

WHAT WE DO FOR SUSTAINABILITY

Nachhaltigkeitsbericht BDO Austria

2021/22

INHALTS- VERZEICHNIS

1. VORWORT	05
2. ÜBER UNS	06
2.1. UNTERNEHMEN	06
2.2. STAKEHOLDER:INNEN	08
2.3. WERTE & PRINZIPIEN	10
3. UNSER ZUGANG ZU NACHHALTIGKEIT	12
3.1. SUSTAINABILITY SERVICES	12
3.2. NACHHALTIGER ARBEITGEBER	15
4. NACHHALTIGKEIT LEBEN	16
4.1. WESENTLICHKEITSANALYSE	18
4.2. DIENSTLEISTUNGSQUALITÄT UND KUND:INNENBEZIEHUNG	20
4.3. COMPLIANCE UND ANTIKORRUPTION	21
4.4. STRATEGIE UND MANAGEMENT	23
4.5. ATTRAKTIVE UND FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN	24
4.6. GESUNDHEIT UND ARBEITSSCHUTZ	26
4.7. DIVERSITÄT UND GLEICHSTELLUNG	28
4.8. GESELLSCHAFT UND SOZIALES ENGAGEMENT	30
4.9. EMISSIONEN UND RESSOURCENVERBRAUCH	32
4.10. NACHHALTIGE BESCHAFFUNG	34
5. SUSTAINABILITY: ZIELE UND MASSNAHMEN	36
6. KENNZAHLEN 2021/2022	38
7. GRI-INDEX	43
8. ÜBER DIESEN BERICHT	48
IMPRESSUM	48

1. VORWORT

Liebe Leser:innen,

wir freuen uns sehr, Ihnen unseren Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2021/22 vorzulegen. Damit bekennen wir uns zu unserer Verantwortung für ökologische und soziale Nachhaltigkeit und wollen den Impact der BDO Austria Gruppe auf Umwelt und Gesellschaft offenlegen. Mit diesem Bericht nehmen wir die ab 2025 verpflichtende Offenlegung einer Nachhaltigkeitsberichterstattung für unsere Organisation vorweg. Sustainability zählt gemeinsam mit Diversity, Mindfulness, Innovation, Inspiration, Quality, Teamspirit, Fairness, Entrepreneurship und Leadership zu den wesentlichen Werten und Prinzipien unserer Unternehmenskultur.

Im vergangenen Jahr haben wir uns intensiv mit unserem Zugang zur Nachhaltigkeit auseinandergesetzt. Ein *Climate Impact Day* im Herbst 2021 war der Auftakt, um ein gemeinsames Nachhaltigkeitsverständnis zu entwickeln, Handlungsbedarf abzuleiten und Maßnahmen zu definieren. Die BDO Austria Gruppe hat sich zum einen zum Ziel gesetzt, Kund:innen auf ihrem Weg zu nachhaltig agierenden Unternehmen ganzheitlich und branchenspezifisch zu unterstützen und zum anderen selbst noch stärker Verantwortung für nachhaltiges Handeln und gesellschaftliches Engagement zu übernehmen. Wir betrachten Nachhaltigkeit als Herausforderung mit vielseitigem Mehrwert für unsere Stakeholder:innen und für uns als Organisation.

Vor diesem Hintergrund stellt der vorliegende Bericht erstmalig unsere Initiativen für ökologische und gesellschaftliche Nachhaltigkeit dar und gibt zugleich einen Ausblick auf unsere Strategie 2023–2027, in der Nachhaltigkeit integraler Bestandteil ist. Den Weg in Richtung „Nachhaltige Governance“ der BDO Austria Gruppe gehen wir gemeinsam mit unseren Mitarbeiter:innen, der Prozess ist partizipativ angelegt. Das soziale Engagement der Belegschaft unterstützen wir bereits seit Jänner 2022 mit der erfolgreichen Implementierung eines *Corporate Social Responsibility Gremiums*. Weiters stellen wir unseren Mitarbeiter:innen pro Jahr 5.000 Personenstunden bezahlter Arbeitszeit für ihren Einsatz in sozialen und ökologischen Freiwilligenprojekten zur Verfügung.

Als eines der größten Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen in Österreich wollen wir zur nachhaltigen Gestaltung von Arbeitswelt und Gesellschaft beitragen und wirksame Maßnahmen zur Reduktion unseres CO₂-Fußabdrucks setzen. Im Rahmen des internationalen BDO Netzwerks wollen wir bis 2025 das Ziel von Netto-Null-Emissionen erreichen. Angesichts der mehrdimensionalen Herausforderungen des Themenfelds Nachhaltigkeit befinden wir uns dazu in einem kontinuierlichen Entwicklungsprozess. Daher ist es nur konsequent, dass wir unsere Anstrengungen in Sachen Nachhaltigkeit künftig weiter verstärken und so unseren Beitrag zu einem fairen Miteinander sowie zum Schutz von Klima und Umwelt leisten.

Peter Bartos

2. ÜBER UNS

2.1. UNTERNEHMEN

BDO Austria Gruppe

Der vorliegende Bericht stellt die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in relevanten Handlungsfeldern zu Umwelt, Soziales und Governance der BDO Austria Gruppe für das Geschäftsjahr 2021/22 (1.10.2021–30.9.2022) dar. Die BDO Austria Holding Wirtschaftsprüfung GmbH ist die Muttergesellschaft der BDO Austria Gruppe und im Firmenbuch beim Handelsgericht Wien unter der Firmenbuchnummer 281332z eingetragen. Die Haupttätigkeitsfelder umfassen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung sowie Unternehmensberatung. Die BDO Austria Gruppe hat im Berichtsjahr 2021/22 einen Nettoumsatz von EUR 113,5 Mio. erzielt.

- ▶ Accounting EUR 26,4 Mio
- ▶ Assurance EUR 21,1 Mio
- ▶ Consulting EUR 11,4 Mio
- ▶ Corporate Finance EUR 13,1 Mio
- ▶ Tax EUR 40,8 Mio
- ▶ Sonstige Erlöse EUR 0,6 Mio

BDO Netzwerk

Die BDO Austria Gruppe ist Mitglied von BDO International Limited, einem internationalen Netzwerk unabhängiger Wirtschaftsprüfungs-, Steuerberatungs- und Unternehmensberatungsgesellschaften. Das globale BDO Netzwerk ist in 164 Ländern und dort in 1.803 Büros tätig. Die über 111.300 Mitarbeiter:innen (+14,4%) haben im Geschäftsjahr einen Gesamtumsatz von USD 12,8 Mrd. (+12,1%) erwirtschaftet.¹

Leistungsstruktur

Die gesamtunternehmerische Führung der BDO Austria Gruppe (kurz: BDO) obliegt einem in regelmäßigen Abständen gewählten Executive Board, das aus fünf Personen besteht und im Auftrag der Gesellschafter:innenversammlung die unternehmerischen Interessen für die gesamte Gruppe verfolgt. Sitzungen des Executive Boards finden mindestens zwölfmal im Jahr statt, bei Bedarf auch häufiger. Die intern höchste Karrierestufe lautet Partner:in. Die oberste Karrierestufe Partner:in ist Ausdruck des Verständnisses, dass die Führung des Unternehmens unternehmerisches Denken und Handeln erfordert, das sich an den im Unternehmensleitbild festgeschriebenen Werten und Grundsätzen ausrichtet, denen sich die Partner:innen verpflichtet fühlen.

Standorte

Per Ende September 2022 stehen unseren Kund:innen mehr als 1.000 Mitarbeiter:innen an neun BDO Standorten² österreichweit mit einem umfassenden Leistungsportfolio zur Verfügung.

Leistungen

Internationale Vernetzung und regionale Verwurzelung sind wesentliche Charakteristika unseres Dienstleistungsangebots:

Wir vereinen lokale Vor-Ort-Kenntnisse mit hoher Dienstleistungsqualität und sind enge und langfristige Wegbegleiter unserer 12.500 Kund:innen. Zielgruppen- bzw. branchenspezifische Leistungen bündeln wir zu kund:innenrelevanten Lösungen in den Bereichen Accounting, Assurance, Consulting, Corporate Finance, People & Organisation sowie Tax. Qualität und Kund:innenorientierung stellen wir durch sukzessive Weiterentwicklung unserer Leistungen sowie durch laufende Aus- und Fortbildung unserer Mitarbeiter:innen sicher. Wir arbeiten mit unseren Kund:innen auf Augenhöhe zusammen und gehen auf ihre individuellen Bedürfnisse ein.

Lieferkette

Unsere Lieferkette setzt sich zum Großteil aus Dienstleister:innen, beispielsweise aus dem IT-Bereich oder der Instandhaltung, und zum anderen aus Lieferant:innen von Waren und Büroausstattung zusammen. 1.249 Lieferant:innen haben unsere neun BDO Standorte beliefert, davon stammen 86,6% aus Österreich. Im Geschäftsjahr 2021/22 ist es im Vergleich zum Vorjahr zu keinen signifikanten Änderungen in der Lieferkette gekommen.



MMag. Marcus Bartl



Mag. Peter Bartos



Dr. Peter Pilz



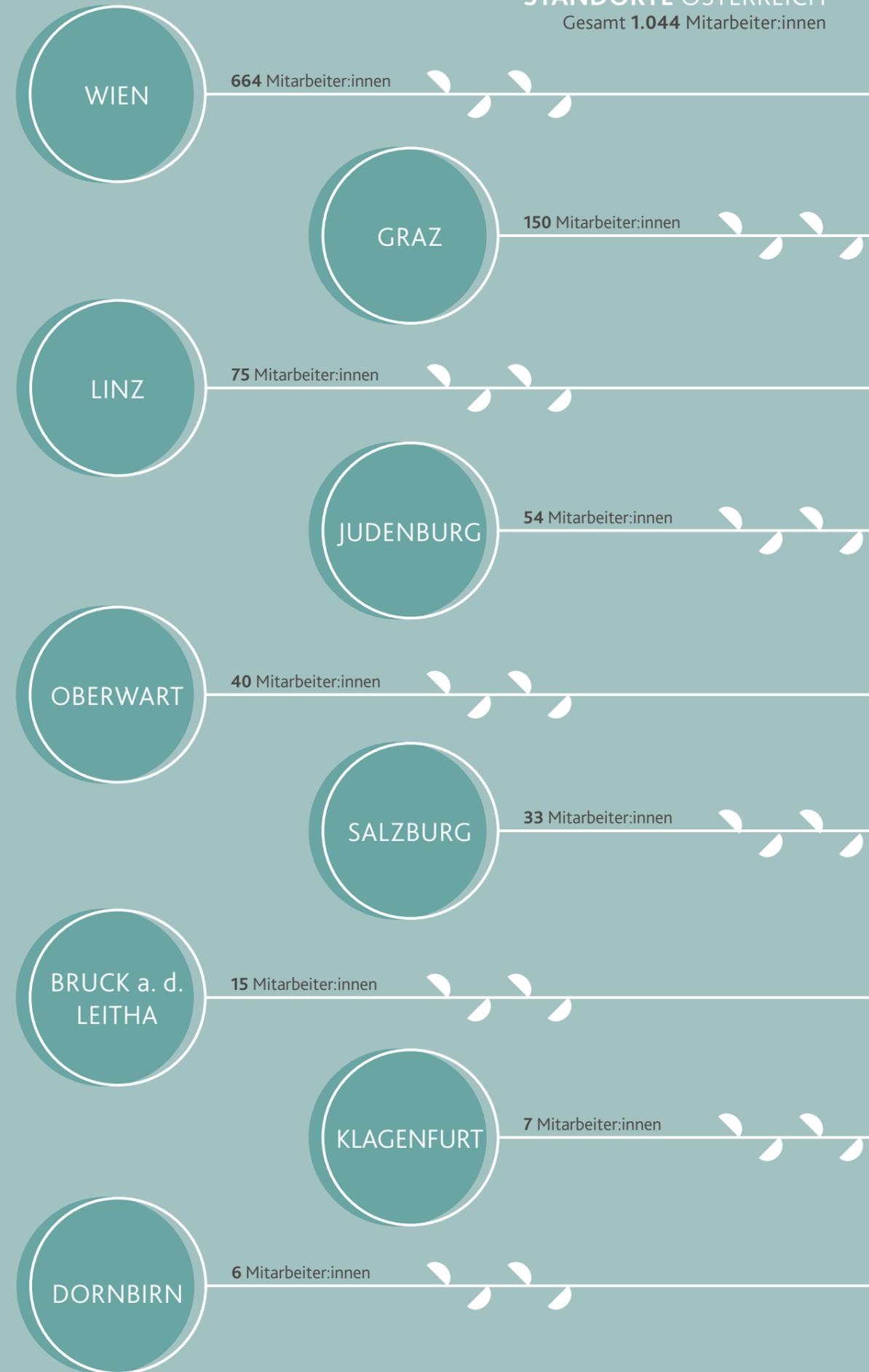
Mag. Andreas Thüridl



Mag. Dr. Berndt Zinnöcker

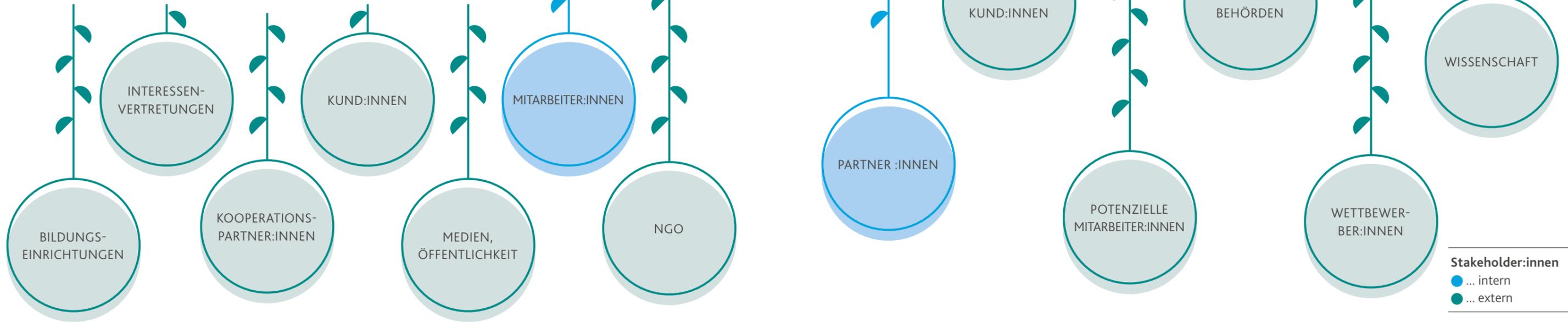
STANDORTE ÖSTERREICH

Gesamt 1.044 Mitarbeiter:innen



2.2. STAKEHOLDER:INNEN

Zu Stakeholder:innen zählen natürliche oder juristische Personen, die aufgrund von Gesetzen oder internationalen Vereinbarungen berechnete Ansprüche gegenüber BDO haben bzw. jene mit einem sozialen oder wirtschaftlichen Interesse sowie anderweitiger Verbindungen zu unserer Organisation. Ein konstruktiver, wertschätzender und kontinuierlicher Austausch mit unseren Stakeholder:innen ist uns wichtig: Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht wollen wir den unterschiedlichen Ansprüchen und Informationsbedürfnissen unserer internen Stakeholder:innen (Mitarbeiter:innen und Partner:innen als Entscheidungstragende) sowie sämtlicher externer Stakeholder:innen gerecht werden.



Dialog mit unseren Stakeholder:innen

Die Bedürfnisse unserer Stakeholder:innen zu erkennen und auf deren Erwartungen als auch Anliegen zu reagieren, ist ebenso unser Ziel wie zeitnahe Informationen zu liefern und unsere Dienstleistungen transparent zur Verfügung zu stellen. Wir investieren stetig in nachhaltige interne wie externe Beziehungen und nutzen dafür vielfältige Informations-, Austausch- und Dialogformate:

Kommunikation

Wir informieren unsere Stakeholder:innengruppen laufend über unterschiedliche Kommunikationskanäle. Dazu zählen unsere Website, Publikationen, Presseausendungen, Interviews und unser Social-Media-Auftritt via Facebook, Instagram, LinkedIn und Twitter. Mit unseren Mitarbeiter:innen kommunizieren wir außerdem über Befragungen, Veranstaltungen, Intranet, Newsletter und unser *BDO Telegramm*, das zweimal monatlich über aktuelle News aus dem Executive Board, den Fachabteilungen und den Stabstellen informiert.

Fachgremien

Vertreter:innen von BDO wirken in zahlreichen Fachgremien und Expert:innengruppen zu Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung mit. Bezogen auf das Themenfeld Nachhaltigkeitsberichterstattung ist BDO an der Arbeitsgruppe „Nichtfinanzielle Berichterstattung“ und an der Subarbeitsgruppe „EU-Taxonomie“ im Fachsenat für Unternehmensrechnung und Revision der Kammer der Steuer-

berater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen (KSW), an der Arbeitsgruppe „Sustainable Reporting“ im Austrian Financial Reporting und Audit Committee (AFRAC) und an der internationalen Arbeitsgruppe zu EU Sustainability Reporting Standards (ESRS) der Accountancy Europe beteiligt. Peter Bartos, Partner BDO, fungiert als Vizepräsident der KSW und ist Mitglied im Präsidium der Österreichischen Gesellschaft der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen (ÖGSW). Zudem ist BDO Mitglied bei „respACT – austrian business council for sustainable development“, der österreichweiten Unternehmensplattform für verantwortungsvolles Wirtschaften, und in der Jury des Nachhaltigkeitspreises „Austrian Sustainability Reporting Award“ (ASRA) vertreten.

Kooperationen

Als eines der größten österreichischen Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen ist es uns wichtig, verlässlicher Kooperationspartner in Wirtschaftsnetzwerken wie den Leitbetrieben Austria oder dem Senat der Wirtschaft zu sein. Durch unser stetig wachsendes Netzwerk können wir unseren Kund:innen bestmögliche Lösungen anbieten. Wir stehen im laufenden Austausch mit Clustern wie AC Styria Mobilitätscluster oder Greentech Cluster. Weitere Kooperationspartner sind der Kommunalbereich und die Handelskammer Schweiz-Österreich-Liechtenstein. Ebenfalls engagiert sich BDO mit einem Sitz innerhalb des Impact-Beirats des Social Entrepreneurship Venture Capital Fonds der fair finance Vorsorgekasse für nachhaltiges und zukunftssicheres Unter-

nehmertum. BDO pflegt zudem ein weitläufiges Netzwerk mit vielfältigen Kooperationspartner:innen, das sich um Wissensvermittlung bemüht: Dazu zählen Schulen, Fachhochschulen und Universitäten sowie diverse Studierendenvereine, die ihren Fokus auf einen nachhaltigen Wissenstransfer legen. Im Rahmen von Workshops, praxisnahen Dialogen oder durch drittmittelfinanzierte Stellen bietet BDO ein Gesamtpaket, mit dem ein nachhaltiger Bildungsweg unterstützt wird.

So ist BDO langjähriger Sponsor und Kooperationspartner der Top League an der Wirtschaftsuniversität Wien. Wir sehen es als unsere Aufgabe, nachhaltige Beziehungen zu Studierenden zu halten: An der Fachhochschule Wiener Neustadt kooperieren wir mit drei verschiedenen Studiengängen: In den jüngsten Masterstudiengängen wie Audit- & Steuerberatung, Business Intelligence & Controlling sowie Immobilienmanagement begleitet BDO über 100 Student:innen.

BDO führt gemeinsam mit universitären Kooperationspartnern Studien zu unterschiedlichen Themenfeldern durch, unter anderem auch im Bereich der Nachhaltigkeit. Im Berichtsjahr 2021/22 wurden diese beiden Projekte gestartet: „Nachhaltigkeit in der Lieferkette – Österreichische KMU im Fokus“ in Kooperation mit der Wirtschaftsuniversität Wien und „Nachhaltigkeitsmanagement im Sozial- und Gesundheitsbereich“ in Kooperation mit der Johannes-Kepler-Universität und Rechtsanwalt Dr. Martin Schiefer.

Veranstaltungen

Wir veranstalten außerdem regelmäßig Events für unsere Kund:innen bzw. potenzielle Kund:innen, Medienvertreter:innen sowie die interessierte Öffentlichkeit und NGO, um über Aktuelles aus unserem breiten Leistungsspektrum zu informieren. Unter Bezugnahme auf das Thema „Nachhaltigkeit im Unternehmen“ haben wir im Berichtsjahr vielfältige Veranstaltungen angeboten, dazu zählen:

- **Nachhaltigkeit im Jahresabschluss:** Unsere Expert:innen haben laufend in unterschiedlichen Formaten über Neuerungen zur europäischen Nachhaltigkeitsberichterstattung insbesondere hinsichtlich der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) informiert.
- **Energy Talks:** Energiegemeinschaften: Im Frühjahr 2022 diskutierten Gäste aus Wirtschaft und Politik über die Zukunft von Energiegemeinschaften und deren Beitrag zur Energiewende.
- **People Thursday Impuls – Demografischer Wandel als Motor für mehr Inklusion:** Im Rahmen dieser Podiumsdiskussion wurden im Juni 2022 Anforderungen der neuen Arbeitswelt mit Fokus auf Diversität und Inklusion beleuchtet.

