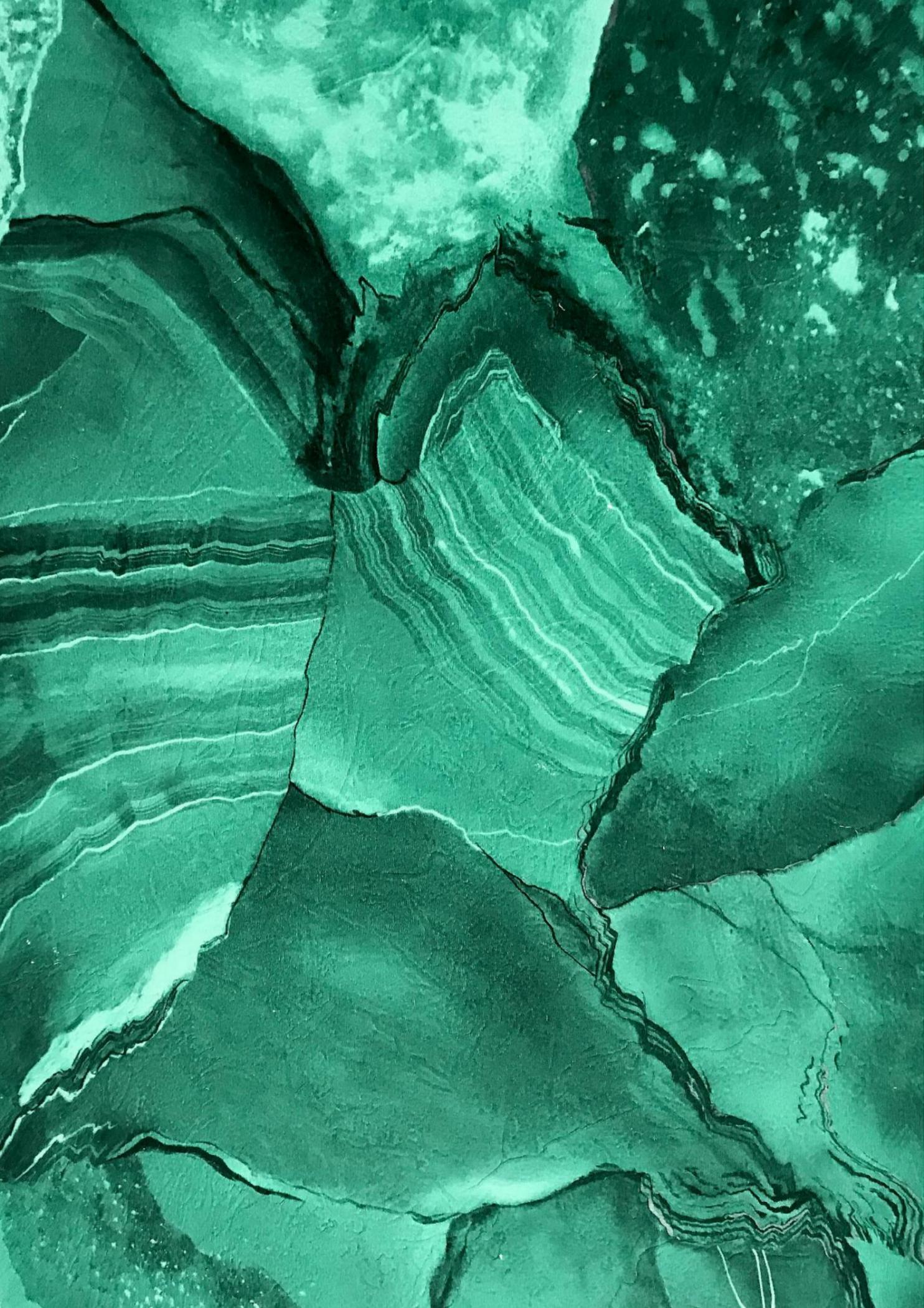




2022/23

WHAT WE DO FOR SUSTAINABILITY

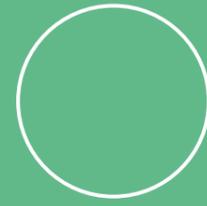
Nachhaltigkeitsbericht BDO Austria



INHALTS- VERZEICHNIS

1. VORWORT	05
2. ÜBER UNS	06
2.1. UNTERNEHMEN	06
2.2. STAKEHOLDER:INNEN	10
2.3. WERTE, PRINZIPIEN UND VERHALTENSKODEX	14
3. SUSTAINABILITY SERVICES	17
4. SUSTAINABLE GOVERNANCE	19
4.1. WESENTLICHKEITSANALYSE	24
4.2. DIENSTLEISTUNGSQUALITÄT UND KUND:INNENBEZIEHUNG	27
4.3. COMPLIANCE UND ANTIKORRUPTION	29
4.4. STRATEGIE UND MANAGEMENT	31
4.5. ATTRAKTIVE UND FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN	34
4.6. GESUNDHEIT UND ARBEITSSCHUTZ	36
4.7. DIVERSITÄT UND GLEICHSTELLUNG	38
4.8. GESELLSCHAFT UND SOZIALES ENGAGEMENT	40
4.9. EMISSIONEN UND RESSOURCENVERBRAUCH	42
4.10. NACHHALTIGE BESCHAFFUNG	44
5. SUSTAINABILITY: ZIELE UND MASSNAHMEN	46
6. KENNZAHLEN 2022/23	49
7. GRI-INDEX 2022/23	59
8. ÜBER DIESEN BERICHT	64
IMPRESSUM	65

