Ein weiteres wichtiges Kriterium ist, dass sie die vielfältigen Methoden und Werkzeuge, über die EY als globales Beratungsunternehmen verfügt, ideal einzusetzen wissen. Um das sicherzustellen, investieren wir auch viel in die fachliche Ausbildung unserer Berater.

Für unser Team bedeutet der Anspruch „Building a better working world“ ...

... das Wirtschaftsleben bestmöglich zu unterstützen und so das Funktionieren der Arbeits- und Wirtschaftswelt bzw. des Kapitalmarktes sicherzustellen. Durch unsere Beratungsprojekte leisten wir einen Beitrag dazu. Zum Beispiel stellen wir durch unsere regulatorische Beratung sicher, dass Unternehmen die Gesetze einhalten können und dadurch das Vertrauen von Konsumenten in die jeweiligen Unternehmen erhalten bleibt. Darüber hinaus helfen wir Unternehmen dabei, effizienter und besser zu arbeiten. Das ist die Grundvoraussetzung für ein gutes Wirtschaftsklima, Wirtschaftswachstum und die Schaffung bzw. Sicherung von

Arbeitsplätzen. Auch wenn unsere Beratungsleistungen natürlich nur ein Bereich von vielen sind, sind die positiven Auswirkungen für unsere Kunden deutlich spür- und messbar.

Die wesentlichen Herausforderungen am Markt für unsere Kunden sind ...

... einerseits die Digitalisierung als globaler Megatrend und andererseits die Herausforderungen eines sich ständig ändernden regulatorischen Umfelds. Hinzu kommen die schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Wir befinden uns momentan in einer Zeit geringen Wachstums. Aufgrund der Digitalisierung stehen viele Unternehmen vor massiven Umbrüchen, Geschäftsmodelle sind stärker denn je auf dem Prüfstand. Wir sind gerade in einer Phase, in der Unternehmen diese Notwendigkeit zwar erkannt, aber noch nicht immer die richtigen Antworten gefunden haben. Wir unterstützen unsere Kunden dabei über den gesamten Lebenszyklus, von der gemeinsamen Entwicklung einer Digitalisierungsstrategie bis hin zur Implementierung neuer Channels, Produkte und Unternehmensprozesse.

Wenn ich kein Unternehmensberater wäre, würde ich heute ...

... wahrscheinlich in einer anderen Service Line von EY tätig sein und in der Wirtschaftsprüfung arbeiten. Ich finde die Tätigkeit als Berater unglaublich spannend und vielfältig, deshalb bin ich auch sehr glücklich mit meiner derzeitigen Position. Wenn ich etwas komplett anderes machen würde, dann am ehesten auf einem Bauernhof mit Tieren.

Innovationsfähigkeit, Wachstum, Profitabilität und Risikomanagement: Das sind die vier wesentlichen Faktoren, die über den nachhaltigen Erfolg eines Unternehmens entscheiden. Und genau an diesen Stellschrauben setzt unsere Managementberatung an. Damit profitieren unsere Kunden vom Know-how eines der größten globalen Beratungsnetzwerke, das von Jahr zu Jahr weiter wächst.

Unsere Kollegen in der Managementberatung entwickeln und implementieren dynamische Geschäftsmodelle, optimieren den Vertrieb und die Supply Chain, senken Kosten und helfen, unternehmerische Risiken sicher zu umfahren. Und sie sorgen dafür, dass Big Data, Industrie 4.0 und Digital Transformation nicht nur Schlagworte sind, sondern messbaren Mehrwert schaffen.

„Bei Transaktionen braucht der Kunde ganzheitliche Beratung aus der Vogelperspektive.“



Eva-Maria Berchtold

Service-Line-Leiterin TAS (Transaktionsberatung)
EY Österreich

Unsere Service Line unterstützt Kunden, indem ...

... wir den Kauf und Verkauf von Unternehmen - sprich: alles um den Begriff Transaktion - begleiten. Je nachdem, was der Kunde braucht, managen wir entweder den Prozess von A bis Z oder nur gewisse Teile davon. In der M&A beispielsweise managen wir für den Kunden den kompletten Kauf- oder Verkaufsprozess. Bei einer Verkaufssituation reicht das von der Entwicklung einer Verkaufsstrategie über die Auswahl potenzieller Käufer, Bewertungsüberlegungen, die Betreuung des Datenraums, die Abstimmung mit Interessenten, die Aufbereitung von Informationen für interne Management- bzw. externe Käuferpräsentationen bis hin zur Abwicklung der Due-Diligence-Phase und zur Beratung des Kunden bei der Entscheidung. In der Transaktionsberatung begleiten wir einen sehr umfassenden und übergreifenden Prozess, bei dem es steuerliche oder rechtliche Aspekte ebenfalls zu beachten gilt. Wir nehmen deshalb immer eine Vogelperspektive ein und arbeiten sehr übergreifend, um unsere Kunden bestmöglich zu unterstützen. Einfach gesagt: Wir nehmen den Kunden im Transaktionsprozess an die Hand und decken das gesamte Spektrum ab.

Unser Team zeichnet sich dadurch aus, dass ...

... es einen enorm großen Teamgeist hat. Das Team harmonisiert sehr gut, weil jeder weiß, dass er sich auf den anderen zu hundert Prozent verlassen kann. Wir haben keine Egoisten, weil wir kein Einzelkämpferbetrieb sind. Bei uns muss keiner ohne Fangnetz aufs Trapez klettern. Jeder weiß, dass ihn das Team stützt. Obwohl die Teammitglieder so unterschiedlich sind und alle ihre eigenen Stärken und Schwächen haben, zeichnen sie sich alle dadurch aus, dass sie dynamisch sind, etwas bewegen und voranbringen wollen, immer den Blick in die Zukunft richten und Freude an jedem neuen Auftrag haben. Wir haben Fachmitarbeiter, die Weitblick haben und über den Tellerrand schauen, die sehr analytisch arbeiten und aus einem Konvolut an Daten die richtigen Schlüsse ziehen. Und sie haben ein gutes Nervenkostüm und arbeiten auch unter Druck sehr gut und genau.

Die wichtigsten Kriterien, um unsere Kunden bestmöglich zu unterstützen, sind ...

... die richtigen Leute am richtigen Platz. Ein Team, das sich gut ergänzt und in dem jedes Mitglied seinen Stärken gemäß eingesetzt wird, ist das Um und Auf für eine optimale Kundenbetreuung. Dass das Team technisch bzw. fachlich gesehen hervorragend ist, muss ohnehin gewährleistet sein. Die Fähigkeit, von Anfang an die richtige Strategie für den Kunden zu entwickeln, hängt aber auch ganz stark mit Erfahrung und dem nötigen Weitblick zusammen. Jede Transaktion ist anders, deshalb braucht man Berater, die empathiefähig sind und sich in kurzer Zeit in den Kunden und seine Situation hineinversetzen können. Da geht es auch stark um Vertrauen: Wie viel vertraut mir der Kunde an? Auch Schnelligkeit, Erreichbarkeit und Flexibilität sind Kriterien, die für eine gute Kundenbetreuung absolut notwendig sind. Als Berater muss man sofort funktionieren, sonst kann man den Kunden nicht gut unterstützen. Es braucht ein großes Branchen- und Markt-Know-how, um dem Kunden einen Mehrwert zu liefern. Wenn man die gleiche Sprache wie der Kunde spricht, wird man ein „trusted advisor“.

Für unser Team bedeutet der Anspruch „Building a better working world“ ...

... im Hinblick auf unsere Kunden, dass wir ihr Leben leichter machen und ihnen helfen, ihre Ziele zu erreichen - egal ob es um Expansionen, Nachfolgethemen, Bewertungen, Finanzierungen oder klassische Transaktionen geht. Aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive tragen wir über erfolgreiche Transaktionen oder Übergaben einen Teil dazu bei, den Fortbestand eines Unternehmens zu sichern und so Arbeitsplätze im Land zu behalten. Auf das Team selbst bezogen geht es darum, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle

wohlfühlen und gerne arbeiten. „Building a better working world“ heißt für mich, dass die Mitarbeiter gerne ins Büro kommen und gerne dort sind. Dazu gehört auch, dass sich unsere Teammitglieder umfassend weiterbilden und weiterentwickeln können.

Die wesentlichen Herausforderungen am Markt für unsere Kunden sind ...

... aktuelle Entwicklungen am Transaktionsmarkt, wodurch dieser immer schnelllebiger wird. Wie rasch die Prozesse mittlerweile laufen, ist sicher ein bestimmender Megatrend auf dem Markt. Ein weiterer auffälliger Trend ist das geforderte hohe Maß an Transparenz im Rahmen der Transaktionen. Dies hat dazu geführt, dass eine verkaufsseitige Due Diligence mittlerweile fast State of the Art geworden ist. Als ich angefangen habe, gab es das fast ausschließlich auf Käuferseite. Als Verkäufer kann ich mich so viel besser auf die Fragen der Interessenten vorbereiten und damit auch den Verkaufspreis steigern. Auch die ganzheitliche Prozessabwicklung mit Einbindung aller Bereiche - also nicht nur Finanzen und Steuern - ist ein klarer Trend. Und schließlich werden Compliance-Themen für unsere Kunden immer wichtiger, Absicherung ist das A und O.

Wenn ich keine Transaktionsberaterin wäre, würde ich heute ...

... am ehesten etwas Naturverbundenes machen. Im Garten und im Wald finde ich nach einer anstrengenden Woche meinen Ausgleich. Zu sehen, wie etwas wächst und sich entwickelt, ist unheimlich spannend und gibt mir Kraft. Daneben liebe ich es, meine Reisen fotografisch festzuhalten. Es ist schwer, das auf einen Beruf zu reduzieren. Aber wenn ich müsste, würde ich sagen: eine Kombination aus Reisefotografin und Landschaftsplanerin. Aber ich war schon als Jugendliche ein „Zahlenmensch“ und bin so gesehen schon in der richtigen Position. Ich finde die Tätigkeit als Transaktionsberaterin unglaublich spannend und vielfältig. Deshalb übe ich diesen Beruf auch so gerne aus.

Unternehmerisches Denken, außergewöhnliches Engagement und ganzheitliche Lösungsorientierung: Diese Stärken prägen auch unsere Transaktionsberatung. Auch deshalb vertrauen uns große Konzerne ebenso wie mittelständische Unternehmen und Private-Equity-Gesellschaften als ihrem strategischen Partner für den gesamten Transaktionsprozess.

Mit unseren interdisziplinären Teams begleiten wir unsere Kunden dabei, ihre Unternehmens- und Finanzstrukturen in einem sich schnell wandelnden Umfeld zu optimieren und zu transformieren, die richtigen strategischen Entscheidungen zu treffen und Wachstumsimpulse zu setzen, um so Kapital zu beschaffen, zu investieren, zu sichern und zu erhöhen.

„Qualitätsdenken ist bei uns in den Köpfen aller Mitarbeiter.“



Erich Lehner
Partner bei EY Österreich

Ein Gespräch mit Erich Lehner, Partner bei EY, über Qualitätsdenken und -ansprüche, grünes Licht und rote Flaggen, Spitzenwinzer als Vorbilder und qualitätsvolle Zeit als Schlüssel zur Lebensfreude.

Was zeichnet ein gutes, qualitätsvolles Beratungsunternehmen aus?

Wir sind ein People Business, deshalb ganz klar die Menschen, die für den Kunden arbeiten. Ein gutes Beratungsunternehmen ist gekennzeichnet durch Leute, die Spass an der Arbeit haben, unternehmerisch denken und sich in die Lage des Kunden versetzen. Qualität heißt auch, lösungs- und nicht problemorientiert zu sein, eine langfristige Partnerschaft mit dem Kunden aufzubauen und Lösungen für dessen Herausforderungen zu entwickeln. Qualität ist der Grundstock, Vertrauen das wesentliche Kriterium für die Zusammenarbeit mit Kunden. Das erwirbt man nicht auf Knopfdruck, sondern das ist etwas, das sich jeder einzelne Mitarbeiter langfristig bei seinen Kunden erarbeiten muss.

Wie wird Qualität bei EY gelebt und umgesetzt?

Wir haben einen sehr hohen Qualitätsanspruch. Das vermitteln wir schon beim ersten Gespräch mit Bewerbern. Alle Mitarbeiter bei EY haben dieses Qualitätsdenken in ihren Köpfen und wissen, dass das ein essenzieller Teil unserer Unternehmenskultur ist. Wir kontrollieren natürlich auch laufend, ob wir den Anforderungen, die die unsere Kunden und wir selbst an uns stellen, auch gerecht werden. Dafür gibt es für alle Unternehmensbereiche standardisierte Prozesse und interne Kontrollinstrumente wie das ASQ-Programm (Assessment of Service Quality), mit dem wir die Zusammenarbeit mit unseren Kunden laufend optimieren wollen. Qualität ist für uns nicht etwas, das wir nur formal für irgendwelche Kontrollorgane produzieren. Qualität ist für unsere Kunden. Das Ziel unserer Arbeit ist, dass Kunden auf die Ergebnisse schauen und dann mit Überzeugung sagen: „EY hat Qualität.“

Mit dem ASQ-Programm hat EY ein zentrales Tool, um Qualität zu fördern und zu sichern. Was ist das ASQ-Programm und welche Vorteile hat es für Kunden und für EY selbst?

Das ASQ-Programm ist ein standardisierter Prozess, in dem wir unsere Kunden regelmäßig durch unabhängige Personen, die nicht selbst in den Prüfungs- oder Beratungsprozess eingebunden sind, interviewen. Für unsere Kunden und uns ist es ein großer Vorteil, dass das Gespräch von Personen geführt wird, die nicht selbst im Projektteam mitarbeiten. Damit kann die Zusammenarbeit aus einer neutralen Perspektive diskutiert und so das „Big Picture“ besser skizziert werden. Dazu kommt, dass es bei einer zu großen Nähe für Kunden oft schwierig ist, ehrliches und offenes Feedback zu geben. Durch diese Gesprächskonstellation können wir die Wünsche und Einschätzungen des Kunden in der Tiefe

ergründen und unmittelbar an die Teams zurückspielen. Das ist ein sehr selbstreflexiver Prozess, bei dem wir viel über unser Unternehmen und unsere Arbeit erfahren und lernen. Unsere Kunden schätzen das ASQ-Programm sehr, weil sie wichtige Anliegen in einem klar abgesteckten Format besprechen können. Die Erfahrung zeigt, dass diese Gespräche für beide Seiten sehr fruchtbar und gut investierte Zeit sind.

Was passiert mit den Ergebnissen der ASQ-Interviews?

Sie fließen unmittelbar in die Zusammenarbeit zwischen unseren Teams und den von ihnen betreuten Kunden ein. Der jeweilige Teamleiter bekommt eine standardisierte Auswertung mit einer Gesamtbewertung. Es ist ungemein wichtig, dass dieser Rückkopplungseffekt sofort einsetzt. In den weitaus überwiegenden Fällen ist das Feedback der Kunden sehr positiv. Es ist natürlich schön, wenn man nach einem ASQ-Interview dem Team ein Lob vom Kunden weitergeben kann. Bei Handlungsbedarf oder kritischen Rückmeldungen gibt es eine Red Flag. Dann müssen die Teams unmittelbare Aktionspläne entwickeln und starten, deren Umsetzung auch überprüft wird. Durch das ASQ-Programm kann man Stolperfallen frühzeitig und schnell erkennen und darauf reagieren, bevor sie zum Problem werden. Außerdem sind die Erkenntnisse aus den ASQ-Gesprächen ein wichtiges Erfolgskriterium für die Performance-Bewertung von Partnern und Mitarbeitern. Das ASQ-Programm ist nicht nur ein Instrument zur Qualitätsmessung und -sicherung, sondern auch ein Ansporn für alle Mitarbeiter, sich in puncto Qualität kontinuierlich weiterzuentwickeln. Diesem Qualitätswettbewerb stellen sich alle Mitarbeiter bei EY - und das tun sie gerne.

Das ASQ-Programm wird ja nicht nur in Österreich durchgeführt, sondern ist ein globales Instrument. Welche Vorteile hat das?

Diese länderübergreifende Vergleichbarkeit ist ganz wichtig. Wir sind einfach ein globales Unternehmen und viele unserer Kunden sind international tätig. Wir bieten unsere Dienstleistungen so gut wie nie isoliert nur in Österreich an, sondern grenzüberschreitend. Deshalb ist es ganz wichtig, dass wir auch grenzüberschreitendes Feedback bekommen. Wir sehen gerade bei größeren Aufträgen, dass ein sehr enger Austausch mit den jeweiligen Partnern in den anderen Ländern erfolgt. Da spielt natürlich auch ein interkultureller Unterschied hinein, den man verstehen muss. Die Feedbackkultur ist einfach von Land zu Land unterschiedlich, deshalb muss man auch verstehen, auf welcher Tonspur das Feedback kommt: persönlich oder fachlich. Wenn ein Amerikaner sagt, dass es „gut“ laufe, ist Feuer unterm Dach. In Deutschland bedeutet das,

dass es wirklich super läuft. Wir wissen diese kulturellen Unterschiede bei den ASQ-Interviews aber mittlerweile sehr gut zu deuten.

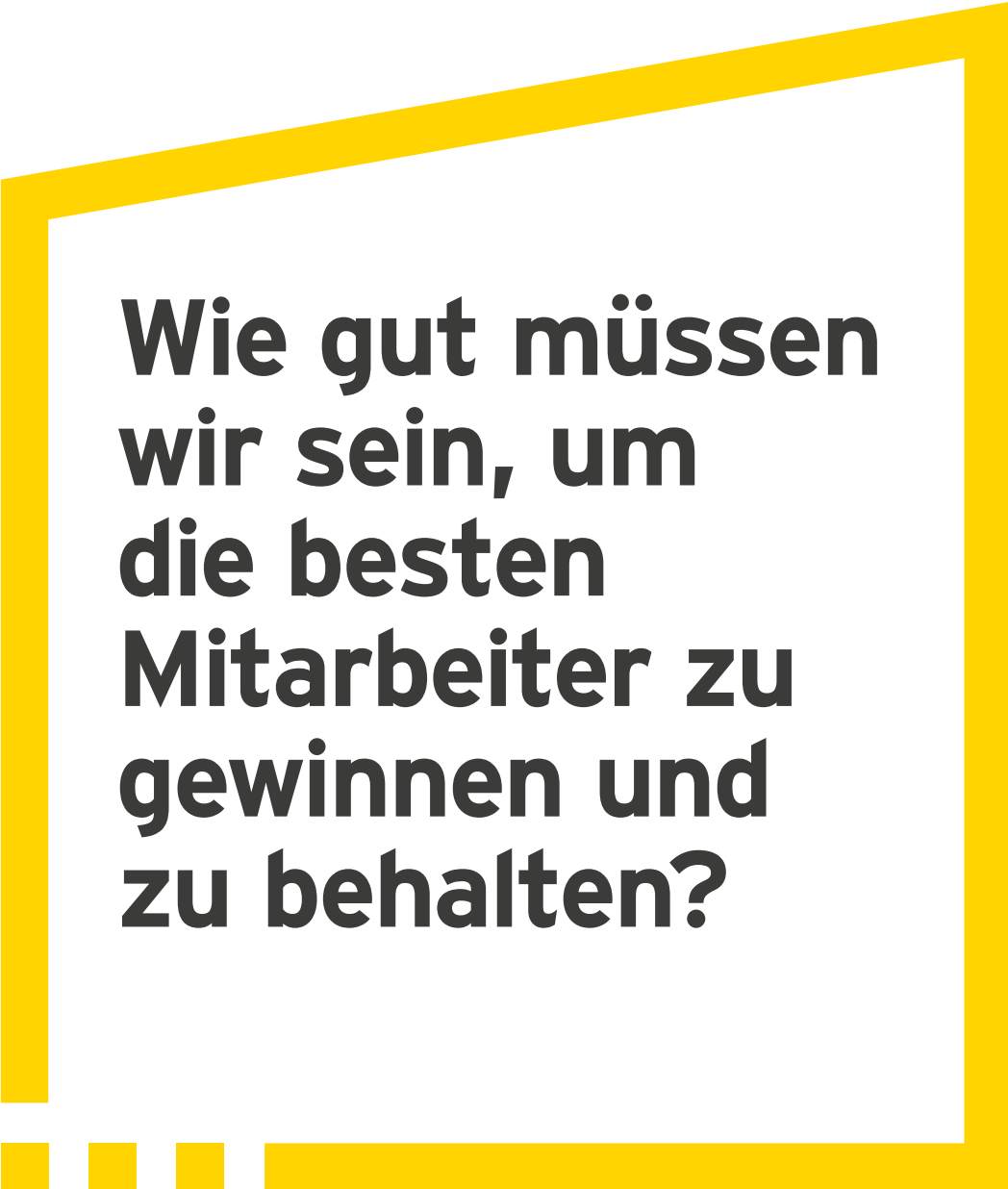
Wer oder was ist für Sie ein Vorbild, wenn es um Qualität geht?

Die Spitzenwinzer in der Wachau. Die haben auch in schlechten Jahren immer einen super Wein. Wer auch unter schwierigen Rahmenbedingungen immer noch Topqualität abliefern, ist für mich ein Vorbild.

Was bedeutet für Sie generell Lebensqualität?

Die größte Lebensqualität ist es, sich qualitätsvolle Zeit für seine Familie, seine Freunde und auch für sich selbst zu nehmen. Das kann auch nur eine halbe Stunde sein - wichtig ist, dass man sich voll und ganz auf diesen Genussmoment konzentrieren kann. Am schönsten ist es für mich, Zeit mit meiner Frau und meinen beiden Söhnen oder Freunden verbringen zu können. Lebensqualität ist nicht nur für das eigene Wohlbefinden, sondern auch für die berufliche Leistungsfähigkeit essenziell. Ohne sie habe ich auch keine Freude an meiner Arbeit - und dann kann ich auch keine Qualität liefern.

Die Triebfeder unseres unternehmerischen Handelns ist, unseren Kunden exzellente Leistungen und eine gleichbleibend hohe Servicequalität zu bieten. Um diese zu sichern und uns selbst regelmäßig zu überprüfen, ermitteln wir mit unserem globalen „Assessment of Service Quality“-Programm, wie zufrieden unsere Kunden mit unseren Leistungen sind. In persönlichen Gesprächen und mittels eines Fragebogens bitten wir sie, die Qualität unserer Arbeit zu bewerten und uns zu sagen, was sie in Zukunft von uns erwarten und was wir noch besser machen können. Das Feedback unserer Kunden hilft uns, unsere Zusammenarbeit und unsere Leistungen noch passgenauer nach ihren Wünschen auszurichten.



**Wie gut müssen
wir sein, um
die besten
Mitarbeiter zu
gewinnen und
zu behalten?**



The better the question. The better the answer.
The better the world works.

Unsere Mitarbeiter

Wir wollen unseren Mitarbeitern berufliche Erfahrungen bieten, die interessanter und spannender sind als in irgend-einem anderen Unternehmen.

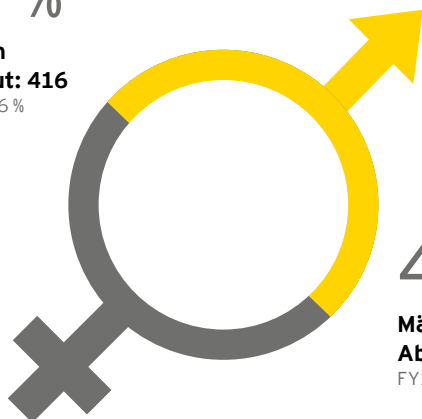
Unsere Mitarbeiter sind der Schlüssel für unseren Erfolg. Aus diesem Grund wollen wir ihnen einen Arbeitsplatz bieten, der sie motiviert und inspiriert, ihnen eine offene und inter-nationale Arbeitsatmosphäre bietet und ihnen eine spannende und erfolgreiche Karriere ermöglicht. Unser Anspruch ist sehr hoch: Wir wollen unseren Mitarbeitern Fähigkeiten, Erfahrungen sowie persönliche und berufliche Verbindungen mitgeben, von denen sie ein Leben lang profitieren.

Highlights 2015

Mitarbeiter nach Geschlecht

57 %

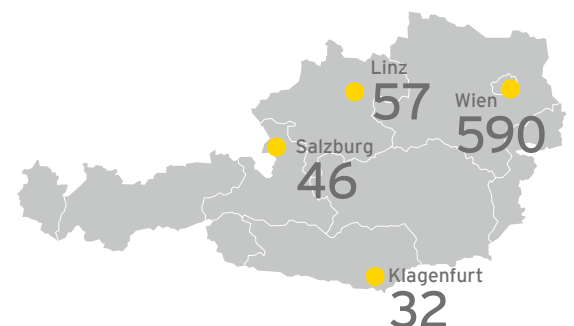
Frauen
Absolut: 416
FY14: 56 %



43 %

Männer
Absolut: 309
FY14: 44 %

Mitarbeiter nach Standorten



Mitarbeiter weltweit

212.000

FY14: 190.000



„Weltoffenheit ist Teil unserer DNA.“



Elfriede Baumann
People Partner bei EY Österreich

Elfriede Baumann, People Partner bei EY, im Gespräch über den Mehrwert vielfältiger Teams, neue Anforderungen an Arbeitgeber, die Qualität von Querdenkern, Frauenförderung als Herzensangelegenheit, Bewerbungsgespräche mit Conchita Wurst und ihre „Silberhochzeit“ mit EY.

Was tut EY, um die besten Mitarbeiter zu gewinnen und zu behalten? Was ist dabei besonders wichtig?

Man merkt gerade bei den jungen Bewerbern, die gerade von Uni und FH kommen, eindeutig einen Mentalitätswandel. Für die Generation der Millennials - also jener Personen, die nach 1980 geboren wurden - steht die Work-Life-Balance über allem anderen. Wir haben erst kürzlich eine Umfrage unter fast 10.000 Arbeitnehmern auf der ganzen Welt durchgeführt. Dabei ist zum Beispiel herausgekommen, dass 75 Prozent bei einem Arbeitgeber am stärksten darauf schauen, ob flexible Arbeitszeiten und Karriere miteinander vereinbar sind. Damit punktet EY bei jungen Mitarbeitern besonders. Wir haben Dutzende verschiedene Arbeitsmodelle und vereinbaren mit Mitarbeitern auch darüber hinausgehende, individuelle Lösungen. Ein wichtiges Argument für gute Mitarbeiter ist auch die Internationalität. Nach spätestens zwei Jahren im Unternehmen haben sie die Möglichkeit, Auslandserfahrungen an einem anderen EY-Standort zu sammeln. Dafür bieten wir eigene Programme, mit denen wir die Mitarbeiter bei diesem Schritt unterstützen. Es ist uns generell wichtig, dass sich unsere Mitarbeiter sowohl persönlich als auch fachlich bestmöglich entwickeln können. Wir bieten ihnen deshalb eine Vielzahl von Weiterbildungen und Schulungen an. Allein im letzten Jahr hat jeder Mitarbeiter im Schnitt 73,3 Schulungstunden absolviert, insgesamt waren es mehr als 53.000.

Worauf achtet EY bei der Einstellung von neuen Mitarbeitern? Gibt es bestimmte Eigenschaften oder Merkmale, auf die Sie bei Bewerbern besonders achten?

Typische Merkmale gibt es nicht, weil wir großen Wert auf Vielfalt legen. Unabhängig von der fachlichen Qualifikation achten wir bei Bewerbungsgesprächen besonders stark darauf, ob die Person in unser Unternehmen und in das jeweilige Team passt. Unsere Mitarbeiter verbindet ein jeweils ähnliches Mindset, bei dem Weltoffenheit, Respekt und Integrität über allem stehen. Das sind Grundvoraussetzungen, die alle Mitarbeiter von EY erfüllen. Und es ist der Grund für das gute Arbeitsklima in unseren Teams.

Was ist EY bei der Zusammenstellung seiner Teams besonders wichtig?

Am wichtigsten ist uns ein ausgewogener Mix. Wir schauen darauf, dass sich die Teammitglieder durch unterschiedliche Kompetenzen, Spezialgebiete und Erfahrungen möglichst gut ergänzen. Eine ganz wichtige Rolle spielt für uns auch hier die Internationalität: Wir sind ein weltweit tätiges Unternehmen und entsprechend international sind auch unsere Kunden. Wir achten des-

halb sehr genau darauf, dass in den Teams Kompetenzen im interkulturellen Austausch ebenso breit abgedeckt sind wie Sprachkenntnisse. Wir sind davon überzeugt, dass vielfältige Menschen und Meinungen essenziell für ein erfolgreiches Team sind. Deshalb ist es uns wichtig, dass die Teammitglieder offen kommunizieren und jeder seine Meinung sagen kann. Bei Diskussionen um die beste Lösung für den Kunden bringen sich alle Teammitglieder ein - das ist ein wichtiges Erfolgsrezept. Unsere hoch qualifizierten Teams auf der ganzen Welt machen uns als Unternehmen aus. Wenn unsere Teams gut sind, ist EY gut.

Welchen Mehrwert haben vielfältige Teams für den Kunden?