2.3. WERTE & PRINZIPIEN

Das Fundament bei BDO sind unsere gemeinsamen Werte und Prinzipien. Wie jede Gemeinschaft braucht ein Unternehmen Spielregeln für das Miteinander und unseren Dialog mit unseren Stakeholder:innen. Die Unternehmenswerte und die daraus abgeleiteten (Verhaltens)Regeln bilden die Leitplanken für unsere Zusammenarbeit und den Umgang miteinander. Unsere Unternehmenswerte sind eng mit der Unternehmenskultur, der Summe aller Denk- und Verhaltensregeln, Prinzipien und Normen verknüpft, die hohe Akzeptanz erfahren. Als Basis für ein erfolgreiches Miteinander definieren wir eine Grundhaltung des Respekts, der Achtsamkeit, des Wohlwollens und Vertrauens sowie der gegenseitigen Wertschätzung. Wir setzen uns zum Ziel, unsere Werte im Unternehmen wie in unseren Kund:innenbeziehungen und im Austausch mit sämtlichen Stakeholder:innen zu leben: Diversity, Mindfulness, Teamspirit, Sustainability, Entrepreneurship, Innovation, Inspiration, Fairness, Leadership und Quality.



 <p>Diversity Wir machen keine Unterschiede in Bezug auf Herkunft, Geschlecht, Ethnie oder Religion und fördern Vielfalt im Unternehmen.</p>	 <p>Mindfulness Wir legen großen Wert auf einen achtsamen Umgang mit uns selbst und unserem Umfeld. Unseren Mitmenschen begegnen wir mit Empathie, Wertschätzung und ehrlichem Interesse.</p>	 <p>Teamspirit Wir sind Teil eines großen Teams, das loyal, kooperativ, kollaborativ und auf Augenhöhe mit seinem Umfeld agiert.</p>	 <p>Sustainability Wir schaffen ein Höchstmaß an Nachhaltigkeit in Bezug auf Gesellschaft und Umwelt, investieren in nachhaltige interne wie externe Beziehungen und sorgen für dauerhafte Wirksamkeit unseres Tuns.</p>	 <p>Entrepreneurship Wir verstehen uns als ökonomisch erfolgreiche Unternehmer:innen, die für Kund:innen zu fairen Konditionen die beste Lösung suchen.</p>
 <p>Innovation Wir verstehen uns als Innovator:innen für unser gesamtes berufliches Umfeld und suchen immer nach (noch) besseren Lösungen.</p>	 <p>Inspiration Wir inspirieren unsere Mitarbeiter:innen und Kund:innen zu Höchstleistungen und geben Raum zur Entfaltung.</p>	 <p>Fairness Wir entscheiden fair, transparent und nachvollziehbar und stehen hinter unseren Entscheidungen.</p>	 <p>Leadership Wir sind ehrlich, reflektiert, handeln konsequent, sorgen für Klarheit, erzeugen Wirkung und agieren als Vorbild.</p>	 <p>Quality Wir liefern nur Lösungen, die sowohl rechtlichen Rahmenbedingungen als auch unseren Qualitäts- und ethischen Standards entsprechen.</p>



Melissa Lee
Consultant

Diversität bedeutet, dass alle im Unternehmen die gleichen Chancen und Möglichkeiten haben.

Diversity

Letztlich machen die Mitarbeiter:innen BDO aus: sowohl intern im Kolleg:innenkreis als auch extern als Ansprechpersonen für Kund:innen. Und so verschieden wie die Kund:innen – aus den unterschiedlichsten Branchen, vom KMU über Gemeinden bis hin zu Konzernen – sollen auch ihre Berater:innen sein. Jede:r Kund:in soll eine Ansprechperson haben, mit der er:sie auf einer Wellenlänge schwimmt. Intern ist Diversity vor allem mit Fairness eng verwoben. „Diversität bedeutet, dass alle im Unternehmen die gleichen Chancen und Möglichkeiten haben“, sagt Consultant Melissa Lee. Klar zählt für BDO im 21. Jahrhundert im HR-Prozess nicht mehr, woher jemand kommt oder wie die Person aussieht und lebt. Doch es geht noch weiter: „Diversity bedeutet auch Flexibilität, weil wir den persönlichen Bedürfnissen der Mitarbeiter:innen Rechnung tragen wollen; also z.B. in Form von Gleitzeit, Home Office und Kinderbetreuung.“ BDO geht Diversität aktiv und reflektiert an, etwa im Einstellungsverfahren, mit Vertrauenspersonen an jedem Standort oder Workshops. „Vielfalt zahlt sich im Arbeitsalltag auf alle Fälle auch ganz praktisch aus. Bei uns werden 38 verschiedene Muttersprachen gesprochen. Egal, in welcher Sprache uns eine Anfrage erreicht, es findet sich praktisch immer jemand, der intern weiterhelfen kann“, so Melissa Lee.



Christopher Houben
Director

Es geht schon im Kleinen darum, ob ich Dinge anders, besser oder effektiver machen kann.

Innovation

Welchen Spirit benötigt ein Unternehmen, wenn es sich innovativ verhalten möchte? Ähnlich strukturierte Menschengruppen haben oft ähnliche Lösungswege, Diversity schafft die Voraussetzung für vielfältige Problemlösungsansätze. Aber es gilt, zu differenzieren, sagt Director Christopher Houben: „Innovation wird oftmals mit bahnbrechenden Erneuerungen gleichgesetzt. Dabei geht es schon im Kleinen darum, ob ich Dinge anders, besser oder effektiver machen kann. Das kann schon sein, dass ich ein Excel-Dokument anders gestalte; es in Zeilen, statt in Spalten setze.“ Die Neugier, Neues zu entdecken, Dinge anders zu denken, das ist Innovation: „Darüber hinaus wollen wir uns nicht mit dem Status quo zufriedengeben, weil wir etwas vielleicht immer schon so gemacht haben.“ Diese Haltung möchte er auch in Kund:innenprojekten sehen und gemeinsam mit seinem Team die bestmögliche Lösung finden. Diese, so Houben, findet BDO im Großen wie im Kleinen – und ist dabei offen, was „besser“ alles bedeuten kann.



Sophia Strobl
Stabstelle Finance

Es braucht hohe Ansprüche an sich selbst, um exakte und wertvolle Leistungen abzuliefern.

Quality

Am Ende, das wissen alle Beteiligten, geht es darum, die bestmögliche Qualität sicherzustellen. Sophia Strobl aus der Stabstelle Finance definiert: „Qualität heißt, dass die Arbeit, die wir leisten, für uns und unsere Kund:innen stimmt. Es braucht hohe Ansprüche an sich selbst, um exakte und wertvolle Leistungen abzuliefern.“ Der Inhalt kann und soll dabei auch stets hinterfragt werden. Doch was ist der BDO Standard? „Wir sind bestrebt, erstklassige Leistung zu erbringen, ganz im Sinne von WE SEARCH FOR GREATNESS. Qualität bedeutet, dass sich unsere Kund:innen darauf verlassen können, dass BDO diese erstklassige Leistung stets in allen Bereichen sicherstellen kann.“ Der eigene Qualitätsanspruch entwickelt sich dabei kontinuierlich weiter: „Was vor zwei Jahren noch Standard war, kann heute nicht mehr ausreichen. Auch die Quality-Benchmarks müssen sich weiterentwickeln.“

FOTOS © Martina Berger | Unten: © BDO Austria GmbH

3. UNSER ZUGANG ZU NACHHALTIGKEIT

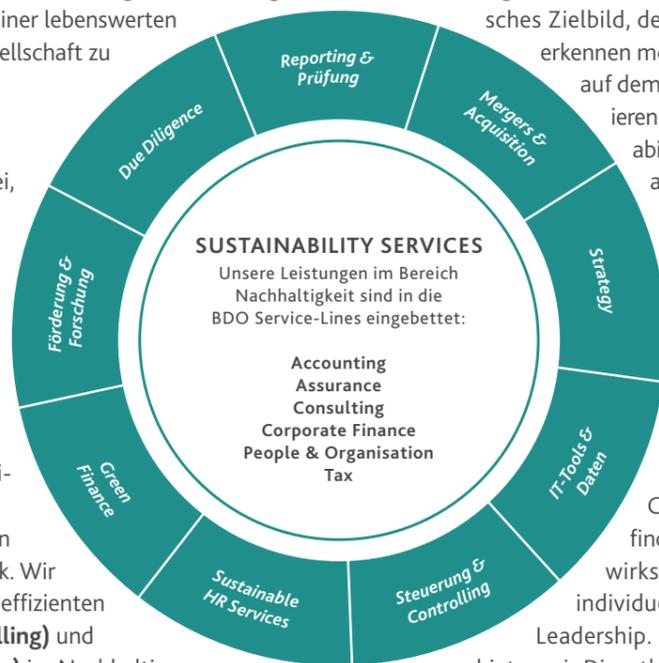
Wir haben uns zum Ziel gesetzt, Kund:innen auf ihrem Weg zu einem nachhaltig agierenden Unternehmen umfassend und branchenspezifisch zu unterstützen und in unserer Rolle als großes Beratungs- und Prüfungsunternehmen selbst noch stärker Verantwortung für nachhaltiges Handeln und gesellschaftliches Engagement zu übernehmen.

3.1. SUSTAINABILITY SERVICES

BDO versteht Nachhaltigkeit und die damit verbundenen Herausforderungen als große Chance, die vielseitigen Mehrwert für unsere Kund:innen schafft. Unsere Leistungen begleiten Unternehmen entlang der gesamten „Road to Sustainability“ und helfen dabei, unsere Kund:innen für zukünftige Anforderungen zu rüsten sowie einen Beitrag zu einer lebenswerten Umwelt und sozial gerechten Gesellschaft zu leisten.

Von Beratung bis Reporting

BDO unterstützt Kund:innen dabei, Nachhaltigkeitsmanagement ganzheitlich zu integrieren: Von der Entwicklung und Implementierung einer Nachhaltigkeitsstrategie (**Strategy**) bis hin zur Erstellung und Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung (**Reporting & Prüfung**) liefern wir alles aus einer Hand. Bei spezifischen Anforderungen greifen wir auf ein Netzwerk an externen Kooperationspartner:innen zurück. Wir sind uns der Herausforderung der effizienten Steuerung (**Steuerung & Controlling**) und Datenerhebung (**IT Tools & Daten**) im Nachhaltigkeitsbereich bewusst und erarbeiten dafür gemeinsam mit unseren Kund:innen ganzheitliche Lösungen und passgenaue Prozesse. Wir unterstützen Unternehmen diesbezüglich bei der Analyse ihres Status quo, bei der Auswahl der passenden Tools und Steuerungsinstrumente und deren Implementierung. Im Zuge unserer Projekte beziehen wir uns nicht nur auf regulatorische Vorgaben, sondern identifizieren Potenziale, um langfristigen Mehrwert zu schaffen.



Durch unser breites Spektrum an Know-how aus diversen Fachbereichen und Branchen kennen wir die Anforderungen verschiedener Kund:innengruppen und können somit individuell auf deren Bedürfnisse eingehen. In interdisziplinären Expert:innenteams erarbeiten wir gemeinsam mit unseren Kund:innen ein realistisches Zielbild, definieren eine Vorgehensweise und erkennen mögliche Hindernisse und Risiken auf dem Weg zur Zielerreichung. Wir evaluieren den Status quo in puncto Sustainability, zeigen regulatorische Vorgaben auf und erkennen Potenziale. Dabei betrachten wir die drei Säulen Umwelt, Soziales und Governance gleichwertig und berücksichtigen zugleich die Anforderungen an die Berichterstattung zu Diversität. Wir verstehen Diversität und die damit verbundenen Herausforderungen als Chance, die vielseitigen Mehrwert schafft. Gemeinsam mit unseren Kund:innen finden wir passende Ziele, definieren wirksame Maßnahmen und entwickeln individuelle Konzepte für Diversity in Leadership. Unter **Sustainable HR Services** bieten wir Dienstleistungen zur Bewusstseinsbildung und Verhaltensänderung an, unterlegt durch Workshops, Trainings, Coachings und Umfragen. Das Schaffen eines Bewusstseins für Nachhaltigkeit durch Green Benefits und mithilfe einer gezielten HR-Strategie zählen außerdem zu unserem Service-Portfolio. Zusätzlich beraten wir umfassend zu **Green Finance** und **Funding**. Im Bereich **Mergers & Acquisitions** unterstützen wir unsere Kund:innen primär mit der Durchführung einer **ESG Due Diligence** bei Unternehmenstransaktionen.

Road to Sustainability

Nachhaltiges Wirtschaften schafft langfristigen Mehrwert, stellt einen Differenzierungsfaktor dar und trägt oftmals zu höherer Profitabilität bei. Wir begleiten unsere Kund:innen auf dem Weg zu einem nachhaltig agierenden Unternehmen:

- ▶ **Bewusstsein schaffen:** Rechtliche Vorgaben, Förderung und Finanzierung, Anforderungen und Trends, Benchmarking & Best Practice Analyse, ESG Maturity Assessment
- ▶ **Strategie definieren:** Stakeholder Mapping, Wesentlichkeitsanalyse, Sustainability Due Diligence, Geschäftsmodellentwicklung, Prozesserhebung
- ▶ **Daten aufbereiten:** IT Tools, Datenerhebung, Datenvisualisierung
- ▶ **Berichte erstellen:** Nachhaltigkeits/Lagebericht, Bankenreporting, Reporting für ESG Rating, sonstige Reports
- ▶ **Strategie implementieren:** Change Management, Kennzahlensysteme, Projektmanagement, Benefits und Incentives, Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, Prozessoptimierung

Einzigartige Kund:innen, individuelle Lösungen

Unsere Kund:innen befinden sich in den unterschiedlichsten Branchen und Segmenten, die Bandbreite umfasst Unternehmen im öffentlichen Interesse, große Kapitalgesellschaften, Kreditinstitute, KMU sowie Start-ups bis hin zur öffentlichen Verwaltung und Gemeinden. Im öffentlichen Sektor (Public) liegt der Schwerpunkt auf der steuerlichen Beratung zu Erneuerbaren Energiegemeinschaften und der Analyse unterschiedlicher Förderthematiken im Zusammenhang mit Infrastruktur, Innovation, Smart City oder Digitalisierung. Zielgruppenspezifisch bearbeiten wir darüber hinaus Real Estate und beraten als verlässlicher Partner von Investitions- und Finanzierungsfragen bis hin zur Compliance. Im Bereich Financial Services begleiten wir unsere Kund:innen bei aktuellen Herausforderungen für das Risikomanagement aus Sicht des Kreditgeschäfts, der Liquiditätssteuerung, des Asset Managements und im operationellen Bereich.



Peter Bartos
Partner und
Mitglied Executive Board

„Wir sehen die ganzheitliche Integration ökonomischer, sozialer und ökologischer Nachhaltigkeitsziele in unsere Unternehmensstrategie als entscheidenden Erfolgsfaktor, um auch zukünftig attraktiv für unsere Mitarbeiter:innen und Kunden:innen zu sein.“



Claudia Grabner
Partnerin
People & Organisation

„Eine nachhaltig agierendes Unternehmen wie BDO trägt nicht nur die gesellschaftliche und ethische Verantwortung, sondern weiß diese auch auf allen Ebenen zu leben. Um das zu erreichen, muss der Begriff Nachhaltigkeit in der Unternehmensvision verankert sein – und zwar so, dass Mitarbeiter:innen begeistert und durch die gelebten Werte nachhaltig an das Unternehmen gebunden werden. Mit meiner Rolle als Partnerin bei BDO trage ich dazu bei, auf Partner:innenebene die strategischen Rahmenbedingungen für Nachhaltigkeit im Sinne unserer Mitarbeiter:innen und der Organisation zu schaffen und die Bedeutung des Themas BDO intern und extern zu kommunizieren. Das Thema Nachhaltigkeit muss dafür möglichst in die Breite gedacht werden, um alle Richtungen zu bedienen, damit sichergestellt wird, dass sich unsere Mitarbeiter:innen wohlfühlen und entfalten können.“



Michael Huemer
Partner Business Analytics &
Operational Excellence

„Das Thema Nachhaltigkeit ist eine einmalige Chance bestehende Dinge zu hinterfragen und neu zu denken. Es geht jeden von uns etwas an. Für unsere Kund:innen gilt es nachhaltige Prozesse zu gestalten, vom Einkauf über die Produktion bis hin zu Logistik und Vertrieb. Um Nachhaltigkeit messen und nachweisen zu können sind Daten und deren Qualität ein zentrales Element. Wir unterstützen unsere Kund:innen bei diesen Herausforderungen und generieren Lösungen mit langfristigem, nachhaltigem Nutzen. Auch aus der eigenen Überzeugung heraus versuche ich meinen individuellen Beitrag zu leisten und in meinem täglichen Handeln und Tun stets die nachhaltigere Alternative zu wählen.“



Julia Leeb
Partnerin Corporate Finance

„Nachdem der Produktionsfaktor von BDO vor allem aus der Arbeit unserer Mitarbeiter:innen besteht, setzt BDO Schwerpunkte bei Social und Governance. Nur wenn sich unsere Mitarbeiter:innen in einem sicheren, wertschätzenden Umfeld wiederfinden, werden wir als BDO langfristig nachhaltig agieren und auch die besten Köpfe für uns gewinnen und halten. Dafür setzt unsere Unternehmens- und Führungskultur die entsprechenden Rahmenbedingungen. Ich sehe es in der Verantwortung jedes:r einzelnen, das Thema Nachhaltigkeit im Alltag unserer Beratungstätigkeit stets im Auge zu behalten. In meinem Bereich bedeutet das, laufend auf dem aktuellen Stand zu bleiben, welche Anforderungen Finanzierungsgeber:innen und Investor:innen hinsichtlich der Nachhaltigkeitsgebarung haben und unsere Kund:innen regelmäßig darüber zu informieren, optimal darauf vorzubereiten und zu unterstützen.“



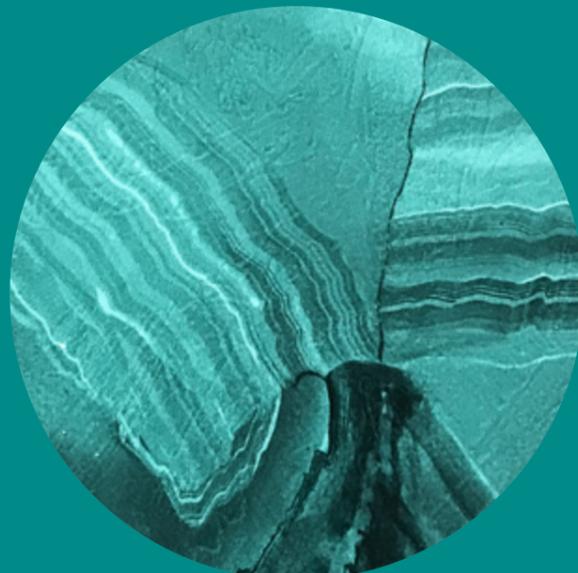
Peter Pilz
Partner Public

„Mit unserer Expertise und Erfahrung unterstützt BDO den öffentlichen Sektor auf dem Weg hin zu einer nachhaltigen Zukunft und seiner Vorbildfunktion für Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Anhand erprobter Strukturen und Methoden gelingt die Identifikation von Verbesserungspotenzialen und der Definition einer geeigneten Nachhaltigkeitsstrategie. Bei BDO sind wir uns unserer eigenen gesellschaftspolitischen Verantwortung bewusst und räumen dem Klimaschutz in unserem eigenen Handeln und im Erbringen unserer Leistungen höchste Priorität ein. Auch in meinem täglichen Handeln versuche ich aus Nachhaltigkeitssicht immer die optimale Alternative zu wählen.“



Jörg Schönbacher
Partner Management Consulting

„Wir betrachten Nachhaltigkeit in unserer Beratung nicht nur als Pflicht, die es zu erfüllen gilt, sondern als eine Herausforderung mit vielseitigem Mehrwert für unsere Kund:innen und uns als BDO. Ich bin überzeugt, dass Nachhaltigkeit die Möglichkeit bietet, sich für die Zukunft optimal zu positionieren sowie einen Beitrag zu einer lebenswerten Umwelt und einer sozial gerechten Gesellschaft zu leisten. In diesem Sinne wollen wir aus unserer Überzeugung heraus intern, aber auch gemeinsam mit Kund:innen Nachhaltigkeit als vielseitige Chance betrachten und im Geschäftsmodell verankern.“



Sanela Terko
Partnerin Sustainability
Accounting & Reporting

„BDO als Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft stellt ein Bindeglied zwischen Regulatorik und unternehmerischer Praxis dar. Mit dem gesamten Leistungsangebot trägt BDO zur Transparenz der unternehmenseigenen Auswirkungen auf den Klimawandel, der Bewusstseinsbildung einer breiten Öffentlichkeit und strategisch nachhaltigen Ausrichtung von wirtschaftlichen Akteuren bei.“

3.2. NACHHALTIGER ARBEITGEBER

Unser Nachhaltigkeitsverständnis beruht darauf, einen wirksamen Beitrag für Gesellschaft, Ressourcenschonung sowie Umwelt- und Klimaschutz zu leisten und für dauerhaften Impact unseres Handelns zu sorgen. Die Verortung der wesentlichen Handlungsfelder bei BDO, die wir im Rahmen des vorliegenden Berichts darstellen, legt das Fundament für die weiteren strategischen Schritte in Richtung eines nachhaltig agierenden Dienstleistungsunternehmens. Die Partizipation der Beschäftigten ist dabei ein entscheidender Erfolgsfaktor: Wir sehen in unseren Mitarbeiter:innen wichtige Multiplikator:innen für ökologische, soziale und gesellschaftliche Nachhaltigkeit. Vor diesem Hintergrund sind zwei Initiativen mit Beteiligung unserer Mitarbeiter:innen hervorzuheben, die im Berichtsjahr angestoßen wurden und die wir als bedeutende Impulsgeber für die Entwicklung unserer mittelfristigen Nachhaltigkeitsstrategie erachten.