1. VORWORT



LIEBE LESER:INNEN,

wir freuen uns sehr, Ihnen unseren Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2022/23 vorzulegen. Mit diesem Bericht bekennen wir uns zu unserer Verantwortung in Bezug auf ökologische und soziale Nachhaltigkeit und legen den Impact der BDO Austria Gruppe auf Umwelt und Gesellschaft offen. Die für unsere Organisation ab dem Geschäftsjahr 2025/26 verpflichtende Offenlegung von Nachhaltigkeitsinformationen nehmen wir damit bereits vorweg. Sustainability zählt gemeinsam mit Diversity, Mindfulness, Innovation, Inspiration, Quality, Teamspirit, Fairness, Entrepreneurship und Leadership zu den wesentlichen Werten und Prinzipien unserer Unternehmenskultur.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, Kund:innen auf ihrem Weg zu einem nachhaltig agierenden Unternehmen umfassend und branchenspezifisch zu unterstützen („Sustainability Services“). Es ist uns zudem ein Anliegen, in unserer Rolle als großes Beratungs- und Prüfungsunternehmen selbst noch stärker Verantwortung für nachhaltiges Handeln und gesellschaftliches Engagement zu übernehmen („Sustainable Governance“). Denn wir betrachten Nachhaltigkeit als Herausforderung mit vielseitigem Mehrwert für unsere Stakeholder:innen und für uns als Organisation.

Im Berichtsjahr haben wir das Augenmerk auf die Verankerung einer starken Nachhaltigkeitsgovernance gelegt: Unser ESG-Gremium befasst sich in interdisziplinärer Zusammensetzung quartalsweise mit der Performance-Messung der laufenden Initiativen, nächsten Zielsetzungen sowie mit der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung selbst. Nach wie vor ist das ESG-Gremium zentraler Dreh- und Angelpunkt unserer CSR-Projekte: Denn auch in diesem

Jahr standen unseren Mitarbeiter:innen 5.000 Stunden bezahlter Arbeitszeit für ihren Einsatz in sozialen und ökologischen Freiwilligenprojekten zur Verfügung. Außerdem haben wir unsere Spendenprojekte kanalisiert und ausgebaut.

Nachhaltigkeit stellt einen zentralen Baustein unserer Strategie bis 2027 dar. Dabei ist uns bewusst, dass wir den Weg zur nachhaltigen Governance nur gemeinsam gehen können. Unsere internen Stakeholder:innen haben wir schon 2022 zu Ihrer Einschätzung unseres Nachhaltigkeitsengagements befragt und aufgrund ihrer Angaben und Präferenzen unsere wesentlichen Themen zu Umwelt, Soziales und Governance ermittelt. Diese Bewertung wurde für den vorliegenden Bericht um die Einbeziehung unserer externen Stakeholder:innen – unserer Geschäftspartner:innen, Kund:innen und Lieferant:innen – erweitert. Die Ergebnisse dieses Soundings fließen in die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen ein.

So wollen wir das Ziel von Netto-Null-Emissionen bis 2025 erreichen. Mit unseren Initiativen möchten wir nicht nur einen wirksamen Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels leisten, sondern darüber hinaus unseren sozialen Impact erhöhen. Als eines der größten Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen in Österreich ist uns die nachhaltige Gestaltung einer zukunftsorientierten, fairen Arbeitswelt besonders wichtig. Die mehrdimensionalen Herausforderungen im Bereich der Nachhaltigkeit sehen wir als Ansporn, uns und unsere Dienstleistungen konsequent weiterzuentwickeln.

Peter Bartos

2. ÜBER UNS

EXECUTIVE BOARD



MMag.
Marcus Bartl



Mag.
Peter Bartos



Dr.
Peter Pilz



Mag.
Andreas Thürridl



Mag. Dr.
Berndt Zinnöcker

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 2022/23 (1.10.2022–30.9.2023) 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. Der Hauptsitz des Unternehmens befindet sich in Wien und der primäre Markt des Unternehmens ist Österreich. Die Haupttätigkeitsfelder umfassen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung sowie Unternehmensberatung. Die BDO Austria Gruppe hat im Berichtsjahr 2022/23 einen Nettoumsatz von EUR 134,3 Mio. erzielt.

- ▶ Accounting EUR 36,1 Mio.
- ▶ Assurance EUR 22,4 Mio.
- ▶ Consulting EUR 14,4 Mio.
- ▶ Corporate Finance EUR 16 Mio.
- ▶ Tax EUR 43,6 Mio.
- ▶ Sonstige Erlöse EUR 1,8 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 115.661 Mitarbeiter:innen (+3,9%) haben im Berichtsjahr 2022/23 einen Gesamtumsatz von USD 14 Mrd. (+10,2%) 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. Sie 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.



© Andi Bruckner, Standort Eisenstadt

Standorte

Per Ende September 2023 stehen unseren Kund:innen 1.126 Mitarbeiter:innen an mittlerweile elf BDO Standorten (Bruck an der Leitha, Dornbirn, Eisenstadt, Graz, Judenburg, Klagenfurt, Linz, Oberwart, Salzburg, Wien, Wolfsberg) österreichweit mit einem umfassenden Leistungsportfolio zur Verfügung. Zuletzt haben wir unsere Präsenz im Oktober 2022 in Kärnten mit unserem Standort in Wolfsberg erweitert und im März 2023 unseren jüngsten Standort in Eisenstadt, Burgenland, eröffnet (Foto links).