Vor allem den breiteren Horizont. Unterschiedliche Perspektiven und Kompetenzen führen nachweislich zu besseren Resultaten und zufriedenen Kunden. In einem vielfältigen Team hat jeder eine andere Herangehensweise an eine Aufgabenstellung. Es ist bei uns üblich, diese unter Einbeziehung aller im Team zu diskutieren. Unterm Strich kommt dabei immer etwas Besseres heraus, als wenn alle das Gleiche denken. Wir wollen Querdenker, die eigene Ideen haben und auch dafür eintreten.

Ganz allgemein: Was bedeutet Diversity für EY?

Diversity geht weit über die Gender-Thematik hinaus. Für mich bedeutet Diversity die Bereicherung unseres Unternehmens durch vielfältige Mitarbeiter unterschiedlicher Persönlichkeitsmerkmale, Altersgruppen, Nationalitäten, Religionen oder sexueller Orientierungen. Das ist ein ganz wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Weltoffenheit ist Teil unserer DNA.

Welche Rolle spielt Frauenförderung für EY in diesem Zusammenhang?

Das ist für uns ein absoluter Schwerpunkt, sowohl innerhalb des Unternehmens als auch nach außen. Es gibt bei uns zahlreiche interne Programme, um Frauen in den unterschiedlichsten Karriereetappen bestmöglich zu fördern und zu unterstützen. Dazu gehören unter anderem das „EY Female Shadowing“-Programm, bei dem jüngere Mitarbeiterinnen eine Partnerin als Mentorin zur Seite gestellt bekommen, der „EY Navigator“, ein Programm zur Förderung der Führungskompetenzen von Frauen, die sich kurz vor oder nach der Beförderung zur Managerin befinden, oder das in Zusammenarbeit mit der Cranefield Business School entwickelte „Women's Leadership Program“ zur Förderung weiblicher High Potentials. Dazu kommt, dass wir zum Beispiel durch unsere flexiblen Arbeitsvereinbarungen ein Umfeld geschaffen haben, in dem eine Schwangerschaft kein Karriereknick ist. Bei uns müssen sich Mitarbeiterin-

nen nicht für Karriere oder Familie entscheiden. Diese Bemühungen tragen Früchte: In Österreich liegt der Frauenanteil im Management mittlerweile bei über 40 Prozent - Tendenz steigend. Insgesamt beschäftigen wir fast 60 Prozent Frauen.

Es ist uns auch ein großes Anliegen, uns aktiv in die gesellschaftliche Diskussion einzubringen und so dazu beizutragen, Gleichberechtigung voranzutreiben. Wir haben zum Beispiel die globale Initiative Women. Fast Forward mit einer dazugehörigen Internetplattform gestartet, um Meinungen, Studien und Analysen zum Thema Gender Parity zu bündeln und so Bewusstseinsbildung zu betreiben. In Österreich fördern wir unter dem Titel „All EYes on Women“ den Austausch zwischen weiblichen Führungskräften, veranstalten Vorträge und Diskussionen oder führen Studien über den Status quo von Frauenförderung und Gleichberechtigung durch. Allein diese Beispiele zeigen: Frauenförderung ist für uns alles andere als ein Lippenbekenntnis.

Das moderne Verständnis von Diversität geht über die Geschlechteraufteilung in Frauen und Männer hinaus. Inwiefern tragen Sie dem Rechnung und wie gehen Sie mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen um?

LGBT-A, also Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Allies, ist für uns global ein wichtiges Thema. Es ist für uns selbstverständlich, dass sich alle Mitarbeiter unabhängig von ihrem Geschlecht und ihrer sexuellen Orientierung nicht nur willkommen, sondern auch unterstützt fühlen. Um Barrieren ab und Verständnis aufzubauen, geben wir global Informationsbroschüren zum Thema LGBT-A heraus. Außerdem gibt es mit „Unity“ ein weltweites Netzwerk für LGBT-A, das mittlerweile mehr als 1.700 Mitglieder aus rund 90 EY-Standorten hat.

Würde EY Conchita Wurst einstellen?

Ich weiß natürlich nicht, ob Conchita Wurst neben ihren zahlreichen Auftritten als Musikerin, Modeikone und Botschafterin der Toleranz noch die Zeit hat, als Prüferin oder Beraterin bei uns zu arbeiten. Aber für alle Bewerber gilt das Gleiche: Wenn sie die fachliche Qualifikation mitbringen und wir das Gefühl haben, sie passen zu uns und sind auch menschlich eine Bereicherung für unser Team, sind sie absolut richtig bei uns. Wenn das auf Conchita Wurst zutrifft, stellen wir sie ein.

EY feiert heuer sein 25-jähriges Bestehen in Österreich. Sie sind seit Anfang an im Unternehmen und haben Erfahrungen in den unterschiedlichsten Unternehmensbereichen gesammelt. Wie sind Sie damals zu EY gekommen und wie gestaltete sich Ihr Weg zur Partnerin?

Dann feiern wir ja heuer schon Silberhochzeit. Genau genommen bin ich sogar seit 1979 bei EY, wenn man die Vorgängerorganisationen dazuzählt. Ich habe Wirtschaftspädagogik studiert und wollte ursprünglich nach meinem Abschluss einen Lehrberuf ergreifen. Ich war aber überzeugt, dass ich dafür zuerst praktische Erfahrung in der Wirtschaft sammeln muss. Ich hatte dann das Glück, eine Stelle bei der Süd-Ost-Treuhand, einer Vorgängerorganisation von EY, zu bekommen, die mich von Anfang an begeistert hat. Darüber hinaus hatte ich einen Chef, der mich stark gefördert und auch auf meinem Weg in die Partnerschaft unterstützt hat. Mir war damals eigentlich sehr schnell klar, dass das genau der Job ist, den ich machen möchte. Davon bin ich heute überzeugt denn je. Ich bin also sehr glücklich, dass sich meine berufliche Laufbahn anders entwickelt hat als ursprünglich geplant.

Wie werden die EY-Mitarbeiter in zehn Jahren arbeiten?

Wenn man sich ansieht, wie stark sich der technische Fortschritt in den letzten Jahren beschleunigt hat und welche neuen Kommunikationsmöglichkeiten, die vor zehn Jahren noch utopisch waren, heute ganz selbstverständlich sind, ist das ganz schwer zu sagen. Ich bin mir aber sicher, dass Arbeit noch flexibler und ortsunabhängiger wird. Wir haben in diesem Jahr neue Büros in Wien bezogen, die nach einem neuen Konzept unter dem Stichwort „Workplace of the Future“ aufgebaut sind. Dort haben wir die infrastrukturellen und technischen Rahmenbedingungen für eine vollkommen flexible Arbeitswelt geschaffen. Es spielt schon heute keine Rolle mehr, wo man arbeitet, sondern nur, wie. Das wird sich in den nächsten Jahren sicher verstärken. Die Herausforderung wird dann eher sein, wie man trotz der immer stärkeren Verschränkung von Privatem und Beruflichem trotzdem noch eine Grenze zieht und zum Beispiel nicht rund um die Uhr seine Mails abrufen. Ich bin aber auch davon überzeugt, dass keine technologische Innovation den persönlichen Kontakt ersetzen kann. EY-Mitarbeiter werden sich auch in zehn Jahren noch regelmäßig mit ihren Kunden oder Kollegen treffen. Ohne diesen persönlichen Kontakt geht es bei uns einfach nicht.

Unsere Werte sind der Grundsatz unserer Organisation und Corporate Culture. Sie lenken und leiten unser Verhalten, beeinflussen unsere Arbeitsweise im Team und mit unseren Kunden, aber auch die Art und Weise, wie wir uns für unsere Gesellschaft interessieren und einsetzen.

Unsere Werte

Wir wissen, dass gute Mitarbeiter ihren Arbeitgeber bewusst auswählen. Sie wollen sich dort engagieren, wo sie eine offene und internationale Arbeitsatmosphäre finden, Beruf und Familie miteinander vereinbaren und eine erfolgreiche und spannende Karriere machen können. Wir bieten diesen Arbeitsplatz. Und er soll nicht einfach nur gut, sondern besser als andere Arbeitsplätze sein. Das verstehen wir unter „Building a better working world“ für unsere Mitarbeiter.

Wir suchen, fördern und entwickeln Mitarbeiter mit den unterschiedlichsten Stärken und Fähigkeiten. In unserer vielfältigen und werteorientierten Unternehmenskultur ergänzen sie sich gegenseitig. Gemeinsam bilden sie die starken und leistungsfähigen Teams, mit denen wir unseren Kunden herausragende Leistungen und exzellenten Service liefern und so für sie spürbar etwas bewegen können.

Auch für unsere Mitarbeiter setzen wir einiges in Bewegung: Mit unserem Welcome-Programm geben wir ihnen ein Fundament, von dem aus sie ihre individuelle Karriere starten können. Mit unserem EYU-Programm bietet wir ihnen ein Curriculum, das Lernen, Erfahrung und Coaching bestmöglich miteinander kombiniert. Unsere erfahrenen Senior-Manager und Partner stehen neuen Mitarbeitern von Anfang an als Mentoren zur Seite und geben die Hilfestellung, die die Mitarbeiter auf ihrem Weg nach vorn brauchen. Und mit unserem Alumni-Programm sorgen wir dafür, dass sich unsere Mitarbeiter auch nach ihrer Zeit bei EY mit uns verbunden fühlen - ein Leben lang.

Awards und Auszeichnungen

Obwohl das, was wir tagtäglich erreichen, schon Belohnung genug ist, freuen wir uns immer, die Anerkennung unserer Arbeit von respektierten Organisationen auch offiziell zu sehen. Folgende Auszeichnungen haben wir im vergangenen Geschäftsjahr erhalten:

- ▶ Universum World's Most Attractive Employers 2015: Nummer 3 der Top Employers Worldwide by Students
- ▶ Europe's Most Attractive Employers 2015: Nummer 4 der Top-Employer Europas
- ▶ Universum Student Survey Top-Employer in Österreich: Platz 19 im allgemeinen Ranking, Platz 2 unter den größten Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsorganisationen
- ▶ Trendence Graduate Barometer Austria: Platz 26 der Top-Unternehmen Österreichs
- ▶ Best Recruiter 2014: 14. Platz österreichweit
- ▶ Place to Perform: Auszeichnung für die hohe Qualität der Praktikumsplätze
- ▶ ÖH-Praktikumssiegel: EY hat 2015 für die hohe Qualität der angebotenen Praktikumsplätze das „Gütesiegel Praktikum“ verliehen bekommen und erfüllt somit alle Punkte des von der Österreichischen HochschülerInnenschaft (ÖH) festgelegten Kriterienkatalogs.

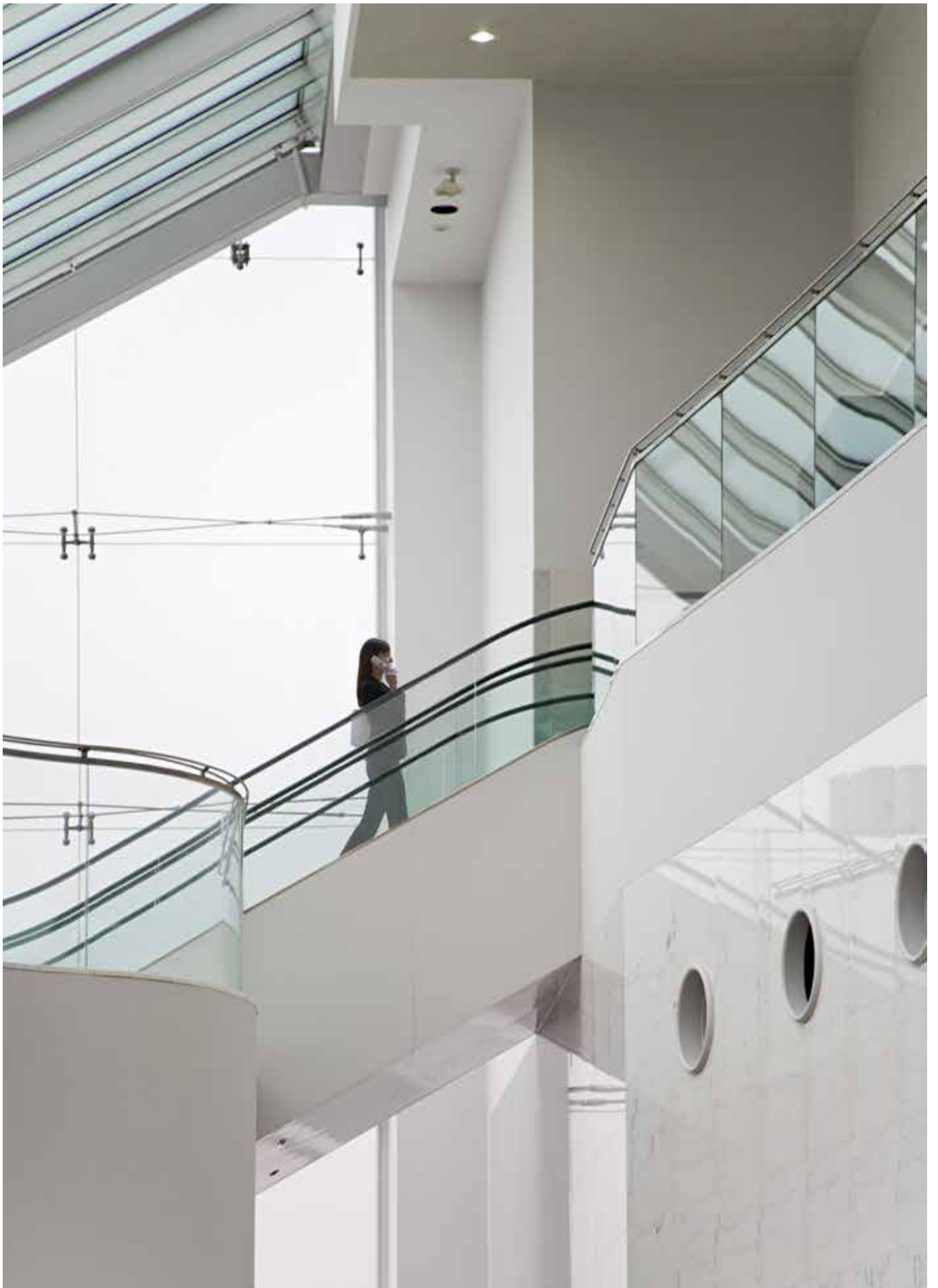
Our values Who we are

People who demonstrate integrity,
respect and teaming

People with energy, enthusiasm and
the courage to lead

People who build relationships based
on doing the right thing





Offenheit und Respekt sind die Eckpfeiler unserer Unternehmenskultur



Esther Brandner-Richter
Head of Human Resources EY Österreich

Welche Kultur und Werte verkörpert EY Österreich? Was zeichnet die Teammitglieder aus? Was bietet das Unternehmen seinen Mitarbeitern? Esther Brandner-Richter, Head of Human Resources, skizziert die wichtigsten Charakteristika von EY Österreich als Arbeitgeber.

Talente sind einzigartig. Deshalb lässt sich auch unser EY-Team nicht auf wenige, allgemeine Gemeinsamkeiten reduzieren. Eine Checkliste mit Charakterzügen des idealen Bewerbers gibt es für uns nicht. Wir haben vielfältige, internationale Kunden und brauchen deshalb auch Mitarbeiter, die diese *Diversität* widerspiegeln. Wir beschäftigen in Österreich Menschen aus 25 Nationen und mit 37 unterschiedlichen Muttersprachen. Ein so internationales Team setzt Gleichberechtigung voraus - nicht nur, was die Herkunft betrifft, sondern auch in Bezug auf Geschlecht, sexuelle Orientierung und Religion. Offenheit auf allen Ebenen, die tief in der Unternehmenskultur verankert sein muss, Integrität, der Respekt voreinander und die Fähigkeit, im Team zu arbeiten, Enthusiasmus zu zeigen, den Mut zu haben, Verantwortung zu übernehmen - diese *Werte* prägen jene Kultur, die uns auszeichnet.

EY beschäftigt sich mit den wirtschaftlichen Herausforderungen global agierender Unternehmen in sehr unterschiedlichen Themenbereichen. Daraus ergibt sich eine Dynamik, die eine große Anpassungsfähigkeit seitens unserer Mitarbeiter voraussetzt. *Flexibilität* ist deshalb ein essenzieller Bestandteil unserer täglichen Arbeit. Sie dringt aber auch in andere Bereiche vor - etwa wenn es um die Einteilung der Arbeitszeit geht. Bei uns zählt das Ergebnis und nicht, wie viele Stunden jemand im Büro verbringt. Gleichzeitig möchten wir unsere Mitarbeiter durch unterschiedliche Lebensphasen begleiten. Aus diesem Grund bieten wir vielfältige Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit oder Teilzeitvarianten. Für uns ist klar: Jemand, der parallel ein Studium absolviert, benötigt andere Arbeitsbedingungen als ein Experte mit langjähriger Erfahrung im Beruf. Auch Väter und Mütter gilt es in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf tatkräftig zu unterstützen. Die erfolgreiche Zertifizierung „Familie und Beruf“ vom Bundesministerium für Familien und Jugend bestätigt unsere Anstrengungen in diesem Bereich. Ein weiterer wichtiger Schritt ist unser Konzept „Workplace of the Future“, das unseren Mitarbeitern im Büro modernste Infrastruktur bietet und gleichzeitig unterschiedlichen Arbeitserfordernissen noch mehr Rechnung trägt.

Die Entwicklung unserer Mitarbeiter wie auch die Begleitung über verschiedene Karrierephasen funktionieren im Wesentlichen über zwei elementare Instrumente. Das erste sind zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten. Hier bieten wir sowohl fachliche Trainings als auch Social-Skills-Workshops und natürlich Leadership-Trainings, sodass jeder Mitarbeiter auf jeder Hierarchieebene aus einer breiten Angebotspalette wählen kann. Zweitens setzen wir gezielt und in unterschiedlichsten Formen *Feedback* als Instrument zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter ein: Feedback von Vorgesetzten an Mitarbeiter, von Mitarbeitern an Vorgesetzte, von Kollegen an Kollegen. Auch unsere Kunden bitten wir regelmäßig um Feedback. Aus dieser Vielfalt ist ersichtlich, dass die Feedbackschleifen Teil unserer Unternehmenskultur, Teil unseres Führungsansatzes sind, was sich auch in unserer Fragekultur und „open door policy“ widerspiegelt.

Die Herausforderungen, denen wir uns täglich stellen, sind komplex und benötigen unterschiedliche Perspektiven und sich ergänzendes Know-how. Arbeiten im Team steht bei EY deshalb an oberster Stelle. Durch die ständige Weiterentwicklung und den Ausbau der individuellen Stärken bilden wir „*highest performing teams*“. Diese vereint das gemeinsame Ziel, für unsere Kunden langfristige und passende Lösungen zu entwickeln und damit unserem Anspruch „Building a better working world“ gerecht zu werden. Gleichzeitig gewährleisten diese Teams den Rückhalt jedes Einzelnen, die Zuversicht, bei Arbeitsspitzen und herausfordernden Themenstellungen nie alleine zu sein, sich gegenseitig zu motivieren und, was am wichtigsten ist, Spaß an der Arbeit zu haben.

„Bei uns gibt es kein Rezept für den perfekten Mitarbeiter. Ebenso wie unsere Kunden verschieden sind, brauchen wir auch vielfältige Teams.“

- Herkunft
- sexuelle Orientierung
- Religion
- Geschlecht

Vielfalt/Diversity

Gleichberechtigung

25 Nationalitäten
37 Sprachen
 Internationalität

Highest Performing Teams

offene Teamkultur

- Klare Erwartungen
- Gegenseitige Wertschätzung
- Eine gemeinsame Vision
- Der richtige Mix



Talent-management
 bei EY Österreich

Health@EY

- Sport verbindet
- Work-Life-Balance
- individuelles Coaching
- Gesundheitstag

Values

- Offenheit
- Teamfähigkeit
- Integrität & Respekt
- Chancengleichheit
- Mut
- Energie & Enthusiasmus
- nachhaltige und tragfähige Netzwerke



EY Alumni Club für ehemalige Mitarbeiter

360°

- Feedback
- Vorgesetzter
- Kollegen
- Mitarbeiter
- Kunden

Feedbackkultur

- Projektfeedback
- Jahresgespräch
- Zielvereinbarung
- „lernen“ richtig Feedback zu geben
- jährliche Mitarbeiterbefragung

- Marathon
- Fußball
- Volleyball
- Fitnesscenter

Beförderung

- Verantwortung
- Vorbild sein
- Team leiten

„Es zählt nicht, wie lange du arbeitest. Sondern der Output steht im Fokus!“

Vertrauen

Weiterbildung > Learning

„Wir begleiten auf jeder Stufe des Karrierewegs.“

Flexibilität

- Ergebnisorientierung
- Worktime

„Workplace of the Future“

- modernste Infrakultur
- flexibles Arbeiten, auch von zuhause aus
- Kommunikationsflächen > Cafeterias

flexible Arbeitszeitmodelle gemeinsam durch unterschiedliche Lebensphasen

People Development and Career

- Mobilität — Projektverantwortung (inter) national Einsätze
- Klare Karrierewege und -ziele
- Coaching — Face 2 Face „meaningful conversation“
- Erfahrung und „training on the job“
- Auszeit — Beruf & Familie Karenz Aber „stay connected“



Vielfalt und gegenseitige Wertschätzung

Jedes Team ist so gut wie seine Mitglieder. In unseren Teams bringen wir die besten Player zusammen: exzellent ausgebildete, engagierte und weltoffene Kollegen. Mit ihren unterschiedlichen und interkulturellen Talenten, Fähigkeiten und Sichtweisen bieten sie die Leistungen, die unsere Kunden von uns erwarten. Und sie finden Lösungen, die auf der Vielfalt der Teamstruktur und auf gegenseitiger Inspiration und Wertschätzung basieren.

Aus diesem Grund ist „Diversity & Inclusiveness“, also Vielfalt und gegenseitige Wertschätzung, ein elementarer Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Er steht für unsere Überzeugung, dass sich Menschen aus unterschiedlichen Kulturen und Nationen, mit verschiedenen Lebenserfahrungen und -entwürfen gegenseitig ergänzen, inspirieren und motivieren - und dazu beitragen, eine leistungsfähigere und auch bessere Welt aufzubauen.

„Diversity & Inclusiveness“ bedeutet für uns auch, bewusst unseren weiblichen Nachwuchs zu fördern. Hier setzen wir auf unterschiedlichen Ebenen an, um sowohl unsere Führungskräfte von morgen zu fördern als auch bestehende Führungskräfte auf ihrem weiteren Weg zu unterstützen.

Mit dem „Navigator Training“ haben wir eine Möglichkeit gefunden, für weibliche Seniors und Manager eine Informationsplattform zu kreieren, die einen Austausch sowohl untereinander als auch mit bereits bestehenden weiblichen Führungskräften ermöglicht. Das Training unterstützt sie dabei, Ziele zu formulieren, Hürden abzubauen und von Erfahrungen zu lernen.

Für unsere jungen Managerinnen haben wir das „Female Partner Shadowing“ entwickelt, mit dem wir sie gezielt auf ihren nächsten Karriereschritt vorbereiten. Eines unserer spannendsten Projekte ist das Women's Leadership Program (WLP), das wir zusammen mit der Cranfield University entwickelt haben. Es richtet sich an unsere Senior-Managerinnen, die das Potenzial für eine Partnerschaft haben.

Wie wichtig das Thema Diversity langfristig ist, zeigt auch ein Blick auf die veränderten Kundenstrukturen, auf den demografischen Wandel, auf gesellschaftliche und kulturelle Veränderungen oder die rasanten technologischen Entwicklungen.

Unsere Unternehmenswerte weisen unsere Mitarbeiter auf einen fairen und respektvollen Umgang miteinander hin. Unsere „Diversity & Inclusiveness“-Strategie zielt im Kern auf die Etablierung einer Unternehmenskultur ab, die sämtliche Formen von Benachteiligung, Diskriminierung oder Exklusion gezielt bekämpft.

Diversity im Recruiting

Unsere „Diversity & Inclusiveness“-Strategie beginnt nicht erst in dem Moment, in dem neue Kollegen unserem Unternehmen beitreten. Bereits im Vorfeld - beispielsweise auf Messen und Karriereveranstaltungen - machen wir deutlich, dass wir ein Unternehmen sind, das Vielfalt fördert.

So setzt auch unser „women@EY - Building your brand“ auf der Ebene an, junge Studentinnen und Absolventinnen zu fördern und sie auf ihrem Karriereweg zu unterstützen. Mit diesem im letzten Jahr erstmals in Österreich durchgeführten Workshop möchten wir uns frühzeitig als attraktiver Arbeitgeber für Frauen positionieren und unserer Zielgruppe die notwendige Unterstützung auf ihrem Karriereweg anbieten. Der Workshop zielt darauf ab, den Austausch mit der jungen Zielgruppe zu suchen, Selbstbewusstsein zu schaffen und Einblicke in unser Unternehmen zu geben.

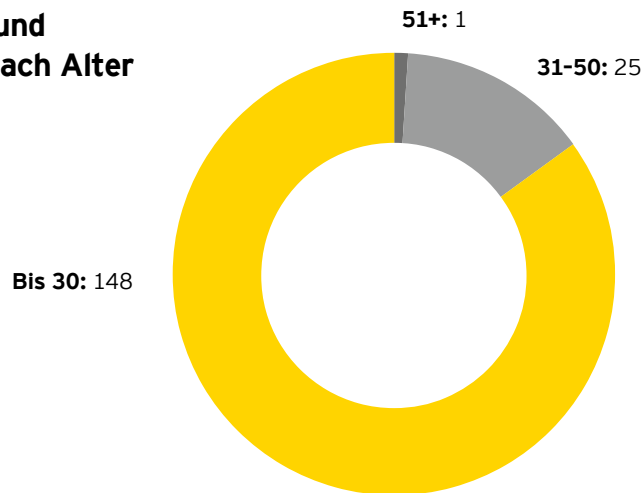
Starke Teams

Unsere Teams sind der Kern unseres Unternehmens und die Leistungen jedes Einzelnen formen unseren Erfolg zu einem großen Ganzen. Deshalb ist es bereits bei der Einstellung wichtig, dass neue Kollegen nicht nur gute Noten mitbringen, sondern gut in unsere Teams passen und sich durch ihre unterschiedlichen Stärken ergänzen.

Unser Anspruch „Building a better working world“ hat eine verlässliche Basis: unsere Leistungen, unsere Mitarbeiter und unsere starken Teams, die uns von unseren Mitbewerbern unterscheiden und mit denen wir weltweit exzellente Dienstleistungen liefern.

Es ist unser höchstes Anliegen, dass sich die besten Mitarbeiter für uns entscheiden - auch langfristig betrachtet. Deshalb bieten wir ihnen ein Arbeitsumfeld, in dem sie sich und ihre Talente entfalten und ihre persönlichen und beruflichen Ziele erreichen können. Dafür stellen wir eine offene, wertorientierte und internationale Unternehmenskultur sicher. Wir wollen, dass unsere Mitarbeiter erkennen, dass ihr Einsatz und ihr Engagement einen Mehrwert für die Wirtschaft, die Gesellschaft und nicht zuletzt auch für den Erfolg unseres Unternehmens bedeuten.

Neue Mitarbeiter und Geschäftsführer nach Alter (Gesamt: 174)



Neue Mitarbeiter nach Geschlecht



Fluktuation nach Geschlecht



Mitarbeiter nach Geschlecht und Alter

	Männer		Frauen		Bis 30		31-50		51+	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Mitarbeiter	256	40 %	389	60 %	397	62 %	227	35 %	21	3 %
Geschäftsführer	53	66 %	27	34 %	0	0 %	59	74 %	21	26 %
Gesamt	309	43 %	416	57 %	397	55 %	286	39 %	42	6 %

Unsere Top-5-Nationalitäten

25 Nationalitäten insgesamt



Platz 1
Österreich



Platz 2
Deutschland



Platz 3
Kroatien



Platz 4
Bosnien-Herzegowina



Platz 5
Ungarn und Rumänien



37 **gesprochene Sprachen**



Florian Henninger
Manager Tax Austria

„Die Chance, für einige Zeit nach Pittsburgh zu gehen, hat mir eine neue Perspektive eröffnet und meine Persönlichkeit und meine Arbeitsweise sehr geprägt. Gerade in der Steuerberatung ist ein internationaler Wechsel oft nicht einfach, aber ich konnte mich aufgrund des offenen Mindsets des Unternehmens rasch einleben und Fuß fassen. Ich schätze diesen offenen Umgang und die Diversität bei EY sehr, denn dadurch habe ich die Möglichkeit, mich immer wieder auf neue Situationen einzustellen und mich weiterzuentwickeln.“

Ausbildung und Karriere

Eine gute Aus- und eine kontinuierliche Weiterbildung sind der Grundstock für eine erfolgreiche Karriere. Mit unserem Personalentwicklungsprogramm EYU schaffen wir die dafür notwendige Basis. EYU stellt nicht nur ein einheitliches Rahmenkonzept bereit, sondern berücksichtigt auch die individuellen Stärken und Talente unserer Mitarbeiter. So stellen wir allen Kollegen jeweils einen Counselor zur Seite, der gemeinsam mit ihnen die für ihre Karriere notwendigen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen ermittelt und sie auf ihrem weiteren beruflichen Weg begleitet.