Climate Impact Day

Im September 2021 haben wir uns im Rahmen eines *Climate Impact Days* gemeinsam mit 30 Mitarbeiter:innen aus diversen Fachbereichen zwei zentrale Fragen gestellt: Was verstehen wir unter einer nachhaltig agierenden BDO? Welche Klimaschutzmaßnahmen würden wir gerne innerhalb von BDO umsetzen? Inspiriert von Keynotes und Vorträgen haben die Teilnehmer:innen ihre Visionen und Pläne für eine nachhaltige BDO eingebracht. Mit dieser Initiative ist es gelungen, erste Handlungsfelder, Chancen und Risiken zu Umwelt, Soziales und Governance zu definieren, die im anschließenden Prozess der Erhebung wesentlicher Themen berücksichtigt wurden (vgl. Wesentlichkeitsanalyse, S. 18f). Folgende Themen wurden von den Teilnehmer:innen des Workshops als relevant erachtet:

Umwelt

- ▶ Klimafreundliche Anreise/Dienstreisen
- ▶ Nachhaltige Kantinen und Restaurants
- ▶ Nachhaltige Arbeits- und Werbemittel
- ▶ Stromversorgung
- ▶ Optimierte Outlook-Nutzung
- ▶ Reduktion des Papierverbrauchs

Soziales

- ▶ Arbeitsbedingungen
- ▶ Community Relations
- ▶ Diversität
- ▶ Gesundheit und Sicherheit
- ▶ Personalentwicklung

Governance

- ▶ Business Ethics
- ▶ Nachhaltigkeitsbewusstsein schaffen
- ▶ Offenlegung und Transparenz
- ▶ Sustainability Governance
- ▶ Vergütung und Benefits
- ▶ Vorstand und Eigentümer:innenstruktur

Make the world great

Dank dem hohen Engagement unserer Mitarbeiter:innen ist im November 2021 die Initiative *Make The World Great* entstanden: In Kooperation mit verantwortungsvollen Unternehmen und zivilgesellschaftlichen Organisationen wollen wir als BDO aktiv mitarbeiten und Zeit schenken. Daher hat BDO im Geschäftsjahr 2021/22 5.000 Personenstunden bezahlter Arbeitszeit für die Verwirklichung von unterschiedlichen Projekten im Umwelt- und Sozialbereich zur Verfügung gestellt. Die Initiativen reichen von Unterstützung für geflüchtete, ukrainische Kolleg:innen über Kochen für wohnungslose Menschen bis hin zum Mentoring für junge Erwachsene beim Start ins Berufsleben. Die Genehmigung der von Mitarbeiter:innen initiierten Projekte liegt bei unserem Corporate Social Responsibility Gremium (kurz: CSR-Gremium).

4. NACHHALTIGKEIT LEBEN

Wir betrachten Nachhaltigkeit als Herausforderung mit vielseitigem Mehrwert für unsere Stakeholder:innen und für uns als Organisation. Intern haben wir uns zum Ziel gesetzt, „Nachhaltigkeit leben“ in unserer Governance und in unserer Unternehmensstrategie 2023–2027 fest zu verankern. Dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht liegt eine Status-quo-Erhebung zugrunde – mit dem Ziel der ganzheitlichen Integration von Nachhaltigkeitsagenden bei BDO.

Dabei haben wir folgende Fragestellungen behandelt: Wie definieren, steuern und monitoren wir unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen? Welche Prozesse und Managementsysteme benötigen wir dafür? Wie verankern wir Nachhaltigkeitsmanagement in unserer Governance? Den erforderlichen Transformationsprozess hin zu einer nachhaltig agierenden Gesellschaft wollen wir gemeinsam mit unseren

Stakeholder:innen vorantreiben. Dabei orientieren wir uns insbesondere an den Sustainable Development Goals (SDG) als Eckpfeiler unserer Nachhaltigkeitsstrategie und den internationalen Richtlinien für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten der Global Reporting Initiative (GRI)³. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2016 (Option: Kern) erstellt.

Im Anschluss an die Status-quo-Erhebung zu unserem Nachhaltigkeitsengagement haben wir eine Priorisierung der SDG hinsichtlich ihrer Relevanz für uns als österreichisches Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen vorgenommen. Priorisierung und Ranking der SDG erfolgte danach, ob wir als BDO tatsächlich Einfluss auf die Zielerreichung nehmen können und ob daraus Impact für Gesellschaft und Umwelt abzuleiten ist. Im Zuge dieses Prozesses haben wir acht SDG festgelegt, die wir in unseren jeweiligen Handlungsfeldern primär bearbeiten wollen und zu deren Zielerreichung wir beitragen werden:



Mit der Verabschiedung der Agenda 2030 für Nachhaltige Entwicklung einigten sich 2015 die 193 Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen (United Nations, UNO) auf 17 Ziele und 169 Unterziele für nachhaltige Entwicklung. Diese Ziele sollen mit einer Laufzeit von 15 Jahren (bis 2030) weltweit nachhaltige Transformation auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene sicherstellen.⁴



Die Leitlinien der GRI sind das gängige Rahmenwerk für die Nachhaltigkeitsberichterstattung, das international wie auch in Österreich zur Anwendung kommt. Die Richtlinien der GRI werden laufend in Kooperation mit Investor:innen, NGO, Ratingagenturen, Unternehmen, Wirtschaftsprüfer:innen und Vertreter:innen der Wissenschaft weiterentwickelt. Ziel ist die standardisierte Darstellung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen des berichtenden Unternehmens für unterschiedlichste Anspruchsgruppen (Stakeholder:innen).⁵

³ Das Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) bezieht sich in den Erläuterungen auf GRI als geeigneten Standard für die Berichterstattung.
⁴ Sustainable Development Goals (2022): SDG. Verfügbar unter: <https://sdgs.un.org/goals> [abgerufen am 28.11.2022]
⁵ Global Reporting Initiative (2022): GRI. Verfügbar unter: <https://www.globalreporting.org/> [abgerufen am 28.11.2022]

4.1. WESENTLICHKEITSANALYSE

Die Wesentlichkeitsanalyse hat zum Ziel, jene Handlungsfelder zu identifizieren, die aus Perspektive der Stakeholder:innen für Unternehmen am signifikantesten sind. Darüber hinaus werden die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen der jeweiligen Geschäftstätigkeit analysiert. Der Wesentlichkeitsanalyse liegt das Prinzip der doppelten Materialität zugrunde. Demnach sollen Unternehmen Nachhaltigkeitsthemen aus zwei Blickwinkeln betrachten: zum einen aus der Inside-out Perspektive (ökologische und soziale Wesentlichkeit), bei der die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit des Unternehmens auf Umwelt und Gesellschaft im Fokus steht. Und zum anderen aus der Outside-in Perspektive (finanzielle Wesentlichkeit), die die Auswirkungen von Nachhaltigkeitsaspekten auf das Unternehmen und seine Geschäftstätigkeit betrachtet. BDO hat erstmalig im Zuge der Wesentlichkeitsan-

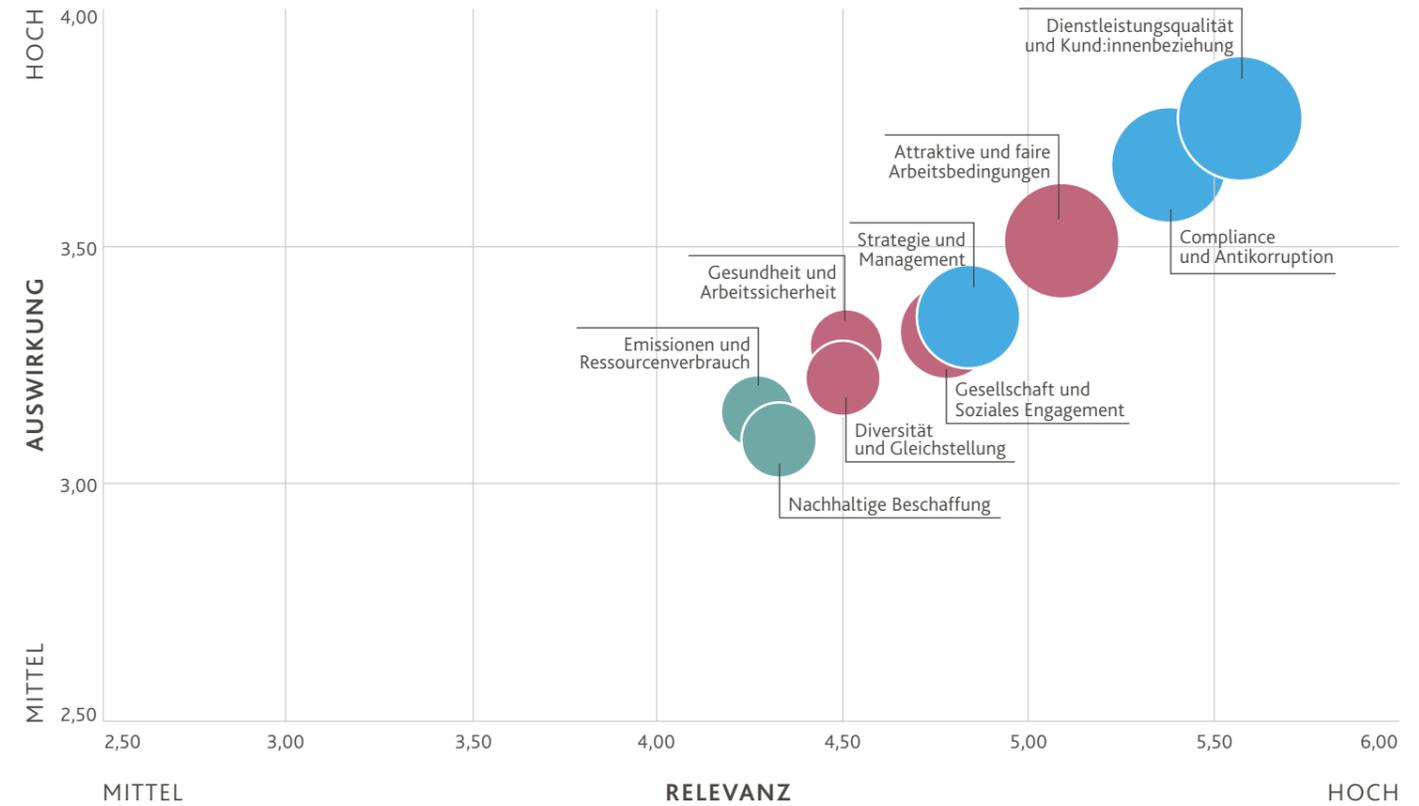
alyse 2021/2022 die für das Unternehmen relevanten Themen ermittelt. Als Grundlage dafür wurden die Anforderungen gemäß GRI, SDG sowie die Entwürfe der sich in Entwicklung befindlichen European Sustainability Reporting Standards (ESRS)⁶ herangezogen. Bei den ESRS handelt es sich um einheitliche Berichtsstandards, die künftig von den berichtspflichtigen Unternehmen gemäß EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD)⁷ angewendet werden müssen. Mit unseren externen Stakeholder:innen (vgl. S. 8f) tauschen wir uns laufend über Nachhaltigkeitsthemen im Rahmen von Kooperationen, Fachgremien, Veranstaltungen sowie unserer Beratungs- und Prüfungstätigkeiten aus. Mit unseren internen Stakeholder:innen (vgl. S. 8f) stehen wir kontinuierlich in Kontakt und sind unter anderem im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse

mit ihnen in den Dialog getreten. 605 der insgesamt knapp 1.000 befragten Beschäftigten haben die Möglichkeit genutzt und die Relevanz und Auswirkung von Themen für BDO bewertet. Die Umfrage weist mit einer Beteiligung von 60,5% hohe Repräsentativität auf. Die Stakeholder:innengruppe der Partner:innen hat zusätzlich die finanzielle Wesentlichkeit (= Geschäftsrelevanz) der jeweiligen Themen beurteilt. Die Bewertung von Relevanz, Auswirkung und Geschäftsrelevanz erfolgte via anonymisierter Online-Befragung mithilfe einer vier- bzw. sechsstufigen Likert-Skala. Die Einschätzung der finanziellen Risiken und Chancen eines Handlungsfelds durch die Geschäftsführung spiegelt sich in der Dimension der Kreisgröße wider: Je höher die finanzielle Wesentlichkeit der Handlungsfelder bewertet wurde, desto größer ist das Handlungsfeld in der Wesentlichkeitsmatrix dargestellt.

WESENTLICHKEITSMATRIX 2021/2022

Handlungsfelder
 ● Sozial
 ● Governance
 ● Umwelt

Je höher die finanzielle Wesentlichkeit (= Geschäftsrelevanz) der Handlungsfelder bewertet wurde, desto größer wird die Dimension des Kreises dargestellt.



Sämtliche Handlungsfelder wurden mit einer mittleren bis hohen Relevanz bzw. Auswirkung bewertet. Ein Handlungsfeld hat eine hohe Relevanz, wenn es mit mindestens 4,5 von 6 Punkten bewertet wurde. Am relevantesten wurde das Handlungsfeld „Dienstleistungsqualität und Kund:innenbeziehung“ eingestuft, gefolgt von „Compliance und Antikorruption“. Alle Themen der Handlungsfelder wurden hier als sehr relevant betrachtet. Im Bereich „Attraktive und faire Arbeitsbedingungen“ wurden insbesondere das Betriebsklima, die Mitarbeiter:innenfluktuation, ergonomisches Arbeiten, das Angebot an Fort- und Weiterbildungen sowie die Förderung von Führungsqualitäten als hochrelevant bewertet. Im Zusammenhang mit „Strategie und Management“ erachteten die Befragten nachvollziehbare Vergütungs- und Beförderungsrichtlinien als besonders

wichtig. Das Thema psychische Gesundheit wurde im Handlungsfeld „Gesundheit und Arbeitssicherheit“ von mehreren Stakeholder:innen als eigenständiges Thema und Handlungsschwerpunkt angeführt.

Die identifizierten wesentlichen Themenschwerpunkte stellen für den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht jene Aspekte dar, die nicht nur finanzielle, sondern vor allem soziale und ökologische Auswirkungen haben. Künftig wird jener Kreis der für die Wesentlichkeitsanalyse befragten Interessensgruppen kontinuierlich ausgeweitet, um ein noch breiteres nachhaltigkeitspezifisches Wirkungsspektrum für BDO zu erhalten. Die Analyse wird künftig auf einer methodisch fundierten und transparenten Identifikation externer Stakeholder:innen und deren Priorisierung erweitert.

Dienstleistungsqualität und Kund:innenbeziehung

- ▶ Qualität der Dienstleistungen
- ▶ Interaktion zwischen Kund:innen und dem Unternehmen
- ▶ Langfristige Kund:innenbindung

Attraktive und faire Arbeitsbedingungen

- ▶ Förderung von Führungsqualitäten
- ▶ Aus- und Weiterbildung
- ▶ Fachkräftemangel
- ▶ Personalfluktuation
- ▶ Werte leben
- ▶ Betriebsklima
- ▶ Bildungskarenz/Ausbildungsbudget

Gesellschaft und soziales Engagement

- ▶ Unterstützung lokaler Projekte
- ▶ Gesellschaftliche Verantwortung
- ▶ Kooperation mit Bildungseinrichtungen
- ▶ Arbeitsplatzsicherung

Compliance und Antikorruption

- ▶ Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption, Bestechung und Betrug
- ▶ Einhalten von Gesetzen und Regelwerken
- ▶ Compliance Schulungen
- ▶ Offene Kommunikation und Transparenz
- ▶ Datenschutz

Gesundheit und Arbeitssicherheit

- ▶ Arbeitsunfälle
- ▶ Gesundheitsschutz
- ▶ Krankenstandstage
- ▶ Ergonomisches Arbeiten
- ▶ Gesundheitsfördernde Maßnahmen

Emissionen und Ressourcenverbrauch

- ▶ Wasserverbrauch
- ▶ Stromverbrauch
- ▶ Wärme- und Kälteverbrauch
- ▶ Materialverbrauch
- ▶ Abfall
- ▶ Mobilität
- ▶ Reduktion der Treibhausgasemissionen

Strategie und Management

- ▶ Nachvollziehbare Vergütungs- und Beförderungsrichtlinien
- ▶ Diversitätskonzept für Leitungs- und Kontrollorgane
- ▶ Berücksichtigung von Nachhaltigkeitszielen in der Unternehmensstrategie
- ▶ Bekenntnis des Managements zur Nachhaltigkeit

Diversität und Gleichstellung

- ▶ Belegschaftsstruktur/Alter
- ▶ Inklusion
- ▶ Diversität der Belegschaft
- ▶ Diversität im Management
- ▶ Väterkarenz/Papamonat
- ▶ Gender Pay Gap
- ▶ Elternkarenz

Nachhaltige Beschaffung

- ▶ Beschaffungsprozess
- ▶ Veranstaltungsmanagement

⁶ Draft European Sustainability Reporting Standards (2022): ESRS. Verfügbar unter: www.efrag.org. [abgerufen am 28.11.2022]

⁷ Draft Corporate Sustainability Reporting Directive (2022): CSRD. Verfügbar unter: https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en. [abgerufen am 28.11.2022]

4.2. DIENSTLEISTUNGSQUALITÄT UND KUND:INNENBEZIEHUNG



Das Handlungsfeld „Dienstleistungsqualität und Kund:innenbeziehung“ wurde als das Wesentlichste definiert. Während des Berichtsjahrs haben wir uns intensiv damit beschäftigt, wie unser Verständnis von Dienstleistungsqualität und Kund:innenbeziehung im Kontext der Nachhaltigkeit aussieht. Wir haben uns entschlossen, einerseits unser Leistungsangebot im Bereich der Nachhaltigkeit auszubauen und interdisziplinär aufzustellen (vgl. S. 12f), und andererseits verstärkt auf die Bedürfnisse unserer Kund:innen in den verschiedenen Bereichen einzugehen und sie aktiv in die langfristige Lösungsentwicklung miteinzubinden. Unsere Kund:innen sind in diversen Branchen und Bereichen tätig und erstrecken sich von börsennotierten Unternehmen über mittelständische Unternehmen und Start-ups bis hin zu öffentlicher Verwaltung und Gemeinden. Vor der Auftragsannahme eruieren wir im ersten Schritt, ob wir über die notwendigen Ressourcen und Kompetenzen für diesen Auftrag verfügen und ob wir die rechtlichen Anforderungen erfüllen können. Weiters müssen Bonität und Integrität der Auftraggeber:innen sichergestellt sein. Unsere wichtigste Ressource sind unsere Mitarbeiter:innen. Neben der fachlichen und persönlichen Eignung während des Bewerbungsprozesses achten wir auch auf stetige Aus- und Weiterbildung. Weiters wird auch laufend überprüft, welche Anforderungen der Markt an uns als Dienstleister stellt. In weiterer Folge adaptieren wir unser Aus- und Fortbildungsspektrum entsprechend (vgl. 24f). Ein Kernelement unserer Dienstleistungsqualität und Kund:innenbeziehung ist eine effektive wechselseitige Kommunikation. Neben unseren Kund:innen erachten wir einen regelmäßigen Austausch mit folgenden Stakeholder:innen als wesentlich:

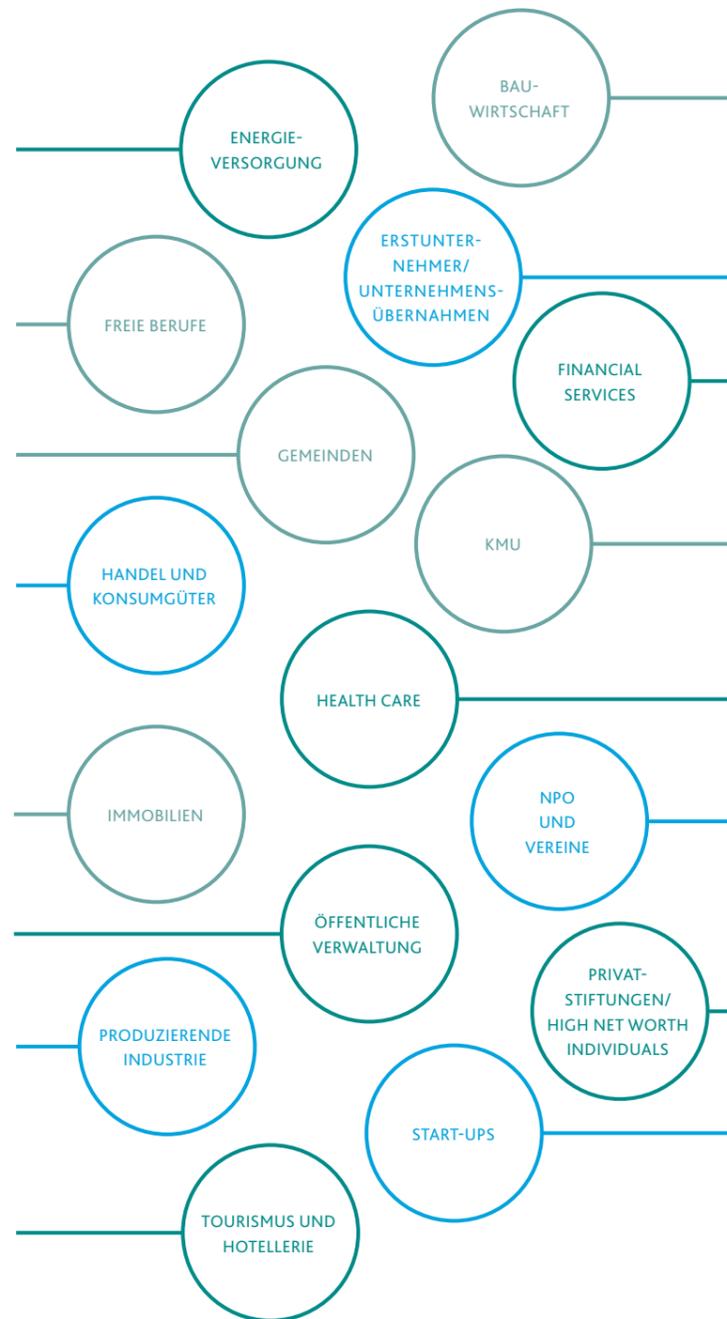
- ▶ Mitarbeiter:innen und Partner:innen von BDO
- ▶ Personen innerhalb des BDO Netzwerks
- ▶ Dienstleister:innen
- ▶ Andere externe Parteien, einschließlich Regulierungsbehörden

Unsere Kund:innen werden laufend mit Webinaren, Newslettern und anderen Veröffentlichungen über wesentlichen Neuerungen und aktuelle Entwicklungen informiert.

Interne Kontrolle

Die interne Nachschau ist der zentrale Aspekt, um die korrekte Erstellung der Steuererklärungen sowie Durchführung der gesetzlichen Abschlussprüfungen sicherzustellen. Diese wird durchgeführt von der Stabstelle Qualitätssicherung und umfasst eine fest-

gelegte Anzahl an Aufträgen an allen Standorten. Falls wesentliche Mängel festgestellt werden oder ein negatives Gesamtergebnis ausgestellt wurde, wird im Anschluss eine Ursachenanalyse durchgeführt. Detaillierte Informationen hinsichtlich unserer Dienstleistungsqualität und Kund:innenbeziehungen können im Transparenzbericht nachgelesen werden.



4.3. COMPLIANCE UND ANTIKORRUPTION



Als eine der führenden Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaften in Österreich ist unser oberstes Gebot bei BDO die Rechtskonformität im Unternehmen sicherzustellen. Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und bekennen uns ausdrücklich zu moralisch einwandfreiem und ethisch korrektem Verhalten. Bei uns besteht Null-Toleranz für Korruption, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie andere Formen der Wirtschaftskriminalität. BDO achtet darauf, dass die für unseren Berufsstand wesentlichen Prinzipien Unabhängigkeit und Integrität eingehalten werden und das Risiko von Verstößen minimiert wird. Für uns hat es höchste Priorität, dass das Handlungsfeld „Compliance und Antikorruption“ als eines der relevantesten Themen in der Wesentlichkeitsmatrix aktiv gemanagt wird: Dazu zählen die Einhaltung der nationalen und internationalen Unabhängigkeitsstandards in der Wirtschaftsprüfung, der Schutz von Kund:inneninformationen und personenbezogenen Daten, Anti-Korruptionsmaßnahmen sowie die laufende Sicherstellung von höchster Qualität bei unseren Beratungs- und Prüfungsleistungen. Den mit Non-Compliance einhergehenden Reputations- und Geschäftsrisiken wollen wir mit umfassenden Maßnahmen gegensteuern. Wir verweisen an dieser Stelle für weiterführende Informationen auf unseren jährlichen Transparenzbericht⁸, der vertieft zu etablierten Richtlinien und Verfahren zu Qualitätssicherung sowie zur Auftragsannahme und -abwicklung als auch zum Monitoring und Verbesserungsprozessen Stellung nimmt.

Qualitätssicherungsmanagement

Die gelebten Unternehmenswerte und der hohe Anspruch an Integrität und Qualität bilden das Fundament unserer Organisation. Ein wirkungsvolles und proaktives Qualitätssicherungssystem im Audit sorgt dafür, dass sämtliche Gesetze, aufsichtsrechtliche Vorschriften und interne wie externe Regeln eingehalten werden. Ein wesentliches Element unseres Qualitätsmanagementsystems sind Verfahren zur regelmäßigen Feststellung und Beurteilung qualitätsgefährdender Risiken. Risikoidentifizierung und -adressierung ist ein kontinuierlicher Prozess, der einer jährlichen Abstimmung unter den für die einzelnen Teilbereichen definierten Verantwortlichen unterliegt. Maßgebliche Vorgaben dafür sind die gesetzlichen und berufsständischen Unabhängigkeitsanforderungen in Österreich sowie der „Code of Ethics for Professional Accountants“ des International Ethics Standards Board of Accountants (IESBA) der International Federation for Accountants (IFAC).

⁸ Abschlussprüfer:innen und Prüfungsgesellschaften, die bei Unternehmen von öffentlichem Interesse Abschlussprüfungen durchführen, sind berufsrechtlich verpflichtet, jährlich spätestens vier Monate nach Abschluss eines jeden Geschäftsjahrs einen Transparenzbericht auf ihrer Website zu veröffentlichen. In den Transparenzbericht sind bestimmte Angaben aufzunehmen: die Rechts- und Eigentümerinnenstruktur, die interne Organisation und das Qualitätssicherungssystem der Prüfungsgesellschaft sowie das Netzwerk, dem die Prüfungsgesellschaft angehört.

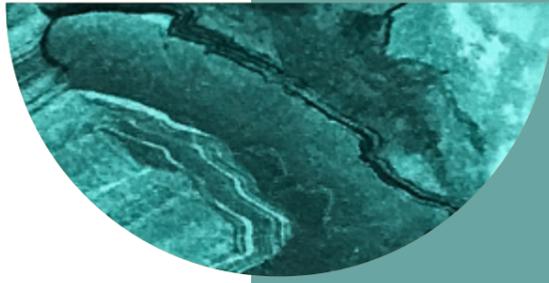
Unabhängigkeit

Konkret setzen wir folgende Maßnahmen zur Sicherstellung unserer Unabhängigkeit: Alle neuen Mitarbeiter:innen werden bei ihrer Einstellung schriftlich zur Einhaltung der Unabhängigkeits- und Verschwiegenheitsvorschriften verpflichtet. Danach werden sie regelmäßig über die Unabhängigkeitsvorschriften und über die Inhalte der hierzu unternehmensintern erfolgten Umrichtlinien, Verfahrensregelungen und organisatorischen Einrichtungen, über Veränderungen sowie neue Entwicklungen informiert. Die in schriftlichen Richtlinien oder in anderer Form erfolgten Erläuterungen und Anwendungshinweise sowie sonstige Maßnahmen der Qualitätssicherung werden an veränderte Rahmenbedingungen angepasst und aufgrund der gewonnenen Erfahrungen fortentwickelt. Alle Informationen werden den Mitarbeiter:innen in Datenbanken zugänglich gemacht. Wir haben zudem eine erfahrene Partnerin als Ethics & Independence Leader benannt, die die Einhaltung der anwendbaren Unabhängigkeitsvorschriften und -verfahren überwacht, bei Zweifelsfragen unterstützt und Schulungsmaßnahmen zu Unabhängigkeitsthemen anbietet. Vor Annahme eines Auftrags ist die Untersuchung auf mögliche Interessenkonflikte, aus denen die Pflicht zur Ablehnung des Auftrags resultieren könnte, zwingend vorgeschrieben. In Zweifelsfragen ist der fachliche Rat des Ethics & Independence Leaders einzuholen. Sämtliche Mitarbeiter:innen sowie Partner:innen, die bei Prüfungen eingesetzt werden, werden monatlich anhand der jeweils aktuellen Kund:innenliste zu finanziellen, persönlichen oder kapitalmäßigen Bindungen befragt. Diese Abfrage erfolgt elektronisch. Stellen verantwortliche Prüfungspartner:innen Gefährdungen unserer Unabhängigkeit oder Befangenheit fest, identifizieren und implementieren sie gemeinsam mit dem Ethics & Independence Leader verfügbare Schutzmaßnahmen, um die Gefährdung zu beseitigen oder auf ein angemessenes Niveau zu reduzieren. Können Schutzmaßnahmen die Gefährdung nicht auf ein angemessenes Niveau reduzieren, lehnen wir die Auftragsannahme ab bzw. beenden das Auftragsverhältnis innerhalb der rechtlichen Grenzen. Sämtliche Partner:innen unterliegen einem Personal Independence Compliance Testing und müssen im Rahmen einer periodischen Überprüfung ihren Wertpapierbesitz offenlegen.

TRANSPARENZBERICHT

Detaillierte Informationen hinsichtlich unserer Dienstleistungsqualität und Kund:innenbeziehungen können im **Transparenzbericht** nachgelesen werden.





Compliance, Datenschutz und Informationssicherheit

Unsere Richtlinie zur Governance von Information, Kommunikation und Kollaboration definiert den Zweck, die Ausrichtung, die Grundsätze und die Grundzüge für die Verwendung von Tools zur Verarbeitung, Speicherung und Übermittlung von Informationen (insbesondere Dokumente und Daten). Im Wesentlichen geht es darum, ein einheitliches Verständnis der Verwendung diverser seitens der IT-Abteilung bereitgestellter Tools zu schaffen und dadurch insbesondere die Informationssicherheit und die Compliance gemäß den jeweiligen Anforderungen (z.B. Datenschutz) zu gewährleisten. Darüber hinaus haben wir eine Richtlinie zur Informationssicherheit (Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationen) ausgearbeitet, die sich an sämtliche BDO Mitarbeiter:innen richtet. Informationssicherheit ergibt sich aus dem Zusammenspiel von Maßnahmen im Bereich des Informationsschutzes, der IT-Sicherheit sowie des Datenschutzes. In diesem Zusammenhang sind sämtliche Betriebsmittel, Daten und Software, die von materiellem und immateriellem Wert sind, vor unbefugtem Zugang und Missbrauch zu schützen. Bereits im Rahmen des Onboarding-Prozesses werden sämtliche neue Mitarbeiter:innen über unsere Compliance- und Informationssicherheitsrichtlinien informiert. Alle Mitarbeiter:innen werden bei Eintritt zur Verschwiegenheit in Bezug auf alle Informationen verpflichtet, über die sie im Zusammenhang mit der Durchführung eines Auftrags Kenntnis erlangen. Diese Verschwiegenheitspflicht gilt nicht nur gegenüber Dritten, sondern auch gegenüber anderen BDO Mitarbeiter:innen, die nicht mit der Auftragsdurchführung befasst sind. Im Berichtszeitraum wurden keine Bußgelder und Strafen aufgrund von Gesetzesverstößen gegen BDO verhängt.

Hinweisgebersystem

Hinweisen und Beschwerden zu tatsächlichem oder potenziellem Fehlverhalten gehen wir bei BDO konsequent nach: Allen aktuellen sowie ehemaligen Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Lieferdiensten und Geschäftspartner:innen steht ein Hinweisgebersystem zur Verfügung, das jederzeit und ortsunabhängig genutzt werden kann. Die webbasierte Whistleblower-Hotline zur anonymen Meldung bietet einen geschützten und verschlüsselten Kommunikationskanal zur Meldung. Dazu zählen:

- ▶ Personalwesen (Belästigung, Mobbing, Diskriminierung, Gewalt am Arbeitsplatz, Verletzung von Richtlinien zum Umgang mit Drogen und Alkohol, schlechte Behandlung von Mitarbeiter:innen, Bedrohungen und sonstige Formen von Verstößen gegen geltende Gesetze)
- ▶ Qualitätssicherung (potenzielle oder tatsächliche Verstöße gegen gesetzliche und interne Regelungen zur Qualitätssicherung in Bezug auf die von BDO erbrachten Dienstleistungen)
- ▶ Datenschutz und Informationssicherheit (nicht autorisierte oder illegale Nutzung/Übertragung von vertraulichen oder geschützten Informationen bzw. personenbezogenen Daten sowie nicht autorisierte oder unrechtmäßige Manipulation von IT-Netzwerken oder Betriebssystemen)
- ▶ Compliance-Verstöße, Geldwäsche, illegales oder unethisches Verhalten
- ▶ Verstöße im Bereich der Wirtschaftskriminalität, wenn ein finanzieller Schaden oder Reputationschaden für das Unternehmen droht
- ▶ Sonstiges (andere Verstöße, die keiner dieser Kategorien zuzuordnen sind)

Im Geschäftsjahr 2021/2022 sind keine Meldungen im Hinweisgebersystem eingegangen.

4.4. STRATEGIE UND MANAGEMENT



Im Handlungsfeld „Strategie und Management“ erfolgt die Steuerung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsagenden bei BDO. Wir haben uns im Berichtsjahr differenziert mit unserem Nachhaltigkeitsverständnis auseinandergesetzt; zum einen was unser Dienstleistungsangebot und die Kund:innenbedürfnisse (vgl. S. 12f) betrifft, und zum anderen wie wir bei BDO Nachhaltigkeit noch stärker in Unternehmens- und Führungskultur verankern werden. Mit dem Anspruch „What we do for sustainability“ werden wir unsere Prüfungs- und Beratungsleistungen verstärkt in Richtung Nachhaltigkeit ausbauen. Wir kommen damit den Anforderungen unserer Kund:innen nach und wollen sie bestmöglich unterstützen. Bei der sukzessiven Weiterentwicklung unseres Dienstleistungsangebots stellen wir gewohnt hohe Qualität und Professionalität sicher. Risiken bestehen im Hinblick darauf, dass mangelhafte Dienstleistungen negative Auswirkungen auf Kund:innen zur Folge haben können. Um etwaigen Reputations- und Geschäftsrisiken für unser Unternehmen vorzubeugen, stärken wir unsere Kompetenzen und achten auf höchste fachliche Expertise. Gleichzeitig ist es uns ein Anliegen, in die interne Governance zu investieren; dabei legen wir das Augenmerk auf die Implementierung und Verankerung unseres integrierten Nachhaltigkeitsmanagements. Wir sind bemüht, wesentliche Handlungsfelder zu definieren und abzugrenzen sowie in den jeweiligen wesentlichen Themen quantitative Ziele und Maßnahmen zu deren Erreichung zu setzen.

Nachhaltige Governance

Unser strategisches Ziel ist es, ergänzend zum CSR-Gremium (vgl. S. 30f) ein „Nachhaltigkeitsgremium“ zu implementieren: Dieses Gremium soll sich in interdisziplinärer Zusammensetzung quartalsweise der Performancemessung, nächsten Zielsetzungen sowie der Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsreportings und der Gestaltung der Nachhaltigkeitsberichterstattung im Hinblick auf Ressourcen (Budget, Personal) widmen. Gemeinsam mit dem Executive Board soll die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie laufend diskutiert, evaluiert und analysiert werden. Führungskräfte und Mitarbeiter:innen werden über wesentliche Fortschritte und Maßnahmen im Nachhaltigkeitsbereich informiert. Neben der Verankerung von Nachhaltigkeit in unserer Governance legen wir den strategischen Fokus auf Awareness-Building in unserem Haus: Unser Ziel ist es, im Rahmen eines *Nachhaltigkeitstag@BDO* mit den Mitarbeiter:innen als relevante Stakeholder:innengruppe in Dialog zu treten und die Belegschaft partizipativ in die interne Nachhaltigkeitsstrategie einzubinden. Wir sehen in unseren Mitarbeiter:innen wichtige Multiplikator:innen für ökologische, soziale und gesellschaftliche Verantwortung. Nachhaltigkeit als ganzheitliches Konzept soll mittelfristig zum integralen Bestandteil der geschäftsstrategischen Ausrichtung bei BDO werden.

Management-Commitment

Unser klares Commitment zu verantwortungsvollem Handeln und einer strategischen Neuausrichtung soll das Vertrauen unserer Kund:innen stärken. Wir übernehmen Verantwortung und sehen uns selbst in der Pflicht, unser Prüfungs- und Beratungshaus nachhaltig zu führen: Dies hat sich auch im Zuge der Erhebung wesentlicher Themen und Auswirkungen gezeigt, bei der das Bekenntnis des Managements zu Nachhaltigkeit sowie die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitszielen in der Unternehmensstrategie als hochrelevant eingeordnet wurden. Nachvollziehbare Vergütungs- und Beförderungsrichtlinien wurden ebenfalls als wesentlich eingestuft. Wir ziehen dahingehend in Betracht, mittelfristig unsere Vergütungsbestimmungen auf die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitszielen wie beispielsweise Reduktion der Personalfluktuation zu prüfen. Richtlinien und Kriterien zu Beförderungen wollen wir künftig noch transparenter kommunizieren. Zudem wurde die Steigerung der Diversität in Führungspositionen und Entscheidungsgremien im Hinblick auf unterschiedliche Dimensionen wie Geschlecht, Alter, Internationalität mit mittlerer Relevanz bewertet, dahingehend haben wir in einem ersten Schritt Maßnahmen für mehr Vielfalt in Bezug auf die Geschlechter abgeleitet (vgl. S. 28f).

4.5. ATTRAKTIVE UND FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN



Unter dem Handlungsfeld „Attraktive und faire Arbeitsbedingungen“ fassen wir die Prinzipien unseres Arbeitgeberverhaltens zusammen. Wir stellen unsere Mitarbeiter:innen als Schlüsselressource ins Zentrum und wollen ein bestmögliches Arbeitsumfeld entwickeln, das zu hohem Engagement und zur Zufriedenheit der Belegschaft beiträgt. Wir bieten faires Einkommen, flexible Arbeitszeiten, Personalentwicklung und -förderung durch umfangreiche Aus- und Fortbildungsprogramme, Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung (vgl. S. 26f) und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben (vgl. S. 29). Besonders wichtig ist uns darüber hinaus, durch offene Kommunikation Transparenz zu schaffen, um damit das Vertrauen unserer Mitarbeiter:innen zu stärken. Die Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsbranche ist mit einer vergleichsweise hohen Personalfuktuation konfrontiert, dies hat den Verlust von Know-how zur Folge und kann demotivierende Effekte auf das verbleibende Team haben. Um diesen Risiken entgegenzuwirken, sichern wir faires Einkommen, investieren in unsere Führungskultur und setzen zur Verbesserung des Betriebsklimas und zur Stärkung der Bindung der Beschäftigten an unsere Organisation laufend Maßnahmen für die Weiterentwicklung unseres Aus- und Fortbildungsangebots.