Einen weiteren Meilenstein durften unsere Kolleg:innen in Oberösterreich im April 2023 feiern: Die Kompetenzen der beiden Standorte in Linz wurden in der neuen Business Location Techbase gebündelt (Foto rechts). Der neue Standort bietet neben der hervorragenden Verkehrsanbindung und modernster Ausstattung auch die Möglichkeit, noch effektiver kollaborativ zusammenzuarbeiten und damit unsere Kund:innen noch besser zu unterstützen.



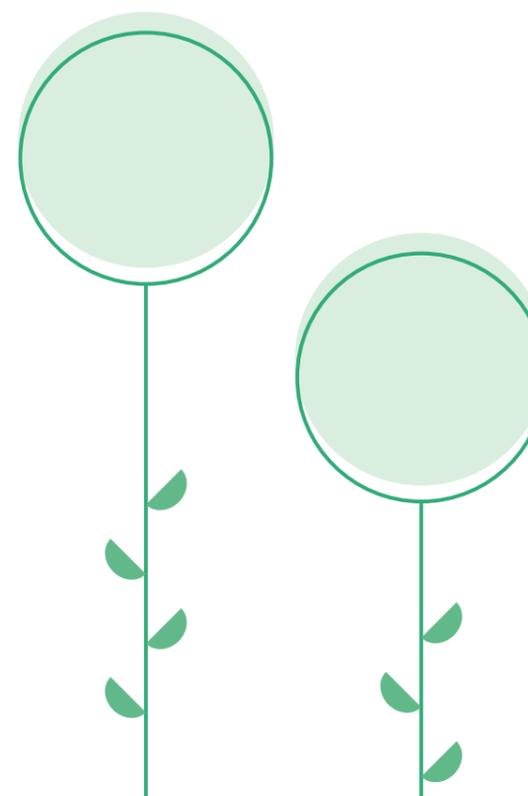
© NEUSON REAL GmbH, Standort Linz

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 11.564 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.

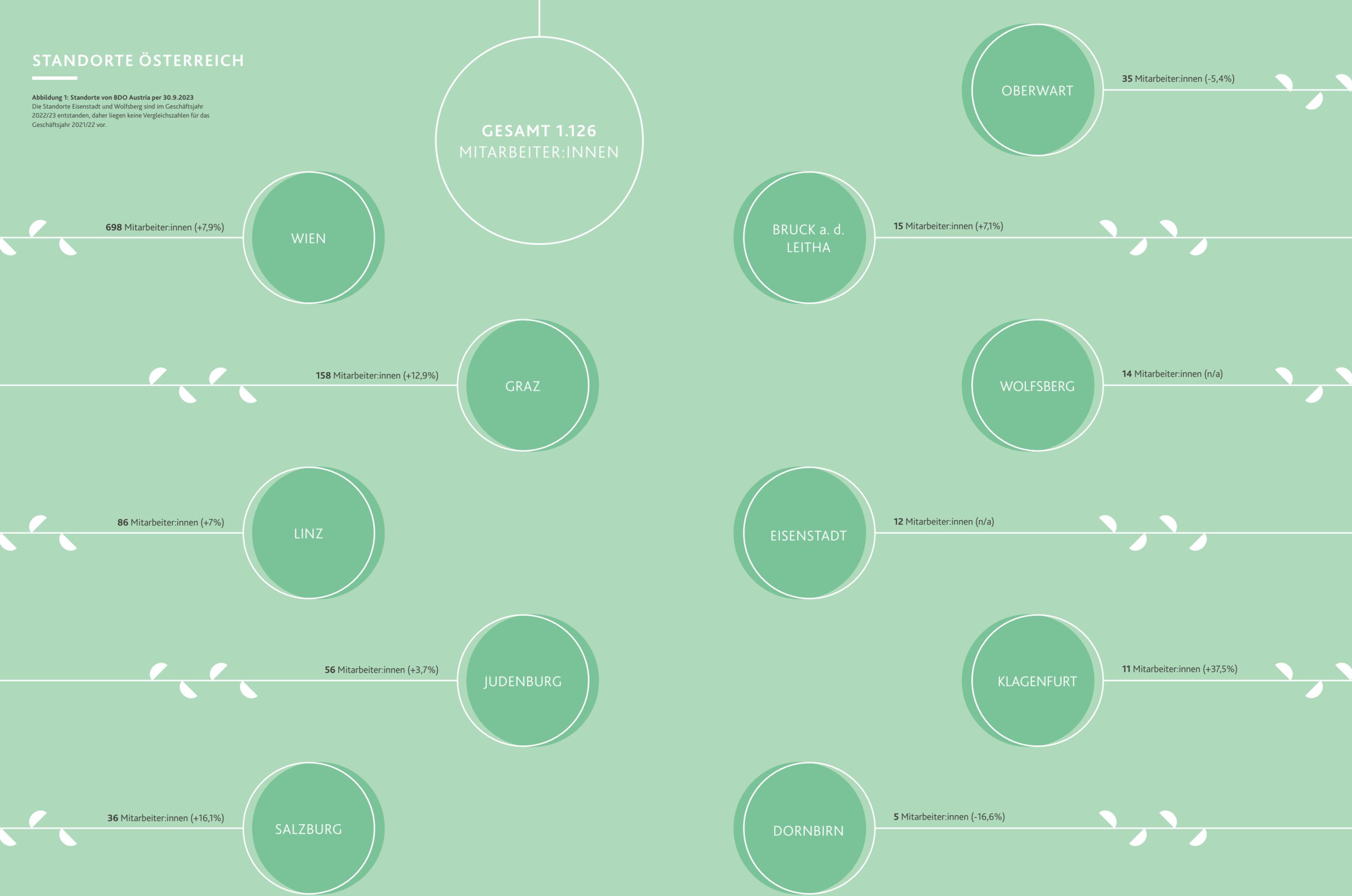
Lieferkette

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. 1.390 Lieferant:innen haben unsere elf BDO Standorte beliefert, davon stammen 88% aus Österreich. Im Geschäftsjahr 2022/23 ist es im Vergleich zum Vorjahr zu keinen signifikanten Änderungen in der Lieferkette gekommen.