Neben den Halbjahres- und Jahresgesprächen gibt der Counselor seinem Counselee laufend Rückmeldung zu dessen Leistungen, wofür wir entsprechende Prozesse und Systeme eingerichtet haben. Im Geschäftsjahr 2014/15 nahmen unsere Mitarbeiter insgesamt 53.169 Stunden lang an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teil, pro Kopf sind das rund 73,3 Stunden.

Die Aus- und Fortbildung spielt bei der Entwicklung unserer Mitarbeiter eine zentrale Rolle. Wir unterstützen sie mit einem fundierten Schulungsprogramm, das auf ihre jeweilige Aufgabe zugeschnitten ist und ihnen die Kompetenzen und das Fachwissen vermittelt, das sie auf ihrem Karriereweg benötigen. Neben der formalen Aus- und Fortbildung konzentrieren wir uns verstärkt auf das Coaching und die Weitergabe von Erfahrungswissen.

Fester Bestandteil unseres Curriculums ist die Vermittlung und Verankerung unserer Unternehmenswerte und -richtlinien. Dazu gehören unser Global Code of Conduct, unsere Antikorruptionsrichtlinie und unsere globale Richtlinie zum Insiderhandel. Darüber hinaus stehen unsere „Diversity & Inclusiveness“-Werte sowie unser Nachhaltigkeitsengagement und -angebot fest auf dem Lehrplan.

Milestone Events

Jeder Hierarchiesprung ist auch eine Herausforderung: Man muss sich neu orientieren und in seine veränderte Rolle hineinwachsen. Mit unseren „Milestone Events“ helfen wir unseren frisch beförderten Mitarbeitern dabei. Bei diesen Veranstaltungen haben sie die Möglichkeit, Kollegen der gleichen Hierarchiestufe zu treffen und sich auszutauschen. Jedes Jahr treffen sich beim Global New Partner Program die neuen Partner des Unternehmens, um sich kennenzulernen, sich mit ihren neuen Aufgaben vertraut zu machen und sich von besonderen Menschen inspirieren zu lassen.

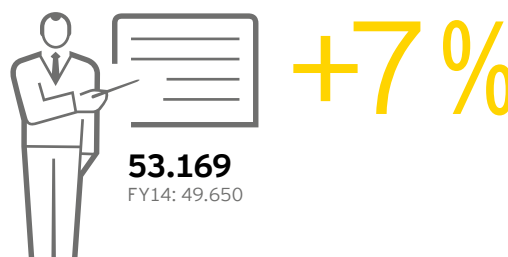
Vergütung und besondere Leistungen

Unsere Mitarbeiter sollen eine Vergütung erhalten, die wettbewerbsfähig ist, motiviert und ihre Leistung spürbar honoriert. Denn nur so gewinnen und halten wir die erstklassigen Kollegen, die wir suchen. Daher setzen wir auch alles daran, wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Denn nur dann können wir eine Vergütung anbieten, die unsere Kriterien für ein attraktives Gehalt erfüllen. Das Grundgehalt liegt in allen Mitarbeiterkategorien über dem Kollektivvertrag und ist nicht geschlechtsspezifisch differenziert. Unsere Gehaltspakete beinhalten:

- ▶ Worktime and Workplace Flexibility
- ▶ Gesundheit und Well-Being
- ▶ Unfallversicherung
- ▶ Smartphone
- ▶ diverse weitere Vergünstigungen

Alle Sozialleistungen stehen allen Mitarbeitern unabhängig von deren Arbeitszeit zur Verfügung.

Aus- und Weiterbildungsstunden



Mit EY in die Welt

Den Horizont erweitern, Neues kennenlernen und Erfahrungen machen, von denen man früher kaum zu träumen gewagt hat - das ist alles Teil unserer heutigen globalen Welt. Verschiedene Länder, unterschiedliche Kulturen und Erfahrungen fördern nicht nur die eigene Persönlichkeit, sondern helfen auch, die Karriere anzuschleichen. Auslandsaufenthalte stellen berufliche und persönliche Herausforderungen dar, die denjenigen, der sie meistert, einen großen Schritt nach vorn bringen.

Florian Henninger gehört zu jenen Menschen, die diese Herausforderung angenommen haben und sie erfolgreich meistern. Er hat sich für einen Auslandsaufenthalt in den USA entschieden und ist für insgesamt 15 Monate in der Tax-Abteilung im EY-Office in Pittsburgh tätig. Sein Netzwerk hat er vor Ort bereits erweitert und sich auch fachlich in einen neuen Bereich in der Steuerberatung vertieft.

Mobilität

Der Blick über den eigenen Tellerrand und Erfahrungen in anderen Ländern und Kulturen sind für die erfolgreiche Arbeit in einer globalen Welt mittlerweile unabdingbar. Mit unseren verschiedenen Mobilitätsprogrammen unterstützen wir unsere Mitarbeiter gezielt dabei, Erfahrungen im Ausland zu sammeln oder andere Service Lines und Branchen kennenzulernen. Unser Global Exchange Program bietet darüber hinaus die Möglichkeit, für 18 Monate ins Ausland zu gehen und dort zu arbeiten. Unser dreimonatiges New Horizons Program wendet sich an engagierte Assistants und Seniors.



Flexibilität

Flexibilität gibt unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, eine für sie optimale Balance zwischen beruflicher Anforderung und persönlicher Lebensgestaltung zu finden.

Mit unseren flexiblen „WorkSmart“-Arbeitsmodellen haben wir ein entsprechendes Angebot geschaffen. Es umfasst beispielsweise individuell vereinbarte Teilzeitmodelle, den kurzfristigen Ausgleich von Überstunden, die vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit oder Sabbaticals. Darüber hinaus haben unsere Kollegen die Möglichkeit, mobil oder auch von zu Hause aus zu arbeiten.

Zu unserem Anspruch, für unsere Mitarbeiter eine motivierende, inspirierende und ergebnisorientierte Arbeitsumgebung zu schaffen, gehört auch unser „Workplace of the Future“-Programm. Mit ihm berücksichtigen wir die verschiedenen Aspekte, die die Arbeit beeinflussen - angefangen von der Raumnutzung über den bestmöglichen Technologieeinsatz bis hin zu flexiblen Arbeitsmodellen.

Beruf, Karriere und Familie

Nach wie vor ist es gerade für viele (junge) Väter und Mütter eine große Herausforderung, Beruf und Karriere, Kinder und Familie miteinander zu vereinbaren. Aber auch die Pflege von Angehörigen und eine gleichzeitige Berufstätigkeit stellen die Betroffenen vor eine große Herausforderung. Wir helfen, die damit verbundenen Schwierigkeiten zu meistern.

Dafür haben wir unsere WorkSmart-Guideline erstellt, die unsere Mitarbeiter in unterschiedlichen Lebenssituationen unterstützen soll.

Unser „Diversity & Inclusiveness“-Ansatz impliziert auch Flexibilität. Denn so verschieden die Menschen sind, so unterschiedlich sind auch ihre Lebensentwürfe und -modelle. Wir wollen diese individuellen Bedürfnisse respektieren - mit dem Ziel, dass sich unsere Mitarbeiter wohlfühlen, dass sie motiviert sind und eine für sie optimale Balance zwischen beruflicher Anforderung und persönlicher Lebensgestaltung finden. Denn auch das gehört zu unserem Anspruch Building a better working world.

Um auch in Zukunft für unsere Mitarbeiter ein attraktives Arbeitsumfeld zu gewährleisten und ihnen auch in schwierigen Situationen zur Seite zu stehen, wurden im Zuge der Zertifizierung „audit berufundfamilie“ bereits die ersten strategischen Schritte formuliert und somit der Grundstein für eine langfristige Auseinandersetzung und Erarbeitung wichtiger Handlungsschritte in diesem Themenfeld gelegt.

In den nächsten drei Jahren gilt es, die geplanten Maßnahmen, die gemeinsam mit einer Fokusgruppe erarbeitet wurden, im Unternehmen umzusetzen, um in weiterer Folge die Zertifizierung ausgestellt zu bekommen.

Gesundheit und Well-Being

Der Stress am Arbeitsplatz ist zu einer allgegenwärtigen Herausforderung geworden. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter mit einer Vielzahl von Initiativen und Angeboten dabei, diese Herausforderungen zu bewältigen. Dazu dienen nicht nur unsere WorkSmart-Angebote, sondern auch unsere Programme und Initiativen, mit denen wir unseren Kollegen helfen, mit Stress und Belastung umzugehen, gesund zu bleiben und Arbeit und Wohlbefinden miteinander zu vereinbaren.

Arbeitspsychologische Belastungen wurden mit Arbeitsbewertungsskala-Gruppen in Workshops erhoben, analysiert und Maßnahmen daraus formuliert. Die Handlungsschritte sollen unseren Mitarbeitern dabei helfen, Belastungen am Arbeitsplatz zu minimieren und aktiv gegenzusteuern.

Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern auch Vorsorgeuntersuchungen, Ernährungsberatung, eine Gesundheitsstraße und geförderte Schutzimpfungen durch unsere Betriebsärztin.

Ein Gesundheitstag, der mit unterschiedlichen Untersuchungsschwerpunkten als Frühwarnsystem für körperliche Beschwerden dienen soll, wurde in diesem Jahr erstmals als Pilotprojekt am Wiener Standort durchgeführt. Neben der Durchführung einer Ist-Analyse stehen Experten unseren Mitarbeitern beratend und unterstützend zur Seite.

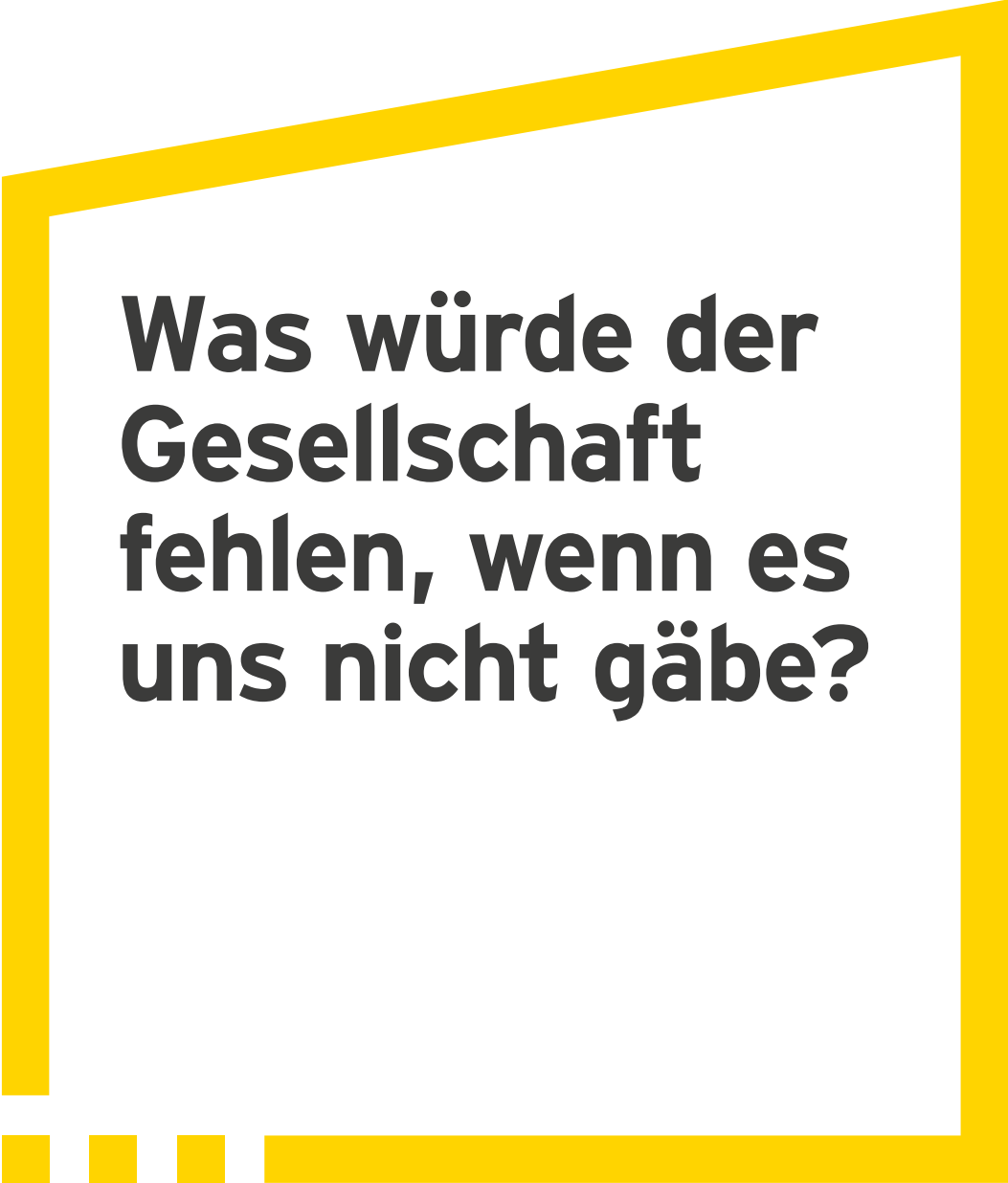
Zusätzlich helfen auch angebotene Workshops zu den Themen Energiemanagement und Work-Life-Balance dabei, in belastungsintensiven Zeiten den Energiehaushalt besser zu managen, Überlastungsreaktionen frühzeitig zu erkennen und präventiv Maßnahmen zu ergreifen. Einzelcoachings geben unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, auch anonym Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

Viele unserer Mitarbeiter finden den notwendigen Ausgleich zum Arbeitsalltag auch bei Fußball- oder Beachvolleyball-Trainings oder Laufveranstaltungen, die nicht nur die Fitness fördern, sondern auch den EY-Teamgeist stärken.

Lebenslange Verbindungen: EY-Alumni-Netzwerk

Über unser Alumni-Netzwerk bleibt der Kontakt zu unseren ehemaligen Kollegen erhalten. Die Tatsache, dass viele von ihnen Führungspositionen in der Wirtschaft, an Universitäten oder auch in staatlichen und gemeinnützigen Institutionen innehaben, erfüllt uns mit Freude und Stolz.

Regelmäßige Veranstaltungen bieten eine sehr gute Plattform, um sich weiter zu vernetzen, Kontakte aufzufrischen und Verbindungen zu halten.



**Was würde der
Gesellschaft
fehlen, wenn es
uns nicht gäbe?**



The better the question. The better the answer.
The better the world works.

Die Gesellschaft, in der wir leben

Wirtschaftliche Stabilität und wirtschaftliches Wachstum sind wesentliche Voraussetzungen für eine gut funktionierende Gesellschaft. Sie ist das Umfeld, in dem wir leben und arbeiten und in dem unsere Mitarbeiter, unsere Kunden und unsere Stakeholder agieren. Die Stabilität einer Gesellschaft und die Möglichkeiten, die sie dem Einzelnen eröffnet, beruhen zu einem großen Teil auf einer starken, sozial verantwortlichen und nachhaltig ausgerichteten Wirtschaft sowie auf guten Bildungschancen für alle.

EY Entrepreneur Of The Year™

Zum neunten Mal kürte EY Österreichs beste Unternehmer



Anzahl der Mitarbeiter der Teilnehmer in Österreich gesamt	3.641
Anzahl der Mitarbeiter der Teilnehmer international	5.315

EY Entrepreneur Of The Year Kategorien

Industrie und Hightech
Handel und Konsumgüter
Dienstleistungen
Sonderpreis der Generationen



World Entrepreneur Of The Year™

Ein Vertreter der Sieger repräsentiert Österreich bei der „World Entrepreneur Of The Year Award Ceremony“ in Monte Carlo. Im Juni 2015 waren das Werner Thallner, Friedrich Paul Lindner und Hermann Waltl von der EV Group GmbH.

Informationsauftrag von EY

- 60 Fach- und Trainingsveranstaltungen
- 1.900 Besucher
- 160 Vortragseinsätze
- 8 Publikationen und Magazine
- 10 Newsletter





Wir fördern unternehmerisches Denken und Handeln, setzen uns für Bildung und Ausbildung ein und stellen unser Know-how über die unterschiedlichsten Kanäle zur Verfügung, um die Funktionsweise wirtschaftlich relevanter Prozesse zu verbessern. Dabei engagieren wir uns weltweit und vor Ort, im Großen wie im Kleinen.

Die globale EY-Organisation nimmt beispielsweise seit über 15 Jahren am Weltwirtschaftsforum teil, ist Mitglied im United Nations Global Compact und hat sich verpflichtet, die zehn Prinzipien des Global Compact einzuhalten und zu fördern. Dazu gehören der Schutz der Menschenrechte, die Einhaltung und Sicherung gerechter und menschlicher Arbeitsstandards und -bedingungen, die Förderung umweltfreundlichen und nachhaltigen Denkens und Handelns sowie die Bekämpfung von Korruption. Darüber hinaus gehört EY zu jenen Unternehmen, die die UN-Grundsätze zur Stärkung der Rechte von Frauen am Arbeitsplatz, auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft unterzeichnet haben.

Entrepreneure unterstützen wir sowohl global als auch regional und lokal, beispielsweise durch den Wettbewerb Entrepreneur Of The Year. Auf lokaler Ebene engagieren wir uns an Fachhochschulen und Universitäten und setzen uns für eine gute Ausbildung ein. So haben viele unserer Partner und erfahrenen Mitarbeiter Lehraufträge an Fachhochschulen und Universitäten in ganz Österreich und halten Vorlesungen über Rechnungswesen, Konzernrechnungslegung, die International Financial Reporting Standards, Bilanzsteuerrecht, Besteuerung von Gesellschaften, Business Ethics, Umweltmanagement und Nachhaltigkeitsberichterstattung.

All unsere Initiativen, ob auf globaler, regionaler oder lokaler Ebene, haben eines gemeinsam: Wir wollen mit ihnen unser gesellschaftlich-soziales Umfeld spürbar verbessern - und zwar dort, wo wir mit unserem Wissen und unserer praktischen Erfahrung die größte Wirkung erzielen können.

Entrepreneurship und Innovation

Innovatives und weitsichtiges unternehmerisches Denken und Handeln ist ein wichtiger Motor für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung. Mit ihren Ideen und Produkten haben Entrepreneure nicht nur einen entscheidenden Einfluss auf ihr wirtschaftliches Umfeld, sondern sind häufig auch der Antrieb für positiven gesellschaftlichen Wandel.

Mit ihren Ideen, Produkten und Geschäftsmodellen geben Unternehmer nicht nur wichtige Impulse für den technischen und wirtschaftlichen Fortschritt, sondern schaffen auch neue Arbeitsplätze und sichern damit den gesellschaftlichen Wohlstand von morgen.

Wir brauchen verantwortungsbewusste Führungskräfte, die Herausforderungen, Trends und Veränderungen im externen Umfeld rechtzeitig absehen und ihre Unternehmen darauf einstellen. Wir brauchen Unternehmen, die sich freiwillig für dringende Probleme unserer Gesellschaft engagieren. Und wir brauchen Entrepreneure, die Verantwortung für diese Probleme übernehmen, die über die Grenzen ihrer Unternehmen hinausschauen und ihr Engagement nicht nur auf ihre eigene Unternehmenswelt beschränken.

Wir unterstützen diese Entrepreneure und Innovatoren dabei, ihre Geschäftsideen auf ein nachhaltiges wirtschaftliches Fundament zu stellen und erfolgreich in die Tat umzusetzen.

Der Entrepreneur Of The Year

Entrepreneure brauchen auf ihrem Weg zum Erfolg eine Plattform, die sie ins Licht der Öffentlichkeit rückt, die sie motiviert und die ihnen wichtige Kontakte für ihr weiteres Wachstum bietet. Mit dem von EY Global jährlich veranstalteten World Entrepreneur Of The

Year bieten wir dynamischen und innovativen Unternehmern ein solches Forum. Hier bringen wir Entrepreneure aus den verschiedensten Ländern, den unterschiedlichsten Branchen und mit den unterschiedlichsten Hintergründen zusammen. Die besten von ihnen erhalten den World Entrepreneur Of The Year Award, beispielsweise für die Entwicklung von innovativen Produkten, für besondere unternehmerische Leistungen oder für ihr herausragendes gesellschaftliches Engagement.

In Österreich richten wir den Wettbewerb Entrepreneur Of The Year seit genau zehn Jahren mit großem Erfolg aus und haben bereits rund 30 Unternehmer ausgezeichnet und über 100 Finalisten in unser internationales Netzwerk aufgenommen. So haben wir ein Umfeld geschaffen, in dem sich die Unternehmen austauschen und von den Erfolgsstrategien der innovativsten Firmen lernen können. Zusammen mit einer Jury wählen wir in drei Kategorien Unternehmer aus, die sich durch ihr herausragendes Engagement, ihre Mitarbeiterorientierung, ihre Innovationskraft und die Zukunftsfähigkeit ihres Geschäftsmodells auszeichnen. Das Auswahlverfahren und die Preisverleihung in der Wiener Hofburg machen den Wettbewerb Entrepreneur Of The Year zu einem Ereignis, das in Wirtschaft und Öffentlichkeit höchste Aufmerksamkeit findet.

Die NextGen Academy: Sprungbrett für die Entrepreneure von morgen

Mit der EY NextGen Academy bieten wir der nächsten Unternehmenslenkergeneration ein einzigartiges Trainingsprogramm an. Die mehrtägigen Kurse, die wir zusammen mit internationalen Business Schools durchführen, vermitteln theoretisches Wissen und bieten zugleich die Gelegenheit, sich gemeinsam mit praktischen Aufgaben auseinanderzusetzen und in der Gruppe Lösungen zu finden.

Darüber hinaus geht es darum, heikle Herausforderungen mit Mut, Kreativität und Teamspirit zu bewältigen. Mit unserer NextGen Academy geben wir den jungen Unternehmern von morgen die Gelegenheit, ihre eigenen Stärken und Potenziale zu entdecken, zusammen mit Gleichgesinnten Herausforderungen zu meistern und nicht zuletzt außergewöhnliche Persönlichkeiten zu treffen, von denen sie lernen können. Seit 2009 haben mehr als 450 Jugendliche und junge Erwachsene aus rund 55 Ländern an der NextGen Academy teilgenommen und von deren ganzheitlichem Ansatz intellektuell, emotional und auch praktisch profitiert. Mit dem EY NextGen Club und seinen Angeboten bieten wir darüber hinaus allen Alumni die Möglichkeit, auch nach den Workshops ihre persönlichen Netzwerke zu erweitern und strategische Allianzen aufzubauen.

„Wir holen die Crème de la Crème der Entrepreneure vor den Vorhang.“



Prof. Dr. Dieter Waldmann
Program Executive Director
EY Entrepreneur Of The Year Österreich

Ein Gespräch mit Waltraud Schinko-Neuroth und Prof. Dr. Dieter Waldmann über zehn Jahre Entrepreneur Of The Year in Österreich, ausgezeichnete Persönlichkeiten mit Strahlkraft, das „Vaterunser“ des Unternehmertums, Hidden Champions im Scheinwerferlicht und 85-jährige Mystery Shopper.

EY vergibt in diesem Jahr bereits zum zehnten Mal den Entrepreneur Of The Year, kurz EOY. Was zeichnet diesen Preis aus Ihrer Sicht aus?

Schinko-Neuroth: Dieser Preis ist etwas ganz Besonderes für Unternehmer. Er ist ein Symbol dafür, dass der Unternehmer ein Herz hat, dass er mitreißen kann und dass er vor allem seine Mitarbeiter begeistert. Für Unternehmer hat der Preis außerdem den großen Vorteil, dass sie sich sehr intensiv mit der eigenen wirtschaftlichen Basis auseinandersetzen. Man muss EY für diesen Preis wirklich Dank aussprechen, weil er die Leistungen von Unternehmern und ihren Einfluss auf die heimische Wirtschaft würdigt und einer breiten Öffentlichkeit präsentiert.

Waldmann: Wenn man gerade das Leuchten in Waltrauds Augen gesehen hat, sagt das eigentlich schon alles. Es ist diese unglaubliche Begeisterungsfähigkeit für das Unternehmertum in Österreich, die auch den EOY auszeichnet. Unternehmer sind in einer besonderen Situation, weil sie im Gegensatz zu Angestellten ihr ganzes Leben lang mit dem Unternehmen verbunden sind. Entrepreneure sind das Rückgrat der österreichischen Wirtschaft. Mit dem EOY wollen wir ihre außergewöhnlichen Leistungen würdigen und sie vor den Vorhang holen.

Warum vergibt EY diesen Preis?

Waldmann: EY hat diesen Preis 1986 in den USA eingeführt, damit nicht nur die ganz großen Unternehmen geehrt und vor den Vorhang geholt werden. Es gab damals keinen Preis, bei dem die Unternehmer selbst ausgezeichnet wurden. Außerdem zählen beim EOY nicht nur die betriebswirtschaftlichen Kennzahlen, sondern auch die Vision, die Zukunftsfähigkeit, wie man sich in der Gesellschaft verhält und was die Persönlichkeit des Entrepreneurs auszeichnet. Man bittet jene Menschen, von denen die Wirtschaft eines Landes lebt, vor den Vorhang. Wenn man sich die 33 Kategoriensieger in Österreich aus den letzten zehn Jahren ansieht, ist das einfach die Crème de la Crème des österreichischen Unternehmertums. Und die sind auch im internationalen Vergleich absolut top. Wir wissen aus Analysen, dass das Wachstum der EOY-Finalisten deutlich höher ist als der Durchschnitt. Das zeigt, dass wir die richtigen Unternehmer auszeichnen.

Welche Bedeutung hat die Auszeichnung für das Unternehmertum in Österreich?

Schinko-Neuroth: Für uns als Unternehmer ist der EOY eine tolle Möglichkeit zur Standortbestimmung. Der Vergleich mit hochklassigen Entrepreneuren zeigt sehr gut, wo man steht, wo man hinget und was man vielleicht auf diesem Weg noch besser machen kann. Es ist nicht normal, dass



Waltraud Schinko-Neuroth

Eigentümerin und ehemalige Vorstandsvorsitzende der Neuroth AG und Jurymitglied beim EY Entrepreneur Of The Year Österreich seit 2012

alles immer nach oben geht. Krisen gehören zum Unternehmertum dazu. Wichtig ist, wie der Entrepreneur damit umgeht. Das ist eine essenzielle Erkenntnis für Unternehmer, die der EOY mit sich bringt. Dazu kommt die Vorbildwirkung: Zu sehen, was Unternehmer in Österreich erreichen können und schon erreicht haben, ist auch eine große Motivation für junge Menschen, selbst den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen. Gerade in schwierigen Zeiten ist so ein Preis für uns Unternehmer enorm wichtig, weil er ein richtiges „Wir-Gefühl“ hervorruft.

Waldmann: Das kann ich voll und ganz unterschreiben. Außerdem zeigt der EOY die gesamte Palette an Erfolgen und Meilensteinen des österreichischen Unternehmertums. Die Quintessenz des EOY ist für mich, Hidden Champions, die es hierzulande zuhause gibt, ins Rampenlicht zu bringen.

Schinko-Neuroth: Und nicht nur das, man kommt ja sogar vor den Vorhang der Weltbühne. Ich hatte das Glück, Österreich beim World Entrepreneur Of The Year in Monte Carlo zu vertreten. Dort habe ich unglaublich spannende Persönlichkeiten kennengelernt, die weltweit unternehmerischen Erfolg haben. Ich habe dort Kontakte und Netzwerke geknüpft, die bis heute halten und die mir persönlich und dem Unternehmen wirtschaftlich unheimlich viel gebracht

haben. Das ist eine Chance, die wir in einem kleinen Land wie Österreich nicht so oft haben. Es gibt eine Weltbühne für Unternehmer, und da kann man als Österreicher dabei sein - mehr Motivation geht einfach nicht.

Frau Schinko-Neuroth, Sie haben im Jahr 2010 gewonnen - was hat Ihnen persönlich der Sieg gebracht?

Schinko-Neuroth: Extrem viel. Alle Finalisten des EOY werden automatisch in das internationale Unternehmernetzwerk von EY aufgenommen. Dieses Netzwerk ist etwas Einzigartiges, weil sich dort die Mitglieder quer über alle Landesgrenzen auf Augenhöhe begegnen und ihre Gedanken austauschen können, ohne ein Blatt vor den Mund nehmen zu müssen. Ich kenne kein anderes Netzwerk, das das bietet. Im operativen Geschäft hat man viel zu wenig Zeit, um zu überlegen, was die wichtigsten Schritte für die nächsten Jahre sind. Die Fragen in den Bewerbungsunterlagen zum EOY sind wie das Vaterunser des Entrepreneurs. Mich fasziniert es zu sehen, wie andere Unternehmer in gewissen Situationen handeln, wie sie strategisch vorgehen und wie sie die Zukunft sehen. Gerade ein Unternehmer neigt im Strudel des Tagesgeschäfts zur Betriebsblindheit - der EOY bringt ihn dazu, eine Inventur im Kopf zu machen und den roten Faden für das eigene Unternehmen bewusst niederzuschreiben.