Faires Einkommen

BDO definiert faires Einkommen nicht nur über marktgerechte Entlohnung, sondern auch darüber, die geleistete Arbeitszeit zu honorieren. Daher achten wir bei unseren Arbeitsverträgen darauf, diese primär ohne All-in-Vereinbarungen abzuschließen und sorgen dafür, dass Mehr- und Überstunden in Freizeit abgegolten bzw. gesondert ausbezahlt werden. Im Berichtsjahr enthielten lediglich 3,5% sämtlicher Verträge eine All-in-Vereinbarung und wir haben uns zum Ziel gesetzt, deren Anteil weiterhin niedrig zu halten. Sämtliche Verträge entsprechen den gesetzlichen Kollektivverträgen oder gehen darüber hinaus. Ab dem Geschäftsjahr 2021/22 gilt eine Mitarbeiter:innengewinnbeteiligung: Wir wollen damit unsere Wertschätzung für die Leistungen und den Einsatz unserer Mitarbeiter:innen zeigen. Die Beteiligung am unternehmerischen Ergebnis erfolgt unabhängig von Funktion und Rolle. Jeder: Mitarbeiter:in erhält den gleichen Basisbetrag, Führungskräfte erhalten 100% Zuschlag. Die Auszahlung der Gewinnbeteiligung erfolgt in jenem Monat, in dem die Gewinnausschüttung der BDO Austria Holding Wirtschaftsprüfung GmbH erfolgt. In einem Regeljahr erfolgt die Ausschüttung plangemäß im Dezember.

Führungskultur

Als weiteres wesentliches Thema wurde die Förderung von Führungsqualitäten identifiziert. Führungskräfteentwicklung ist uns ein großes Anliegen: Wir bereiten Mitarbeiter:innen auf ihre Führungs-

rolle vor und forcieren den Austausch unter Führungskräften. Im Jahr 2015 haben wir bei BDO die sogenannte *Young Leaders Academy* zur Förderung von Nachwuchsführungskräften implementiert, die sich an neu promovierte Manager:innen aus den unterschiedlichen Fachbereichen richtet. Primäre Ziele der Führungskräfteakademie sind Unterstützung bei der Entwicklung zur BDO Führungskraft und Vernetzung. Inhalte und Programme variieren und werden laufend weiterentwickelt: Im Zentrum steht immer die bestmögliche Begleitung auf dem Weg zur Führungskraft. Die Zahl der Absolvent:innen der Young Leaders Academy beläuft sich auf insgesamt 163 Personen. Mit den Future Days richtet sich ein weiteres Angebot an alle Führungskräfte. Es beinhaltet Ziele wie die strategische Bearbeitung aktueller Handlungsfelder, Austausch und Networking. Rund 300 Personen haben bislang an den Future Days teilgenommen. Nächste Schritte zur Weiterentwicklung unserer Führungskultur sind, mittelfristig neue Führungsmodelle zu erarbeiten und Karriere in Teilzeit flächendeckend zu ermöglichen (vgl. S. 37).

Aus- und Fortbildung

Die Aus- und Fortbildung unserer Mitarbeiter:innen hat bei BDO einen hohen Stellenwert und nimmt eine zentrale Rolle in der Umsetzung unserer Unternehmensstrategie ein. In der Erhebung wesentlicher Themen rangiert dieses Handlungsfeld ganz oben, dies gilt für alle Beschäftigtengruppen im Unternehmen und dem wollen wir auch gerecht werden. Den umfassenden fachlichen Anforderungen an unsere Mitarbeiter:innen begegnen wir mit zielgruppenorientierten Angeboten, die laufend evaluiert und adaptiert werden. Mit neuen Anforderungen der Kund:innen an uns als Dienstleister ändert sich auch das Anforderungsprofil an uns als Arbeitgeber und zugleich an die benötigten Skills unserer Mitarbeiter:innen. Unser Aus- und Fortbildungsspektrum entwickelt sich daher kontinuierlich fort und forciert bedarfsorientiert die Stärkung von Kompetenzen zur Erweiterung unseres Dienstleistungsportfolios. Für die Organisation und Dokumentation der Teilnahme an internen und externen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen haben wir das *BDO Skill Studio* als einheitliches und allen Mitarbeiter:innen zugängliches Tool etabliert.

Unseren Mitarbeiter:innen steht ein jährliches Kontingent von mindestens 60 Stunden für Aus- und Fortbildung zur Verfügung. Fachbereichsspezifische Berufsausbildungen im Bereich Consulting, Berufsberechtigungen, postgraduale Lehrgänge und Fachakkreditierungen unterstützen wir mit einem Ausbildungsbudget in der Höhe von netto EUR 5.000. Nach drei vollen Berufsjahren stellen wir weitere netto EUR 2.000 an Budget bereit, das für die zweite Berufsberechtigung oder auch weitere Berufsausbildungen ver-

wendet werden kann. Ist das Ausbildungsbudget ausgeschöpft, können unsere Mitarbeiter:innen für fachspezifische Berufsausbildungen ein Bildungsdarlehen beantragen. Weiters werden unsere Mitarbeiter:innen bei ihren Aus- und Weiterbildungsaktivitäten und beim Erwerb der Berufsbefugnis als Steuerberater:in und/oder Wirtschaftsprüfer:in sowie sonstiger Zertifizierungen durch die Gewährung von Lernurlauben unterstützt. Im Rahmen des Angebots zur Bildungskarenz oder -teilzeit können unsere Mitarbeiter:innen auf Basis einer Vereinbarung und in Abstimmung mit der Geschäftsführung eine drei- bis zwölfmonatige berufliche Auszeit nehmen bzw. die Arbeitszeit besser an ihre neue Situation anpassen. Im Berichtsjahr haben insgesamt 22 Mitarbeiter:innen Bildungskarenz in Anspruch genommen.

Kommunikation

Innerhalb unserer Organisation pflegen wir eine Politik der offenen Tür sowie des vertrauensvollen Umgangs auf Augenhöhe. Ein vertrauensvolles, kurses, wertschätzendes und unterstützendes Betriebsklima ist unser Ziel. Wir setzen auf Innovation und fördern unsere Mitarbeiter:innen dabei, offen für neue Zugänge zu sein. Vor diesem Hintergrund wurde die Initiative *#letstalkaboutit* gestartet und soll allen Mitarbeiter:innen bewusst machen, wie wichtig es ist, Anliegen frühzeitig anzusprechen, um eine angenehme Arbeitsatmosphäre und einen wertschätzenden Umgang zu schaffen. Wir legen großen Wert auf einen achtsamen Umgang und wollen einander mit Empathie, Wertschätzung und ehrlichem Interesse begegnen. Offene, ehrliche und respektvolle Kommunikation ist für gelungene Arbeitsbeziehungen unverzichtbar, festgehalten haben wir dies in unserem Unternehmenswert „Mindfulness“. In diesem Kontext wurde im Berichtsjahr zudem eine verbindliche BDO Genderrichtlinie zur Anwendung geschlechtergerechter Sprache in der internen wie externen Kommunikation verabschiedet.

Unsere interne Kommunikation läuft über verschiedene Kanäle, dazu zählen: Abstimmungscalls der Führungskräfte, Intranet, interne Schulungsprogramme sowie Newsletter und BDO Telegramme, die zweimal monatlich über aktuelle News aus dem Executive Board, den Fachabteilungen und den Stabstellen informieren. Ab dem Jahr 2023 wird unsere neue interaktive Sharepoint-Plattform, die *BDOthek*, sämtliche interne Kommunikationskanäle wie Intranet oder Yammer sukzessive ablösen. Wie bei unseren Kund:innenbeziehungen legen wir intern Wert auf Zusammenarbeit, getragen von gegenseitigem Respekt und Fairness. Auch beim Ausscheiden aus dem Unternehmen ist Kommunikation zentral und hilft dabei, den Prozess für beide Seiten transparent zu gestalten: Wir haben daher feste Abläufe für ein strukturiertes Austrittsmanagement (Offboarding) etabliert. Ein sehr bedeutendes Kommunikationsinstrument für uns sind die jährlichen Mitarbeiter:innengespräche, die strukturiert den Anleitungen eines Handbuchs sowie eines Leitfadens folgend, die individuelle Karriereentwicklung, Evaluierung der Zielerreichung und Definition neuer Zielsetzungen umfassen. Alle Mitarbeiter:innen führen zumindest einmal jährlich ein Mitarbeiter:innengespräch mit ihrer direkten Führungskraft. Wir legen Wert auf die Optimierung und Weiterentwicklung des Mitarbeiter:innengesprächs und halten fest, dass bei uns Feedbackkultur auch unterjährig gelebt wird. Zur Stärkung der Mitarbeiter:innenzufriedenheit planen wir künftig die Etablierung eines „Stimmungsbarometers“ als Befragungstool: Das regelmäßige Einholen von Stim-

mungsbildern soll dazu beitragen, Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas und der Kooperation zu setzen.

Mitarbeiter:innenbindung

Uns ist Mitarbeiter:innenbindung ein großes Anliegen. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei BDO liegt bei rund fünf Jahren. Ein erfolgreicher Einstieg und begleitende Maßnahmen zur Teamintegration im Rahmen eines strukturierten Onboarding-Prozesses sind dabei zentral. Um Einsteiger:innen gut zu begleiten, haben wir im August 2021 das *BDO Buddy Network* ins Leben gerufen. Es soll neue Mitarbeiter:innen insbesondere in der Anfangsphase dabei helfen, sich im Unternehmen zurechtzufinden. BDO unterstützt Buddys in ihrer Rolle mit Checklisten, Tipps und Best Practice Beispielen. Unsere Beschäftigte sind Dreh- und Angelpunkt unserer Werte, daher sehen wir in ihnen maßgebliche Multiplikator:innen für das Recruiting: Seit Oktober 2021 haben wir unter „Staub ab – bring Talente! Mitarbeitende werben Mitarbeitende“ die Initiative gestartet, Talente aus dem Freundes- und Bekanntenkreis anzuwerben. Ein positiver Ausgang des Recruiting-Prozesses, der im Entstehen eines Dienstverhältnisses im Mindestmaß von 20 Wochenstunden und einer sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit resultiert, wird in Urlaubstagen und einem Bonus abgegolten.

Bei BDO gibt es außerdem Zuwendungen in Form von Gutscheinen bei Hochzeiten, Geburten sowie Jubiläen. Weitere Mitarbeiter:innenbenefits stellen wir über die Kooperation mit CorpLife zur Verfügung, einer Online-Plattform mit Sitz in Niederösterreich, über die Mitarbeiter:innen verschiedenste Rabatte und Vergünstigungen bei Freizeitangeboten als Desktop- und Mobilversion erhalten. Unseren Mitarbeiter:innen steht außerdem eine Essenszulage von EUR 6 pro Tag (auf Vollzeitbasis) zur Verfügung. An bestimmten Standorten gibt es zusätzlich die Möglichkeit, den Essenszuschuss im Betriebsrestaurant einzulösen. Im Austausch mit unseren Mitarbeiter:innen sind wir an weiteren Innovationen und Vorschlägen interessiert, die das Arbeitsumfeld verbessern. Dazu gehört aus unserer Sicht neben offener Unternehmenskultur und einem Miteinander der Generationen auch das gemeinsame Feiern von Erfolgen: Das große Highlight zum Jahresabschluss ist die BDO Weihnachtsfeier, bei der die Mitarbeiter:innen sämtlicher Standorte zusammenkommen, was den Zusammenhalt stärkt.

WAS WIR FEIERN:

Unser HR-Team sicherte sich im Berichtsjahr nicht nur den Branchensieg für BDO in der Kategorie Unternehmensberatung/Wirtschaftsprüfung, sondern holte unter 558 getesteten Unternehmen auch den zweiten Gesamtrang bei „BEST RECRUITERS 2021/22“.

BEST RECRUITERS. Die größte Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum testet seit 2013 jährlich die Recruiting-Performance der über 1.000 größten Arbeitgeber:innen aus Österreich, Deutschland sowie der Schweiz und Liechtenstein anhand eines wissenschaftlichen Kriterienkatalogs. Im Zentrum der Erhebung und der Bewertung steht die Candidate Journey.



4.6. GESUNDHEIT UND ARBEITSSCHUTZ



Das Handlungsfeld „Gesundheit und Arbeitsschutz“ umfasst die betriebliche Gesundheitsförderung, die wir als Schlüssel einer gesunden Organisation sehen. Einzig die psychische und physische Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen stellt sicher, dass wir qualitätsvolle Dienstleistungen für unsere Kund:innen erbringen können. Wir haben folgende Risiken identifiziert, die sich auf Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter:innen nachteilig auswirken können: Dazu zählen psychische Belastungen am Arbeitsplatz durch zunehmenden Leistungs- und Arbeitsdruck sowie das branchenbedingt hohe Dienstreiseaufkommen. Ein weiteres Risiko liegt in der vorwiegend sitzenden Bürotätigkeit, die langfristig negative Folgen für die physische Gesundheit nach sich ziehen könnte. BDO hat mit dem *Feel Good Management* entsprechende Verantwortlichkeiten verankert, um diese wesentlichen Themen zu steuern und präventive Maßnahmen zu setzen. Unser *Feel Good Management* fußt auf den Prinzipien Gesundheit, Wohlfühlen und Abwechslung, umfasst sämtliche Gesundheitsagenden, reicht von Arbeitsmedizin über psychologische Begleitung bis hin zu Sportangeboten.

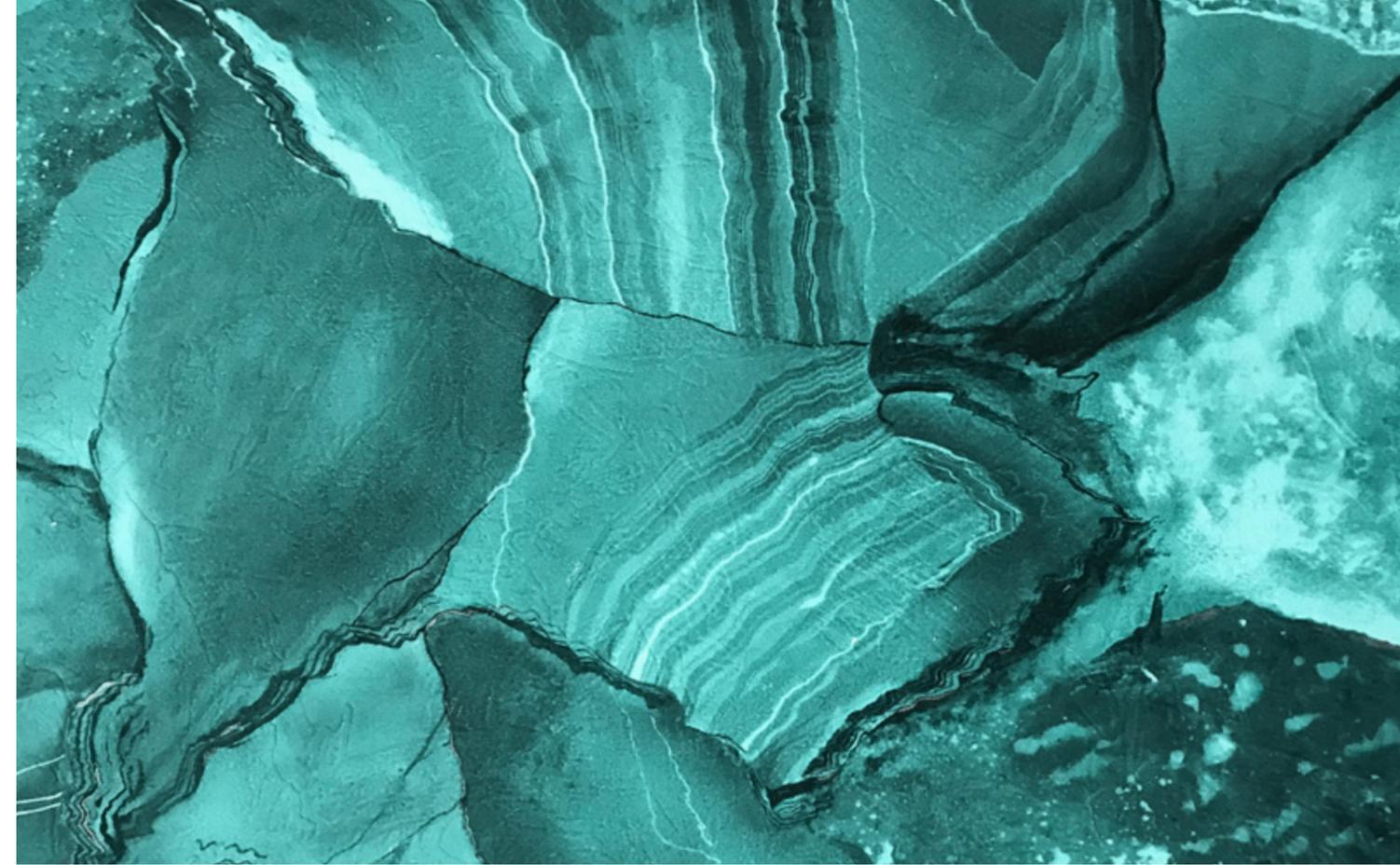
Betriebliches Gesundheitsmanagement

Für die Standorte Graz, Judenburg und Wien mit jeweils über 50 Mitarbeiter:innen haben wir nach Arbeitnehmer:innenschutzgesetz (ASchG) ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) mit arbeits-

medizinischer Betreuung und Sicherheitsfachkraft aufgesetzt, die übrigen Standorte werden von der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) betreut. In Wien kooperieren wir mit dem Arbeitsmedizinischen Zentrum für Industrie, Handel & Gewerbe GmbH, in Graz und Judenburg mit dem Arbeitsmedizinischen Dienst. Die regelmäßige Begehung der Arbeitsplätze wird durch Sicherheitsfachkräfte oder Beauftragte der AUVA durchgeführt. Die Arbeitsplätze unserer Mitarbeiter:innen werden in Bezug auf die konkreten Richtlinien zur Gesundheitsprävention regelmäßig überprüft. Identifizierte Gefahren werden in Berichtsform an uns übermittelt und zeitnah behoben. Als Dienstleistungsunternehmen sind unsere Mitarbeiter:innen einer vergleichsweise geringen Gefahr von Arbeitsunfällen ausgesetzt. Im Berichtsjahr wurden zwei Arbeitsunfälle gemeldet, es gab keine arbeitsbedingten Todesfälle. Als Indikator für die Messung der Mitarbeiter:innengesundheit ziehen wir die Anzahl der Krankenstandstage pro Kopf heran, die im Berichtsjahr im Schnitt bei 4,3 Tagen liegt. Es ist uns ein Anliegen, das gesundheitsfördernde Angebot laufend weiterzuentwickeln, damit ist der Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) von BDO in halbjährlichen Sitzungen befasst. Der ASA setzt sich aus Arbeitsmedizinerinnen, Brandschutzbeauftragten, Evakuierungshelfer:innen und Sicherheitsfachkräften sowie Vertreter:innen der Human Resources (HR) und BGM-Verantwortlichen zusammen.

Psychische Gesundheit

Gesundheitsfördernde Maßnahmen unter besonderer Berücksichtigung der psychischen Gesundheit wurden im Zuge der Mitarbeiter:innenbefragung als wesentliche Themen priorisiert. BDO ist sich der hohen Bedeutung der mentalen Gesundheit aller Mitarbeiter:innen bewusst und leitet aus dem Handlungsbedarf Maßnahmen ab. Psychische Belastungsfaktoren können aus Arbeitsinhalten, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsumwelt und den sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz entstehen. Hier wollen wir verstärkt auf Prävention setzen: Zur Förderung der psychischen Gesundheit stellt BDO bereits jetzt für Erstberatung Arbeitspsychologinnen zur Verfügung. Dieses Angebot soll neben dem bestehenden Kontingent für Einzelcoaching bzw. Einzel-supervision ausgeweitet werden. Zur bestmöglichen Begleitung unserer Mitarbeiter:innen evaluieren wir außerdem Kooperationen zur Förderung mentaler Gesundheit, die in unterschiedlichen Settings (Einzel- oder Gruppensitzung, Mediation, ...) ganzheitlichen Support anbieten. Zudem streben wir mittelfristig die Entwicklung eines betrieblichen Wiedereingliederungsprogramms (z.B. Wiedereingliederungsteilzeit) für Mitarbeiter:innen nach längeren krankheitsbedingten Abwesenheiten an und überlegen Maßnahmen, wie wir mehr Partizipation der Beschäftigten bei der Evaluierung und Weiterentwicklung der Angebote für Betriebliche Gesundheitsförderung schaffen können.