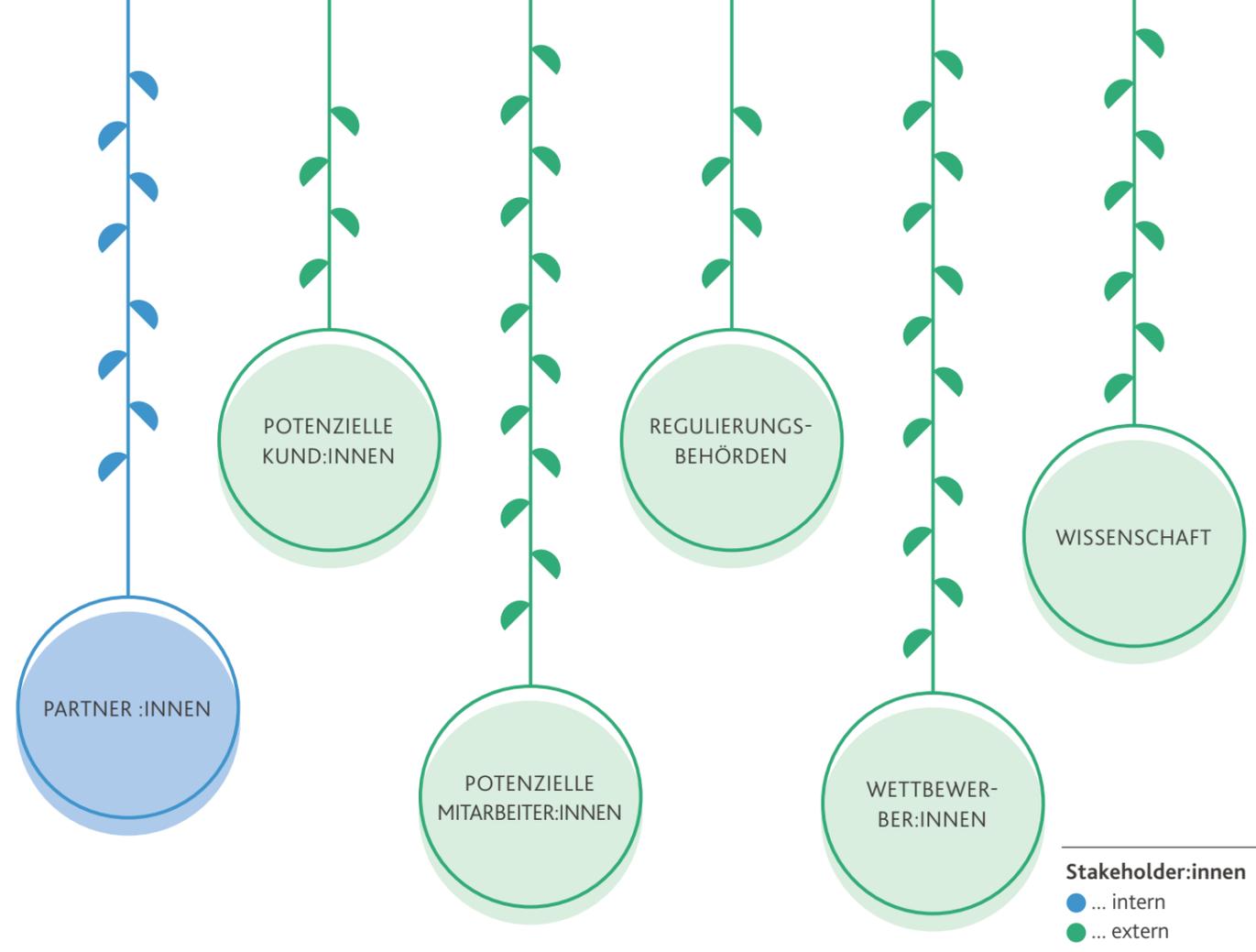
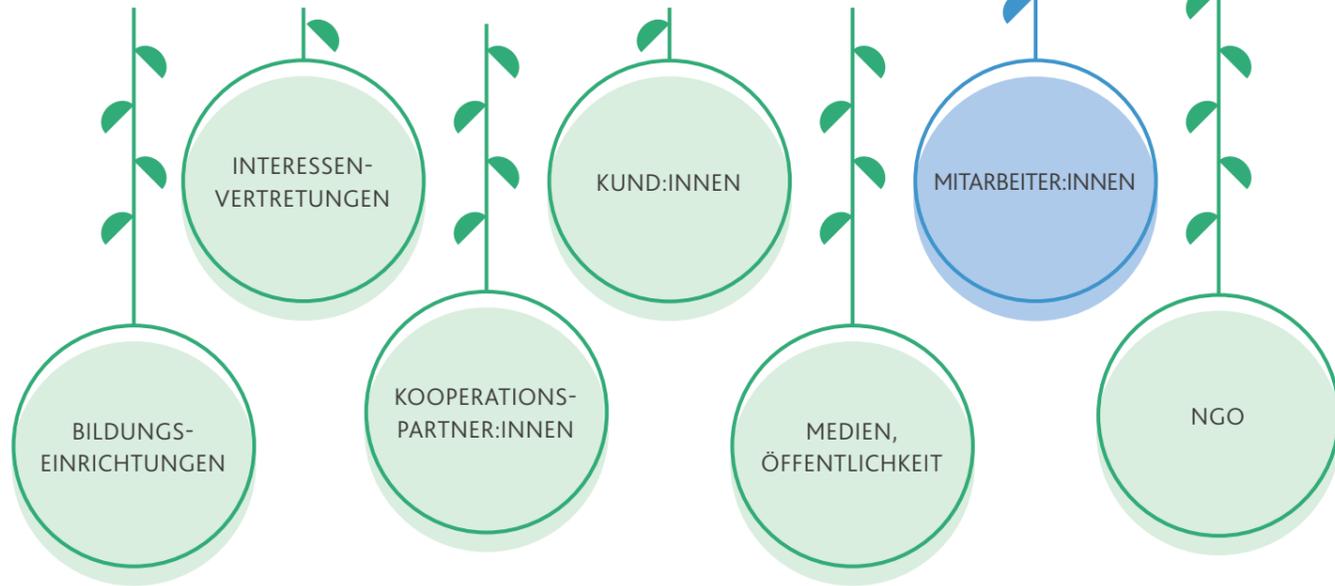
STANDORTE ÖSTERREICH