Die Preisverleihung 2014

Bei der Siegerehrung am 9. Oktober 2014 in Wien erhielten Werner Thallner, Friedrich Paul Lindner und Hermann Waltl von der EV Group GmbH die Auszeichnung in der Kategorie „Industrie & Hightech“.

In der Kategorie „Dienstleistungen“ gewann Gerald Kiska von der Kiska GmbH, in der Kategorie „Handel & Konsumgüter“ wurde Carl Manner von der Josef Manner & Comp. AG ausgezeichnet.

Der Sonderpreis der Generationen wurde an Werner und Alexander Tessmar-Pfohl von der Sattler AG vergeben.

Das Managementteam der EV Group GmbH repräsentierte Österreich bei der „World Entrepreneur Of The Year 2014 Award Ceremony“ vom 3. bis 7. Juni 2015 in Monte Carlo.

Wenn Sie an die letzten zehn Jahre EOY zurückdenken: Welche Momente, Sieger oder Unternehmensgeschichten sind Ihnen besonders im Gedächtnis geblieben?

Schinko-Neuroth: Für mich als Unternehmerin sind das vor allem die zahlreichen spannenden Persönlichkeiten, die ich durch den EOY kennengelernt habe. Mit vielen halte ich auch heute noch Kontakt, bei manchen haben sich auch Freundschaften entwickelt. Gerade auf den Reisen und internationalen Events habe ich viele österreichische Unternehmer kennengelernt, die ich immer gerne treffe. Es sind die Gespräche und die Menschen, die mir besonders im Gedächtnis bleiben und die mich besonders beeindruckt haben.

Waldmann: Bei so vielen tollen Erlebnissen ist es für mich sehr schwer, ein bestimmtes herauszupicken. Ein herausragender Moment war aber sicher die Ehrung von Carl Manner letztes Jahr. Es hat eigentlich geheißt, er könne zehn Minuten an der Gala teilnehmen - und er war den ganzen Abend da und war unglaublich eloquent und lustig. Im Interview auf der Bühne hat er zum Beispiel gesagt, dass er zum Heindl gehe, wenn er Lust auf Schokolade habe. Da haben alle diese unglaubliche unternehmerische Begeisterung gespürt: Herr Manner betreibt auch mit 85 noch selbst „Mystery Shopping“.

Der EOY beinhaltet ja nicht nur den jährlichen Wettbewerb, sondern auch zahlreiche nationale und internationale Veranstaltungen für alle Finalisten und Sieger. Welches Erlebnis ist Ihnen hier besonders in Erinnerung geblieben? Was hat Sie beeindruckt?

Schinko-Neuroth: Am tollsten an den Reisen und Veranstaltungen ist, wie sehr man seinen Horizont erweitern kann. Man sieht, wie die Rahmenbedingungen in anderen Ländern sind, wie die Wirtschaft dort funktioniert und wie Unternehmer damit umgehen. Ich habe tolle Eindrücke sammeln können, weil man auf den Reisen wirklich zur Crème de la Crème der Unternehmer dieses Landes kommt. Auch die Betriebsbesichtigungen sind etwas ganz Besonderes, weil man hautnah erlebt, wie andere Unternehmen arbeiten, wie die politische Situation ist, welche Exportmöglichkeiten gegeben sind usw. Daraus kann man unglaublich viel lernen und Positives mitnehmen. Es ist toll, welche Kontakte EY zu Unternehmern in anderen Ländern herstellen kann. Von den unzähligen Gourmet-Highlights möchte ich gar nicht erst anfangen zu erzählen.

Waldmann: Für mich sind besonders die Vorbereitungen auf diese Reisen und Veranstaltungen interessant. Man sieht in jedem Land ganz deutlich, wie der kulturelle Zugang zu Unternehmern aus dem



EY Entrepreneur Of The Year Gala 2014: Standing ovation für Dr. Carl Manner, Sieger in der Kategorie Handel & Konsumgüter

Ausland ist. Man sieht auch, wie unterschiedlich die Organisation in unterschiedlichen Ländern funktioniert. Manche versprechen alles und tun wenig, andere versprechen fast nichts und betreiben dann einen unglaublichen Aufwand. Dadurch bekommen wir auch tiefe Einblicke, wie das Wirtschafts- und Geschäftsleben in anderen Ländern abläuft.

Nachdem wir die letzten zehn Jahre EOY haben Revue passieren lassen, zum Abschluss noch ein Blick in die Zukunft: Wie wird sich das Unternehmertum in Österreich in den nächsten zehn Jahren verändern? Wie wird es dann aussehen und funktionieren?

Schinko-Neuroth: Das ist eine gute Frage, die man sich als Unternehmer auch immer wieder stellt. Ich glaube, in Österreich steht den Unternehmern schon eine schwierige Zeit bevor. Aber ich glaube auch fest daran, dass die heimischen Unternehmer die Energie und die Fähigkeit haben, diese Phase gut und gestärkt zu überstehen. Wir haben es ja auch schon 2008 bewiesen. Am wichtigsten ist, dass Maßnahmen gesetzt werden, um wieder mehr Optimismus zu verbreiten und größeres Bewusstsein für Unternehmerr-

tum zu schaffen. Es gibt für österreichische Unternehmer in vielen Branchen immer noch große Wachstumschancen. Ich bin mir sicher: Die Unternehmen in Österreich, die schon viel geschafft und Hindernisse überwunden haben, werden in zehn Jahren auch noch erfolgreich auf dem Markt sein.

Waldmann: Auch in zehn Jahren werden sich Unternehmerpersönlichkeiten durch ähnliche Eigenschaften auszeichnen: Charakter, Mut, Führungsstärke, Begeisterungsfähigkeit, Selbstvertrauen, Überzeugungskraft. Wie erfolgreich ein Unternehmer in zehn Jahren sein wird, hängt ganz stark davon ab, wie er mit den wichtigsten Herausforderungen umgeht, die unser Wirtschaftssystem nachhaltig beeinflussen werden. Aus meiner Sicht sind das allen voran die Digitalisierung, die Verschmelzung der Welt zu einem großen Marktplatz, die zunehmende Urbanisierung und die effiziente Nutzung von Ressourcen. Entrepreneur sind und bleiben das Rückgrat der Wirtschaft. Sie schaffen Arbeitsplätze und entwickeln neue, innovative Produkte und Dienstleistungen. Das ist heute so und das wird in zehn Jahren auch noch so sein.

Wo Gleichstellung nicht gefördert wird, gibt es Diskriminierung



Anna Theresa Gigov (rechts),
Program Lead EY Women's Network Austria und
Brigitte Ederer (links),
Vorsitzende des Aufsichtsrats der ÖBB-Holding AG und
Sprecherin beim letzten All EYes on Women Event

Anna Theresa Gigov, Program Lead EY Women's Network Austria, über Aufholbedarf bei der Gleichstellung von Männern und Frauen, Frauenförderung als ökonomischer Erfolgsfaktor und was EY mit der Initiative „Women. Fast Forward“ bewegen möchte.

Auf dem Weg zur Gleichberechtigung hat sich in vielen gesellschaftlichen Bereichen in den letzten Jahren und Jahrzehnten in Österreich schon viel getan: Die Erwerbstätigkeit von Frauen ist in den letzten 20 Jahren auf 71 Prozent gestiegen, seit der Jahrtausendwende ist der Frauenanteil bei den jährlichen Universitätsabschlüssen konstant höher als jener der Männer, und in vielen Unternehmen ist ein Mentalitätswandel hin zu mehr Frauenförderung erkennbar. Gleichzeitig gibt es aber auch zahlreiche Bereiche des Gesellschafts- und Wirtschaftslebens, in denen dieser Wandel noch nicht beziehungsweise nicht ausreichend angekommen ist.

Wo die Gleichstellung nicht gefördert wird, werden Frauen diskriminiert. Die aktuelle Anzahl der weiblichen Vorstandsmitglieder und die großen Gehaltsunterschiede belegen dies. Das Problem liegt weniger in der vorsätzlichen Diskriminierung als vielmehr in einzementierten Verhaltensweisen. So kann zum Beispiel die „Gender Blindness“, bei der Unterschiede zwischen Männern und Frauen einfach ignoriert werden, das Fortkommen von Frauen hemmen und langfristig dafür sorgen, dass sie bestimmte karrierefördernde Projekte oder Positionen gar nicht bekommen.

Österreich belegt Platz 68 im Gender Gap Index bezüglich der Erwerbstätigkeit von Frauen. Hebt man die Erwerbstätigkeit von Frauen auf das Niveau der Männer an, die am Arbeitsmarkt tätig sind, so steigt auch das Bruttoinlandsprodukt. Tut man dies nicht, lässt man wertvolles wirtschaftliches Wachstumspotenzial außer Acht und verschlechtert die Wettbewerbsfähigkeit einer ganzen Volkswirtschaft.

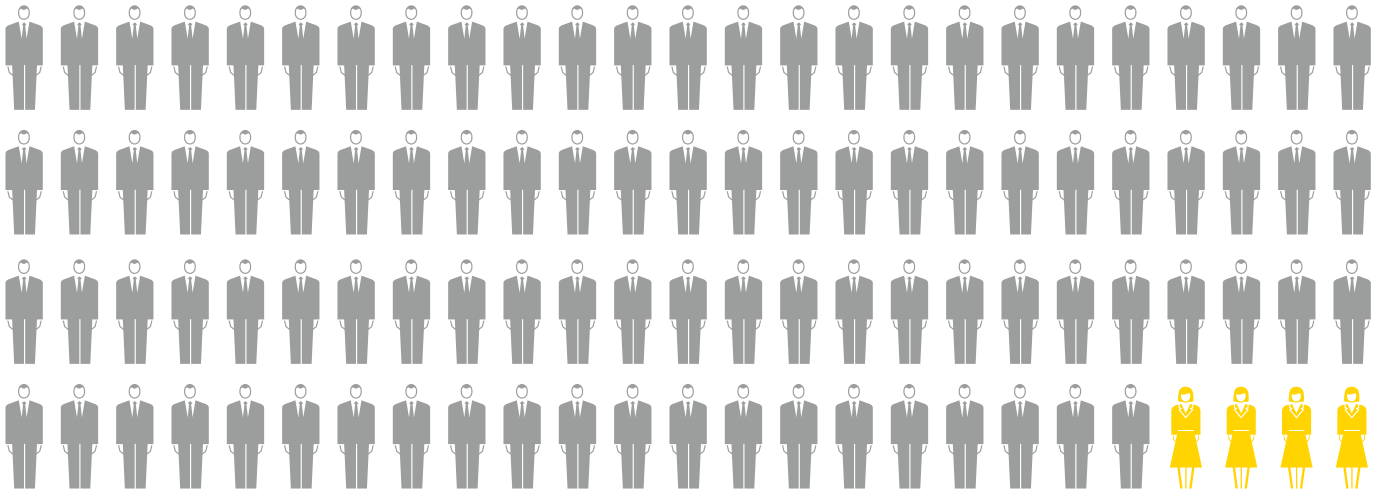
Studien belegen, dass Unternehmen mit Frauen im Vorstand bessere Ergebnisse erzielen als jene, die ausschließlich Männer im Vorstand haben - es ist also ein ökonomischer Imperativ für jede Unternehmensführung, an der Gleichstellung von Frauen zu arbeiten.

Der War for Talent hat die österreichischen Betriebe erreicht und wird sich weiter zuspitzen. Bemüht sich Österreich nicht um die Gleichstellung von Frauen, kann es sein, dass Universitätsabsolventinnen in andere Länder übersiedeln, die bei diesem Thema bereits weiter sind, z. B. nach Skandinavien. Diese Abwanderung von Fachkräften würde den War for Talent verschärfen, was einen Wettbewerbsnachteil für den österreichischen Markt nach sich zöge. Gleichstellung von Frauen kommt nicht nur Frauen zugute, sondern der gesamten Gesellschaft. Die Gleichstellung von Frauen ist daher kein Frauenthema, sie ist ein Gesellschaftsthema.

80 Jahre bis zur Gleichstellung sind zu lang - EY hat deshalb zusätzlich zu seinen globalen Aktivitäten eine eigene Initiative in Österreich gestartet, um diesen Prozess zu beschleunigen.

Wenn sieben von acht der im Wiener Börse Index notierten Unternehmen rein männliche Vorstände haben und Studien belegen, dass Unternehmen mit Mixed Leadership deutlich bessere Unternehmensergebnisse erzielen, dann verschenkt Österreichs Wirtschaft aktuell Potenzial.

Wir möchten Unternehmen darauf aufmerksam machen, dass es nicht nur um die Förderung von Frauen geht, sondern auch um wirtschaftliche Chancen, die genutzt werden sollten. Ziel unserer Initiative ist es, Aufholbedarf aufzuzeigen, Diskussionen anzuregen und so im Sinne unseres Anspruchs „Building a better working world“ zu einem Wandel beizutragen, der unserer gesamten Gesellschaft zugutekommt.



Neun von 214 Vorstandsmitgliedern der im Wiener Börse Index notierten Unternehmen sind weiblich (4%). Von diesen neun Frauen sind zwei Vorstandsvorsitzende.



60 %

Sechs von zehn
Universitätsabsolventen in
Österreich sind Frauen.



35 %

In 35 Prozent der Aufsichtsräte aller im Wiener
Börse Index notierten Unternehmen sind
auch Frauen vertreten - rund zwei Drittel sind
ausschließlich mit Männern besetzt.



24 %

Frauen verdienen in Österreich
durchschnittlich um 24 Prozent
weniger als Männer.

80 Jahre

80 Jahre wird es laut dem Global Gender Gap Report des World Economic Forum dauern, bis die Gleichstellung von Frauen am Arbeitsplatz erreicht sein wird - also im Jahr 2095.



Platz 36

Österreich belegt beim Gender Gap Index 2014 des World Economic Forum Platz 36 von 142 untersuchten Ländern. Die Nachbarn Schweiz und Deutschland belegen die Plätze 11 und 12. Die vorderen Plätze sind fest in der Hand der skandinavischen Länder.

Women. Fast Forward

In Österreich verfolgt EY mit der Initiative „Women. Fast Forward“ zur Förderung von Frauen zwei Ansätze: Zum einen gibt EY gesellschaftliche Impulse durch regelmäßig durchgeführte eigene Studien und Analysen, die wir der Öffentlichkeit als Diskussionsgrundlage zur Verfügung stellen. Zum anderen schaffen wir mit dem EY Women's Network ein Forum, mit dem wir die Vernetzung und den Austausch von Frauen in Führungspositionen in Österreich fördern.

Zu diesem Zweck haben wir unter dem Titel „All EYes on Women“ eine Veranstaltungsreihe mit regelmäßigen Podiumsdiskussionen, Fachvorträgen, Trainings oder Netzwerktreffen gestartet. Dort tauschen sich hochkarätige Gäste und Sprecherinnen über aktuelle Fragestellungen zu den Themen Gleichstellung und Frauenförderung aus.

Pro-bono-Arbeit und Volunteering





Unser Bildungsauftrag: Experten vermitteln Fachwissen

Wir verfügen über ein weltweites Netzwerk hoch qualifizierter Fachleute: 725 Mitarbeiter in Österreich und mehr als 212.000 auf der ganzen Welt stellen ihr exzellentes Know-how nicht nur in der Zusammenarbeit mit unseren Kunden, sondern auch zum Wohl der Gesellschaft zur Verfügung.

Getreu unserem Leitgedanken „Building a better working world“ bieten unsere Experten regelmäßig Weiterbildungsprogramme, Trainings und Fachveranstaltungen an, die Interessierte kostenlos besuchen können. Damit unterstreichen wir unser Selbstverständnis als aktiver Gestalter des Wirtschaftslebens und leisten einen Beitrag zur Verbesserung wirtschaftlich relevanter Prozesse und zum Aufbau von Vertrauen in das Wirtschaftssystem.

Allein in Österreich haben wir im abgelaufenen Jahr 60 kostenlose Fachveranstaltungen abgehalten und dort unser Expertenwissen an rund 1.900 Besucher weitergegeben. Im Schnitt waren unsere Fachleute aus Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Managementberatung und Transaktionsberatung im vergangenen Jahr über 160-mal bei kostenlosen Schulungen und Weiterbildungen im Einsatz.

Aber auch der Verantwortung gegenüber der nächsten Generation sind sich unsere Mitarbeiter bewusst. Sie engagieren sich als Lehrbeauftragte und Gastvortragende an heimischen Universitäten und Fachhochschulen.

Unser Informationsauftrag: Know-how zum Nachlesen

Auch abseits unserer Fachveranstaltungen bereiten unsere Experten Informationen auf und vermitteln ihr Fachwissen: Insgesamt gibt EY regelmäßig rund zehn eigene elektronische Newsletter sowie acht Magazine heraus, die wir in Österreich kostenlos an Kunden und Interessierte verschicken. Rund die Hälfte der Magazine beschäftigt sich mit internationalen Themen und Entwicklungen, die andere Hälfte bereiten wir speziell für den österreichischen Markt auf:

- ▶ Tax & Law Magazine: aktuelle Informationen und Hintergrundberichte über Neuerungen bzw. Veränderungen bei (steuer-) rechtlichen Regelungen und Vorgaben
- ▶ Entrepreneur: Porträts und Reportagen der beeindruckendsten und spannendsten Unternehmerpersönlichkeiten Österreichs
- ▶ Finance Magazine: Neuigkeiten und Informationen über aktuelle Entwicklungen in der Finanzindustrie
- ▶ Performance Magazine: Insights und Hintergrundanalysen für Entscheider zur Verbesserung der Unternehmens-Performance

- ▶ Reporting Magazine: Hintergrundinformationen und aktuelle Studien zu Unternehmenssteuerung und Finanzberichterstattung

- ▶ Exceptional: internationales Magazin mit Fokus auf Unternehmens- und Unternehmerporträts und -geschichten

- ▶ EY Scout: internationales Magazin über aktuelle Neuerungen in der internationalen Rechnungslegung

- ▶ Tax Insights for business leaders: aktuelle Informationen und Hintergrundberichte über Neuerungen bzw. Veränderungen bei internationalen (Steuer)rechtlichen Regelungen und Vorgaben

Mit diesen von unseren Fachexperten aufbereiteten Informationen wollen wir informieren und aufklären und so - ganz im Sinne unseres Anspruchs „Building a better working world“ - einen Beitrag für ein funktionierendes Wirtschaftssystem leisten.

Unser Verbesserungsauftrag: Probleme erkennen und lösen

Nur wer wirtschaftliche Funktionsweisen versteht, kann sie auch verbessern. Aus diesem Grund hinterfragen und analysieren wir mit unseren zahlreichen Studien Entwicklungen und Verhältnisse in unterschiedlichen relevanten Bereichen des Wirtschaftssystems. Jedes Jahr erstellen die Experten von EY entweder selbst oder in Zusammenarbeit mit externen Instituten mehr als 200 eigene Studien, die wir der Öffentlichkeit kostenlos zur Verfügung stellen. Damit wollen wir etwaige Probleme identifizieren und durch unser Know-how Lösungsstrategien entwickeln bzw. vermitteln. Durch unsere tief gehenden Analysen tragen wir dazu bei, die Funktionsweise wirtschaftlich relevanter Prozesse zu verbessern.

Unser soziales Engagement

Unser Anspruch, die Gesellschaft positiv mitzugestalten und zu verbessern, wird von allen Mitarbeitern an allen Standorten gelebt. Das zeigen nicht nur unsere Pro-bono-Aktivitäten bei Weiterbildungen und Trainings, sondern auch unsere vielen sozialen Projekte, bei denen sich die Mitarbeiter von EY Österreich regelmäßig gerne engagieren.

Deshalb fördert EY auch die Eigeninitiative von Mitarbeitern und Teams. Ein Beispiel dafür ist die Initiative „Kochen für die Gruft“. Auch in diesem Jahr haben zahlreiche EY-Teams als Kochgruppen für die armutsgefährdeten oder obdachlosen Menschen in der sozialen Einrichtung der Caritas gekocht. Die Zutaten werden von den Mitarbeitern besorgt und in die „Gruft“ mitgenommen, EY übernimmt die Kosten für den Einkauf.

Warum engagierst du dich als Vortragender bei Veranstaltungen?



„Zum einen ist es mir ein Anliegen, zur Ausbildung der Studenten beizutragen und damit auch für den ‚Nachwuchs‘ zu sorgen, den wir gerade in unserer Branche – sowohl bei Kunden als auch bei Beratern – benötigen. Zum anderen zwingt es einen selbst dazu, sich regelmäßig mit den Grundsatzfragen zu beschäftigen, up to date zu bleiben, den Überblick zu bewahren und Fragen beantworten zu können, die von Leuten gestellt werden, die nicht aufgrund der langjährigen Beschäftigung mit Steuerrecht ‚Scheuklappen‘ tragen.“

Markus Stefaner

Partner Tax und Lehrbeauftragter für Steuerrecht an der WU Wien

„Ich engagiere mich als Vortragende bei Veranstaltungen, um mein Wissen weiterzugeben und mich mit dem Publikum auch laufend auszutauschen – so bekommt man ein gutes Feedback, welche Themen die Kunden beschäftigen.“

Kristina Webernig

Manager Financial Accounting Advisory Services und Vortragende beim EY Scout





„Die Ausbildung junger Menschen ist eine wichtige Investition in die Zukunft unserer Gesellschaft. Als Professional Service Firm sind die Mitarbeiter unser wichtigstes Kapital. Es macht mir Freude, junge und engagierte Studenten oder auch Mitarbeiter früh in deren Laufbahn zu begleiten und zu entwickeln. Ich gebe gerne fachliches Know-how weiter und teile meine Praxiserfahrungen mit den Studenten bzw. Mitarbeitern. Darüber hinaus sammle ich im Rahmen meiner Vortragstätigkeit auch immer neue Erfahrungen, die eine Bereicherung für meine Persönlichkeit darstellen.“

Isabelle Vollmer

Managing Director Assurance und Vortragende an der FH Wien im Bachelor-Studiengang Finanz-, Rechnungs- und Steuerwesen



„Mich motiviert vor allem, das erworbene Wissen und meine persönlichen Erfahrungen aus spannenden EY-Projekten mit einem engagierten Publikum zu teilen. Im Gegensatz zum klassischen Lehrerberuf hat man als Vortragender bei fachspezifischen Veranstaltungen den Vorteil, dass das Auditorium an den ausgewählten Themen Interesse zeigt und kritische Diskussionen und offene Dialoge branchenübergreifend in einer oftmals ungezwungenen Atmosphäre stattfinden können.“

Rainer Kaufmann

Senior Manager Financial Services Advisory und Vortragender beim Solvency II Business Breakfast von EY

Was willst du mit deinen Vorträgen erreichen?



„Es ist wie in meinem Garten. Ich setze Samen – viele gehen auf, aber nicht alle. Ich vermittele Bewusstsein dafür, dass wir mit einseitiger Profitmaximierung gemeinsam an die Grenzen des Planeten kommen. Aber ich vermittele auch Fallbeispiele und Methoden, die zeigen, dass sich ethisches Verhalten auch betriebswirtschaftlich langfristig auszahlt.“

Christine Jasch

Senior Manager Climate Change & Sustainability Services und Dozentin am Institut für ökologische Wirtschaftsforschung

„Ich möchte meine umfangreichen Erfahrungen im Bereich Umsatzsteuer weitergeben und den Teilnehmern gleichzeitig vermitteln, dass sie bei schwierigen Problemstellungen, die sie selbst nicht lösen können, von meinem Team und mir bei EY bestens unterstützt werden können.“

Ingrid Rattinger

Partner Tax und Vortragende bei den EY Tax & Law Updates



„Ich möchte, dass die Zuhörer nach dem Vortrag das Gefühl haben, ihre Zeit sinnvoll investiert zu haben. Sie sollen etwas mitnehmen, das ihnen bei ihrer eigenen Arbeit hilft.“

Dominik Permanschlager

Senior Manager Financial Accounting Advisory Services und Vortragender beim EY Scout



„Mein Ziel ist ganz klar: Ich möchte den Teilnehmern die jeweiligen Themen einerseits möglichst spannend und damit kurzweilig präsentieren. Andererseits stelle ich den Anspruch an mich selbst, dass die zu vermittelnden Lerninhalte immer auf dem aktuellen Stand sind. Für die Diskussion muss dabei immer genügend Zeit bleiben!“

Gerhard Steiner

Executive Director Tax und Vortragender an den Universitäten Wien und Linz sowie für die OECD, die EU und diverse internationale Steuerverwaltungen



„Ich will unseren Kunden ihre tägliche Arbeit erleichtern, indem ich bei meinen Vorträgen Hilfestellung zu aktuellen steuerlichen Risiken und Optimierungspotenzialen biete.“

Susanne Schriebl

Manager Tax und Vortragende bei den EY Tax & Law Updates



Unser Engagement für nachhaltiges Wirtschaften



Brigitte Frey

Climate Change and Sustainability Services (CCaSS)
Leader Österreich

Integrierte Strategien und vernetztes Denken gehören zu den ganz großen Herausforderungen, denen wir uns stellen müssen. Wir bei EY nehmen diese Herausforderung an und wollen mit unserem vielfältigen Engagement für nachhaltiges Handeln eine Vorbildfunktion einnehmen.

Die Themen Klimawandel und Nachhaltigkeit gewinnen immer mehr an Bedeutung und schaffen gleichzeitig neue Möglichkeiten für Unternehmen, Kosten zu senken und den Umsatz zu steigern. Sie bergen jedoch auch neue Risiken: von einer potenziellen Schädigung der Marke und der Reputation über rechtliche Haftungsfragen bis hin zu aufsichtsrechtlichen Vorschriften.

Unternehmensverantwortliche in aller Welt sind sich bewusst, dass das Prinzip der Nachhaltigkeit nicht isoliert betrachtet werden kann - wir teilen dieses Verständnis. EY verwendet bei der Leistungserbringung einen ganzheitlichen Ansatz, mit dem wir unseren Kunden helfen, die richtige Balance zwischen Risiken und Chancen zu finden. Wir haben Leistungen in Bezug auf Klimawandel und Nachhaltigkeit in allen Service Lines integriert. So sind wir in der Lage, umfassende Lösungen bereitzustellen, die unseren Kunden den Umgang mit komplexen Fragestellungen zur Nachhaltigkeit erleichtern.

Climate Change and Sustainability Services

Durch das Netzwerk unserer Climate Change and Sustainability Services helfen wir unseren Kunden dabei, ihr Unternehmen auf einen nachhaltigen Kurs zu bringen. Wir kennen die geschäftlichen und aufsichtsrechtlichen Risiken und Chancen, entwerfen Strategien, entwickeln Pläne für das Carbon-Management und unterstützen unsere Kunden bei der Überwachung der Performance.

Seit Anfang 2012 ist EY in Österreich als Umweltgutachterorganisation nach der europäischen EMAS-Verordnung zugelassen. Im Zulassungsumfang sind vor allem die Lebensmittelindustrie, die Energieerzeugung und Finanzdienstleistungen enthalten. Die Begutachtung von Organisationen nach der europäischen EMAS-Verordnung inklusive der Zertifizierung nach der internationalen Norm ISO 14001 sowie die Prüfung von Nachhaltigkeits-/CSR-Berichten nach den Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI) sind einer unserer Geschäftsbereiche.

Sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene ist EY in die Entwicklungen von Richtlinien für verantwortungsvolle Unternehmensführung und Nachhaltigkeitsberichterstattung aktiv eingebunden. Dies betrifft das World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), die GRI, das International Integrated Reporting Council (IIRC) und die Nachhaltigkeitsgruppe der Fédération des Experts Comptables Européens (FEE) in Brüssel.

Ebenso wichtig ist für uns der Dialog mit unseren Stakeholdern und der Gesellschaft. EY engagiert sich in nationalen und weltweiten Netzwerken, um Wissensaustausch und nachhaltige Initiativen zu fördern. Foren wie RespACT und der Ausschuss für Umweltfragen und Aspekte der nachhaltigen Entwicklung an der Kammer der Wirtschaftstreuhänder, der jährlich die Austrian Sustainability Reporting Awards (ASRAs) vergibt, bilden die Plattform für interdisziplinäre Diskussionen.

EY ist auch in der Kammer der Wirtschaftstreuhänder im Nachhaltigkeitsausschuss prominent vertreten. Brigitte Frey und Christine Jasch sind weiters in der Subarbeitsgruppe des Fachsenats für Unternehmensrecht und Revision, welche die Stellungnahmen zur Richtlinie für Angaben nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen vorbereitend koordiniert, vertreten.