**Arbeitsmedizinische Leistungen**

Unsere Arbeitsmedizinerinnen an den Standorten in Graz, Judenburg und Wien stehen für Auskünfte zu sämtlichen Gesundheitsfragen zur Verfügung, führen Arbeitsplatz-evaluierungen durch und bieten regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen an. Die arbeitsmedizinischen Leistungen werden am Arbeitsplatz während der Arbeitszeit angeboten und reichen von der Mutterschutz-evaluierung über Seh- und Hörtests bis hin zu Impfaktionen (Gripeschutzimpfung, Zeckenschutzimpfung etc.). Die Kosten für die Impfaktionen werden vom Dienstgeber übernommen. Mitarbeiter:innen werden zudem auf ergonomische Vorgaben gemäß ÖNORM A8010, dem Merkblatt der AUVA M026 und der Bildschirmarbeitsverordnung beraten. Defizite werden umgehend behoben. Die Vor-Ort-Präsenzzeiten der Arbeitsmedizinerinnen belaufen sich im Berichtszeitraum auf 272,3 Stunden. Sämtliche unterschiedliche arbeitsmedizinische Angebote werden über Newsletter und Intranet kommuniziert.

Gesundheitsförderung und Teamspirit

Zu weiteren gesundheitsfördernden Maßnahmen am Arbeitsplatz zählen Massagen, Orthopädie und Physiotherapie sowie der

Besuch eines mobilen Gesundheitsbusses an den Standorten Graz und Judenburg. Der Zugriff auf nichtarbeitsmedizinische Gesundheitsdienstleistungen ist von der Standortgröße abhängig: Wien (dreimal monatlich, fünf bis sechs Stunden), Graz (alle sechs Wochen, vier Stunden) und in Judenburg (zweimal im Jahr, fünf Stunden). Wir stellen zudem sicher, dass unsere Mitarbeiter:innen stets ein geeignetes Arbeitsumfeld vorfinden: von höhenverstellbaren Tischen („Ergonomisches Arbeiten“) über helle Kleinraumbüros, großflächige Kommunikationszonen sowie Silent Rooms bis hin zur zeitgemäßen Ausstattung unserer Besprechungszimmer. Weiters stellen wir vergünstigte Mitgliedsbeiträge bei Fitnessstudios und Obst am Arbeitsplatz zur Verfügung. Zudem sollen unsere vielfältigen Sportangebote für Bewegung und Abwechslung sorgen, dazu zählen:

- ▶ Beachvolleyball (Wien)
- ▶ Fußball (Wien)
- ▶ Laufen (Graz, Judenburg, Linz, Salzburg, Wien)
- ▶ Tanzkurse (Graz)
- ▶ Tennis Trophy (Wien)
- ▶ Yoga (online, alle Standorte)

Um den „Teamspirit“, einen unserer wesentlichen Unternehmenswerte, zu stärken, fördern wir die gemeinsame Teilnahme bei Public Runs wie z.B. Businesslauf Graz, Linz Marathon, Vienna City Marathon oder bei Beachvolleyball-Turnieren. Zur Inspiration für Teamarbeit und Steigerung des Teamzusammenhalts haben wir im Berichtsjahr außerdem die ehemalige Teamkapitänin der österreichischen Frauenfußballnationalmannschaft, Viktoria „Viki“ Schnaderbeck, zur Frage „Gewinner:innenteams – Was macht ein Gewinner:innenteam aus?“ eingeladen. Diskutiert wurde im Rahmen eines Online-Settings mit allen Mitarbeiter:innen zu folgenden Fragen: Wie können wir unsere Teams auf Erfolgskurs bringen? Wie arbeitet man stärkenbasiert und warum sollte man den Ball auch mal abspielen?

4.7. DIVERSITÄT UND GLEICHSTELLUNG



Die Steuerung des Handlungsfelds „Diversität und Gleichstellung“ ist ein entscheidender Erfolgsfaktor unserer Unternehmensstrategie 2023 bis 2027. Diversität zählt zu unseren wesentlichen Organisationsprinzipien: Unseren Unternehmenswerten folgend wollen wir keine Unterschiede in Bezug auf Herkunft, Geschlecht, Ethnie oder Religion machen. In unserer Belegschaft sind 26 Nationalitäten vertreten, es werden 38 Sprachen gesprochen.

AFGHANISTAN | ALBANIEN | BOSNIEN UND HERZEGOWINA | BULGARIEN | CHINA | DEUTSCHLAND | IRAN | ITALIEN | KROATIEN | LETTLAND | LUXEMBURG | MALAYSIA | NORDMAZEDONIEN | ÖSTERREICH | POLEN | RUMÄNIEN | RUSSISCHE FÖDERATION | SCHWEDEN | SERBIEN | SLOWAKEI | SLOWENIEN | TSCHECHIEN | TÜRKEI | TURKMENISTAN | UKRAINE | UNGARN

BDO hat sich zum Ziel gesetzt, Diversität in ihren unterschiedlichen Dimensionen wertzuschätzen und zu fördern, gerade aber auch was Kompetenzen und Herangehensweisen betrifft. Zahlreiche empirische Studien belegen, dass heterogen zusammengesetzte (Führungs)Teams bessere Ergebnisse erzielen, erfolgreicher und innovativer wirtschaften.⁹ Diversitätsmanagement im Sinne von „soziale Vielfalt konstruktiv nutzen“¹⁰ stärkt die Governance, macht resilienter und steigert so die Attraktivität als Arbeitgeber.

Gender Equality@BDO

Bei BDO ist es uns ein Anliegen, künftig verstärkt auf ein Arbeitsumfeld zu achten, das zur Gleichstellung der Geschlechter beiträgt: Wir wollen Diskriminierung, Vorurteilen und Stereotypisierung sowie einer Ausrichtung von Karriereentwicklung auf traditionelle Geschlechterrollen aktiv entgegenreten. Es ist uns bewusst, dass dafür eine Weiterentwicklung der Unternehmens- und Führungskultur erforderlich ist. Vor diesem Hintergrund wurde im Februar 2022 das Projekt *Gender Equality@BDO* initiiert, in dem wir uns unter anderem mit der Entwicklung geschlechtergerechter Karrierepfade sowie der Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen befassen. Nach einer extern begleiteten Status-quo-Erhebung (April bis Juni 2022) wurden bereichs-, standort- und hierarchieübergreifend Peergroups gebildet, um ein möglichst breites Stimmungsbild zu erhalten. Bei der Erhebung sind unter-

schiedliche Formate (Workshops, Diskussionen, Interviews etc.) zum Einsatz gekommen.

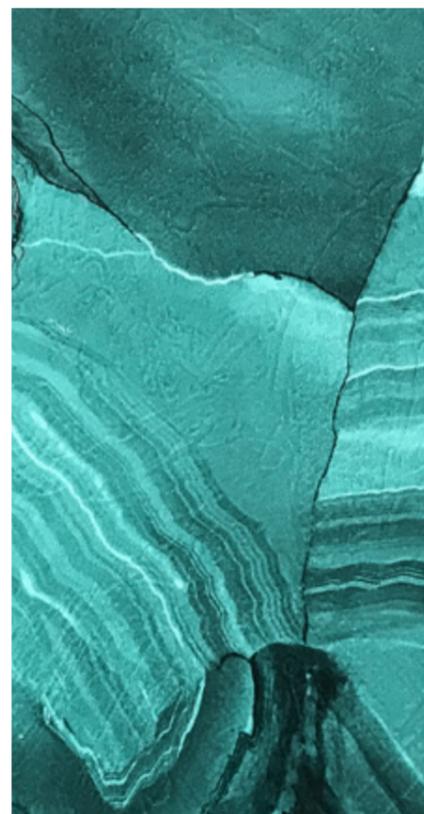
Die Ergebnisse wurden in einer „Roadmap für Gender Equality“ festgehalten: Die dort definierten Ziele und Maßnahmen werden im Zeitraum 2023–2027 ausgerollt (vgl. S. 37f). Die Schwerpunkte liegen darauf, flächendeckende Awareness zu schaffen und Gleichstellung in der Unternehmensstruktur sowie in der Führungs- und Meetingkultur zu verankern: Gender Equality soll bis 2023 fester Bestandteil der Unternehmens- und HR-Strategie werden. Dabei wurden neben der sukzessiven Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungspositionen und -gremien, weitere Meilensteine wie die Etablierung eines aktiven und umfassenden Karenzmanagements bis 2024 sowie die Förderung von Karriere in Teilzeit bzw. die Entwicklung neuer Führungsmodelle bis 2025 definiert. Alle BDO Partner:innen bekennen sich dazu, das Thema „Gender Equality & Diversity“ in den Fokus der weiteren Entwicklung des Unternehmens zu rücken.

Repräsentanz nach Geschlecht

Im Geschäftsjahr 2021/2022 beschäftigt BDO im Jahresdurchschnitt 956 Mitarbeiter:innen, davon knapp zwei Drittel (63,6%) Frauen. Von den Neueintritten entfallen 61,6% auf Frauen und 38,4% auf Männer. In den Positionen Manager:innen (62,4%), Senior Manager:innen (63%) sind Frauen – so wie im Gesamtunternehmen – bereits in der Mehrheit. Auf Ebene Director sind die Geschlechter zu gleichen Anteilen repräsentiert (50%). Unter den 54 Partner:innen sind im Berichtsjahr neun Frauen vertreten (16,7%). Es ist uns bewusst, dass Frauen in Leitungsfunktionen gleichstellungspolitische Wirkung auf Unternehmenskultur und Arbeitsbedingungen nach sich ziehen. Mehr Partnerinnen signalisieren als wichtige Rollenvorbilder in der österreichischen Prüfungs- und Beratungsbranche, dass Karriere bis ins Topmanagement möglich ist, was anderen Frauen als Motivation und Inspiration dient. Wir setzen uns daher zum Ziel, den Frauenanteil an Partner:innen bis 2025 auf mindestens 25% zu steigern, bis 2027 soll dieser weiter auf mindestens 33% erhöht werden und jener an Syndikatspartner:innen mindestens 25% erreichen. Zudem soll der Frauenanteil in Entscheidungsgremien gesteigert werden, auch im Executive Board sollen bis 2027 ein bis zwei Frauen vertreten sein.

Gender Pay Gap

Unser Vergütungssystem macht keine geschlechtsspezifischen Unterschiede, die Kriterien für Gehälter, Incentives und Beförderungen sind transparent. Die Einkommenserhebung für das Geschäftsjahr 2021/22 zeigt, dass der bereinigte geschlechtsspezifische Verdienstunterschied (Gender Pay Gap) gemessen am Mittelwert des Vollzeitgehalts von Frauen zu Männern bei 1,7% liegt: Demzufolge weisen Frauen, in der gewichteten Betrachtung pro Pay Grade und um Arbeitszeitunterschiede bereinigt, durchschnittlich einen um +1,7% höheren Bruttobezug als Männer auf. Die strukturelle Benachteiligung von Frauen beim Einkommen in Österreich (Gender Pay Gap, 2020: 18,9%)¹¹ ist jedoch auch in der Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsbranche zu beobachten. Bei BDO ist ein struktureller Gender Pay Gap (17,9%) primär auf den geringen Anteil von Partnerinnen (16,7%) und der Überrepräsentanz von Frauen in Bereichen wie Accounting/Payroll (91,6%) bzw. Support (80,1%) zurückzuführen, die eine geringere Bezahlung als der BDO Durchschnitt aufweisen.



Vereinbarkeit

Wir wollen künftig flächendeckend auf flexible Arbeitszeitmodelle und neue Führungsmodelle setzen, die auf den Säulen klarer Rollenverteilung und guter Kommunikation beruhen und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen. Im Geschäftsjahr 2021/22 waren 60 Mitarbeiterinnen und neun Mitarbeiter in Elternkarenz, drei Mitarbeiter haben einen Papamonat in Anspruch genommen. Die Rückkehrerquote nach der Elternkarenz liegt bei 92,8%. Selbst wenn Väterkarenz bislang tendenziell selten in Anspruch genommen wird, ist diese bei BDO ausdrücklich erwünscht. BDO plant hier künftig mehr Bewusstsein zu schaffen und den Austausch unter Vätern zu fördern. In unserer Rolle als verantwortungsvoller Arbeitgeber wollen wir auf ein erweitertes Familienbild hinwirken, das zu einer gerechteren Verteilung der Care-Arbeit führt. Einen wesentlichen Beitrag dazu leisten unsere Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Graz und Wien, die von unseren Mitarbeiter:innen sehr positiv wahrgenommen werden: In Kooperation mit „Kinder in Wien“ (KIWI) garantiert BDO einen Kindergartenplatz (1–6 Jahre) am Standort Wien. Am Standort Graz kann eine Kinderkrippe (0–3 Jahre) in Anspruch genommen werden. Die Betreuung wird von Tageseltern übernommen, wobei BDO als Erhalter auftritt. In Wien werden per Ende September 2022 sechs Kinder betreut, in Graz sind es acht.

Inklusion

Im SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ (vgl. S. 17) wird an Unternehmen wie Staaten der Anspruch formuliert, Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt zu unterstützen. In der Wesentlichkeitsanalyse wurde die Frage der Inklusion von Menschen mit Behinderung mit mittlerer Relevanz bewertet. Wir sind uns bewusst, dass es ein langer Prozess ist, um Stereotype und Barrieren abzubauen, der ganzheitlicher Betrachtung und transparenter Verantwortungen bedarf. Es ist unser Ziel, mittelfristig die Fragen von Barrierefreiheit und Inklusion in unserer Nachhaltigkeitsstrategie zu berücksichtigen. BDO beschäftigt im Berichtsjahr fünf begünstigt behinderte Personen (behördlich festgestellter Grad der Behinderung von mindestens 50%). Für das Geschäftsjahr 2022/23 sind erste strategische Überlegungen geplant, wie Menschen mit Einschränkungen als neue Mitarbeiter:innen gewonnen bzw. langjährige Mitarbeiter:innen gehalten werden können. Wir werden dazu im nächsten Geschäftsjahr Sensibilisierungsworkshops mit externer Begleitung durch NEBA (Netzwerk Berufliche Assistenz) abhalten und evaluieren, wie wir Inklusion von Menschen mit Behinderung bei BDO umsetzen können.

⁹ Boston Consulting Group (2021): Woman Up. Wie Unternehmen mit Vielfalt an die Spitze kommen. BCG Gender Diversity Index 2020. Verfügbar unter: <https://web-assets.bcg.com/d9/bb/48757f0a4df89ef1797a323ce649/gender-diversity-index-2020-germany-mai2021.pdf> [abgerufen am 28.11.2022] und McKinsey (2018): Neue Studie belegt Zusammenhang zwischen Diversität und Geschäftserfolg. Verfügbar unter: <https://www.mckinsey.com/de/news/presse/neue-studie-belegt-zusammenhang-zwischen-diversitaet-und-geschaeftserfolg> [abgerufen am 28.11.2022]

¹⁰ Gerhartl, A. (2019): Ziele, Implementierungsmöglichkeiten und Handlungsfelder. CFO aktuell. 2019 (1). S. 33. Verfügbar unter: <https://rdb.manz.at/document/rdb.tso.Licfoaktuell20190110?execution=e4s1&highlight=diversit%C3%A4tsmanagement> [abgerufen am 28.11.2022]

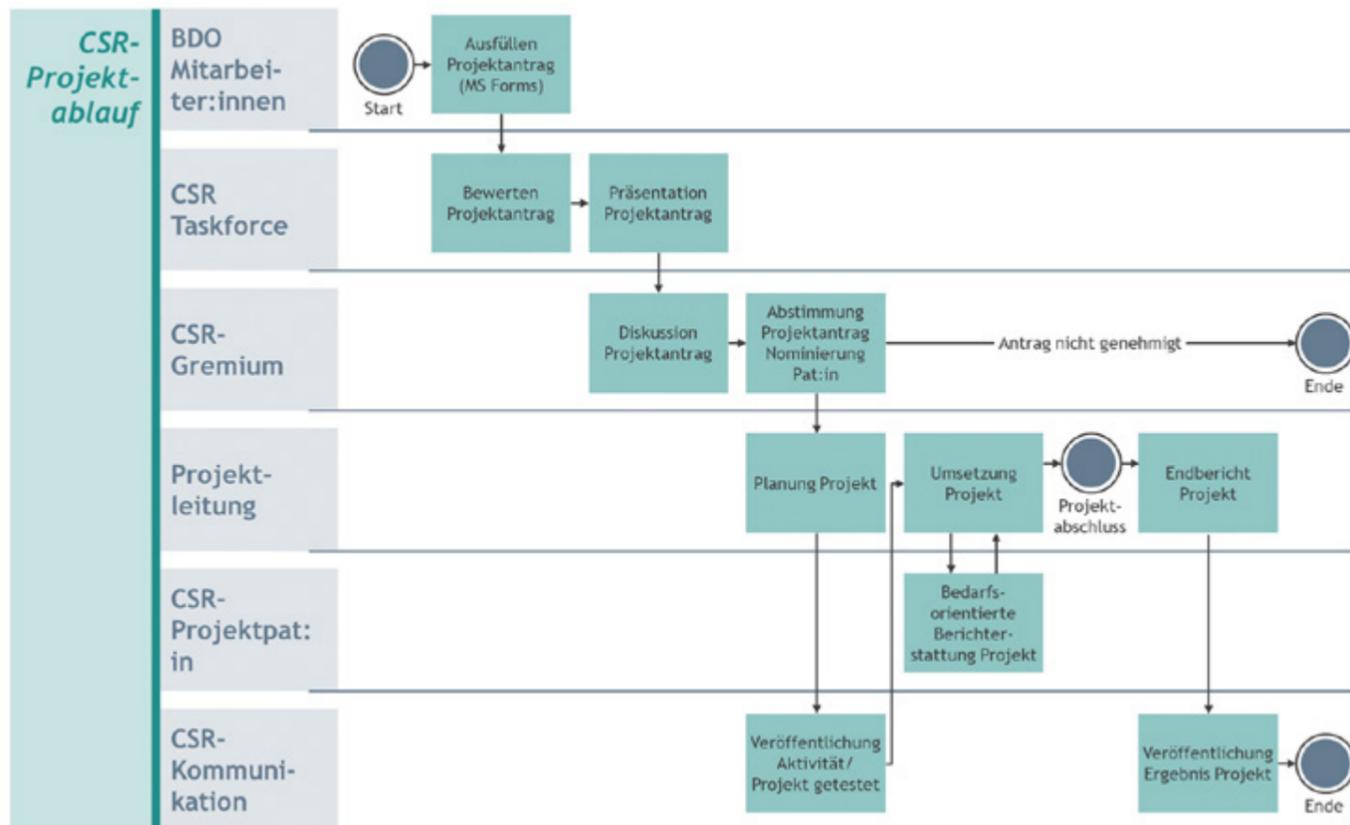
¹¹ Bundeskanzleramt, Sektion III – Frauenangelegenheiten und Gleichstellung (2022): Indikatoren-Übersicht: Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede – Indikatoren, Datenquellen und Entwicklung im Zeitvergleich. Verfügbar unter: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap.html> [abgerufen am 29.11.2022]

4.8. GESELLSCHAFT UND SOZIALES ENGAGEMENT



BDO versteht sich als sozial engagierte Organisation und verpflichtet sich zu nachhaltigem Handeln. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, Verantwortung für Gesellschaft, Ressourcenschonung sowie Umwelt- und Klimaschutz zu übernehmen. Dabei legen wir als Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen besonderen Wert darauf, dass unser persönliches Engagement sowie Geld- und Sachspenden einer transparenten und sorgfältigen Auswahl unterliegen. Im Zuge der Initiative *Make The World Great*, die im November 2021 unter dem hohen Einsatz engagierter Mitarbeiter:innen ins Leben gerufen wurde, haben wir uns dazu bekannt, aktive Mitarbeit bei verantwortungsvollen Unternehmen und zivilgesellschaftlichen Organisationen einzubringen und dafür Zeit zu spenden: Wir haben daher im Geschäftsjahr 2021/22 5.000 Personenstunden bezahlter Arbeitszeit für die Verwirklichung von unterschiedlichen Projekten im Umwelt- und Sozialbereich zur Verfügung gestellt.