Abbildung 1: Standorte von BDO Austria per 30.9.2023
Die Standorte Eisenstadt und Wolfsberg sind im Geschäftsjahr 2022/23 entstanden, daher liegen keine Vergleichszahlen für das Geschäftsjahr 2021/22 vor.



2.2. STAKEHOLDER:INNEN

Zu Stakeholder:innen bzw. Interessenträger:innen zählen natürliche oder juristische Personen, die aufgrund von Gesetzen oder internationalen Vereinbarungen berechnigte Ansprüche gegenüber BDO haben bzw. haben sie soziales oder wirtschaftliches Interesse sowie anderweitige 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.



Stakeholder:innen
 ● ... intern
 ● ... extern

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 Austauschformate:

► **Kommunikation und Einbeziehung**

Wir informieren unsere Stakeholder:innengruppen laufend über unterschiedliche Kommunikationskanäle. Dazu zählen unsere Website, Publikationen, Presseausendungen, Interviews und unser Social-Media-Auftritt via Facebook, Instagram und LinkedIn. Mit unseren Mitarbeiter:innen kommunizieren wir außerdem über Befragungen, Veranstaltungen, Mitarbeiter:innencalls via MS Teams, E-Mails und seit Dezember 2022 auch über unsere neue interne Kommunikationsplattform *BDOthek*. Diese Sharepoint-Plattform, die unser bisheriges Intranet ablöste, überzeugt seither durch viele Interaktionsmöglichkeiten, Informationen direkt aus unseren Standorten, Corporate News aus der Geschäftsführung und gibt spannende Einblicke in den Nachhaltigkeits- und CSR-Bereich.

Zudem tauschen wir uns regelmäßig mit externen Stakeholder:innen im Rahmen von Kooperationen, Fachgremien, Veranstaltungen sowie unserer laufenden Beratungs- und Prüfungstätigkeiten aus. Im Berichtsjahr 2022/23 sind wir mit einer breit

angelegten Stakeholder:innenbefragung an relevante Interessenträger:innen herangetreten, darunter u.a. Bildungseinrichtungen, Geschäftspartner:innen, Interessenvertretungen, Kund:innen, Kooperationspartner:innen, Medien und Öffentlichkeit, NGO, Regulatorische Behörden, Lieferant:innen. Neben Fragen zu unseren Dienstleistungen und Services wurde im Zuge dieser Erhebung die Auswirkungen von BDO auf Nachhaltigkeitsaspekte (Umwelt, Soziales, Governance) bewertet. Ziel des „Stakeholder Soundings“ war es, eine Re-Evaluierung unseres Nachhaltigkeitsengagements durchzuführen und das Feedback der Stakeholder:innen bei der Festlegung und Weiterentwicklung unserer strategischen Ausrichtung im Nachhaltigkeitskontext entsprechend zu berücksichtigen (→ S. 26).

► **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 „Rechnungslegung und Nachhaltigkeitsberichterstattung“ im Fachsenat für Unternehmensberichterstattung der Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen (KSW), an der Arbeitsgruppe „Sustainable Reporting“ im Austrian Financial Reporting und Audit Committee (AFRAC) und an der internationalen Arbeitsgruppe zu European 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)** mit Sanela Terko, Partnerin BDO, vertreten.

► **Kooperationen**

Als eines der größten österreichischen Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen ist es uns wichtig, verlässlicher Kooperationspartner in Wirtschaftsnetzwerken wie den Leitbetrieben Austria 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. Zudem ist BDO seit September 2023 Mitglied des Frauennetzwerks Women in Law Austria, das eine Vernetzung von Frauen in der Rechtsbranche in Form von Events oder Mentoring-Programmen vorantreiben will. Zu unseren Kooperationspartnern zählen überdies der Kommunalbereich (Länder, Städte, Gemeinden) und die Handelskammer Schweiz-Österreich-Liechtenstein.

BDO pflegt zudem ein weitläufiges Netzwerk mit vielfältigen Kooperationspartnern, 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 (WU 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 Studierende.