EY Österreich ist GRI Certified Training Partner

Nachhaltigkeitsberichterstattung ist ein wichtiger Bestandteil einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Sie darf daher nicht nur auf dem Papier stattfinden, sondern muss vor allem in den Köpfen der Entscheider verankert werden. Nachhaltigkeitsberichterstattung unterstützt die zielgerichtete interne Information über negative bzw. positive Auswirkungen der unternehmerischen Tätigkeit und ermöglicht zugleich Maßnahmenmanagement und transparente Kommunikation an die Stakeholder. Der Leitfaden der Global Reporting Initiative (GRI) ist der weltweit am weitesten verbreitete Standard zur Nachhaltigkeitsberichterstattung. Als einzige Gesellschaft in Österreich haben wir uns als zertifizierter GRI-Trainingspartner qualifiziert und bieten verschiedene Trainings an. Darin erfahren die Teilnehmer, wie der GRI-Leitfaden aufgebaut ist und wie er effektiv im Rahmen der eigenen Nachhaltigkeitsberichterstattung genutzt werden kann.

Unsere Umwelt: ein Beitrag für die Welt von morgen

Für uns bedeutet gesellschaftliche Verantwortung nicht nur die aktive Unterstützung der Weiterentwicklung unseres sozialen Umfelds, sondern auch der bewusste Umgang mit den natürlichen Ressourcen unserer Umwelt. Nachhaltiges Denken ist immanenter Bestandteil unseres täglichen Handelns - denn wir wollen nicht nur für die nächste Generation von Unternehmen sorgen, sondern auch unseren Teil zu einer lebenswerten Welt von morgen beitragen.

Um dieses Ziel zu erreichen, helfen wir zum einen unseren Kunden dabei, ihre Organisationen nachhaltig weiterzuentwickeln; zum anderen sehen wir die Verantwortung aber auch bei unserer Organisation selbst. Dem Thema Umweltmanagement haben wir aus diesem Grund ein eigenes Kapitel gewidmet.



„Wir möchten größtmöglichen Nutzen für Mitarbeiter, Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft schaffen.“



Harald Hagenauer
Head of Investor Relations, Österreichische Post AG

Harald Hagenauer, Head of Investor Relations, Österreichische Post AG, über Nachhaltigkeit als Teil der Unternehmensstrategie, die Verantwortung eines österreichischen Leitbetriebs, Antworten auf Anforderungen des Kapitalmarktes und den Mehrwert einer externen Prüfung.

Welchen Mehrwert zieht die Post aus ihrem Nachhaltigkeitsengagement?

Das Nachhaltigkeitsengagement ist untrennbar mit unserer Unternehmensstrategie und dem Kerngeschäft der Post verknüpft. Konsequentermaßen schätzen wir die ökologischen, sozialen und gesellschaftlichen Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit ab. Damit ist es uns möglich, Chancen und Risiken früh zu erkennen. Dadurch heben wir uns gegenüber den Mitbewerbern ab und können den Kunden einen Mehrwert bieten.

Wie wirken sich die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Post auf Umwelt und Gesellschaft aus?

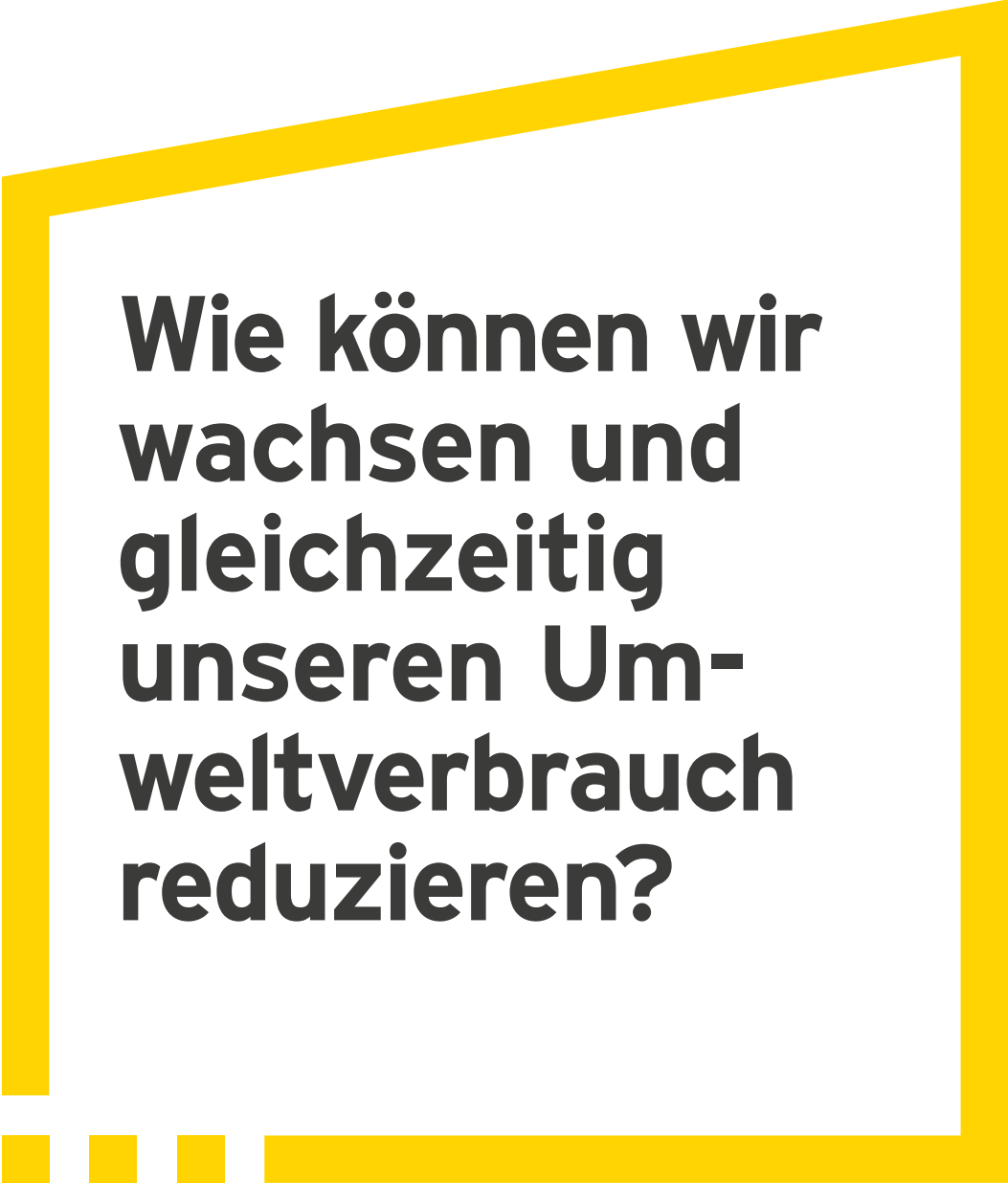
Als Universaldienstleister ist die Post nicht nur ein wichtiger österreichischer Leitbetrieb, sondern auch ein Unternehmen, das seit vielen Jahren mit seinen Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft verantwortungsvoll umgeht. Unser Verständnis ist, größtmöglichen Nutzen für die vier Schwerpunktbereiche Mitarbeiter, Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft zu schaffen. Die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit werden jährlich am Roundtable mit unseren Stakeholdern diskutiert. Daraus leiten wir Ziele und Maßnahmen ab, die wir konsequent verfolgen.

Warum veröffentlicht die Post einen Nachhaltigkeitsbericht - was ist der Nutzen?

Die Post AG berichtet bereits seit 2007 über ihre Nachhaltigkeitsleistungen. Wir sehen den Nutzen durch den Aufbau eines strengen Controllings und den Fokus auf die wichtigsten Leistungszahlen als Basis für unseren Bericht. Ebenso schaffen wir mit dem Bericht Transparenz. Damit gelingt der Interessenausgleich zwischen den unterschiedlichen Erwartungshaltungen unserer Stakeholder besser. Nachdem wir bereits in den vergangenen Jahren nach GRI G3.1 berichtet haben, wenden wir in diesem Jahr erstmalig die GRI-G4-Leitlinien an und liefern damit weiterhin vergleichbare und transparente Informationen nach internationalen Standards. Wir sehen dies als wichtige Antwort auf die Anforderungen des Kapitalmarktes.

Was sind Ihre Erfahrungen aus der Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts? Welchen Mehrwert hat die Prüfung?

Wir schätzen das qualifizierte Feedback zu unserer Performance. Natürlich profitieren wir aber auch von der erhöhten Glaubwürdigkeit eigener Darstellungen nach außen. Es ist auch offensichtlich, dass die externe Prüfung das Bewusstsein im Unternehmen bei den Kolleginnen und Kollegen in den Fachabteilungen forciert.

A large yellow frame graphic that is tilted at the top. It consists of a thick yellow border that forms a rectangle with a slightly slanted top edge. The text is centered within this frame.

**Wie können wir
wachsen und
gleichzeitig
unseren Um-
weltverbrauch
reduzieren?**



The better the question. The better the answer.
The better the world works.

Unser Umweltmanagement

Umweltbewusstes Handeln beginnt bei jedem Einzelnen. Wir setzen alles daran, unsere Mitarbeiter für ein nachhaltiges Denken und Handeln in ihrem Alltag zu sensibilisieren. Wir sind davon überzeugt, dass beim Engagement für umweltverträgliches Leben und Wirtschaften jeder Einzelne bei sich selbst beginnen sollte. Um unser anspruchsvolles Ziel, umweltbewusst zu arbeiten, auch zu erreichen, haben wir ein Umweltmanagementsystem nach EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) und ISO 14001 eingeführt. Wir sind die erste österreichische Prüfungs- und Beratungsorganisation, die über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem verfügt.

Highlights 2015

Büroflächen in Österreich

11.879 m²
FY14: 11.879 m²



Abfall in Wien



51,87 t
FY14: 50,97 t

Treibhausgasemissionen

1.041
Tonnen CO₂e
FY14: 879



476 t

**Dienstwagen inkl.
Privatfahrten**
FY14: 462



207 t

**Strom-, Wärme-
und Kälte-
energieverbrauch¹**
FY14: 79 t



358 t

**Reise-
tätigkeiten²**
FY14: 338 t

¹ Der Wärme- und Energieverbrauch wurde erstmalig im FY 15 erhoben. Die CO₂e-Emissionen im Scope 2 sind daher nicht mit den Vorjahreswerten vergleichbar

² seit 2014: neben Emissionen der Flüge und Zugfahrten auch Emissionen der Mietfahrzeuge

Das EY-Umweltmanagementsystem

Unser Bekenntnis zu einem ressourcenschonenden Bürobetrieb

Wie lebenswert die Welt von morgen ist, entscheidet sich heute. Wir übernehmen Verantwortung. Wie, das haben wir in unserem EY-Umweltmanagementsystem nach EMAS und ISO 14001 festgelegt.

Umweltpolitik

Nachhaltige Unternehmensführung hat einen hohen Stellenwert für uns. Wir unterstützen und fördern nachhaltiges Wirtschaften und übernehmen Verantwortung gegenüber der Gesellschaft. Rund um den Globus prüfen wir Nachhaltigkeitsberichte und beraten Unternehmen zur Einhaltung ethischer, gesellschaftlicher und ökologischer Grundsätze. Das Geschäftsfeld „Climate Change and Sustainability Services“ deckt durch seine Beratungs- und Prüftätigkeit zur Reduktion der Umweltbelastungen unserer Kunden einen weiteren wesentlichen Schwerpunkt ab. Auch bei unseren eigenen unternehmerischen Entscheidungen folgen wir diesem Anspruch.

EY hat sich auf globaler Ebene dazu verpflichtet, fünf Umweltinitiativen zu unterstützen:

1. Messung des Carbon Footprint von EY durch die Sammlung und Analyse der Daten zu Geschäftsreisen und zum Energieverbrauch in den Büros
2. Festlegung von operationalen Zielen und Kennzahlen, die zu einer messbaren Reduktion des Umwelt-Fußabdrucks führen
3. Umsetzung einer umweltorientierten Richtlinie für Mobilitätsmanagement, Geschäftsreisen und Fuhrparkmanagement
4. Umsetzung einer Richtlinie für das Abfallmanagement
5. Umweltfreundliche Gestaltung unserer Veranstaltungen



Ziel dieser Initiativen ist es, einen messbaren und langfristigen Erfolg in unserem Bestreben, unser Unternehmen und unser Handeln umweltverträglicher zu machen, zu erzielen. Mit den fünf globalen Umweltinitiativen und der Teilnahme am europäischen EMAS-Verfahren haben wir uns über die Einhaltung der umweltrechtlichen Rahmenbedingungen hinaus verpflichtet, unsere Umweltauswirkungen kontinuierlich zu reduzieren.

Um das Prinzip der Nachhaltigkeit dauerhaft in unsere Managementsysteme zu integrieren, haben wir Organisationsstrukturen aufgebaut, die verantwortliches unternehmerisches Denken und Handeln fördern - von der Strategie bis zur Umsetzung. Unser Verständnis eines verantwortungsvollen Umweltschutzes endet nicht bei der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und Auflagen, sondern beinhaltet auch die Weiterentwicklung aller umweltrelevanten Maßnahmen im Rahmen unseres Selbstverständnisses.

Brigitte Frey, Partnerin und Leiterin Climate Change and Sustainability Services bei EY Österreich, im Gespräch über Unternehmen als Mitgestalter von Gesellschaft und Umwelt, den Schritt zur grünen Nummer eins, Vorurteile gegen Öko-Aktivisten, Umweltmanagement als Wettbewerbsfaktor und die großen Auswirkungen kleiner Schritte.

Was verstehen Sie allgemein unter Nachhaltigkeit bzw. Corporate Social Responsibility?

Aus Unternehmenssicht spielt eine Unterscheidung zwischen Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility - oder kurz CSR - nur bedingt eine Rolle, weil die Abgrenzung in der Praxis verschwimmt. Grundsätzlich beschreiben beide Begriffe das, was in der EU-Definition zu CSR kurz und prägnant dargestellt ist: die Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft. Damit ist auch klar, dass die Verantwortung für unternehmerisches Handeln weit über eine reine Shareholder-Betrachtung hinausgeht. Unternehmen sind nicht nur Teil, sondern vor allem auch Mitgestalter von Gesellschaft und Umwelt. Es geht nicht nur darum, sich dieser Verantwortung zu stellen. Es geht darum, die eigene Rolle für Gesellschaft und Umwelt zu hinterfragen und aktiv zu verbessern.

Wie nachhaltig ist EY selbst?

Wir sind auf einem sehr guten Weg, auch wenn es natürlich in allen Bereichen noch Luft nach oben gibt. Besser werden kann man immer - und das sollte man auch. EY hat sich selbst einem großen Anspruch verschrieben: „Building a better working world“. Dabei nimmt Nachhaltigkeit einen ganz wesentlichen Stellenwert ein. Ein Meilenstein war für uns sicher die Einführung unseres Umweltmanagementsystems vor zwei Jahren als erste Prüfungs- und Beratungsorganisation in Österreich. Damit waren wir in unserer Branche quasi die grüne Nummer eins - und wir haben die Voraussetzungen geschaffen, unsere Umweltbilanz kontinuierlich zu verbessern. Das gelingt uns von Jahr zu Jahr besser.

Warum braucht ein Unternehmen wie EY ein Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement?

Ein Umweltmanagementsystem ist für uns aus mehreren Gründen sehr wichtig: Erstens entspricht es wie schon erwähnt einfach unserem Selbstverständnis als globale Organisation, dass wir uns Gedanken über unseren ökologischen Fußabdruck machen. Zweitens arbeiten wir für viele Kunden, die selbst schon vor Jahren ein Umweltmanagementsystem aufgebaut haben und dieses natürlich auch bei ihrer Lieferantenbewertung in die Beurteilung einbeziehen. Viele Unternehmen kanzeln Umweltmanagement immer noch mehr oder weniger als Beschäftigungstherapie für Öko-Aktivisten ab. Das ist nicht nur schade, sondern sogar fahrlässig. Unsere Erfahrungen zeigen, dass Umweltmanagement mittlerweile ein Wettbewerbsfaktor geworden ist. Wir erleben das nicht nur bei uns selbst, sondern auch bei anderen Unternehmen, die wir als akkreditierter Umweltgutachter nach EMAS und ISO 14001 beraten.

In welchen Bereichen hat sich EY in den letzten Jahren verbessert?

Die großen Schwerpunkte waren und sind Energie und CO₂. Dazu haben wir speziell in den letzten drei bis vier Jahren zahlreiche wichtige Schritte gesetzt. So sind wir am Standort Wien auf Ökostrom umgestiegen. Dazu gehört zum Beispiel auch, dass unsere IT sehr auf Energieeffizienz achtet. Mit der Übersiedlung am Standort Wien in diesem Jahr haben wir komplett auf LED-Beleuchtung umgestellt. Seit diesem Jahr kompensieren wir außerdem die CO₂-Emissionen aus unseren Flügen.

Aber auch vermeintliche kleine Schritte können eine große Wirkung haben: Mit der Weiterentwicklung unserer Corporate Identity haben wir auf FSC- oder PEFC-zertifiziertes Papier umgestellt. Bei unseren Berichten, Präsentationen und anderen Publikationen verzichten wir auf PVC- oder andere Plastikbindungen. Auch für die neuen Büroräume in Wien haben wir die Materialauswahl aufgrund umweltrelevanter Kriterien getroffen.

Was sind die Schwerpunkte für die Zukunft?

Wir wollen uns in allen Bereichen weiter verbessern. Auch wenn wir in den letzten Jahren speziell in den Bereichen ressourcenschonende Mobilität und energieeffizienter Bürobetrieb schon viel erreicht haben, liegt noch ein weiter Weg vor uns. Besonderes Augenmerk werden wir in der nächsten Periode auf den Umstieg auf Ökostrom in den Standorten Klagenfurt, Linz und Salzburg und auf eine Evaluierung der eingesetzten Reinigungsmittel legen. In Vorbereitung auf das nächste Geschäftsjahr haben wir zum Beispiel für alle Reinigungsmittel Sicherheitsdatenblätter angefordert und Aspekte wie Ökotoxizität und Allergieunverträglichkeit bewertet.

„Besser werden kann man immer – und das sollte man auch.“

Brigitte Frey

Climate Change and Sustainability Services
(CCaSS) Leader Österreich

Bewertung der Umweltauswirkungen im Überblick

In der folgenden Tabelle sind die einzelnen direkten und indirekten Umweltauswirkungen sowie das Umweltgefährdungspotenzial der Geschäftstätigkeit von EY dargestellt. Durch das Umweltmanagementsystem stellen wir sicher, dass die Umweltauswirkungen überprüft und nach Möglichkeit kontinuierlich verbessert werden. Das Umweltgefährdungspotenzial von EY wird aufgrund des reinen Bürobetriebs als gering eingestuft. Zur Vermeidung von Notfällen führen wir auf Betreiben der Hausverwaltung regelmäßig Brandschutzübungen in den Büros durch.

Umweltauswirkungen	Direkte Umweltauswirkungen						Indirekte Umweltauswirkungen	Umweltgefährdungspotenzial
	Abfall	Wasserverbrauch	Abwasser	Energieverbrauch	Emissionen in die Luft/CO ₂	Lärm		
Unternehmensbereiche								
Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsdienstleistungen	■	□	□	■	■	□	■	■
Climate Change and Sustainability Services (CCaSS)	■	□	□	■	■	□	■	■
Allgemeiner Büobetrieb	■	□	□	■	□	□	■	■
Beschaffung	■	□	□	■	■	□	□	■
Travel-Management	□	□	□	■	■	□	□	■
Informationstechnologie (IT)	■	□	□	■	□	■	□	■
Facility-Management	■	□	■	■	□	□	□	■
Veranstaltungsmanagement	■	□	■	□	■	□	□	■

- Keine Umweltauswirkungen
- Geringe Umweltauswirkungen, kein unmittelbarer Handlungsbedarf
- Mittlere Umweltauswirkungen, mittelfristiger Handlungsbedarf, regelmäßige Kontrolle oder Schulung
- Hohe Umweltauswirkungen, kurzfristig dringende Maßnahmen in die Wege leiten
- Positive Umweltauswirkungen
- Servicebereiche zu den Dienstleistungen von EY, nicht separat bewertet

Einhaltung der Umweltrechtsvorschriften

Die Grundlage unseres Umweltmanagementsystems ist die Einhaltung aller auf unser Unternehmen zutreffenden gesetzlichen Bestimmungen. Dazu halten wir uns über umweltrechtliche Neuerungen durch regelmäßige Recherchen in Fachmedien und durch weitere Vertiefung über das Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) auf dem Laufenden. Wir führen ein Rechtsregister, das uns einen laufenden Überblick über Pflichten im Zusammenhang mit dem Umweltschutz erlaubt. Wir beobachten die Entwicklung der Gesetzeslage und setzen neue Vorschriften termingerecht um. Die Einhaltung der auf uns zutreffenden Gesetze verlangt auch, dass wir im Vorfeld Partner und Kunden entsprechend informieren.

Umsetzung des Umweltmanagementsystems

Durch unser Umweltmanagementsystem auf der Basis der EMAS-Verordnung und ISO 14001 können wir sicherstellen, dass alle umweltrelevanten Prozesse und Verantwortlichkeiten im Unternehmen umfassend geregelt sind. Auf der Basis unserer jährlichen Umweltziele wird die Realisierung durch einen Maßnahmenplan vorgegeben. Die Wirksamkeit überprüfen wir mithilfe interner Audits. Die Unternehmensleitung kontrolliert alle Resultate und gibt gegebenenfalls neue Ziele vor. Der externe Gutachter überprüft die normenkonforme Implementierung des Managementsystems. Die Ergebnisse veröffentlichen wir in der Umwelterklärung, die in den Nachhaltigkeitsbericht integriert ist. Die Verantwortung für die Kommunikation nach außen tragen der Country Managing Partner Helmut Maukner sowie die zuständige Partnerin Brigitte Frey. Verantwortlichkeiten und Befugnisse sind in einem Handbuch mit weiterführenden Verfahrensanweisungen festgelegt.

Zur Umsetzung der Umweltpolitik haben wir in der Umweltprüfung alle umweltrelevanten Abläufe, Tätigkeiten und Prozesse identifiziert und mittels der Verfahrensanweisungen so geplant und gesteuert, dass sie unter kontrollierten und festgelegten Bedingungen ablaufen können.

Wir haben Verfahrensanweisungen für folgende Tätigkeiten mit wesentlichen Umweltauswirkungen erstellt:

- ▶ Beschaffung (inklusive Travel-Management und Energie)
- ▶ Veranstaltungsmanagement
- ▶ Abfallwirtschaft
- ▶ Datenmanagement für den Nachhaltigkeitsbericht
- ▶ Datenmanagement für das interne Energieaudit

Durch unser Umweltmanagementsystem reduzieren wir unsere Umweltauswirkungen. Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit sind wir als Umweltgutachter nach EMAS und ISO 14001 tätig und unterstützen Unternehmen bei der Zertifizierung ihrer Umweltmanagementsysteme. Daher haben unsere Dienstleistungen positive Umwelteffekte.

Um die Anforderungen des Bundes-Energieeffizienzgesetzes zu erfüllen, haben wir heuer zum ersten Mal im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems ein internes Energieaudit durchgeführt. Dieses beinhaltet alle wesentlichen Energieverbrauchsbereiche und liefert Hinweise auf mögliche Energieeffizienzmaßnahmen. Dadurch werden weitere Energiesparpotenziale aufgezeigt, die es ermöglichen, den CO₂-Fußabdruck zu reduzieren.

Aufgaben und Zuständigkeiten

Im Bereich Climate Change and Sustainability Services sind die Verantwortungen für das interne Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement angesiedelt.



Brigitte Frey, EY-Partnerin in Wien, leitet die Sub-Service Line Climate Change and Sustainability Services für Deutschland, Österreich und die Schweiz. Die angebotenen Lösungen reichen von der Beratung bis hin zu Prüfungen in den Bereichen Umweltmanagementsysteme, nachhaltige Produktportfolios, lizenzierte Verpackungen, Treibhausgasemissionen und integrierte Berichterstattung.

Das Team besteht in Österreich aus zehn Mitarbeitern. Zuständig für die Prüfungen sind Christine Jasch und Georg Rogl. Christine Jasch leitet die Prüfungen von Nachhaltigkeitsberichten nach GRI sowie Zertifizierungen nach EMAS und ISO 14001. Sie ist als leitende Umweltgutachterin für EMAS registriert und für die Prüfung von Nachhaltigkeitsberichten und die Zertifizierung von Umweltmanagementsystemen verantwortlich. Sie ist auch als Umweltbetriebsprüferin tätig. Georg Rogl leitet Prüfungen im Umfeld der Verpackungs- und der Elektroaltgeräteverordnung und die Prüfungen von Treibhausgasemissionen. Er ist nach der EMAS-Verordnung als Teammitglied zugelassen. Daneben verfügt er über eine GRI-Zertifizierung für Trainer und ist EY-Umweltmanager.

Wir nehmen auch die interne Koordinierung der Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit und des Nachhaltigkeitsberichts vor. Die gesamthafte Verantwortung des internen Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagements liegt beim Country Managing Partner.

Unser Verhalten - unser Impact

Bei EY gehört es zur Geschäftsstrategie, die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu reduzieren. Für nahezu alle von uns verursachten CO₂-Emissionen sind folgende Quellen verantwortlich: der Stromverbrauch bzw. Heiz- und Kühlenergiebedarf an unseren Bürostandorten und die Geschäftsreisen. Daher konzentrieren wir uns darauf, Energie effizienter zu nutzen und Alternativen zu Geschäftsreisen, z. B. Videokonferenzen, zu fördern. Sollten Geschäftsreisen unbedingt notwendig sein, setzen wir auf möglichst umweltverträgliche Reiseformen. Darüber hinaus bemühen wir uns um ein möglichst effektives Abfallmanagement. Der folgende Abschnitt bietet einen Einblick in das Umweltmanagement von EY und die Bemühungen hinsichtlich der Reduzierung der Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit.

Nachhaltige Beschaffung

EY hat eine globale Beschaffungsrichtlinie (EY Global Procurement Policy) festgelegt, die für alle Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation gilt. Neben der Einhaltung der Regeln für ein verantwortungsvolles Wirtschaften und der Wahrung unserer Unabhängigkeit gegenüber unseren Lieferanten sieht diese Beschaffungspolitik auch vor, dass wir die Auswirkungen unserer Beschaffungsentscheidungen ermitteln und unsere Lieferanten entsprechend informieren.

Unsere Beschaffungspolitik enthält einen separaten Supplier Code of Conduct für unsere Lieferanten. Dieser umfasst folgende Bereiche:

Umweltrisikomanagement

Die EY-Mitgliedsunternehmen erwarten von ihren Lieferanten, dass sie über ein effizientes Umweltrisikomanagement verfügen, das Umweltrisiken vermindert, Ziele für die Verringerung des Strom-, Wasser- und Rohstoffverbrauchs sowie (falls möglich) den Einsatz von erneuerbaren Energien setzt, Abfälle reduziert und Recyclinganstrengungen maximiert, die Durchführung entsprechender Maßnahmen misst und überwacht und das Umwelverhalten von Verkäufern innerhalb ihrer eigenen Lieferketten berücksichtigt.

Achtung der Menschenrechte

Wir erwarten von unseren Lieferanten und deren Auftragnehmern, dass sie die Rechte ihrer Mitarbeiter respektieren und alle in den Ländern, in denen sie geschäftstätig sind, geltenden Gesetze, Vorschriften und Richtlinien beachten. Dies umfasst Löhne und Gehälter, Zusatzleistungen und Arbeitsbedingungen. Jegliche Ausbeutung von Kindern oder anderen benachteiligten Gruppen ist vollkommen inakzeptabel.

Diversity & Inclusiveness

Unsere Beschaffungsentscheidungen, Lieferverträge und das Management unserer Lieferantenbeziehungen stehen in Einklang mit unseren Prinzipien zu Diversity & Inclusiveness (einschließlich unserer Prinzipien zur Chancengleichheit) und unterstützen diese. Unsere Lieferanten müssen eine Politik verfolgen, die Mitarbeiter oder Vertragsparteien vor Schikanen, Belästigungen oder Diskriminierungen aufgrund ihres Geschlechts, einer Geschlechtsumwandlung, ihres Familienstands bzw. ihrer Lebenspartnerschaft, ihrer ethnischen Herkunft oder Nationalität, aufgrund von Behinderungen,



ihrer Religion, ihrer sexuellen Orientierung, ihres Alters oder einer Teilzeitbeschäftigung schützt. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie die geltenden Antidiskriminierungsgesetze einhalten.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Unsere Lieferanten müssen alle lokalen Gesetze, Richtlinien und Vorschriften zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz oder an anderen Orten, an denen produziert oder gearbeitet wird, beachten.

Ethische Grundsätze

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie bei allen Geschäftsaktivitäten nach höchsten Integritätsstandards handeln. Wir nehmen eine Null-Toleranz-Haltung gegenüber jeglicher Art von Korruption, Erpressung, Bestechung oder Unterschlagung ein und können/werden den Vertrag in solchen Fällen sofort beenden und Rechtsmittel einlegen.