Projektideen werden von unserem CSR-Gremium, bestehend aus einem 14-köpfigen Team über unterschiedliche Hierarchieebenen, Fachbereiche und Standorte, diskutiert und nach definierten Kriterien geprüft. Der zur Anwendung kommende Kriterienkatalog entspricht nicht nur den Anforderungen der europäischen und nationalen Regulatorik zu Nachhaltigkeitsmanagement in Unternehmen, sondern umfasst auch Themen, die wir mit Blick auf unsere Mitarbeiter:innen festgelegt haben. Seit der Implementierung im Jänner 2022 hat das CSR-Gremium insgesamt sechs Sitzungen abgehalten, drei Umlaufabstimmungen erfolgten per Mail. Bislang wurden 20 der 24 eingereichten CSR-Projektanträge vom CSR-Gremium genehmigt. Die Abwicklung folgt transparenten Prozessschritten, die in folgender Grafik dargestellt sind:



Zeit für Freiwilligenarbeit

Im Geschäftsjahr 2021/22 wurden für die Mitarbeit an unterschiedlichen CSR-Projekten insgesamt 480 Personenstunden ausgeschöpft, zu den größten Initiativen zählen diese beiden Projekte:

BDO: „We stand with Ukraine“
 Nach dem Kriegsausbruch in der Ukraine im Februar 2022 war es uns ein großes Anliegen, rasch ein solidarisches Zeichen zu setzen. Durch Spenden und den Einsatz von Transport-, Einrichtungs- und Einkaufsteams haben wir zwei Wohnungen für ukrainische Kolleg:innen und deren Familien zur Verfügung gestellt (270 Arbeitsstunden).

Kochen für die Gruft in Kooperation mit Caritas Wien
 Unsere Kochteams haben im Geschäftsjahr 2021/2022 vier Mal bis zu 100 Menschen, die in Wien von Wohnungslosigkeit betroffen sind, mit einem frisch zubereiteten Essen versorgt. Mit unserem Koch-Engagement unterstützen wir die Gruft als unverzichtbare Betreuungseinrichtung für unterkunftslose Frauen und Männer, die von den Grundbedürfnissen bis hin zur Beratung ein breites Spektrum an Hilfestellungen abdeckt (50 Arbeitsstunden).

Weitere Projekte:

- ▶ Mentor:innen für benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene (Sindbad)
- ▶ Lerncafé – Lernunterstützung für Kinder im Pflichtschulalter (Caritas)

Geldspenden

Neben der zur Verfügung gestellten Arbeitszeit leisten wir außerdem Geldspenden an unterschiedliche Institutionen. Insgesamt liegt das Spendenvolumen im Berichtsjahr bei knapp EUR 110.000. Davon entfällt ein Großteil zum einen auf die Initiative *We stand with Ukraine* (EUR 32.600) und zum zweiten auf das Projekt „Naturfreikauf Biberlebensraum“ in Kooperation mit dem Naturschutzbund Österreich (EUR 20.500). Mithilfe einer BDO Patenschaft wurde im burgenländischen Mischendorf eine bisher landwirtschaftlich genutzte Fläche von 11.500 m² angekauft. Dort haben sich mittlerweile gefährdete Tierarten angesiedelt, unter anderem eine Biberfamilie, deren Lebensraum nunmehr nachhaltig geschützt ist. Weitere Geldspenden in der Höhe von EUR 56.700 sowie Sachspenden wurden an folgende Projekte und Organisationen geleistet:

- ▶ Bücherspende (Bildungscampus Wien 1110)
- ▶ „Licht für Kinder“ und „RETTET DAS KIND-Österreich“
- ▶ Sammelaktion Druckerpatronen (Kinder-Krebs-Hilfe)
- ▶ Wiedehopf Artenschutzprojekt Oberösterreich (Österreichischer Naturschutzbund)
- ▶ Zukunftszehner für kranke Kinder und Menschen (Verein Zukunftszehner)

Pro-bono-Tätigkeiten

Peter Pilz, Mitglied im Executive Board und Partner BDO, ist Obmann des Hospizvereins Österreich und berät den Verein pro bono in sämtlichen steuerlichen Belangen. Im Rahmen der Initiative „Teach for Austria“ hat sich Peter Bartos, Mitglied im Executive Board und Partner BDO, in einer Steuersprechstunde den Fragen der Schüler:innen des Christine Nöstlinger Campus' gestellt.

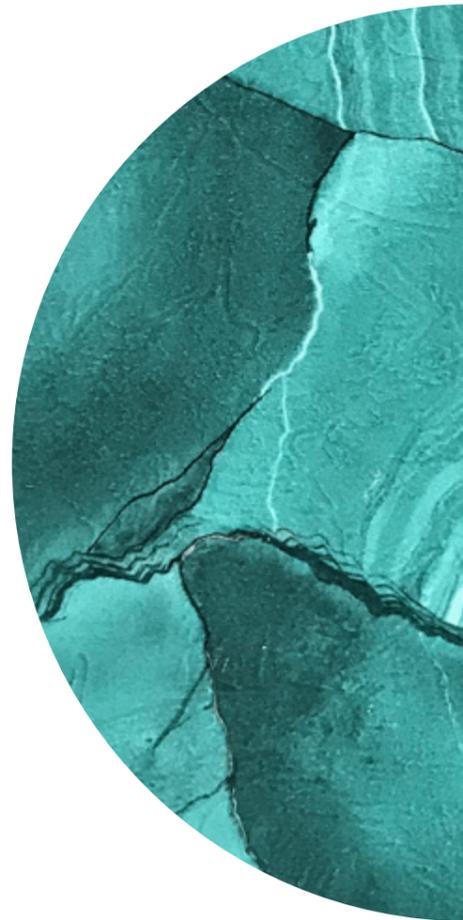
Wir streben künftig an, verstärkt Anreize für Projektideen zu setzen, um die Ausschöpfung des Zeitbudgets zu steigern. Damit dies gelingt, wollen wir unsere Information und Kommunikation zu dieser Initiative stärken. Um unseren Impact in der Gesellschaft noch weiter zu steigern, sind für das nächste Jahr bereits weitere Maßnahmen geplant. Frei nach dem Motto:

Role models auf Partner:innenebene zu gewinnen, ist gut. Jede:n einzelne:n unserer Mitarbeiter:innen für ein CSR-Projekt zu begeistern, ist great.

4.9. EMISSIONEN UND RESSOURCENVERBRAUCH



Obwohl BDO als Dienstleistungsunternehmen im Vergleich zu Produktionsunternehmen einen geringeren Energie- und Ressourcenverbrauch hat, arbeiten auch wir kontinuierlich daran, diesen zu senken. Um dies zu erreichen, monitoren und evaluieren wir unseren Verbrauch und unser Verhalten in regelmäßigen Abständen. Bereits jetzt interessieren sich unsere Kund:innen und Kreditgeber:innen für den Ressourcenverbrauch, den Energiemix, die verursachten CO₂-Emissionen sowie vorhandene Zertifizierungen unserer Organisation. Falls BDO keine geeigneten Reduktions- und Anpassungsmaßnahmen bezogen auf Umweltauswirkungen setzen würde, könnten geringere Marktchancen die Folge sein. BDO Global hat sich daher im Rahmen der „Net Zero Financial Services Providers Alliance“ verpflichtet, bis 2050 oder früher das Ziel von Netto-Null-Emissionen zu erreichen. „Netto-Null“ bedeutet, dass die Treibhausgasemissionen so weit wie möglich reduziert werden, wobei die verbleibenden Emissionen aus der Atmosphäre wieder absorbiert werden, z.B. durch Ozeane und Wälder. BDO Global und damit alle Mitglieder des internationalen BDO Netzwerks möchten dieses Ziel bereits 2025 erreichen. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde das Handlungsfeld „Emissionen und Ressourcenverbrauch“ mit mittlerer Relevanz bewertet.



Energie

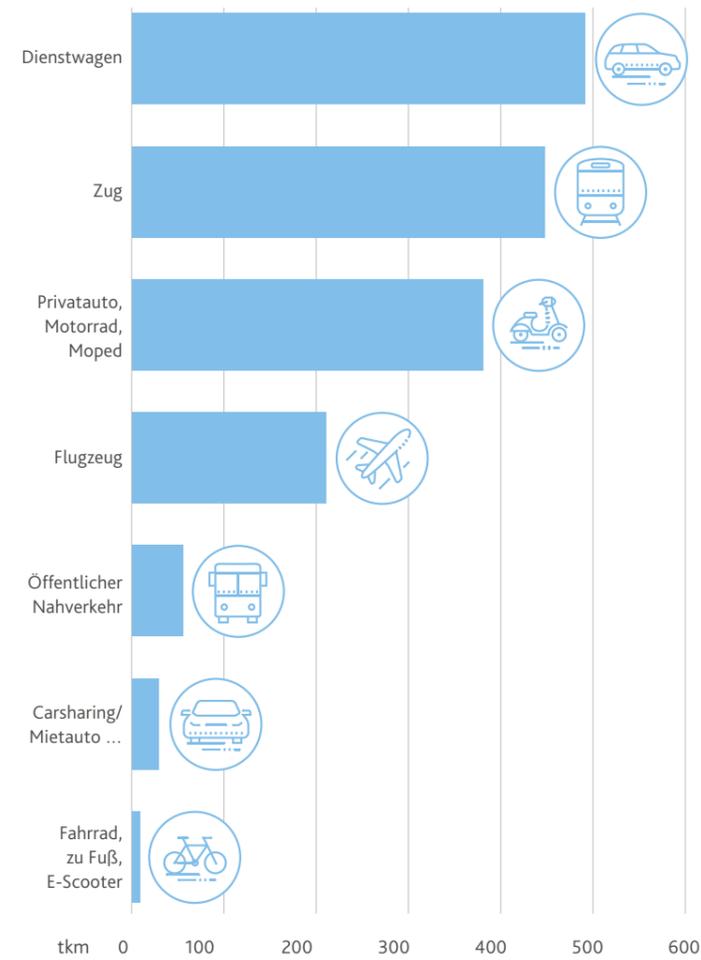
Die an unseren BDO Standorten genutzte Energie stammt bereits zu mehr als der Hälfte aus erneuerbaren Energiequellen wie Wasserkraft, Solarenergie und Windkraft aus Österreich. Am Standort Wien trägt zudem unsere hauseigene Photovoltaikanlage zu diesem Ziel bei. Wir wollen den Anteil an fossilen Energieträgern an Wärme- und Strombezug kontinuierlich senken und werden daher im nächsten Jahr mögliche Alternativen evaluieren. Bereits dieses Jahr konnten wir Anpassungsmaßnahmen im Energiemanagement an unserem Wiener Standort umsetzen. Um den Stromverbrauch für die Heizung bzw. Kühlung des Bürogebäudes zu senken, gab es Anpassungsmaßnahmen bei der Raumtemperatur.

Mobilität

Mobilität trägt neben dem Energieverbrauch am meisten zu unserem CO₂-Fußabdruck bei. Darum haben wir für das Geschäftsjahr 2021/22 alle Mitarbeiter:innen zu ihrem Mobilitätsverhalten befragt. 593 Mitarbeiter:innen haben an der Befragung zu Dienstreisen und Anreise zum Arbeitsplatz teilgenommen.

Rund 32% nutzen für ihre Anreise zum Arbeitsplatz ausschließlich öffentliche Verkehrsmittel. 4% gehen zu Fuß ins Büro und 3% nutzen ein Fahrrad. 21% der Befragten nutzen nur ihren privaten Pkw oder Motorrad/Moped, um ins Büro zu gelangen, und 1% nutzt für die Anfahrt den Dienstwagen. Die verbleibenden 39% nutzen entweder zwei oder mehrere Verkehrsmittel, um ins Büro zu gelangen oder nutzen an unterschiedlichen Tagen zwei oder mehrere Verkehrsmittel.

Dienstreisen VERKEHRSMITTEL



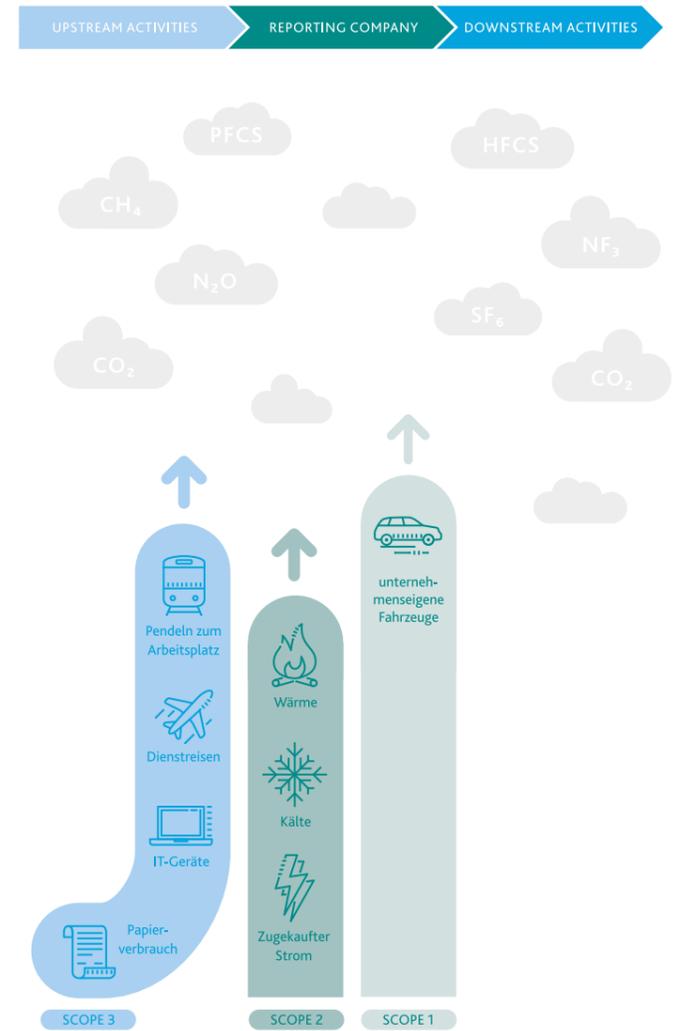
Dienstreisen

Die meisten Kilometer legen unsere Mitarbeiter:innen auf Dienstreisen mit dem Dienstwagen, dem Privatauto oder dem Zug zurück. Insbesondere an den Standorten Wien, Graz und Salzburg werden jedoch viele Dienstreisen auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückgelegt.

Offensichtlich ist, dass die Reisetätigkeiten nach der pandemiebedingten Reduzierung im vergangenen Jahr wieder zugenommen haben. Um die Anreise zum Arbeitsplatz sowie Dienstreisen umweltfreundlicher zu gestalten, haben Mitarbeiter:innen neben dem Jobticket auch die Möglichkeit, einen Zuschuss von bis zu 100% zum KlimaTicket zu beantragen. Per Ende November 2022 sind es 185 KlimaTickets und 291 Jobtickets, die von BDO Mitarbeiter:innen genutzt werden. Am Standort Graz stehen unseren Mitarbeiter:innen außerdem zwei E-Bikes zur Verfügung, die sowohl beruflich als auch am Wochenende für private Zwecke genutzt werden können.

Ressourcenverbrauch

Der Ressourcenverbrauch der Organisation beträgt 53.707 kg, davon sind 38.468 kg nicht erneuerbar. Den größten Anteil macht der Papierverbrauch aus; durch die stetige Digitalisierung kommen wir dem Paperless Office aber immer näher. Die Arbeitsprozesse



sowie deren Dokumentation erfolgen überwiegend digital, wodurch der Papierverbrauch auch in den nächsten Jahren voraussichtlich sinken wird. In unseren Ressourcenverbrauch werden außerdem Hardware, Druckerpatronen und Fahrzeuge miteinbezogen. Im Frühjahr 2022 wurde das Mülltrennsystem am Standort Wien optimiert. Mitarbeiter:innen stehen in den Stockwerksküchen und Büros separate Behälter für Restmüll, Plastik und Metall, Biomüll, Glas und Papier zur Verfügung. Das Mülltrennkonzert soll auf alle BDO Standorte ausgeweitet werden.

Für die Berechnung der CO₂-Emissionen ist der location-based Ansatz zur Anwendung gekommen. Dieser sieht vor, dass für die Berechnung Emissionsfaktoren auf Länderebene verwendet werden. Unsere Emissionen belaufen sich insgesamt auf 2.627,8 t CO₂-eq. Davon entfallen 91,5 t CO₂-eq auf Scope 1, hier wird der Treibstoffverbrauch der unternehmenseigenen Fahrzeuge berücksichtigt. Der Anteil der Scope 2 Emissionen beträgt 855,9 t CO₂-eq. In die Scope 2 Emissionen werden zugekaufter Strom, Wärme und Kälte einbezogen. Papierverbrauch, IT-Geräte, Fahrzeuge, Dienstreisen und das Pendeln zum Arbeitsplatz werden in die Scope 3 Emissionen einberechnet. Diese belaufen sich auf 1.680,4 t CO₂-eq. Als Grundlage für die Berechnung der CO₂-Emissionen, die beim Pendeln entstehen, wurde die Mobilitätsbefragung verwendet. BDO plant die Gesamtemissionen künftig zu kompensieren.

4. 10. NACHHALTIGE BESCHAFFUNG



Nicht nur die Senkung unseres Ressourcenverbrauchs, sondern auch die Berücksichtigung sozialer und ökologischer Kriterien im Rahmen des Beschaffungsprozesses ist uns ein Anliegen. Bei der Auswahl unserer Lieferant:innen entscheiden wir bereits jetzt nicht nach dem Prinzip des billigsten Anbieters, sondern achten auf nachhaltige Beschaffungskriterien und schließen nach Möglichkeit langfristige Lieferverträge ab.

Im Laufe der nächsten zwei Geschäftsjahre soll eine Richtlinie erarbeitet werden, die verschiedene Produktkategorien umfasst und deren nachhaltige Beschaffung sicherstellt. Die Richtlinie soll konkrete Regeln festlegen, die ein einheitliches Vorgehen im Beschaffungsprozess sicherstellt. Folgende Kategorien sollen berücksichtigt werden: IT-Geräte, Büromaterialien, Fahrzeuge, Papier, Hygiene, Möbel, Lebensmittel und Reinigungsmittel. Um sicherzustellen, dass die Zielerreichung von 30% nachhaltige Beschaffung bis 31.10.2024 umgesetzt wird, soll die Einhaltung der Richtlinie regelmäßig durch das Executive Board überprüft werden. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde das Handlungsfeld „Nachhaltige Beschaffung“ mit mittlerer Relevanz bewertet.

Die Themen nachhaltige Beschaffung und Ressourcenschonung spielen auch in der Planung und Umsetzung von BDO Events eine wichtige Rolle. Hierbei arbeiten wir mit einem regionalen Catering-Unternehmen zusammen und nutzen wiederverwendbares Geschirr. Weiters versuchen wir den Papierverbrauch stetig zu reduzieren und stellen Materialien wie Präsentationsfolien nur noch digital zu Verfügung. Im nächsten Geschäftsjahr wird evaluiert, nach welchen Standards („Green Events“) wir unsere Veranstaltungen künftig zertifizieren lassen wollen.