BDO führt zudem laufend gemeinsam mit universitären Kooperationspartnern Studien zu unterschiedlichen Themenfeldern durch, unter anderem auch im Bereich der Nachhaltigkeit. Im Berichtsjahr 2022/23 wurden zwei bedeutende Kooperationsprojekte im Nachhaltigkeitskontext erfolgreich abgeschlossen, deren Ergebnisse der Öffentlichkeit vorgestellt wurden sowie in der Folge in die Weiterentwicklung unserer Dienstleistungen (Beratung, Prüfung) einfließen, sodass aus ihnen maßgeschneiderte, wirksame Instrumente für unterschiedliche Sektoren und deren Bedürfnisse entstehen:

STUDIEN

„Nachhaltigkeit in österreichischen KMU – Wertschöpfungsketten im Fokus“ in Kooperation mit dem Institut für Revisions-, Treuhand- und Rechnungswesen an der WU Wien – September 2023

BDO hat in Kooperation mit der WU Wien im Rahmen einer Online-Erhebung heimische KMU befragt, mit welchen Herausforderungen sie sich konfrontiert sehen, wenn sie sich in Bezug auf ihre Geschäftstätigkeit im Allgemeinen und ihre Wertschöpfungskette im Speziellen mit Nachhaltigkeit befassen. „Die vorliegenden Ergebnisse attestieren Entwicklungsbedarf im Hinblick auf Datenerhebungsprozesse und Datenverfügbarkeit. Derzeit können zahlreiche der befragten Unternehmen den neuen nachhaltigkeitsbezogenen Sorgfaltspflichten noch nicht gerecht werden“, hält Univ.-Prof. MMag. Dr. Klaus Hirschler von der WU Wien fest. Ein ähnliches Stimmungsbild zum Vorbereitungsstand auf die Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) spiegelt sich in der Beratungspraxis wider. „Viele mittelständische Unternehmer:innen warten aktuell noch ab. Der Aufwand, den die Datenerhebung mit sich bringt, darf aber nicht unterschätzt werden. Man sollte zeitnah mit der Erhebung von Nachhaltigkeitsinformationen starten“, betont Sanela Terko, Partnerin bei BDO Austria.

„Nachhaltigkeitsmanagement im Sozial- und Gesundheitsbereich“ in Kooperation mit der Johannes Kepler Universität Linz (JKU) – Mai 2023

„Unser Ziel war es, ausgehend von den erweiterten Berichtserstattungspflichten rund um die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und die EU-Taxonomie-Verordnung der Europäischen Kommission den Status in einem Sektor zu erfragen, der üblicherweise weit weg von börsennotierten Logiken agiert und das gesellschaftspolitisch verantwortliche Handeln prioritär in seinem Zweck verankert hat“, erklären die Studienautorinnen Prof. Dorothea Greiling von der JKU Linz und Edith Pfeiffer, Director BDO. „Im Rahmen unserer Gespräche ist uns vielfach eine abwartende Haltung in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung im Sinne der CSRD begegnet, die die berichtspflichtigen Organisationen in erhebliche Zeitnot bringen könnte.“ Insgesamt ziehen die Studienautorinnen in ihrem Bericht trotzdem ein positives Fazit. „Das Bewusstsein für die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit ist im Sozial- und Gesundheitsbereich naturgemäß stark ausgeprägt, auch wenn die ökologische Komponente in der derzeitigen Form noch recht jung ist. Die Leitungsorgane haben die große Chance erkannt, die Integration der Ökologie sowohl für die Transformation der Organisationen als auch als wertvolles Argument in Sachen Employer Branding zu nutzen.“



BDO Studie:
Nachhaltigkeit in österreichischen KMU – Wertschöpfungsketten im Fokus



BDO Studie:
Nachhaltigkeit im Sozial- und Gesundheitsbereich

Die Expertise unserer Mitarbeiter:innen im Bereich Sustainability Reporting und Accounting insbesondere hinsichtlich der ESRS zeigt sich unter anderem in der Rolle als Fachautor:innen in unterschiedlichen Kooperationsprojekten: Hierbei hervorzuheben ist die Mitwirkung an dem im Herbst 2023 in Deutschland erschienenen Haufe ESRS-Kommentar – einem Kommentar zu den European Sustainability Reporting Standards², herausgegeben von Dr. Jens Freiberg, Mitglied Executive Board BDO Deutschland, und Dr. Georg Lanfermann, Vizepräsident EFRAG Administration Board. Dieser vielbeachtete Praxiskommentar zu den ESRS bietet fundiertes Fachwissen von Expert:innen aus der Unternehmenspraxis, der Beratung, Prüfung und Wissenschaft. Autor:innen von BDO Österreich und BDO Deutschland haben sich mit profundem Fachwissen, praxiserprobten Einsichten und Umsetzungsempfehlungen eingebracht.



Haufe
ESRS Kommentar

Autor:innen BDO Österreich:
Matthias Hrinkow, M.Sc. (WU)
DI Astrid Leben, M.Sc.
Mag. Sanela Terko
Mag. Christina Wieser

► 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 dem breiten Spektrum der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Finanzierung und Transaktionen, Rechnungslegung, des Consultings sowie dem Bereich People & Organisation zu informieren. Unter Bezugnahme auf das Thema „Nachhaltigkeit im Unternehmen“ haben wir im Berichtsjahr vielfältige Veranstaltungen angeboten, dazu zählen u.a. folgende Events, die wir exemplarisch für eine Vielzahl weiterer Initiativen vorstellen:

Nachhaltigkeitsberichterstattung: Was Unternehmen ab 2025 erwartet am 27.2.2023

In Kooperation mit der Erste Bank und moderiert von der ehem. ORF-Journalistin Hannelore Veit befassten sich die Diskutant:innen mit der Priorisierung von Nachhaltigkeitsagenden in Unternehmen und einer daraus resultierenden Wettbewerbsfähigkeit gegenüber Mitbewerber:innen. Die Diskutant:innen haben insbesondere die praktische und organisatorische Umsetzung im Unternehmen thematisiert, wobei speziell die Verantwortung der Governance-Organen (Vorstand, Geschäftsführung und Aufsichtsrat) in den Blick gerückt wurde. Tenor der Veranstaltung: Der „tone from the top“ und die starke Einbindung der Führungsebene seien entscheidende Erfolgsfaktoren, um neben der Erfüllung der Berichtspflichten das Geschäftsmodell nachhaltiger zu gestalten und die Steuerung von Nachhaltigkeit im Unternehmen und entlang der Wertschöpfungskette organisatorisch zu verankern.