Kontrolle

Die EY-Mitgliedsunternehmen erwarten von ihren Lieferanten, dass sie ihre täglichen Managementprozesse zur Einhaltung dieses Code of Conduct überprüfen und kontrollieren. Der globale Supplier Code of Conduct empfiehlt darüber hinaus, dass die EY-Mitgliedsunternehmen ihre Lieferanten verpflichten, die Zusammenarbeit mit den Kommunen vor Ort zu verstärken, um deren soziale und wirtschaftliche Entwicklung zu fördern. EY verfügt derzeit nicht über die Mechanismen, um Daten bezüglich des prozentualen Anteils von Lieferanten, die anhand ihres sozialen Engagements überprüft wurden, zu erfassen. Das Procurement-Team arbeitet zurzeit an der Entwicklung eines solchen Mechanismus und erwartet, in naher Zukunft geeignete Maßnahmen ergreifen zu können.

An den EY-Standorten in Österreich beschaffen wir im Wesentlichen Büromaterial und Büroausstattung. Auch die Energiebeschaffung und das Facility- und Travel-Management werden durch eine interne nationale Beschaffungsanweisung geregelt. Im Jahr 2013 haben wir parallel zum neuen EY-Branding auf FSC- oder PEFC-Papiere umgestellt. Ein weiterer Schwerpunkt ist der Einsatz ökologischer Büromaterialien und Werbegeschenke. Darüber hinaus verzichten wir auf alle Produkte, die PVC enthalten. Im Jahr 2014 haben wir außerdem mit der Umstellung auf neue Drucker begonnen. Neben der erhöhten Sicherheitsfunktion, mit der vertrauliche Dokumente grundsätzlich nur von der autorisierten Person am Drucker in Empfang genommen werden können, ist auch ein umweltbewusster Betrieb der Drucker durch neue Scanfunktionen, die den Papierverbrauch reduzieren, sowie die automatische Stand-by-Technologie sichergestellt.

Messung unseres Carbon Footprint

Wir erweitern die Messung und Berichterstattung zu den von uns verursachten Treibhausgasemissionen. In Zusammenarbeit mit den EY-Fachmitarbeitern unserer Climate Change and Sustainability Services haben wir eine globale Methodik entwickelt, um die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu ermitteln. Darüber hinaus arbeiten wir mit unseren Lieferanten gemeinsam daran, die Grundlage für eine verbesserte, zentralisierte Sammlung von Daten zu schaffen, um unsere Arbeit noch effizienter zu gestalten und die Qualität der gesammelten Daten zu Energieverbrauch und Geschäftsreisen weiter zu verbessern. Dadurch werden wir in Zukunft noch aussagekräftigere Nachhaltigkeits- und Reduktionsziele definieren können.

Reisetätigkeit

EY-Mitarbeiter sind sehr häufig mit dem Flugzeug, der Bahn oder dem Auto unterwegs, damit sie unsere Kunden bestmöglich unterstützen. Durch Geschäftsreisen entstehen bei EY die größten Umweltbelastungen. Da Reisen eine Grundvoraussetzung für unsere Geschäftstätigkeit ist, stellt dieses Thema für uns eine

große Herausforderung dar. Daher haben wir eine Travel-Management-Stelle eingerichtet. Wir ergreifen eine Reihe kleiner, konkreter Maßnahmen, die dazu beitragen, die natürlichen Ressourcen zu schonen und unseren Carbon Footprint zu reduzieren. Alle Flüge zu internen Treffen müssen vom Leiter des jeweiligen Geschäftsbereichs genehmigt werden. Flüge zu Kunden werden sorgfältig geprüft und mit dem Kunden besprochen.

Im Geschäftsjahr 2014/2015 konnten wir unsere Ambitionen im Bereich der Verminderung von CO₂-Emissionen bei Reisetätigkeiten weiter verfolgen. Ab dem 1. Juli 2015 haben Mitarbeiter ohne Firmenwagen am Standort Wien Anspruch auf eine Jahreskarte der Wiener Linien. Dadurch wird ein Anreiz zur Benutzung der öffentlichen Verkehrsmittel geschaffen und infolgedessen der Spritverbrauch und die daraus resultierenden CO₂-Emissionen reduziert. Ab dem Geschäftsjahr 2014/2015 werden durch Flüge entstandene Emissionen über das CO₂-Kompensationstool der BOKU ausgeglichen. Für das nächste Jahr sind Spritspartrainings für Mitarbeiter mit Firmenwagen geplant. Damit soll das Bewusstsein für ökologische Fortbewegung gestärkt und der Spritverbrauch bzw. die damit einhergehenden CO₂-Emissionen weiter reduziert werden.

Maßnahmen zur Effizienzsteigerung

Wir setzen die Globalisierung vieler unserer zentralen Verwaltungsfunktionen fort, darunter Immobilien, IT, Reiseaktivitäten und Beschaffung. Dadurch sind wir in der Lage, einheitlicher vorzugehen, um die Umweltverträglichkeit unserer Geschäftstätigkeit zu verbessern. Beispielsweise kann unser internationaler Immobilienverwaltungsbereich unseren Carbon Footprint weltweit nun systematisch so managen, dass der Energieverbrauch an wichtigen Standorten sinkt. Unsere IT installiert an wichtigen Standorten weltweit die notwendige Technologie für Videokonferenzen, um Emissionen aus Reiseaktivitäten zu senken. Außerdem können wir durch unsere bereichsübergreifende weltweite Vernetzung noch besser übergreifende Umweltziele definieren und unsere Fortschritte messen.

Im Rahmen des internen Energieaudits zum Energieeffizienzgesetz wurden heuer erstmalig der Heiz- und der Kühlenergieverbrauch für die Standorte in Österreich abgeschätzt.

Abfallstoffe wie z. B. Glas, Plastik oder Haushaltsabfälle werden gemäß den in Österreich geltenden gesetzlichen Bestimmungen getrennt und vom Facility-Management entsorgt. Das jeweilige Volumen wird nicht gesondert erfasst. Die Restmüllkennzahl wurde auf der Basis der Restmüllmengen des Standortes Wien und der von EY genutzten Bürofläche geschätzt. Lediglich gefährliche Abfälle und - aus Vertraulichkeitsgründen - Papier entsorgen wir gesondert und können dementsprechend aus den Lieferantenrechnungen die Mengen ableiten.

Wir haben Ziele festgelegt, die wir zusammen mit dem Facility-Management erreichen möchten, und prüfen Möglichkeiten, wie wir die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit reduzieren und die Datenverfügbarkeit verbessern können.

Resultierend aus der Vision 2020 kommt es auch zu Änderungen des Arbeitsplatzkonzeptes am Standort Wien. Im Zuge der Umbaumaßnahmen des Bürostandortes wurde vermehrt darauf geachtet, energieeffiziente Lösungen zu finden. Das Beleuchtungskonzept wurde auf LED-Leuchten umgestellt. Bereits seit November 2014 bezieht der Standort Wien zu 100 Prozent Ökostrom.

Meet green: umweltfreundliche Veranstaltungen

Grün und hochkarätig ist kein Widerspruch, auch nicht im Veranstaltungsbereich. Gerade hier gibt es viele Möglichkeiten, nachhaltig zu planen, zu organisieren und zu tagen und damit umweltbewusst zu handeln.



Wir haben auf globaler Ebene einen eigenen „Sustainable Meetings“-Leitfaden entwickelt, der alle Mitarbeiter dabei unterstützt, Messen und Veranstaltungen nachhaltig zu gestalten. Der Leitfaden berücksichtigt organisatorische Aspekte wie z. B. die umweltfreundliche Anreise zum Veranstaltungsort und die Wahl der Unterkunft. Darüber hinaus gibt er auch Tipps, wie man beim Catering umweltbewusst handeln kann, wie sich Papier, Wasser und Abfall einsparen lassen und wie eine nachhaltige Kommunikation mit umweltverträglichen und nutzenstiftenden Give-aways aussehen kann.

In Österreich achten wir bei EY-Veranstaltungen im Rahmen des EY-Umweltmanagementsystems darauf, dass der jeweilige Veranstaltungsort nach Möglichkeit mit dem Österreichischen Umweltzeichen ausgezeichnet ist. Bei EY-Meetings am Bürostandort Wien ist durch die Auszeichnung der IZD Towers mit dem „US-LEED-EBOM-Gold-Zertifikat“ und durch die Ende 2012 ausgesprochene „ÖGNI-Gold-Zertifizierung“ die nachhaltige Gebäudeinfrastruktur sichergestellt.

Act green: nachhaltig denken und handeln

Verantwortlich für nahezu alle von uns verursachten CO₂-Emissionen sind folgende Quellen: der Energie- bzw. Heiz- und Kühlenergieverbrauch an unseren Bürostandorten sowie Geschäftsreisen. Daher konzentrieren wir uns darauf, Energie effizienter zu nutzen und, wo immer möglich, Geschäftsreisen durch Telefon- oder Videokonferenzen zu ersetzen. Wir versuchen unter anderem mit folgenden Initiativen nachhaltiges Denken und Handeln in unserem Unternehmen zu fördern:

- ▶ Alle unsere Etagendrucker sind standardmäßig auf doppelseitigen Druck eingestellt. Neue Scanfunktionen reduzieren den Papierverbrauch und die automatische Stand-by-Technologie sorgt für einen umweltfreundlichen Betrieb.
- ▶ Für alle unsere Printmaterialien verwenden wir PEFC-zertifiziertes Papier (Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes, eine Zertifizierung für Produkte aus nachhaltiger Forstwirtschaft).
- ▶ Wir entscheiden uns, wenn möglich, beim Einkauf für Fair-Trade- und umweltfreundliche Produkte. So achten wir bei der Beschaffung von Büromaterialien auf umweltfreundliche Alternativen und bestellen beispielsweise Ordner ohne PVC, die mit dem Blauen Engel ausgezeichnet und FSC-zertifiziert sind.

- ▶ Bei EY-Veranstaltungen achten wir darauf, dass der jeweilige Veranstaltungsort nach Möglichkeit mit dem Österreichischen Umweltzeichen ausgezeichnet ist.

Emissionen aus der Treibstoffverbrennung eigener Fahrzeuge (Dienstwagen inkl. Privatfahrten) werden unter Scope 1 berücksichtigt. Die Emissionen, die aus dem Heiz- und Kühlenergiebedarf resultieren, wurden für 2014/ 2015 erstmals erhoben und gemeinsam mit den Emissionen in Verbindung mit der Nutzung von bezogenem Strom unter Scope 2 erfasst. Emissionen aus Geschäftsreisen (Flugzeug, Bahn, Mietwagen) werden unter Scope 3 dargestellt. Seit dem Jahr 2014 werden hier neben den Emissionen aus Flügen und Zugfahrten auch die der Mietwagen ausgewiesen.

Im FY 15 konnten durch den Umstieg auf Ökostrom am Standort Wien die CO₂-Emissionen um 70,5 Tonnen reduziert werden. Der Anteil der erneuerbaren Energieträger konnte insgesamt von 63 Prozent auf 96,62 Prozent erhöht werden. Durch den erstmaligen Ausweis der Kühl- und Heizwärmeemissionen, die ebenfalls unter Scope 2 fallen, sind die Emissionen in Summe angestiegen, dieser Wert ist daher nicht mit den Scope-2-Emissionen des Vorjahres vergleichbar. Die CO₂-Emissionen, die aus den firmeneigenen Fahrzeugen (Scope 1) entstehen, sind im Vergleich zum Vorjahr annähernd konstant geblieben (Anstieg von 462 Tonnen auf 476 Tonnen). Die CO₂-Emissionen, die aus der Reisetätigkeit mit Flugzeugen, Zügen und Mietfahrzeugen (Scope 3) resultieren, sind hingegen leicht angestiegen.

Der Papierverbrauch ist insgesamt marginal angestiegen. Wir versuchen ihn jedoch zu reduzieren, indem wir beispielsweise die Einladungen für Veranstaltungen hauptsächlich elektronisch versenden. Außerdem sind alle unsere Etagendrucker standardmäßig auf doppelseitigen Druck eingestellt.

Bedingt durch den im August 2015 stattgefundenen Umzug in neue Stockwerke am Standort Wien sind die Menge an gefährlichen Abfällen und das Sperrmüllaufkommen im Rahmen der Vorbereitung der Übersiedelung in diesem Jahr angestiegen. Durch die Schulung von Mitarbeitern, Aussendung von Rundmails und eine bessere Visualisierung in den Stockwerksküchen konnte dem allerdings entgegengewirkt und die Mülltrennung weiter verbessert werden.

Umweltziele und Maßnahmenprogramm

Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über unsere Umweltziele und -maßnahmen.

Wir werden unsere Leistungen auch weiterhin auf diese Weise überwachen

Zielerreichung der Maßnahmen 2014/15

Ziel	Maßnahmen 2014/15	Status	Anmerkungen
Abfallmanagement			
Verbesserung der Trennquote	Schulung der Mitarbeiter, Rundmail an alle, Information im Organisationshandbuch, bessere Visualisierung in den Stockwerksküchen	■	
	Zurverfügungstellung von Mehrwegtupperware mit EY-Logo, Verhandlung mit Eurest	■	Aufgrund der Übersiedelung und des Umbaus vertrag
CO₂-Emissionen			
Reduktion der CO ₂ -Emissionen um 10 % gegenüber 2014 bis 2015	Verhandlungen bezüglich Umstieg auf Ökostromanbieter	■	Das Ziel wurde in Summe erreicht
	Evaluierung von geeigneten Projekten für die CO ₂ -Kompensation und Verabschiedung einer einheitlichen Vorgehensweise	■	
	Kompensation der CO ₂ -Emissionen bei Veranstaltungen	■	
	Kompensation der CO ₂ -Emissionen bei Flügen	■	
	Evaluierung von verstärktem Einsatz von Carsharing-Modellen	■	
Reinigungsmittel			
Umstellung auf ökologisch verträglichere Reinigungsmittel	Besprechung mit den externen Reinigungsfirmen	■	Prüfung der Sicherheitsdatenblätter durchgeführt
Audit berufundfamilie			
Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Zertifizierung nach „audit berufundfamilie“ bis 2016	■	
Pro-bono-Arbeit und Volunteering			
Integration der Pro-bono- und Volunteering-Aktivitäten in eine mit der Vision 2020 abgestimmte Gesamtstrategie	Erarbeitung eines diesbezüglichen Konzepts mit Kennzahlen	■	

■ Maßnahme wurde umgesetzt ■ Maßnahme ist noch in Umsetzung

Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen 2015/2016

Ziel	Geplante Maßnahmen	Termin
Abfallmanagement		
Verbesserung der Trennquote	Überarbeitung der Verfahrensanweisung Abfall gemäß dem neuen Raumkonzept	6/2016
Energie		
Verbesserung der Energieeffizienz	Umstellung der Sicherheitsbeleuchtung auf LED-Lampen	6/2016
	Internes Energieaudit gemäß EEEffG	11/2015
	Schulungen für spritarmes Fahren für Personen mit Firmenwagen	6/2016
CO₂-Emissionen		
Reduktion der CO ₂ -Emissionen *	Vollständiger Umstieg auf Ökostrom an allen Standorten, Verbesserung der Datenqualität im Transportbereich	6/2016
Veranstaltungsmanagement		
Zertifizierte nachhaltige Veranstaltungen für den Bereich CCaSS (z. B. CCaSS-Jahresveranstaltung), „Green Meetings“	Evaluierung der Abhaltung von „Green Meetings“, Abwicklung einer Testveranstaltung	6/2016
audit berufundfamilie		
Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Zertifizierung nach dem „audit berufundfamilie“ bis 2016	10/2015
Pro-bono-Arbeit und Volunteering		
Erarbeitung einer Kennzahl und Durchführung von Aktivitäten	Übernahme von Patenschaften für Flüchtlinge, Mitarbeiterfreistellung im Umfang von insgesamt 1.000 Personenstunden zur Unterstützung von Menschen auf der Flucht	6/2016

* Aufgrund der Übersiedelung lässt sich das CO₂-Emission Einsparungsziel nicht quantifizieren. Die Quantifizierung ist für den nächsten Berichtszyklus wieder geplant.



Über diesen Bericht

Im Dezember 2012 legten wir als erstes großes österreichisches Prüfungs- und Beratungsunternehmen einen eigenständigen Nachhaltigkeitsbericht vor. Seitdem berichten wir jährlich über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten. 2013 publizierten wir einen Fortschrittsbericht, mit dem wir den Nachhaltigkeitsbericht 2012 mit aktualisierten Kennzahlen fortschrieben. Im Jahr 2014 veröffentlichten wir einen Nachhaltigkeitsbericht, der dem Berichtsformat G4 entsprach.

Seit Juli 2013 verfolgen wir weltweit die „Vision 2020“. Darin sind die gemeinsame Strategie, das gemeinsame Ziel und die neue Positionierung für die insgesamt 212.000 Kollegen der globalen EY-Organisation festgelegt. Unser Ziel und unsere Positionierung, mit der wir weltweit auftreten, heißt „Building a better working world“. Auch in diesem Jahr bildet dieser Anspruch das Thema und den Leitfaden unseres Nachhaltigkeitsberichts.

Festlegung des Berichtsinhalts

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht umfasst die Geschäftstätigkeit der österreichischen EY-Gesellschaften des Geschäftsjahres vom 1. Juli 2014 bis zum 30. Juni 2015 (FY 15).

Der Bericht 2015 umfasst unverändert alle Mitarbeiter, die bei österreichischen EY-Gesellschaften an den vier Standorten in Wien, Linz, Salzburg und Klagenfurt beschäftigt sind. Die Büroflächen an den vier Standorten haben sich gegenüber dem Vorjahr nicht verändert, jedoch die Anzahl der Mitarbeiter, wie den Kennzahlen auf Seite 87 zu entnehmen ist.

„EY Österreich“ und „wir“ beziehen sich in diesem Bericht auf die Unternehmensgruppen aller österreichischen Mitgliedsunternehmen von EY Global (EYG) mit operativer Tätigkeit. Diese beinhalten die jeweils vier Wirtschaftsprüfungsgesellschaften sowie Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften an den insgesamt vier österreichischen Standorten sowie die Ernst & Young Advisory Services GmbH und die Ernst & Young Corporate Finance GmbH. Diese Systemgrenze gilt auch für das Umweltmanagementsystem nach EMAS. Die vollständige Auflistung der erfassten Firmen befindet sich im Internet unter www.ey.com/AT/DE/home/legal. Die Gesellschafter der operativen Gesellschaften sind indirekt (über Anteilsverwaltungsgesellschaften) die Partner von EY in Österreich sowie seit 26. Juni 2012 die Ernst & Young Europe LLP (eine Personengesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht, „Limited Liability Partnership“), deren Gesellschafter Partner aus den europäischen EYG-Mitgliedsunternehmen sind. Sie ist eine beim Institute of Chartered Accountants of England and Wales (ICAEW) registrierte Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die keine Abschlussprüfungen durchführt und auch keine anderen Geschäftstätigkeiten ausübt. Nach den Gesellschaftsverträgen der Anteilsverwaltungsgesellschaften stehen der Ernst & Young Europe LLP im Regelfall 75 Prozent der Stimmrechte zu. Weitere Informationen über EY Österreich finden sich im Transparenzbericht 2015 für EY Österreich.

Unseren CO₂-Fußabdruck berechnen wir gemäß dem Berichterstattungsstandard für Treibhausgasemissionen des World Resources Institute und des World Business Council for Sustainable Development (Greenhouse Gas Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard). In die Berechnung fließen direkte und indirekte Emissionen aus folgenden Bereichen ein:

- ▶ Scope 1: direkter Treibstoffverbrauch eigener Fahrzeuge
- ▶ Scope 2: Stromverbrauch, Heiz- und Kühlenergieverbrauch
- ▶ Scope 3: Reisetätigkeit

Emissionen aus der Treibstoffverbrennung eigener Fahrzeuge (Dienstwagen inkl. Privatfahrten) werden unter Scope 1 berücksichtigt. Die Emissionen, die aus dem Heiz- und Kühlenergiebedarf resultieren, wurden für 2014/ 2015 erstmals erhoben. Emissionen in Verbindung mit der Nutzung von bezogenem Strom werden unter Scope 2 erfasst. Emissionen aus Geschäftsreisen (Flugzeug, Bahn, Mietwagen) werden unter Scope 3 dargestellt.

Es bestehen keine Einschränkungen hinsichtlich der Berichtsgrenzen. Es gab keine wesentlichen Änderungen gegenüber vorhergehenden Berichtsperioden im Hinblick auf Umfang, Grenzen oder Bewertungsmethoden. Die geringfügigen Änderungen im Hinblick auf Umfang, Grenzen oder Bewertungsmethoden wurden bei den jeweiligen Kennzahlen angemerkt.

Im Zuge der globalen Harmonisierung der Nachhaltigkeitsberichterstattung haben wir die zugrunde liegenden Berichtsparameter sowie die Definition und Erhebungsmethode für einzelne Leistungsindikatoren entsprechend angepasst. Uns sind jedoch keine signifikanten Veränderungen bekannt, die die Vergleichbarkeit dieses Berichts mit vorangegangenen Berichtsperioden wesentlich einschränken.

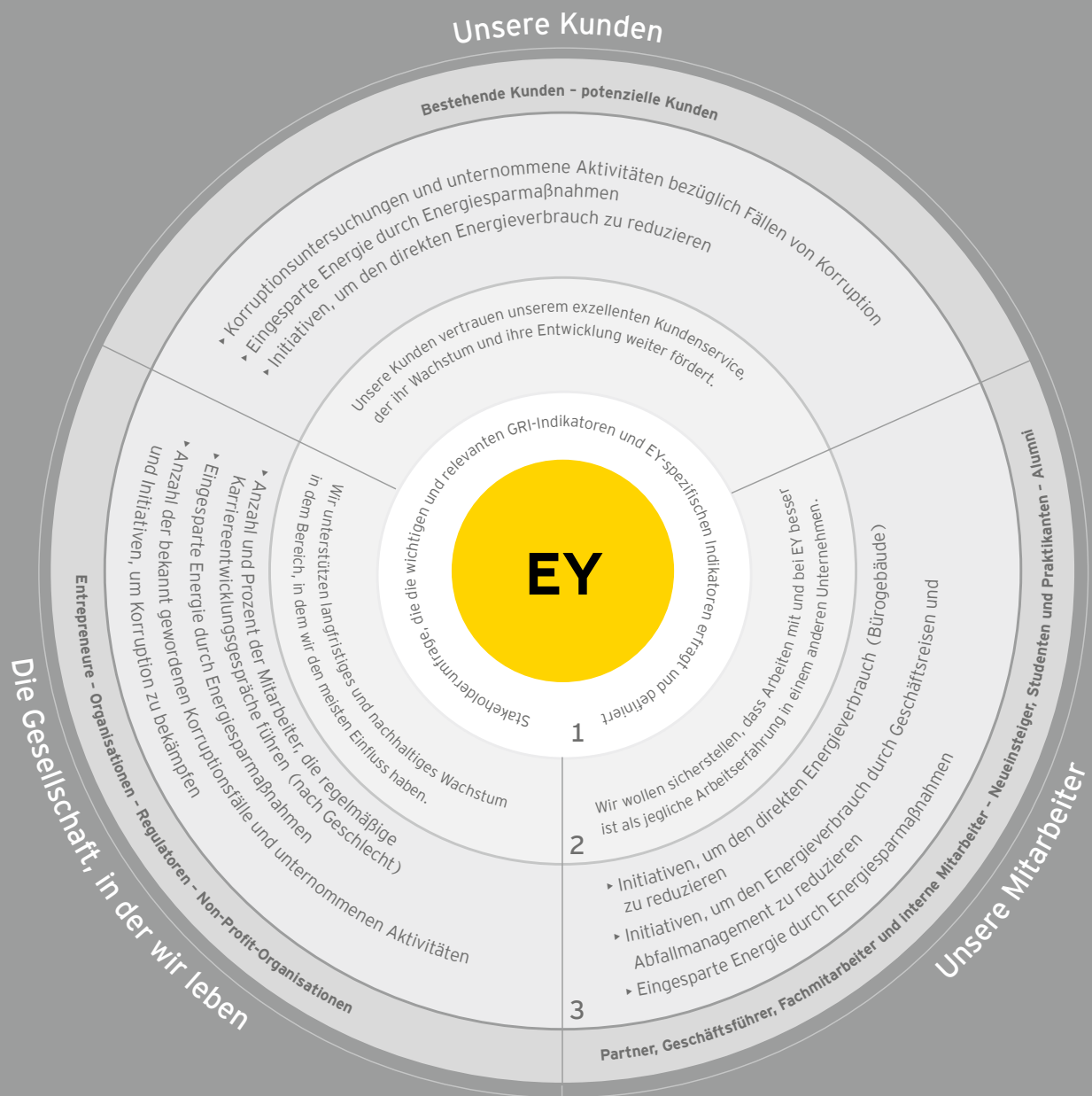
Stakeholdereinbindung

Unser Ansatz für den Nachhaltigkeitsbericht spiegelt das strategische Ziel der globalen EY-Organisation wider, global zu wachsen und dieses Wachstum lokal optimal umzusetzen. Jedes EY-Mitgliedsunternehmen setzt alles daran, die Beziehungen zu seinen Stakeholdern auszubauen. Dazu gehört auch, dass wir uns als beliebtester Arbeitgeber der größten Prüfungs- und Beratungsorganisationen am Markt positionieren.

Um diese ambitionierten Ziele zu erreichen, müssen wir die Bedürfnisse unserer Stakeholder erkennen und darauf reagieren. Die Erwartungen unserer Kunden, unserer Mitarbeiter und der Menschen um uns herum zu kennen ist entscheidend für unsere Arbeit und unseren Erfolg. Daher ist es unser Anspruch, Risiken und Chancen zu identifizieren, adäquat mit Herausforderungen

umzugehen, uns stetig zu verbessern und unsere Leistung zu steigern. Umgekehrt betrachten wir es aber auch als unsere Aufgabe, unsere Stakeholder über unsere Ziele zu informieren und darüber in Kenntnis zu setzen, wie sich ihre Erwartungen und Wünsche auf unser Handeln auswirken. Der Stakeholderdialog findet in regelmäßigen zeitlichen Abständen auf internationaler Ebene statt. Der nächste Stakeholderdialog ist für den Berichtszeitraum FY 16 geplant.

Die folgende Grafik veranschaulicht, wie wir mit unseren Stakeholdern verbunden sind, wie ihre und unsere Interessen miteinander zusammenhängen und wie sie unsere Entscheidungsfindung beeinflussen.



1. Wie wir mit unseren Stakeholdern kommunizieren
2. Warum unsere Stakeholder uns wichtig sind
3. Kernpunkte, die unseren Stakeholdern besonders wichtig sind

Wesentlichkeitsanalyse

Die einzelnen Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation haben es sich zum Ziel gesetzt, in Zukunft einen einheitlichen und in sich geschlossenen Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen. Als ein erster Schritt in diese Richtung wurde eine entsprechende globale Arbeitsgruppe gebildet. Sie arbeitete eine Standardberichtsvorlage aus, auf deren Basis die einzelnen Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation ihre jeweiligen individuellen Nachhaltigkeitsberichte erstellen können.

Die Meinungen von Mitarbeitern und Kunden von EY Österreich sowie jene von Stakeholdern anderer EY-Mitgliedsunternehmen wurden bereits für die Nachhaltigkeitsberichterstellung 2014 eingeholt. In diesem Jahr fand keine Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse statt. Es ist geplant, für das kommende Jahr die Wesentlichkeitsanalyse zu aktualisieren.

Um möglichst allgemeingültige und relevante Leistungsindikatoren zu ermitteln, arbeitet das globale Nachhaltigkeitsteam mit Stakeholdern aus zwölf ausgewählten Ländern zusammen.

EY Global hat die weltweit erhobenen Daten und Fakten in einer Wesentlichkeitsmatrix zusammengetragen. Damit werden die verschiedenen Nachhaltigkeitsfaktoren entsprechend ihrer Bedeutung für unsere Stakeholder und dem Grad ihrer Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit eingestuft. Dabei wurden unabhängig von der Anzahl der Teilnehmer in den einzelnen Ländern die Ergebnisse der einzelnen Stakeholderumfragen gleichmäßig gewichtet.

Die Ratings wurden auf der Basis von Leistungsindikatoren erstellt, bei denen 0 „nicht wichtig“, 50 „wichtig“ und 100 „sehr wichtig“ bedeutet. Auf der Grundlage der Ratings hat EY Global dann die wichtigsten Leistungsindikatoren identifiziert.

Um die jeweilige Bedeutung bzw. Wesentlichkeit der von unseren Stakeholdern als relevant erachteten Nachhaltigkeitsfaktoren zu bestimmen, haben wir zusammen mit EY Global folgende Quellen einbezogen:

- ▶ unsere Vision 2020 rund um „Building a better working world“ und unsere Strategie zur Verwirklichung unserer Ziele
- ▶ eine Auswahl landesspezifischer EY-Nachhaltigkeitsberichte der vergangenen Jahre
- ▶ öffentlich verfügbare internationale Nachhaltigkeitsberichte von Wettbewerbern
- ▶ Recherchen, Analysen und Beobachtungen der Nachhaltigkeitsarbeitsgruppe
- ▶ Ergebnisse von Umfragen unter unseren Stakeholdern (aktuelle und potenzielle Kunden), unseren Kollegen (angefangen von neuen Mitarbeitern über erfahrene Führungskräfte bis hin zu Alumni) und Menschen aus unserem gesellschaftlichen Umfeld, mit denen wir eng zusammenarbeiten (Handelsverbände, Finanzhandelsplätze, Regulatoren und gemeinnützige oder Nichtregierungsorganisationen)

Die Abbildung zur Wesentlichkeitseinstufung zeigt die ausgewählten Aspekte nach dem Grad ihrer Auswirkungen und der Bedeutung, die ihnen von Stakeholdern in Österreich beigemessen wird. In der nachfolgenden Tabelle haben wir die wesentlichen Aspekte, die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse von EY Österreich erhoben wurden, in Einklang mit den Leistungsindikatoren nach der Global Reporting Initiative (GRI) gebracht. Außerdem wird der Bezug zu den Leistungsindikatoren von EY Global dargestellt. Die wesentlichen Aspekte werden durch die EY-Global-Leitlinien und -KPIs, vor allem hinsichtlich der EYG Procurement Policy, untermauert. Darüber hinaus werden sie durch Aspekte, die sich aus dem Umweltmanagementsystem von EY Österreich ableiten, ergänzt.