5. SUSTAINABILITY: ZIELE UND MASSNAHMEN

Für die im Berichtsjahr 2021/22 im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse priorisierten Handlungsfelder haben wir folgende Ziele und Maßnahmen gesetzt:

BEREICH	HANDLUNGSFELD	ZIELE	MASSNAHMEN
Governance	Dienstleistungsqualität und Kund:innenbeziehung	Integrierter Lösungsanbieter für Dienstleistungen im Sustainability-Segment sein	Weiterentwicklung unseres Leistungsportfolios Sustainability Services mit interdisziplinärem Ansatz
Governance	Compliance und Antikorruption	Keine Korruptionsvorwürfe	Gesonderte BDO Richtlinie zu Antikorruption erstellen, laufende Compliance- und Geldwäscheschulungen abhalten
Governance	Strategie und Management	Awareness für „Nachhaltigkeit leben“ schaffen	Nachhaltigkeitsschulungen für Mitarbeiter:innen und Führungskräfte, Nachhaltigkeitstag@BDO: mit Mitarbeiter:innen als relevante Stakeholder:innengruppe in Dialog treten, Partizipation beim Strategieprozess zu Sustainability
Governance	Strategie und Management	Etablierung einer Sustainability Governance	Verankerung von Sustainability in Organisation und Management, Implementierung eines Nachhaltigkeitsgremiums, sukzessive Weiterentwicklung Nachhaltigkeitsreporting und -berichterstattung unter Einbindung externer und interner Stakeholder:innen
Soziales	Attraktive und faire Arbeitsbedingungen	Steigerung der Mitarbeiter:innen-zufriedenheit	Stimmungsbarometer als Befragungstool etablieren, Maßnahmen zur weiteren Verbesserung des Betriebsklimas setzen, Miteinander der Generationen fördern
Soziales	Attraktive und faire Arbeitsbedingungen	Reduktion der Mitarbeiter:innen-fluktuation	Strukturiertes Onboarding, Buddy-System weiter verankern, Wissensmanagement fördern
Soziales	Attraktive und faire Arbeitsbedingungen	Steigerung der Transparenz in der Kommunikation	Implementierung und Etablierung der österreichweiten Collaboration-Plattform BDOthek, Initiative #letstalkaboutit fortsetzen
Soziales	Attraktive und faire Arbeitsbedingungen	Faires Einkommen sichern	Laufende Evaluierung der Grundgehälter, Mitarbeiter:innenbeteiligung und Benefits im Hinblick auf marktgerechte Anpassung
Soziales	Gesundheit und Arbeitsschutz	Förderung psychischer Gesundheit	Ausweitung des Beratungsangebots, Evaluierung von Kooperationen zum Support für mentale Gesundheit, Partizipation der Beschäftigten bei der Weiterentwicklung der Angebote für psychische Gesundheit
Soziales	Gesundheit und Arbeitsschutz	Wiedereingliederungsmanagement etablieren	Entwicklung eines betrieblichen Wiedereingliederungsprogramms für Mitarbeiter:innen nach längeren Abwesenheiten

BEREICH	HANDLUNGSFELD	ZIELE	MASSNAHMEN
Soziales	Gesundheit und Arbeitsschutz	Erweiterung des arbeitsmedizinischen Angebots	Ab Februar 2023 wird am Standort Linz arbeitsmedizinische Betreuung angeboten
Soziales	Diversität und Gleichstellung	Diversität als Erfolgsfaktor nutzen	Trainings für Führungskräfte, bei Teamzusammensetzungen und Beförderungen auf Vielfalt (Alter, Geschlecht, Herkunft etc.) achten
Soziales	Diversität und Gleichstellung	Awareness für Gender Equality schaffen	Bis 2023: Good Practice und Role Models identifizieren, gemeinsames Bild zu Führung und Gender Equality entwickeln
Soziales	Diversität und Gleichstellung	Gender Equality in der Unternehmensstruktur verankern	Bis 2023: Unternehmensstrategie und HR-Services auf Gender Equality ausrichten, gleichstellungsorientierte Führungs- und Unternehmenskultur etablieren
Soziales	Diversität und Gleichstellung	Gender Equality in Entscheidungspositionen und -gremien herstellen	Steigerung des Anteils an Partner:innen bis 2025 auf 25%, bis 2027 auf 33%, Steigerung des Anteils an Syndikatspartner:innen bis 2027 auf 25% Bis 2027: Steigerung des Frauenanteils in Lenkungs-gremien und ein bis zwei Frauen im Executive Board
Soziales	Diversität und Gleichstellung	Karriere in Teilzeit fördern	Flächendeckende Ausrollung von neuen Führungszeitmodellen bis 2025
Soziales	Diversität und Gleichstellung	Aktives Karenzmanagement etablieren	Standardisierte Unterstützung und Begleitung für Karenzmodelle bis 2024
Soziales	Diversität und Gleichstellung	Väterkarenz und Papamonat ermöglichen	Familienbild erweitern, Austausch unter (werdenden) Vätern unterstützen, Inanspruchnahme des Papamonats und Anzahl der Väterkarenzen erhöhen
Soziales	Diversität und Gleichstellung	Inklusion von Menschen mit Behinderung	Awareness schaffen, 2023: Sensibilisierungsworkshops in Kooperation mit NEBA (Netzwerk Berufliche Assistenz)
Soziales	Gesellschaft und Soziales Engagement	5.000 Personenstunden bezahlter Arbeitszeit für Sozial- und Umweltinitiativen	Anreize für Projektideen schaffen, laufende Kommunikation
Umwelt	Emissionen und Ressourcenverbrauch	Regelmäßige Evaluierung des Mobilitätsverhaltens der Mitarbeiter:innen und Partner:innen	Reduktion der mit Dienstfahrzeugen zurückgelegten Kilometer, Anreize zur Nutzung umweltfreundlicher Fortbewegungsmittel weiter ausbauen
Umwelt	Emissionen und Ressourcenverbrauch	Energieverbrauch senken	Optimierung der Raumtemperatur bis Ende 2023, Evaluierung des Einsatzes von stromsparenden Geräten bis Ende 2024
Umwelt	Emissionen und Ressourcenverbrauch	Jahresabfallbilanz erstellen	Abfallbilanz pro Standort erstellen und Konzept zur Reduzierung des Abfallaufkommens bis Ende 2023 entwickeln
Umwelt	Emissionen und Ressourcenverbrauch	Umweltfreundliche Energiequellen nutzen	Überprüfung der Stromanbieter, Wechsel zu Ökostromanbieter bis Ende 2023
Umwelt	Nachhaltiges Veranstaltungsmanagement und Beschaffung	Soziale und ökologische Kriterien bei Beschaffungsprozessen strukturiert berücksichtigen	BDO Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung bis Ende 2023 erstellen
Umwelt	Nachhaltiges Veranstaltungsmanagement und Beschaffung	Veranstaltungsmanagement nachhaltig ausrichten	Evaluierung einer Zertifizierung nach Green Meeting oder ÖkoEvent gemäß österreichischem Umweltzeichen bis Ende 2023

6. KENNZAHLEN 2021/2022

Der Nachhaltigkeitsbericht von BDO wird erstmalig offengelegt und bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2021/22 (1.10.2021 bis 30.9.2022). Dabei orientieren wir uns an den internationalen Richtlinien für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten der Global Reporting Initiative (GRI). Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2016 (Option: Kern) erstellt.

Bei der Berichterstattung zur Beschäftigung (GRI 400, Soziales) unterscheiden wir den Leitlinien der GRI folgend zwischen unterschiedlichen Altersgruppen (unter 30 Jahre, 30–50 Jahre, über 50 Jahre). Darüber hinaus differenzieren wir drei Angestelltenkategorien: Mitarbeiter:innen, Führungskräfte (Manager:innen, Senior Manager:innen, Directors) und Partner:innen.

Beschäftigte nach Geschlecht und Alter im Jahresdurchschnitt

(GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten)

	2021/22	ANTEIL IN %	UNTER 30	ANTEIL IN %	30–50	ANTEIL IN %	ÜBER 50	ANTEIL IN %
Frauen	608	63,6%	309	66,5%	258	61,4%	41	57,7%
Männer	348	36,4%	156	33,5%	162	38,6%	30	42,3%
Gesamt	956	100%	465	100%	420	100%	71	100%

Geschlechter- und Altersverteilung nach Kategorie¹³, im Jahresdurchschnitt

(GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten), in absoluten Zahlen

		GESAMT	UNTER 30	30–50	ÜBER 50
Mitarbeiter:innen	Frauen	468	299	151	18
	Männer	216	149	64	3
	Gesamt	684	448	215	21
Führungskräfte	Frauen	131	10	102	19
	Männer	87	7	73	7
	Gesamt	218	17	175	26
Partner:innen	Frauen	9	0	5	4
	Männer	45	0	25	20
	Gesamt	54	0	30	24

(GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten), anteilig

		UNTER 30	30–50	ÜBER 50
Mitarbeiter:innen	Frauen	43,7%	22,1%	2,6%
	Männer	21,8%	9,4%	0,4%
Führungskräfte	Frauen	4,6%	46,8%	8,7%
	Männer	3,2%	33,5%	3,2%
Partner:innen	Frauen	0,0%	9,3%	7,4%
	Männer	0,0%	46,3%	37,0%

Beschäftigungsausmaß nach Kategorie und Geschlecht zum Stichtag

(GRI 102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeiter:innen)

	GESAMT	FRAUEN	ANTEIL IN %	MÄNNER	ANTEIL IN %
Vollzeit	604	364	60,3%	240	39,7%
davon Mitarbeiter:innen	399	278	69,7%	121	30,3%
davon Führungskräfte	154	80	51,9%	74	48,1%
davon Partner:innen	51	6	11,8%	45	88,2%
Teilzeit	335	240	71,6%	95	28,4%
davon Mitarbeiter:innen	281	193	68,7%	88	31,3%
davon Führungskräfte	51	45	88,2%	6	11,8%
davon Partner:innen	3	2	66,7%	1	33,3%
Praktikant:innen ¹⁴	82	40	48,8%	42	51,2%

Inklusion und Diversität, Anzahl der gesprochenen Sprachen und Nationalitäten

(GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten)

	GESAMT
Anzahl an Personen, die einer schutzbedürftigen Gruppe angehören ¹⁵	5
davon Mitarbeiter:innen	3
davon Führungskräfte	2
davon Partner:innen	0
Nationalitäten	26
Sprachen	38

Neueintritte und Angestelltenfluktuation nach Kategorie, Geschlecht und Alter

(GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation)

NEUEINTRITTE	GESAMT	FRAUEN	MÄNNER	< 30	30-50	> 50
Mitarbeiter:innen	380	234	146	307	69	4
Führungskräfte	28	19	9	4	23	1
Partner:innen	1	0	1	0	1	0
Gesamt	409	253	156	311	93	5
AUSTRITTE ¹⁶						
Mitarbeiter:innen	248	158	90	180	62	6
Führungskräfte	20	10	10	4	15	1
Partner:innen	1	1	0	0	1	0
Gesamt	269	169	100	184	78	7
Fluktuationsrate	28,1%	17,7%	10,5%	19,2%	8,2%	0,7%

Aus- und Weiterbildungen nach Geschlecht und Kategorie

(GRI 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildungen pro Jahr und Angestellten)

	GESAMT	STUNDEN PRO KOPF
Aus- und Weiterbildungsstunden gesamt	28.225,6	29,5
davon Frauen	17.462,7	28,7
davon Männer	10.762,9	30,9
nach Kategorie		
Mitarbeiter:innen	19.887,9	29,1
Führungskräfte	6.433,5	30,6
Partner:innen	1.904,2	30,7

Angaben zur Gesundheit nach Kategorie

	MITARBEITER:INNEN	FÜHRUNGSKRÄFTE	PARTNER:INNEN	GESAMT
Krankenstandstage im Jahresdurchschnitt	5,5	4,5	2,9	4,3
Anzahl der Arbeitsunfälle	2	0	0	2

Elternzeit

(GRI 401-3 Elternzeit)

	GESAMT
Angestellte, die Elternzeit ¹⁷ in Anspruch nahmen	69
davon Frauen	60
davon Männer	9
davon Mitarbeiter:innen	35
davon Führungskräfte	31
davon Partner:innen	0
Rückkehrende aus Elternzeit	64
Rückkehrrate	92,8%

Weitere Karenzmodelle

	GESAMT	FRAUEN	MÄNNER
Bildungskarenz	22	15	7
Unbezahlter Urlaub	3	2	1
Hospizkarenz	1	1	0
Gesamt	26	18	8

Büroflächen

STANDORTE	FLÄCHE IN M ²
Bruck/Leitha	214
Dornbirn	111
Graz	3.100
Judenburg	1.208
Klagenfurt	101
Linz – Honauerstraße	1.167
Linz – Reuchlinstraße	642
Oberwart	1.049
Salzburg	532
Wien	10.325

¹⁷ Elternzeit umfasst gesetzliche- und freiwillige Karenz sowie Papamonat

Wirtschaftliche Leistung

	IN TEUR
Umsatz	113.465
Wertschöpfung	95.670
davon an Mitarbeiter:innen & Vorleistende (inkl. Personalabgaben)	91.141
an den Staat (Steuern, Abgaben, exkl. Personalabgaben)	4.198
an Kreditgeber (Zinsaufwand)	222
an wohltätige Organisationen	110

Kapital

	IN TEUR
Eigenkapital	10.795
Fremdkapital	56.991

Materialeffizienz – Papierverbrauch (GRI 301-1)

	IN KG	IN BLATT	PRO KOPF IN KG
Papierverbrauch	23.111,1	2.080.000 (Format A4)	22,1
	333,3	30.000 (Format A3)	0,3

Heiz-/Kühlenergieverbrauch (GRI 302-1)

	HEIZENERGIEVERBRAUCH	KÜHLENERGIEVERBRAUCH
kWh	2.128.170	893.283

Wasserverbrauch (GRI 303-5)

m ³	6.354,3
----------------	---------

7. GRI-INDEX

Der Nachhaltigkeitsbericht erfolgt in Übereinstimmung mit den Standards 2016 gemäß Option „Kern“ der Global Reporting Initiative. Der GRI-Inhaltsindex umfasst allgemeine Angaben sowie weiterführende Informationen zu den identifizierten, wesentlichen Handlungsfeldern, die den einzelnen GRI-Themen zugeordnet wurden.

GRI-STANDARD	INDIKATOR	SEITE	ANMERKUNG
Über die Organisation			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-1 Name der Organisation		BDO Austria Holding Wirtschaftsprüfung GmbH als Muttergesellschaft der BDO Austria Gruppe
	102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen		Transparenzbericht
	102-3 Hauptsitz der Organisation		Wien, Österreich
	102-4 Betriebsstätten	7	Im Berichtsjahr 2021/22 ist es mit Klagenfurt zu einer Erweiterung der Standorte gekommen.
	102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	6	
	102-6 Belieferte Märkte	6, 20	
	102-7 Größe der Organisation	6, 42	
	102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeiter:innen	38ff	
	102-9 Lieferkette	6	
	102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Keine wesentlichen Änderungen im Berichtszeitraum.
	102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	6, 20ff	
	102-12 Externe Initiativen		Audit-Beruf und Familie; Leitbetriebe Austria; respACT – austrian business council for sustainable development; Senat der Wirtschaft
	102-13 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessensgruppen	8	
	102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	5	
	102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	10, 22ff	Transparenzbericht
	102-18 Führungsstruktur	6	Transparenzbericht
	102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	8f	
	102-41 Tarifverträge		100% der Mitarbeiter:innen unterliegen kollektivvertraglichen Vereinbarungen.
	102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	18f	

	102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	18f	
	102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	18f	
	102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten		Transparenzbericht
	102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	18f	
	102-47 Liste der wesentlichen Themen	18f	
	102-48 Neudarstellung von Informationen		Nicht anwendbar
	102-49 Änderungen bei der Berichterstattung		Nicht anwendbar
	102-50 Berichtszeitraum		1.10.2021–30.9.2022
	102-51 Datum des letzten Berichts		Nicht anwendbar
	102-52 Berichtszyklus		Jährlich
	102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht		Impressum
	102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	48	
	102-55 GRI-Inhaltsindex	43ff	
	102-56 Externe Prüfung		Es wurde keine externe Prüfung durchgeführt.
Dienstleistungsqualität und Kund:innenbeziehung			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	20	
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	20	
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	20	
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	418-1: Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten		Insgesamt wurden neun (potenzielle) Data Breaches verzeichnet, die im Wesentlichen in einem fehlerhaften bzw. irrtümlichen E-Mail-Versand bestanden, wobei durch Sofortmaßnahmen die Risiken für betroffene Personen minimiert bzw. beseitigt werden konnten. Soweit nach konservativer Risikoeinschätzung und aus juristischer Vorsicht eine Meldung an die Datenschutzbehörde erstattet wurde, wurde das Verfahren ohne weitere Maßnahmen seitens der Behörde eingestellt.
Compliance und Antikorruption			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	21	
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	21	

	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	21	
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-1: Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden		Alle Mitarbeiter:innen sind verpflichtet im Bereich Assurance eine monatliche Unabhängigkeitserklärung durchzuführen. Es wurden keine erheblichen Korruptionsrisiken ermittelt.
GRI 307: Umwelt-Compliance 2016	205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		Im Berichtszeitraum wurden keine Korruptionsvorfälle gemeldet.
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1: Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		Keine Rechtsverfahren im Zusammenhang mit wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung im Berichtszeitraum.
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016	419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich		Keine Vorfälle im Berichtszeitraum.
Strategie und Management			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	23	
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	23	
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	23	
Attraktive und faire Arbeitsbedingungen			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	24f	
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	24f	
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	24f	
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	40	
	401-3: Elternzeit	41	Eine Offenlegung der Verbleibrate ist für das kommende Geschäftsjahr geplant.
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	40	
	404-3: Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		Für die Leistungsbeurteilung wird das jährliche Mitarbeiter:innengespräch herangezogen. 100% der Angestellten unterliegen damit einer regelmäßigen Beurteilung ihrer Leistung.
Gesundheit und Arbeitsschutz			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	26f	
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	26f	
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	26f	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-1: Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	26f	
	403-3: Arbeitsmedizinische Dienste	27	

	403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		Aktuell gibt es keine strukturierte Beteiligung der Mitarbeiter:innen.
	403-5: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		Schulungen von Sicherheitsvertrauenspersonen, Erste-Hilfe-Kurse
	403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	27	
	403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen	40	
Diversität und Inklusion			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	28f	
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	28f	
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	28f	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit	405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	28, 38f	
	405-2: Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und der Vergütung von Männern	28f	
Gesellschaft und Soziales Engagement			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	30f	
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	30f	
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	30f	
Emissionen und Ressourcenverbrauch			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	32f	
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	32f	
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	32f	
GRI 301: Materialien 2016	301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	33, 42	
	301-2: Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe		Nicht zutreffend aufgrund der Geschäftstätigkeit.
	301-3: Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien		Nicht zutreffend aufgrund der Geschäftstätigkeit.
GRI 302: Energie 2016	302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation	42	Für den Standort Klagenfurt konnten keine Energiedaten ermittelt werden. Für manche Standorte waren noch keine Daten für das Jahr 2022 verfügbar, daher basieren die Kennzahlen zum Teil auf den Verbrauchsmengen des Jahres 2021.
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-5: Wasserverbrauch	42	
GRI 305: Emissionen 2016	305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	33	Rechenprogramm: ESG Cockpit

	305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	33	Für den Standort Klagenfurt konnten keine Energiedaten ermittelt werden. Für manche Standorte waren noch keine Daten für das Jahr 2022 verfügbar, daher basieren die Kennzahlen zum Teil auf den Verbrauchsmengen des Jahres 2021. Rechenprogramm: ESG Cockpit
	305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	33	Rechenprogramm: ESG Cockpit
Nachhaltige Beschaffung			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	34	
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	34	
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	34	

8. ÜBER DIESEN BERICHT

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht legt erstmalig das Nachhaltigkeitsverständnis der BDO Austria Gruppe offen und wurde für das Geschäftsjahr 2021/22 (1.10.2021–30.9.2022) in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2016 (Option: Kern) erstellt. Der Bericht berücksichtigt sämtliche österreichische Gesellschaften mit Sitz im Burgenland, in Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, der Steiermark, Vorarlberg und Wien.

Die BDO Austria Gruppe unterliegt im Geschäftsjahr 2021/22 nicht den Anforderungen zur Offenlegung einer nichtfinanziellen Erklärung gemäß Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG). Eine externe Prüfung des Berichts ist nicht erfolgt.

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

BDO Austria Holding Wirtschaftsprüfung GmbH
QBC 4 – Am Belvedere 4, 1100 Wien
(Eingang Karl-Popper-Straße 4)
bdo.at

AUTORINNEN

Madeleine Balla (links)
Christina Wieser (rechts)

MITARBEIT

Nathalie Panzenböck

LAYOUT

Sonja Fördös
Matthias Molzer

LEKTORAT

Tamara Wachsmann



WE SEARCH FOR GREATNESS.



*BDO Austria Holding
Wirtschaftsprüfung GmbH
QBC 4 – Am Belvedere 4
(Eingang Karl-Popper-Straße 4)
1100 Wien*

bdo.at

BDO Austria Holding Wirtschaftsprüfung GmbH und ihre Tochtergesellschaften („BDO Austria Gruppe“) sind Mitglieder von BDO International Limited und gehören zum internationalen BDO Netzwerk voneinander unabhängiger Mitgliedsfirmen. BDO ist der übergreifende Markenname für das BDO Netzwerk und für jede seiner Mitgliedsfirmen. Dieses Dokument wurde mit Sorgfalt erstellt, ist aber allgemein gehalten und kann daher nur als Erstinformation angesehen werden. Es ist somit nicht geeignet, konkreten Beratungsbedarf abzudecken, sodass die hier enthaltenen Informationen nicht verwertet werden sollten, ohne zusätzlichen professionellen Rat einzuholen. Bitte wenden Sie sich an die zuständigen Mitarbeiter:innen der BDO Austria Gruppe, um die hier erörterten Themen unter Berücksichtigung Ihrer spezifischen Situation zu besprechen. Die BDO Austria Gruppe, deren Partner:innen, Angestellte und Vertreter:innen übernehmen keinerlei Haftung oder Verantwortung für Schäden, die sich aus einem Handeln oder Unterlassen im Vertrauen auf die hier enthaltenen Informationen oder darauf gestützte Entscheidungen ergeben.

© BDO Austria Holding Wirtschaftsprüfung GmbH 2022. Alle Rechte vorbehalten.