ESG in der Immobilienwirtschaft: Schwerpunkt Finanzierung am 19.4.2023

Bis 2050 sollen sämtliche EU-Mitgliedstaaten klimaneutral werden: Die Immobilienwirtschaft als einer der größten Emittenten von Treibhausgasen spielt bei der Umsetzung der entsprechenden Ziele eine entscheidende Bedeutung. Im Rahmen dieser Veranstaltung wurden insbesondere folgende Fragestellungen diskutiert: Welche europäischen und nationalen Regulierungen prägen derzeit die Immobilienbranche und was hat sich in den letzten Monaten getan? Wie gehen Banken mit dem Thema Sustainable Finance um und auf welche ESG-Faktoren achten sie bei der Kreditvergabe? Welche Anforderungen werden an die Marktteilnehmer:innen insbesondere bei Immobilientransaktionen gestellt?

Nachhaltigkeit, ESG, CSR: Alle reden davon, aber was bedeutet es für mein Unternehmen? am 3.5.2023

Der Druck, sich mit Nachhaltigkeit auseinanderzusetzen, steigt für Unternehmen stetig. Sei es direkt durch regulatorische Vorgaben oder durch Stakeholder:innen, die Nachhaltigkeit von Partner:innen, Dienstleister:innen und Lieferant:innen einfordern. Bei der Inanspruchnahme von Finanzierungen und Förderungen stellt der Nachweis nachhaltigen Handelns bereits eine Grundvoraussetzung dar. Für das Gewinnen von Talenten am Arbeitsmarkt wird Nachhaltigkeit immer mehr zum zentralen Entscheidungskriterium. Die Teilnehmer:innen dieses Events haben sich aktiv an der Diskussion von Herausforderungen, Chancen und Lösungsansätzen für eine ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategieentwicklung beteiligt.

Nachhaltigkeit als Chance für den Sozial- und Gesundheitsbereich am 9.5.2023

Im Rahmen dieser Veranstaltung wurde die Studie „Nachhaltigkeitsmanagement im Sozial- und Gesundheitsbereich“ in Kooperation mit der JKU Linz präsentiert. Aus selbiger wurden in diskussionsfreudigen Gesprächssettings praxisnahe Impulse für den Umgang mit Nachhaltigkeit in der Branche abgeleitet. Ein Ausblick auf zukünftige Entwicklungen und kommende Regularien rundete die Diskussion in interaktiven Gesprächsrunden ab. Es zeigte sich, dass der Fokus gegenwärtig meist auf der ökologischen und ökonomischen Nachhaltigkeit liegt, betriebssteuernde und soziale Aspekte jedoch zunehmend an Relevanz gewinnen. Diese Entwicklungen treffen auf einen Sektor, der vor zahlreichen gesellschaftlichen Herausforderungen steht, wie während des Events einmal mehr aufgezeigt wurde.

People Thursday Impuls: Neue Arbeitswelten in Zeiten von Digitalisierung und KI – Booster oder Bremse für berufliche Inklusion am 14.9.2023

Das S und damit die soziale Säule in ESG stand im Fokus dieser Veranstaltung rund um neue Arbeitswelten in Zeiten von Digitalisierung und KI. So wurde zum einen der Einfluss des demografischen Wandels sowie jener des sich zuspitzenden Arbeitskräftemangels diskutiert, zum anderen die Anforderungen an die strategische Personalplanung im Zusammenhang mit Kompetenzveränderungen durch KI und der Rolle des digitalen Humanismus skizziert. Im Rahmen eines spannenden Erfahrungsaustausch zu Recruiting, Qualifizierung und Inklusion mit Expert:innen und Unternehmensvertreter:innen sind wir u.a. der spannenden Frage nachgegangen, ob neue Zielgruppen durch den technologischen Wandel verstärkt Fuß fassen können oder vielmehr weiter ins Abseits gestellt werden.

2.3. WERTE, PRINZIPIEN UND VERHALTENSKODEX

Das Fundament bei BDO bilden unsere gemeinsamen Werte und Prinzipien. Wie jede Gemeinschaft braucht ein Unternehmen Spielregeln für das Miteinander in der Organisation und den Umgang mit unterschiedlichen Gruppen von Interessentragenden bzw. Stakeholder:innen. Die Unternehmenswerte und die daraus abgeleiteten (Verhaltens-)Regeln bilden die Grundpfeiler für die 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 und Prinzipien im Unternehmen wie in unseren Kund:innenbeziehungen und im Austausch mit sämtlichen Stakeholder:innen zu leben.



<p>Diversity Wir machen keine Unterschiede in Bezug auf Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft 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>

Als eines der größten Prüfungs- und Beratungsunternehmen in Österreich ist es BDO ein Anliegen, unserer sozialen, ökologischen und ethischen Verantwortung gerecht zu werden. Neben der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und internen Richtlinien bedarf es einer inneren Haltung und klarer ethisch-moralischer Grundsätze, denen wir uns verpflichtet fühlen. Diese führen wir in unserem Verhaltenskodex aus, der zudem einen kurzen Überblick über unsere Werte und Prinzipien bietet. Diesen Wertekanon täglich mit Leben zu füllen, betrachten wir als eine wesentliche Voraussetzung für das achtsame und respektvolle Miteinander mit unseren Kolleg:innen sowie Kund:innen.