Die Global Reporting Initiative

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde unter Berücksichtigung allgemein anerkannter Standards erstellt. Zur Anwendung kamen insbesondere die Leitlinien der GRI für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten (Version-G4-Kernoption) sowie der Berichterstattungsstandard des World Resources Institute und des World Business Council for Sustainable Development zu Treibhausgasemissionen (Greenhouse Gas Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard), wobei uns das Sustainability-Services-Team von EY Global unterstützt hat. Dabei wurde in Zusammenarbeit mit EY Global ein systematischer Ansatz gewählt, um so unser Nachhaltigkeitsengagement adäquat zu dokumentieren. Zusätzliche Informationen können Sie dem GRI-Index am Ende dieses Berichts entnehmen.

Der United Nations Global Compact

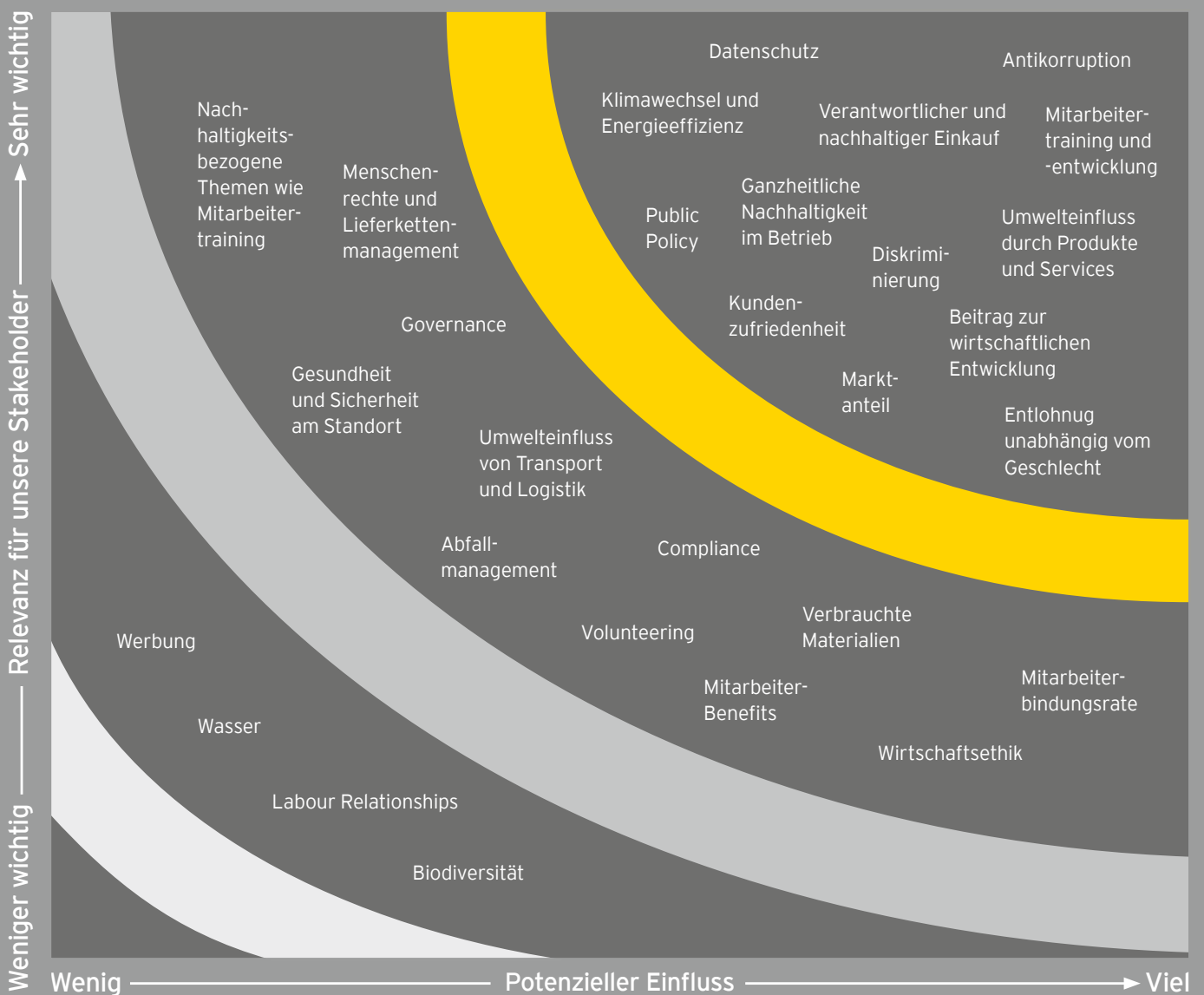
EY Global ist Mitglied des UN Global Compact, der weltgrößten Initiative zu CSR und nachhaltiger Entwicklung. Wir sind auch auf lokaler Ebene Mitglied des österreichischen UN-Global-Compact-Netzwerks und unterstützen die Verbreitung der zehn Prinzipien des UN Global Compact.

Assurance

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde intern durch unser Climate-Change-and-Sustainability-Team geprüft. Das Kapitel „Unser Umweltmanagement“ wurde als EMAS-Umwelterklärung durch den TÜV Austria geprüft.

Wesentliche Aspekte	GRI-G4-Indikatoren	EY Global KPIs
Wirtschaftliche Leistung und Marktanteil	EC1	EY 1: EY Marketshare for EY
Materialeinsatz, Abfallmanagement	EN 1, 23	
Energieverbrauch und CO ₂ -Emissionen	EN 3-6, 15-19	
Maßnahmen zur Bekämpfung der ökologischen Auswirkungen von Dienstleistungen (insbesondere durch Climate Change and Sustainability Services)	EN 27	EY 5: Implementation of procurement policy
Reisetätigkeit	EN 30	
Menschenrechte in der Lieferkette	HR 1, 4	EY 5: Implementation of procurement policy
Menschenrechte bei EY	HR 3, 4	
Mitarbeiter	LA 1, 2, 4, 6	
Mitarbeitertraining und Weiterentwicklung	LA 9, 10, 11	
Vielfalt und Chancengleichheit, Entlohnung unabhängig vom Geschlecht	LA 12, 13	
Korruptionsbekämpfung	SO 3-5	

Wesentliche Aspekte	GRI-G4-Indikatoren	EY Global KPIs
Kundenzufriedenheit	PR 5	
Datenschutz	PR 8	
Compliance	PR 9	
Pro-bono-Arbeit und Volunteering		EY 2: Pro-Bono and volunteering
Entrepreneurship		EY 3: EY's commitment to supporting the local entrepreneurship in the local community
Nachhaltigkeit bei EY (nachhaltigkeitsbezogene Aspekte, nicht nur in Bezug auf Climate Change and Sustainability Services)		EY 4: Inclusion of sustainability views in our services
Nachhaltige Beschaffung	EN 33	EY 5: Implementation of procurement policy
Nachhaltigkeit bei EY-Veranstaltungen		EY 6: Sustainability-related subjects included in employee training
Governance		EY 8: Governance practices



Organisationsstruktur

Die globale EY-Organisation besteht aus den Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG), einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht. EYG ist die zentrale Gesellschaft der globalen EY-Organisation und koordiniert die Mitgliedsunternehmen und deren Zusammenarbeit. EYG erbringt keine Leistungen für Kunden. Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig. Die globale EY-Organisation besitzt keine Unternehmensstruktur, bei der Eigentums- und Beherrschungsverhältnisse oder Gewinne auf der Ebene einer zentralen Muttergesellschaft konsolidiert werden. Jedes Mitgliedsunternehmen haftet nur für sein eigenes Handeln. Gleichwohl bilden alle Mitgliedsunternehmen zusammen eine integrierte internationale Organisation. Ihre Pflichten und Verantwortlichkeiten unterliegen dabei den Regelungen von EYG sowie verschiedenen anderen Vereinbarungen. Die enge Vernetzung der globalen EY-Organisation stärkt die Leistung jedes einzelnen Mitgliedsunternehmens. Dies kommt nicht nur Investoren und Kapitalmärkten zugute, sondern ist auch eine der besten Möglichkeiten, die Qualität der Services ständig zu verbessern und dadurch Risiken zu begrenzen.



Weitere Informationen finden Sie hier:
www.ey.com/AT/de/About-us/Our-values

Die globale EY-Organisation besteht u. a. aus folgenden Gremien:

Das Global Executive

Im Global Executive sind Führungsverantwortliche aus allen globalen EY-Verwaltungsfunktionen, Fachbereichen und geografischen Gebieten vertreten. Vorsitzender des Global Executive ist der Chairman und CEO von EYG. Weitere Mitglieder sind die Global Managing Partners von Clients Service and Business Enablement, die Area Managing Partners, die Global Functional Leaders von Talent, Risk Management, Finance, die Global Leaders der Service Lines (Assurance, Advisory, Tax und Transaction Advisory Services) sowie der Global Leader für Public Policy. Im Global Executive haben auch die Vorsitzenden des Global Accounts Committee und des Emerging Markets Committee ihren Sitz, ebenso gehört ihm ein Vertreter einer Praxis aus den Schwellenmärkten an.

Der Global Governance Council

Der Global Governance Council (GGC) ist das wichtigste Beratungsgremium von EY. Es setzt sich aus jeweils einem Vertreter der Regionen sowie aus vier unabhängigen Vertretern (Independent Non-Executives, INEs) zusammen. Der Global Governance Council berät EYG in Bezug auf Richtlinien, Strategien und die öffentlichen Interessensaspekte seiner Entscheidungsprozesse. Für zahlreiche wesentliche Angelegenheiten, die sich auf die globale EY-Organisation auswirken können, ist die Zustimmung des Global Advisory Council erforderlich.

INEs

Der „UK Audit Firm Governance Code“ (britischer Unternehmensführungskodex für Prüfungsgesellschaften), der 2010 in Kraft trat und für die Geschäftstätigkeit von EY Global in Großbritannien gilt, schreibt die Aufnahme von Independent Non-Executives (INEs) in das globale Führungs- und Kontrollorgan vor. Zwar gilt dieser Kodex im engeren Sinne nur für die Geschäftstätigkeit in Großbritannien, doch entsprechend der globalen EY-Organisationsstruktur werden diese Bestimmungen auch weltweit angewendet. Als Personen außerhalb der globalen EY-Organisation bringen die INEs wichtige externe Perspektiven und Erkenntnisse in unsere globale Organisation ein. Gemeinsam mit Mitgliedern des Global Governance Council bilden sie das Public Interest Sub-Committee, das für Angelegenheiten von öffentlichem Interesse und die Kommunikation mit Stakeholdern zuständig ist. Die INEs werden von einem dafür zuständigen Ausschuss gewählt.

Die Global Executive Committees

Die Global Executive Committees, die unter der Leitung von Mitgliedern des Global Executive stehen und sich aus Vertretern der vier EY-Areas Americas, Asia-Pacific, EMEIA (Europe, Middle East, India, Africa) und Japan zusammensetzen, sind für die Erarbeitung von Empfehlungen an das Global Executive zuständig. Committees bestehen für Global Markets and Investments, Talent, Risk Management, Assurance, Advisory, Tax und Transaction Advisory Services.

Die Global Practice Group

Die Global Practice Group setzt sich aus den Mitgliedern des Global Executive und der Global Executive Committees sowie den Managing Partners der einzelnen Regionen zusammen. Zielsetzung dieses Gremiums sind die Sicherstellung eines gemeinsamen Verständnisses der strategischen Ziele und die konsistente Umsetzung in allen EYG-Mitgliedsunternehmen.

Die EYG-Mitgliedsunternehmen

Die einzelnen Mitgliedsunternehmen von EY Global sind organisatorisch in vier geografische Regionen gegliedert: Amerika, Asien-Pazifik, EMEIA (Europa, Naher Osten, Indien und Afrika) und Japan. Die Areas sind wiederum in Regionen untergliedert, die EYG-Mitgliedsunternehmen umfassen. Entsprechend den Regeln von EY Global verpflichten sich die Mitgliedsunternehmen, die Ziele von EY Global zur Erbringung integrierter, konsistenter und hochwertiger Dienstleistungen weltweit zu verfolgen. Für diesen



Zweck setzen die EYG-Mitgliedsunternehmen die globalen Strategien und Pläne um und bieten ein entsprechendes Leistungsspektrum an. Sie sind verpflichtet, einheitliche Standards, Methoden und Richtlinien einzuhalten. Vor allem verpflichten sich die EYG-Mitgliedsunternehmen, ihre Tätigkeit unter Einhaltung der geltenden berufsständischen und ethischen Standards sowie der gesetzlichen Vorschriften auszuüben. Grundlagen dieser Verpflichtung zu Integrität und richtigem Handeln sind unser globaler Verhaltenskodex (EY's Global Code of Conduct) sowie unsere Werte (EY's Values).

Die Gesellschaften von EY Österreich gehören innerhalb des EY-Netzwerks zur EMEIA-Area, die EYG-Mitgliedsunternehmen aus 99 Ländern in Europa, im Nahen Osten, in Indien und in Afrika umfasst. Die EMEIA-Area gliedert sich in 12 Regionen; Österreich gehört zur GSA Region, in der die Mitgliedsgesellschaften in Deutschland, der Schweiz und Österreich zusammengefasst sind.

Die Struktur der globalen EY-Organisation spiegelt die Grundprinzipien wider, nach denen Management- und Aufsichtsfunktionen zu trennen sind. Darüber hinaus stellt sie sicher, dass auf der operativen Ebene alle Mitgliedsunternehmen eine gemeinsame Strategie verfolgen.

Das Europe Operating Executive

Das Europe Operating Executive (EOE) ist das geschäftsführende Gremium von EY Europe. Es ist zur Umsetzung der Strategie und zur Durchführung seiner Geschäftstätigkeiten berechtigt und verpflichtet. Es setzt sich aus dem Europe Managing Partner, den Leaders von Accounts, Talent and Risk Management, den Service Line Leaders für Assurance, Advisory, Transaction Advisory Services und Tax sowie sämtlichen Regional Managing Partners in Europa zusammen.

Europe Advisory Council

Bis 3. Juli 2015 hatte EY Europe einen gewählten Beirat, den Europe Advisory Council, der sich aus einer Anzahl von Partnern der EYG-Mitgliedsunternehmen in Europa zusammensetzte. Der Europe Advisory Council hatte Beratungsfunktion. In dieser Rolle beriet er das Europe Operating Executive in Bezug auf Richtlinien, Strategien und sonstige Angelegenheiten. Weiterhin war seine Zustimmung für eine Reihe von bedeutsamen Angelegenheiten wie die Ernennung des Europe Managing Partner, die Feststellung des Abschlusses von EY Europe und zu wesentlichen Transaktionen erforderlich.

Seit 4. Juli 2015 wurde das Europe Advisory Council durch das Europe Governance Sub-Committee ersetzt, welches sich aus den Vorsitzenden Partnern des jeweiligen Regional Partner Forum (RPF) zusammensetzt. Es nimmt ähnliche Aufgaben wahr wie zuvor der Europe Advisory Council.

Veränderungen

Im Geschäftsjahr 2014/2015 gab es keine wesentlichen Veränderungen im Hinblick auf die Organisationsstruktur oder Beteiligungen.

Umsetzung von Berufsgrundsätzen

Wir sind der festen Überzeugung, dass unser Berufsstand einen entscheidenden Beitrag dazu leistet, das Vertrauen der Investoren in die Finanzberichterstattung und die internationalen Kapitalmärkte zu stärken. Wir nehmen unsere diesbezügliche Verantwortung sehr ernst. Dafür steht auch unser Versprechen „Building a better working world“. Denn funktionierende Kapitalmärkte sind die Basis für eine funktionierende Wirtschaft.

Wir sind uns darüber hinaus bewusst, dass – neben unseren Mitarbeitern – unsere Reputation unser wertvollstes Kapital ist. Unsere weltweit einheitlichen Richtlinien, Verfahrensweisen und Unabhängigkeitsverfahren sowie unser globaler Verhaltenskodex (Global Code of Conduct) sichern dieses Kapital. Sie sorgen dafür, dass wir überall auf der Welt einheitliche, verlässliche und erstklassige Dienstleistungen liefern.

Vorbildfunktion der Unternehmensführung

Eine der wichtigsten Aufgaben unseres Managements besteht darin, unsere Unternehmenskultur durch den richtigen „tone at the top“ allen EY-Kollegen zu vermitteln. Dabei geht es vor allem darum, immer wieder daran zu erinnern, dass wir unsere qualitätsbezogene und berufsständische Verantwortung sowie unsere Integrität Tag für Tag neu leben und beweisen müssen. Denn sie sind für unseren langfristigen Erfolg essenziell.

Über persönliche Gespräche, Schulungen und immer mehr auch über unser Intranet – beispielsweise durch virtuelle Schulungen

oder Videobotschaften – weisen wir unsere Kollegen kontinuierlich darauf hin, dass das Erbringen hochwertiger Leistungen und die Einhaltung der Berufsgrundsätze und internen Richtlinien höchste Priorität haben. Die Qualität der Prüfungs- und Beratungsleistungen ist zudem ein wesentliches Kriterium für die Beurteilung und Vergütung unserer Mitarbeiter.

Gerade bei komplexen und schwierigen Fachfragen oder bei diffizilen aufsichtsrechtlichen Sachverhalten legen wir – entsprechend unserer teamorientierten Unternehmenskultur – großen Wert auf eine gemeinsame Lösung.

Unser professionelles Ansehen und das Vertrauen, das unsere Kunden, unsere Stakeholder und die Öffentlichkeit in das internationale EY-Netzwerk und damit in jeden einzelnen EY-Mitarbeiter und in unsere Leistungen haben, sind für uns extrem wichtig. Sie sind die Basis für unseren langfristigen Erfolg.

Der Verhaltenskodex (Global Code of Conduct)

Der „Global Code of Conduct“ der globalen EY-Organisation enthält klare Richtlinien und Wertevorgaben, an denen alle Mitgliedsunternehmen und ihre Mitarbeiter ihr gesamtes Handeln und Verhalten ausrichten müssen. Der Global Code of Conduct ist in fünf Abschnitte gegliedert:

- ▶ Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern
- ▶ Zusammenarbeit mit Kunden und anderen Personen
- ▶ Handeln unter dem Gesichtspunkt der berufsständischen Integrität
- ▶ Wahrung unserer Objektivität und Unabhängigkeit
- ▶ Respektierung des geistigen Eigentums

Wir haben in Österreich eine Ethik-Hotline eingerichtet, über die uns sowohl unsere eigenen Mitarbeiter als auch externe Personen – auch anonym – Hinweise auf Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften oder fachliche Regeln geben können. Wenn sich hierbei Schwachstellen in unserem Qualitätssicherungssystem zeigen oder es sich herausstellt, dass einzelne Mitarbeiter bestimmte Regelungen des Qualitätssicherungssystems missachtet haben, reagieren wir umgehend und leiten entsprechende Maßnahmen ein, mit denen wir gegensteuern. Das Gleiche gilt für Fälle, die nicht über die Ethik-Hotline gemeldet werden.

Unsere Werte sind der Maßstab, an dem wir unser tägliches Handeln ausrichten. Dafür müssen sie akzeptiert und gelebt werden. Wir setzen uns mit aller Kraft dafür ein, dass sie in unserer Unternehmenskultur verankert und auf allen Ebenen umgesetzt werden. Hierzu dient unsere globale Initiative „Better begins with you“, bei der alle Mitarbeiter Kollegen nominieren können, die in herausragender Weise die EY-Unternehmenswerte in der täglichen Arbeit leben und damit einen wesentlichen Beitrag leisten, um unserem Anspruch „Building a better working world“ gerecht zu werden.

Im Hinblick auf unethische oder illegale Geschäftspraktiken verfolgen wir eine Null-Toleranz-Politik. Wir arbeiten nicht mit Kunden und Lieferanten zusammen, deren Standards nicht mit unserem Global Code of Conduct vereinbar sind. Darüber hinaus pflegen wir offene und transparente Beziehungen mit Regulierungsstellen und Steuerbehörden.

Erfüllung der geltenden gesetzlichen Anforderungen

Die in unserem weltweiten Verhaltenskodex, dem Global Code of Conduct, verankerten Grundsätze geben uns klare Standards und sind Leitlinien für unser Handeln und unsere Berufsausübung. EY Österreich handelt in Übereinstimmung mit geltendem Recht und geltenden Vorschriften, und unsere Werte sind die Grundlage unserer Verpflichtung zu richtigem und rechtmäßigem Handeln. Im Rahmen dieser bedeutenden Verpflichtung stützen wir uns auf zahlreiche Richtlinien und Verfahrensweisen, u. a.:



► **Antikorruptionsmaßnahmen**

Die globale Antikorruptionsrichtlinie enthält eine umfassende Definition des Begriffs „Korruption“ und legt dar, was unethische und illegale Handlungen im beruflichen Umfeld sind. Darüber hinaus sagt sie, wie unsere Mitarbeiter die Antikorruptionsgesetze einhalten, und beschreibt, wie sie sich bei einem begründeten Korruptionsverdacht verhalten müssen.

► **Insiderhandel**

Unsere globale Richtlinie zum Insiderhandel bekräftigt die Verpflichtung, Insiderinformationen nicht zum Handel mit Wertpapieren zu nutzen, definiert im Einzelnen, was unter Insiderinformationen zu verstehen ist, und legt fest, an wen sich die Mitarbeiter bei Fragen zu ihren Pflichten wenden müssen.

► **Datenschutz**

Unsere globale Datenschutzrichtlinie enthält Grundsätze zum Schutz der persönlichen Daten der Mitarbeiter von EY, der Kunden aller EY-Mitgliedsunternehmen, der Mitarbeiter unserer Kunden sowie von Dritten. Diese Richtlinie steht in Einklang mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften zum Datenschutz und zur Geheimhaltung bei der Verarbeitung persönlicher Daten.

► **Aufbewahrung von Dokumenten**

Alle Mitgliedsunternehmen von EY Global sind verpflichtet, Dokumente gemäß den berufsständischen, gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorschriften aufzubewahren. Im Fall von tatsächlichen oder erwarteten Rechtsansprüchen, Rechtsstreitigkeiten, Untersuchungen, Vorladungen oder anderen behördlichen Verfahren, in die ein EY-Mitgliedsunternehmen oder ein Kunde eines EY-Mitgliedsunternehmens involviert sind und die mit der Tätigkeit eines Mitgliedsunternehmens in Zusammenhang stehen können, ist ausdrücklich vorgeschrieben, dass alle Dokumente aufzubewahren sind.

► **Jährlicher Transparenzbericht**

Die Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation erfüllen die Anforderungen der 8. EU-Richtlinie, wonach die gesetzlichen Abschlussprüfer von Unternehmen des öffentlichen Interesses, die in der EU tätig sind, einen jährlichen Transparenzbericht veröffentlichen müssen. Wir setzen uns nachdrücklich für mehr Transparenz ein. Daher gibt es neben den einzelnen Transparenzberichten der Ländergesellschaften einen globalen Transparenzbericht, der eine Übersicht über die weltweiten Governance- und Qualitätsstandards von EY Global enthält. Weitere Einzelheiten finden Sie unter www.ey.com/AT/de/About-us/Transparenzbericht. Dort steht auch unser aktueller Transparenzbericht zum Download zur Verfügung.

► **Unabhängigkeit**

Die Einhaltung der Unabhängigkeitsstandards ist eine der Grundvoraussetzungen für den Berufsstand der Wirtschaftsprüfer. Das Unabhängigkeitsprinzip liegt daher auch allen Geschäftsbeziehungen zwischen den EY-Mitgliedsunternehmen und ihren Prüfungskunden zugrunde. Nur wenn wir unsere Unabhängigkeit wahren, können wir hochwertige Prüfungsleistungen liefern. Weitere Informationen über unsere Maßnahmen zur Wahrung unserer Unabhängigkeit finden Sie in unserem Transparenzbericht.

► **Annahme von neuen Kunden und Leistungserbringung**

Die Erbringung der richtigen Leistungen für die richtigen Kunden ist eine wesentliche Grundlage unserer Qualitäts- und Risikomanagementprozesse.

Unsere Richtlinie für die Annahme von Aufträgen und die Fortführung von Geschäftsbeziehungen enthält Prinzipien, mit denen wir bestimmen, ob ein neuer Kunde bzw. ein neuer Auftrag angenommen oder eine bestehende Geschäftsbeziehung fortgeführt werden soll. Diese Prinzipien sind grundlegend für die Wahrung unserer Qualität und Unabhängigkeit, für die Steuerung von Risiken und für die Erfüllung aufsichtsrechtlicher Vorschriften.

Die Richtlinie hat folgende Ziele:

- Einrichtung eines strikten Verfahrens, mit dem wir Risiken beurteilen und entscheiden, ob wir einen neuen Kunden bzw. einen neuen Auftrag annehmen oder bestehende Geschäftsbeziehungen fortführen
- Erfüllung der geltenden Unabhängigkeitsvorschriften
- Identifizierung von Interessenkonflikten und wie wir angemessen mit ihnen umgehen
- Identifizierung und Ablehnung von Kunden, bei denen ein übermäßiges Risiko vorhanden ist
- Konsultation mit den zuständigen Ansprechpartnern, um zusätzliche Risikomanagementverfahren für bestimmte hohe Risikofaktoren festzulegen
- Einhaltung der gesetzlichen, aufsichtsrechtlichen und berufsständischen Vorschriften

Unsere globale Richtlinie für den Umgang mit Interessenkonflikten bildet den Rahmen für das Verfahren, mit dem wir neue Kunden bzw. Aufträge annehmen und bestehende Geschäftsbeziehungen



fortführen. Sie definiert global geltende Kategorien von Interessenkonflikten und gibt vor, wie diese identifiziert werden.

Unser „Global Tool for Acceptance and Continuance“ (GTAC) ist ein webbasiertes System für die effiziente Koordination aller Aktivitäten, die es bei der Annahme von neuen Kunden bzw. Aufträgen und der Fortführung von Geschäftsbeziehungen zu berücksichtigen gilt. Dabei werden sowohl die globalen Richtlinien als auch die individuellen Richtlinien der einzelnen EY-Mitgliedsunternehmen und Service Lines berücksichtigt. Das GTAC führt den Anwender systematisch durch unsere Anforderungen für die Annahme und Fortführung eines Auftrags. Dabei verweist das System auch auf die Richtlinien und Berufsgrundsätze, die für eine Beurteilung der Geschäftschancen und der damit verbundenen Risiken erforderlich sind.

Bevor wir einen neuen Kunden annehmen, führen wir neben sorgfältigen Prüfungen auch eine detaillierte Risikoanalyse durch. Die jedes Jahr zu überprüfenden Aufträge werden mithilfe eines risikobasierten Ansatzes ausgewählt, der insbesondere unsere großen Prüfungsaufträge, solche aus Spezialbranchen oder von wesentlichem öffentlichem Interesse berücksichtigt. Hierbei stellen wir unsere Dienstleistungen auf den Prüfstand, kontrollieren, ob wir weiterhin die Qualität liefern, die wir zugesichert haben, und überzeugen uns davon, dass unsere Kunden die Qualitäts- und Transparenzansprüche teilen, die wir an die Berichterstattung über eine Abschlussprüfung stellen.

Ob wir einen Auftrag annehmen oder fortführen, hängt ganz entscheidend von der Integrität des Kunden ab. So können wir einen Auftrag abrechnen oder ablehnen, wenn wir der Überzeugung sind, dass die Geschäftsführung des bestehenden oder möglichen Kunden die Prüfung in eine bestimmte Richtung lenken will,

beispielsweise indem sie fordert, dass wir eine nicht sachgerechte Bilanzierung, Prüfung und Berichterstattung akzeptieren, obwohl dies die Qualität der Abschlussprüfung beeinträchtigt.

Wir wissen, wie wichtig eine gute und vertrauensvolle Kundenbeziehung ist. Deshalb versuchen wir zu Beginn jedes neuen Projekts mithilfe unseres „Expectations of Service Quality Tool“ herauszufinden, welche Erwartungen unser Kunde an uns hat. Damit können wir genau die Leistung liefern, die er von uns erwartet. Am Ende des Projekts messen wir dann mit unserem „Assessment of Service Quality“-Programm, wie zufrieden unser Kunde mit unserer Arbeit war. So wissen wir immer, wo wir noch besser werden und unsere Leistungen noch genauer auf die Erwartungen unserer Kunden zuschneiden können.

Weitere Informationen über unsere Richtlinie für die Annahme von Kunden und die Fortführung von Geschäftsbeziehungen, unseren Qualitätsanspruch sowie Maßnahmen zur Sicherung der Prüfungsqualität finden Sie in unserem aktuellen Transparenzbericht.

Vertraulichkeit und Datenschutz

Vertrauen ist eine der wichtigsten Grundlagen für die Beziehungen zu unseren Kunden. Gemäß unserem Global Code of Conduct sind alle Mitarbeiter verpflichtet, persönliche und vertrauliche Informationen, die sie von oder im Zusammenhang mit EY, Kunden oder Dritten erhalten haben, zu achten und zu schützen.

Die globale Datenschutzrichtlinie von EY regelt die Verwendung und den Schutz persönlicher Daten. Hierzu zählen die Daten unserer derzeitigen, früheren und potenziellen Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner. Diese Richtlinie entspricht den geltenden Gesetzen und Vorschriften zum Datenschutz und zur Geheimhaltung bei der Verarbeitung personenbezogener Daten.

Sie ist Grundlage für die Gewährleistung des Datenschutzes bei EY Österreich. Darüber hinaus haben wir eine Richtlinie über die spezifischen Datenschutzvorschriften und die diesbezüglichen berufsständischen Vorschriften in Österreich.

Antikorruptionsmaßnahmen

Wir arbeiten mit externen Netzwerken und Gruppen zusammen, um unsere Kollegen für die Gefahren der Korruption zu sensibilisieren. Als eines der weltweit führenden Prüfungs- und Beratungsunternehmen sind wir Mitglied in Organisationen wie dem Weltwirtschaftsforum und Transparency International. Hier wollen wir gemeinsam mit Gleichgesinnten Antworten auf die großen sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit finden.

Wir sind der vom Weltwirtschaftsforum ins Leben gerufenen weltweiten Antikorruptionsinitiative PACI (Partnering Against Corruption Initiative) beigetreten. Damit gehören wir zu den rund 170 Unternehmen, die sich verpflichtet haben, ihre Bemühungen im Kampf gegen Korruption und Bestechung mithilfe der PACI zu verstärken. Gemeinsam mit den Mitgliedsunternehmen setzen wir uns für die PACI-„Principles for Countering Bribery“ ein. Diese fordern eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Bestechung und die Entwicklung eines praktikablen und effektiven Implementierungsprogramms.

Teilnahme am öffentlichen Diskurs

Mit unserer Erfahrung, unserem Wissen und unseren Leistungen tragen wir weltweit dazu bei, das Vertrauen in die Wirtschaft und die Finanzmärkte zu stärken. Wir suchen aktiv den Dialog mit Politikern, um Reformen voranzutreiben, die dazu beitragen, das Vertrauen der Anleger zu stärken, die Qualität von Prüfungen zu erhöhen und die Corporate Governance zu verbessern.

So setzen wir uns nachdrücklich für die Anwendung der „International Financial Reporting Standards“ (IFRS) und der „International Public Sector Accounting Standards“ (IPSAS) ein. Des Weiteren engagieren wir uns für die Durchsetzung der höchsten Standards in puncto Unternehmensethik, Governance und Transparenz. Intern setzen wir diese Ziele mithilfe unseres strengen „Global Code of Conduct“ um, der für alle EY-Mitarbeiter verbindlich ist. Und auch außerhalb unseres Unternehmens treten wir für diese Ziele aktiv ein, etwa als Mitglied von Transparency International und der PACI.

Seit 2006 finanziert EY Global Studien von Transparency International mit, um damit Korruption zu bekämpfen und Transparenz, Rechenschaftspflicht und Integrität auf allen Ebenen und in allen Bereichen der Gesellschaft zu fördern. Darüber hinaus setzen wir uns als Mitglied im International Corporate Governance Network für die weltweite Verbesserung der Corporate-Governance-Standards ein.

Wir wissen, dass unser Anspruch „Building a better working world“ – für unsere Mitarbeiter, unsere Kunden und die Gesellschaft – nicht nur eine große, sondern auch eine langfristige Aufgabe ist. Und wir wissen, dass wir diese Aufgabe gemeinsam und mit Input von außen noch besser bewältigen können. Deshalb versuchen wir, wo immer möglich, innovative Zusammenarbeit zu fördern und gemeinsam mit Stakeholdern neue Lösungen zu finden, die die Welt ein Stück besser machen.

Partnervergütung

Im Mittelpunkt unserer Unternehmensstrategie steht der Anspruch, dass unsere starken und leistungsfähigen Teams unseren Kunden herausragende Leistungen und einen exzellenten Service bieten – weltweit. Aus diesem Grund spielen die Qualität der erbrachten Leistungen und das Managen von Risiken in unserem Vergütungssystem für Partner, Geschäftsführer und leitende Angestellte eine große Rolle.

Das „Global Partner Performance Management“ (GPPM) ist ein weltweit einheitlicher Beurteilungsprozess für alle Partner der globalen EY-Organisation. Dieser Prozess unterstützt die Umsetzung der „Global Business Agenda“, indem die Leistungen aller Partner zu den allgemeinen Zielen und Werten der globalen EY-Organisation in Bezug gesetzt werden. GPPM ist ein fortlaufender Prozess. Es umfasst die Definition von Zielen, die persönliche Entwicklungsplanung, Leistungsbeurteilungen und die entsprechende Anerkennung und Vergütung. GPPM ist der Grundpfeiler für die Beurteilungsprozesse in den einzelnen EY-Mitgliedsunternehmen, mit dem wir die Zielsetzungen und Leistungen aller Partner dokumentieren. Die Zielsetzungen jedes Partners müssen die verschiedenen Prioritäten der globalen EY-Organisation widerspiegeln, zu denen als unverzichtbares Element immer auch die Qualität gehört.

Bei der Leistungsbeurteilung und der Festsetzung der Vergütung von Partnern und Geschäftsführern wird die Akquisition von Nicht-Prüfungsleistungen bei Prüfungsklienten, bei denen diese Partner und Geschäftsführer als auftragsverantwortliche Wirtschaftsprüfer in der Abschlussprüfung tätig sind, nicht berücksichtigt. Dies bestärkt unsere Partner und Geschäftsführer, an ihrer beruflichen Verpflichtung zur Aufrechterhaltung der Unabhängigkeit und Objektivität festzuhalten.

Für die Bewertung der Leistungen im Qualitäts- und Risikomanagement haben wir folgende Kriterien entwickelt:

- ▶ fachliches Know-how
- ▶ Umsetzung unserer Werte im praktischen Verhalten und im Auftreten
- ▶ profunde Kenntnisse und professionelles Führungsverhalten im Bereich Qualitäts- und Risikomanagement
- ▶ Einhaltung von Richtlinien und Verfahren
- ▶ Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften, Bestimmungen und Berufspflichten
- ▶ Beitrag zum Schutz und zur Förderung der Marke EY

Mithilfe des GPPM-Prozesses sind wir in der Lage, Leistung und Vergütung unserer Geschäftsführer und Partner differenziert zueinander in Beziehung zu setzen. Bei der jährlichen Performancebeurteilung der Partner bewerten wir ihre Leistungen in Bezug auf Qualität, Mitarbeiterführung, Marktführerschaft und Wachstum. Dabei berücksichtigen wir auch, dass unterschiedliche Fähigkeiten und Aufgaben einen unterschiedlichen Marktwert ergeben.

Gleichzeitig setzen wir alles daran, leistungsstarke Partner zu gewinnen und zu binden. Daher berücksichtigen wir bei der Berechnung der Gesamtvergütung auch ihre Seniorität, Führungsrolle und Verantwortung, ihr langfristiges Potenzial und ihre Mobilität. Bei Verstößen gegen Qualitätsstandards leiten wir entsprechende Maßnahmen ein. Das können Gehaltsreduzierungen, eine Beaufsichtigung, zusätzliche Schulungsmaßnahmen oder sogar die Zuweisung anderer Aufgaben sein. Bestimmte Verhaltensmuster oder äußerst erste Verstöße können zu einem Ausschluss aus unserem Unternehmen führen.

Leitende Angestellte, die nicht Partner sind, erhalten ebenfalls eine feste und eine variable Vergütung, abhängig von ihrer persönlichen Leistung, ihrem Beitrag zum Qualitäts- und Risikomanagement sowie dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.

Datenübersicht

Dieser Abschnitt enthält eine Aktualisierung der in den vorhergehenden Berichten angeführten quantitativen Leistungsindikatoren.

EMAS Kernindikator Biologische Vielfalt

Bürofläche

in m ²	FY14	FY15
Wien	9.350	9.350
Salzburg	870	870
Linz	1.066	1.066
Klagenfurt	593	593
Total	11.879	11.879

Mitarbeiter (FTEs)

Anzahl	FY14	FY15
Wien	493	590
Salzburg	35	46
Linz	51	57
Klagenfurt	28	32
Total	607	725

Wirtschaftliche Leistung

Wertschöpfungsrechnung

EC1 Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert

in TEUR	FY14	FY15
Wertschöpfung	55.033	59.229
Verteilung		
an Gesellschafter (Dividende)	-	-
an Mitarbeiter (Löhne, Gehälter, Soziales)	45.479	48.601
an den Staat (Steuern, Abgaben)	9.225	10.029
an Kreditgeber (Zinsaufwand)	4	246
an das Unternehmen (Rücklagen)	325	353
Investition an das Gemeinwesen (EC8)	74	75

Umwelt

Materialeffizienz (Papier)

EN1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen - EMAS Kernindikator: Materialeffizienz*

	in tausend Blatt		in Tonnen		pro Kopf in kg	
	FY14	FY15	FY14	FY15	FY14**	FY15
Wien	5.154	5.211	24,3	24,7	44	42
Salzburg	729	710	3,6	3,4	87	73
Linz	458	610	2,2	2,9	38	51
Klagenfurt	305	206	1,5	1,0	47	31
Gesamt	6.646	6.737	31,5	32,0	46	44

*Seit dem FY14 wird ausschließlich FSC-zertifiziertes Papier bezogen.

**Die Datenerhebung und die Berechnungsmethode des Papierverbrauchs wurde im Berichtszeitraum FY14 verbessert.

Abfall (Standort Wien)

EN23 Abfall - EMAS-Kernindikator: Abfall

	in Tonnen		pro Kopf in Tonnen	
	FY14	FY15	FY14	FY15
Papierabfälle	32,31	33,22	0,0586	0,0563
Gefährliche Abfälle	0,16	0,18	0,0003	0,0003
Restmüll*	18,50	18,47	0,0336	0,0313

*Diese Kennzahl wurde auf Basis der Restmüllmenge des Hauses und der von EY genutzten Büroflächen geschätzt.

Energieverbrauch

EN3 Energieverbrauch innerhalb der Organisation, EN5 Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach primären Energiequellen/Anteil erneuerbarer Energieträger
EN16 CO₂-Emissionen, EMAS-Kernindikator: Energieeffizienz, Emissionen (Emissionsfaktor gemäß Rechnungen)

	Stromverbrauch in kWh		Anteil erneuerbarer Energieträger in Prozent		Stromverbrauch CO ₂ -Emissionen in Tonnen		Stromverbrauch pro Kopf in kWh	
	FY14	FY15	FY14	FY15	FY14	FY15	FY14	FY15
Wien	477.549	462.985	59	100	65,13	0	867	785
Salzburg	52.642	47.916	94	95	1,32	0,94	1.284	1.042
Linz	59.936	49.984	56	66	11,62	7,53	1.033	877
Klagenfurt	29.494	22.983	94	100	0,91	0	951	718
Gesamt	619.621	583.868	63	97	78,98	8,47	910	805

	Heizenergieverbrauch (Fernwärme)*	Kühlenergie- verbrauch*	Energieverbrauch gesamt
	FY15	FY15	FY 15
Wien	690.268	115.463	1.268.716
Salzburg	41.325	17.400	106.641
Linz	36.377	21.320	107.681
Klagenfurt	33.210	11.860	68.053
Gesamt	801.180	166.043	1.551.091

*Die Werte beruhen größtenteils auf Schätzwerten. Sie wurden im FY15 erstmals erhoben und sind daher nicht mit Vorjahreswerten vergleichbar.

EY15-18 Treibhausgasemissionen/E29 Transport - EMAS-Kernindikator: Emissionen

	CO ₂ e-Emissionen in Tonnen		CO ₂ e-Emissionen in Prozent		CO ₂ e-Emissionen pro Kopf in Tonnen	
	FY14	FY15	FY14	FY15	FY14	FY15
Scope 1: direkter Treibstoffverbrauch eigener Fahrzeuge*	462	476	53	46	0,68	0,66
Scope 2: Strom-, Wärme- und Kälteenergieverbrauch**	79	207	9	20	0,12	0,29
Scope 3: Reisetätigkeit***	338	358	38	34	0,50	0,49
Gesamt	879	1.041	100	100	1,30	1,44

*Dienstwagen inkl. Privatfahrten.

**Wärme- und Kälteenergieverbrauch wurden erstmals erhoben und beruhen zum Teil auf Schätzungen.

***Emissionen der Flüge, der Zugfahrten und der Mietautos.

Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung

LA 1 Mitarbeiter sowie Personalfuktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Region

Mitarbeiter (30.06.2015)	Gesamt	Frauen	Männer	FTE
Mitarbeiter	645	389	256	575,00
Geschäftsführer	80	27	53	76,45
Gesamt	725	416	309	651,45

Mitarbeiter nach Standorten	Gesamt	Frauen	Männer	FTE
Wien	590	344	246	529,99
Linz	57	29	28	51,56
Salzburg	46	22	24	41,13
Klagenfurt	32	21	11	28,77
Gesamt	725	416	309	651,45

LA 2 Mitarbeiterfluktuation

Fluktuationsrate in Prozent	Gesamt	unter 30	31-40	41-50	51+
Frauen	11,59	28,22	10,81	7,14	4,55
Männer	7,86	22,44	18,18	4,44	20,00
Gesamt	19,45	25,94	14,07	5,75	11,90

Datenübersicht

Weitere Angaben

	Gesamt	in Prozent	pro Kopf	pro FTE
LA 4 Kollektivvertrag (Mitarbeiter, die unter Kollektivvertragsvereinbarungen fallen)	719	99,17	-	-
LA 6 Krankenstand in Stunden	36.526	-	50,38	56,07
LA 6 Arbeitsunfälle (Anzahl)*	0	-	-	-
LA 9 Schulungen (Schulungsstunden gesamt)	53.169	-	73,00	82,00
LA 11 Anzahl der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung erhalten	725	100,00	-	-

*Ermittlung der Art der Verletzungen, die Verletzungsrate, die Berufskrankheitsrate, die Ausfalltagequote, die Abwesenheitsrate sowie arbeitsbedingte Todesfälle für die Gesamtbelegschaft (d. h. alle Beschäftigten und weisungsgebundenes Personal) an nach Region und Geschlecht war bisher nicht möglich, ist aber für das nächste Berichtsjahr geplant.

LA 13 Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter nach Geschlecht und Alter

	Gesamt	unter 30	31-40	41-50	51+
Frauen	416	241	111	42	22
Männer	309	156	88	45	20
Gesamt	725	397	199	87	42
Mitarbeiter	645	397	181	46	21
Geschäftsführer	80	0	18	41	21
Gesamt	725	397	199	87	42

Sonstige Angaben und Daten

Menschenrechte

	FY14	FY15
HR 4 Gesamtzahl der Fälle von Diskriminierung	0	0

Gesellschaft

in Prozent	FY14	FY15
SO3 Korruption: prozentueller Anteil der auf Korruptionsrisiken untersuchten Geschäftseinheiten	100	100
SO4 Korruption: Mitarbeiter, die in der Antikorruptionspolitik und den Antikorruptionsverfahren der Organisation geschult werden	100	100
SO5 Bestätigte Korruptionfälle und ergriffene Maßnahmen	0	0
PR5 Anteil der teilnehmenden Unternehmen in Prozent (Rücklaufquote)	22	33
Prozentsatz, der EY weiterempfiehlt	79	88
PR8 Schutz der Kundendaten: Gesamtzahl berechtigter Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes der Kundendaten und deren Verlust	0	0
PR9 Einhaltung von Gesetzesvorschriften: Höhe wesentlicher Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen Gesetzesvorschriften in Bezug auf die Erbringung unserer Dienstleistungen	0	0

GRI-Indikatoren-Übersicht

Die unten dargestellte GRI-Zusammenfassung zeigt, wo die Berichtsinformationen zu finden sind, die den GRI-Leitlinien der Version 4 (KERN-Option) entsprechen. Die Seitenangaben beziehen sich auf diesen Nachhaltigkeitsbericht.

G4 - allgemeine Standardangaben

Indikator	Beschreibung	Kommentar	Seite
Strategie und Analyse			
G4-1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers		5
G4-2	Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen		11, 60, 68, 78
Organisationsprofil			
G4-3	Name der Organisation		7
G4-4	Dienstleistungen		11
G4-5	Hauptsitz der Organisation		80
G4-6	Ländern, in denen die Organisation tätig ist		7
G4-7	Eigentumsverhältnisse und die Rechtsform		80 ff.
G4-8	Märkte		11, 19
G4-9	Größe der Organisation		7
G4-10	Gesamtbelegschaft		31
G4-11	Arbeitnehmer, die von Kollektivvereinbarungen umfasst sind		88
G4-12	Lieferkette		70 ff.
G4-13	Veränderungen während des Berichtszeitraums bezüglich Größe, Struktur und Eigentumsverhältnissen der Organisation	Keine Veränderungen	
G4-14	Vorsorgeprinzip		68
G4-15	Selbstverpflichtung zu freiwilligen Initiativen		54 ff., 79
G4-16	Mitgliedschaft in Verbänden und nationalen oder internationalen Interessenverbänden		47, 80 ff.
Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen			
G4-17	Unternehmen im konsolidierten Jahresabschluss	EY-Transparenzbericht 2015 S. 3	
G4-18	Festlegung des Berichtsinhalts		76
G4-19	Wesentliche Aspekte, die im Prozess zur Festlegung der Berichtsinhalte ermittelt wurden		79
G4-20	Abgrenzung wesentlicher Aspekte innerhalb der Organisation		79
G4-21	Abgrenzung wesentlicher Aspekte außerhalb der Organisation		79
G4-22	Neudarstellung im Bericht	Nicht relevant bzw. geringfügige Änderungen bei den Leistungsindikatoren in der Datenübersicht entsprechend angemerkt	
G4-23	Veränderungen im Umfang und in den Grenzen der Aspekte im Vergleich zu früheren Berichtszeiträumen	Nicht relevant	
Einbindung von Stakeholdern			
G4-24	Liste der von der Organisation eingebundenen Stakeholdergruppen		77
G4-25	Auswahl der Stakeholder		77
G4-26	Einbindung der Stakeholder		77
G4-27	Ergebnisse der Stakeholdereinbindung		77 f.
Berichtsprofil			
G4-28	Berichtszeitraum		76
G4-29	Vorheriger Bericht	Nachhaltigkeitsbericht 2014	75
G4-30	Berichtszyklus		75
G4-31	Kontakt		94
G4-32	GRI-Index	GRI G4 KERN-Option	78, 89 ff.
G4-33	Verfahrensweise und die gegenwärtigen Praktiken der Organisation hinsichtlich einer externen Prüfung des Berichts		78
Unternehmensführung			
G4-34	Führungsstruktur und Kontrollorgane, Komitees für Nachhaltigkeit		69, 81
Ethik und Integrität			
G4-56	Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen der Organisation	Transparenzbericht 2015	81, 82

G4 - spezifische Standardangaben

Indikator	Beschreibung	Kommentar	Seite
Wirtschaftlich			
G4-DMA		Transparenzbericht 2015	5, 11
Wirtschaftliche Leistung			
G4-EC 1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert		86
G4-EC 2	Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen für die Aktivitäten der Organisation		71 f.
Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen			
G4-EC 8	Art und Umfang erheblicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen		84 ff.
Ökologisch			
G4-DMA			65 f.
Materialien			
G4-EN 1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen		69, 86
Energie			
G4-EN 3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation		87
G4-EN 4	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Qualitativ beschrieben	72
G4-EN 5	Energieintensität		87
G4-EN 6	Verringerung des Energieverbrauchs	Qualitativ beschrieben	72
Emissionen			
G4-EN 15	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		65, 87
G4-EN 16	Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)		65, 87
G4-EN 17	Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		65, 87
G4-EN 18	Intensität der THG-Emissionen		87
G4-EN 19	Reduzierung der THG-Emissionen		72, 73
Abfall			
G4-EN 23	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode		65, 86
Produkte und Dienstleistungen			
G4-EN 27	Umfang der Maßnahmen zur Bekämpfung der ökologischen Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen		71
Compliance			
G4-EN 29	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften	Es wurden keine Bußgelder oder Strafen in diesem Zusammenhang verhängt	
Transport			
G4-EN 30	Erhebliche ökologische Auswirkungen durch den Transport von Produkten und anderen Gütern und Materialien, die für die Geschäftstätigkeit der Organisation verwendet werden, sowie durch den Transport der Mitarbeiter		71, 87 (THG-Emissionen)
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte			
G4-EN 33	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		70 f.
Gesellschaftlich			
Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung			
G4-DMA			45 f.
Beschäftigung			
G4-LA 1	Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeiter sowie Personalfuktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Region		39, 87
G4-LA 2	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitbeschäftigten gewährt werden, nach Hauptgeschäftsstandorten	Alle Sozialleistungen stehen allen Mitarbeitern unabhängig von deren Arbeitszeit zur Verfügung	
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis			
G4-LA 4	Mindestmitteilungsfristen bezüglich betrieblicher Veränderungen, einschließlich der Angabe, ob diese in Kollektivvereinbarungen dargelegt sind	Im Kollektivvertrag geregelt	

Indikator	Beschreibung	Kommentar	Seite
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
G4-LA 6	Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht	Wird nicht gesondert nach Mitarbeiterkategorie und Geschlecht dargestellt	88
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
G4-LA 9	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	Wird nicht gesondert nach Mitarbeiterkategorie und Geschlecht dargestellt	88
G4-LA 10	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen, die zur fortdauernden Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter beitragen und diese im Umgang mit dem Berufsausstieg unterstützen		41, 43
G4-LA 11	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten, nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	Wird nicht gesondert nach Mitarbeiterkategorie und Geschlecht dargestellt	88
Vielfalt und Chancengleichheit			
G4-LA 12	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren		88
Gleicher Lohn für Frauen und Männer			
G4-LA 13	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern, nach Mitarbeiterkategorie und Hauptgeschäftsstandort	Das Grundgehalt liegt in allen Mitarbeiterkategorien über dem Kollektivvertrag und ist nicht geschlechterspezifisch differenziert	
Menschenrechte			
G4-DMA			70, 71
Investitionen			
G4-HR 1	Prozentsatz und Gesamtzahl der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft werden		70, 71
Gleichbehandlung			
G4-HR 3	Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		88
Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen			
G4-HR 4	Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen verletzt wird oder erheblich gefährdet sein könnte, und ergriffene Maßnahmen zum Schutz dieser Rechte		70, 71
Gesellschaft			
G4-DMA			45
Korruptionsbekämpfung			
G4-SO 3	Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken		85, 88
G4-SO 4	Informationen und Schulungen über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		82, 88
G4-SO 5	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen		88
Produktverantwortung			
G4-DMA			69, 82
Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen			
G4-PR 5	Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit		88
Schutz der Privatsphäre von Kunden			
G4-PR 8	Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten		88
Compliance			
G4-PR 9	Geldwert der erheblichen Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen		88



ZERTIFIKAT



für das Managementsystem nach EN ISO 14001:2004

Der Nachweis der regelwerkskonformen Anwendung wurde erbracht
und wird gemäß TÜV AUSTRIA CERT-Verfahren bescheinigt für



EY Austria
an den Standorten
A-1220 Wien, Wagramer Straße 19
A-4020 Linz, Blumauerstraße 46
A-5020 Salzburg, Sterneckstraße 31-33
A-9020 Klagenfurt, Eiskellerstraße 5

Geltungsbereich

**Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung
sowie Managementberatung, Prüfung und Beratung zur
Nachhaltigkeitsberichterstattung**

Zertifikat-Registrier-Nr. 20 104 131336949

Gültig bis 2016-09-30

Zertifizierungsstelle
der TÜV AUSTRIA CERT GMBH

Wien, 2013-10-01

Diese Zertifizierung wurde gemäß TÜV AUSTRIA CERT-Verfahren zur Auditierung und Zertifizierung
durchgeführt und wird regelmäßig überwacht.
TÜV AUSTRIA CERT GMBH Krugerstraße 16 A-1015 Wien www.tuv.at



ZERTIFIKAT | CERTIFICATE | CERTIFICAT | CERTIFICADO | СЕРТИФИКАТ | 證書 | 인증서 | شهادة

Veröffentlichung nur mit Erlaubnis des TÜV AUSTRIA | The reproduction of this document is subject to the approval by TÜV AUSTRIA

Erklärung des Umweltgutachters zu den Begutachtungs- und Validierungstätigkeiten

Der Unterzeichnete, Dipl.-Ing. Peter Kroiß, Leiter der EMAS-Umweltgutachterorganisation TÜV AUSTRIA CERT GMBH, 1015 Wien, Krugerstraße 16, EMAS-Umweltgutachter mit der Registrierungsnummer AT-V-0008, akkreditiert für den

Bereich „69.2 Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung, Buchführung“

bestätigt begutachtet zu haben, ob die Organisation, wie in der konsolidierten Umwelterklärung der Organisation

EY Österreich

mit den Standorten Wien, Salzburg, Linz und Klagenfurt



mit der AT-000655 angegeben, alle Forderungen der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. November 2009 über die freiwillige Teilnahme von Organisationen an einem Gemeinschaftssystem für Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung (EMAS) erfüllt.

Mit der Unterzeichnung dieser Erklärung wird bestätigt, dass

- die Begutachtung und Validierung in voller Übereinstimmung mit den Anforderungen der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 durchgeführt wurden,
- das Ergebnis der Begutachtung und Validierung bestätigt, dass keine Belege für die Nichteinhaltung der geltenden Umweltvorschriften vorliegen,
- die Daten und Angaben der konsolidierten Umwelterklärung von EY Österreich ein verlässliches, glaubhaftes und wahrheitsgetreues Bild sämtlicher Tätigkeiten der Organisation innerhalb des in der Umwelterklärung angegebenen Bereichs geben.

Diese Erklärung kann nicht mit einer EMAS-Registrierung gleichgesetzt werden. Die EMAS-Registrierung kann nur durch eine zuständige Stelle gemäß der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 erfolgen. Diese Erklärung darf nicht als eigenständige Grundlage für die Unterrichtung der Öffentlichkeit verwendet werden.

Wien, 23. November 2015



Dipl. Ing. Peter Kroiß
leitender Umweltgutachter

Impressum

Herausgeber

Ernst & Young
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H.
Wagramer Straße 19, IZD Tower
1220 Wien
Telefon +43 1 211 70 0
Fax +43 1 216 20 77
ey@at.ey.com

Ansprechpartner

Brigitte Frey
Christine Jasch

Redaktion

Karoline Angerer
Nina Eggenberger
Florian Haas
Katharina Keilwert
Charlotte Mann

Interviews

Nina Eggenberger
Florian Haas

Konzept und Design

Daria Lederrey und Urs Arnold
(C3 – Creative Code and Content
(Switzerland) AG)

Layout

Sabine Reissner
www.cp-office.com

Fotos und Bildrechte

Stefan Seelig
Robert Herbst
EY
Getty Images
Corbis

Die globale EY-Organisation im Überblick

EY ist einer der globalen Marktführer in der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung und Managementberatung. Mit unserer Erfahrung, unserem Wissen und unseren Leistungen stärken wir weltweit das Vertrauen in die Wirtschaft und in die Finanzmärkte. Dafür sind wir bestens gerüstet: mit hervorragend ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dynamischen Teams, einer ausgeprägten Kundenorientierung und individuell zugeschnittenen Dienstleistungen. Unser Ziel ist es, die Funktionsweise wirtschaftlich relevanter Prozesse in unserer Welt zu verbessern - für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unsere Kunden sowie die Gesellschaft, in der wir leben. Dafür steht unser weltweiter Anspruch „Building a better working world“.

Die globale EY-Organisation besteht aus den Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG). Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig und haftet nicht für das Handeln und Unterlassen der jeweils anderen Mitgliedsunternehmen. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.ey.com.

In Österreich ist EY an vier Standorten präsent. „EY“ und „wir“ beziehen sich in dieser Publikation auf alle österreichischen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited.

© 2015 Ernst & Young
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H.

All Rights Reserved.

SRE 1511-479

ED none

Diese Publikation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität; insbesondere kann diese Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalls Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt damit in der eigenen Verantwortung des Lesers. Jegliche Haftung seitens der Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H. und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen. Bei jedem spezifischen Anliegen sollte ein geeigneter Berater zurate gezogen werden.

www.ey.com/at