Der Verhaltenskodex soll Richtschnur unseres täglichen Handelns sein und signalisiert zugleich unseren Stakeholder:innen, an welchen Maßstäben wir uns orientieren. Seine Beachtung dient außerdem dazu, Schaden von der Organisation und allen für sie tätigen Personen abzuwenden. Unser Verhaltenskodex richtet sich an

- ▶ Mitarbeiter:innen und zukünftige Mitarbeiter:innen,
- ▶ Führungskräfte und Partner:innen,
- ▶ Kund:innen, Aufsichtsbehörden, Kooperationspartner:innen, Lieferant:innen und die breite Öffentlichkeit.

Jede für BDO tätig werdende Person ist dafür verantwortlich, auf Grundlage dieses Verhaltenskodex zu handeln und so einen Beitrag zu einem kollegialen Miteinander und zu unserem wirtschaftlichen Erfolg zu leisten. Gleichzeitig möchten wir mittels unseres Verhaltenskodex unsere Stakeholder:innen über unsere Werte und Prinzipien informieren und uns auch öffentlich zu diesem Wertekanon bekennen.



VERHALTENSKODEX

Der Verhaltenskodex steht in der BDOthek zur Verfügung und ist auch auf der Website unter dem Reiter „Über BDO“ unter „Gute Gründe für BDO“ aufruf- und downloadbar.

Der Verhaltenskodex von BDO verdeutlicht, an welchen Werten und Prinzipien wir unser Tun ausrichten. Indem wir uns zu diesen bekennen, tragen wir zum langfristigen Erfolg des Unternehmens bei. Die links aufgezählten Werte und Prinzipien sind fest in der Unternehmenskultur von BDO verankert.



BDO Verhaltenskodex



Omnea Ahmed
Stabstelle HR

Man ist motiviert, etwas zu schaffen oder zu verändern. Geist und Verstand sollen angeregt werden, schöpferisch tätig zu werden.

am Markt: „BDO ist da einzigartig. Wir sind als Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen sowie als Consultants und Stabstellen beratend und innovativ. Durch unser starkes Wachstum braucht es eine inspirierende Strategie, die alle Mitarbeiter:innen abholt. Obwohl wir so groß sind, ist unser Umgang miteinander sehr persönlich – auch das inspiriert.“ Das merke man im täglichen Doing, wenn Erfolgsgeschichten zu vermehren, sind und an kleinen Dingen. „Manchmal entdeckt man das auch an Stellen, an denen man im ersten Moment nicht mit Inspiration gerechnet hat“, meint sie. „Etwas, wenn wir abteilungsübergreifend arbeiten. Es macht einfach Spaß, diese Dynamik an Ideen entstehen zu sehen und Dinge umzusetzen, die man ohne den Input von Kolleg:innen vielleicht ganz anders angegangen wäre. Wenn ein gemeinsamer Flow entsteht, folgt die Inspiration von ganz alleine.“ Sie selbst hat in der HR ihren Schwerpunkt im Employer Branding: „Das, was wir nach außen tragen, soll auch intern gelebt werden. Das muss authentisch sein. Gespräche mit Kolleg:innen inspirieren mich häufig und geben mir viel Input für neue Ideen!“

Inspiration

Was heißt Inspiration in der Praxis? Omnea Ahmed aus der Stabstelle HR weiß es: „Es bedeutet Leidenschaft. Man ist motiviert, etwas zu schaffen, zu bewegen oder zu verändern. Geist und Verstand sollen angeregt werden, um schöpferisch tätig zu werden.“ Omnea Ahmed weiß, dass es Inspiration im täglichen Arbeiten braucht – und auch für das Überleben



Ayleen Cis
Managerin

Wir stellen uns deshalb die Frage: Was empfinde ich als unfair? Und wie reagieren wir darauf?

Fairness

Fairness ist eine Basis des täglichen Miteinanders bei BDO. „Alle wollen Gerechtigkeit“, meint Ayleen Cis, Managerin. „Wir stellen uns deshalb die umgekehrte Frage: Was empfinden wir als unfair? Und wie reagieren wir darauf?“ Dazu muss man zuhören, etwa im Rahmen eines Mitarbeiter:innengesprächs. Das ist bei BDO keine anonyme Bewertung, sondern wird auf Augenhöhe geführt, zum Teil mehrmals im Jahr oder projektbezogen: „Für sowas haben unsere Führungskräfte immer ein offenes Ohr.“ Denn eines ist klar: Der Umgang miteinander, Bewertungen und Feedback sind höchst individuell. Nur wer das beherrscht, ist wirklich fair: „Wir wollen keine pro forma Gespräche. Das betrifft auch mögliche Schiefen. Denn nur Dinge, die man offen anspricht, kann man gemeinsam konstruktiv angehen und sich dadurch weiterentwickeln.“ Auch in finanzieller Hinsicht wird auf eine faire Bezahlung der Mitarbeiter:innen geachtet und der Weg zur nächsten Karrierestufe transparent kommuniziert. Mit der neuen Gewinnbeteiligung wird nun zusätzlich eine Möglichkeit geschaffen, direkt am Erfolg von BDO teilzuhaben.



Markus Hickl
Partner

Mein Ansatz ist, dass jede:r eine Inspiration für sein Umfeld ist. Das versteckt sich hinter dem Begriff.

Leadership

Ein gut geführtes Unternehmen braucht auf jeden Fall auch Leadership-Qualitäten. Partner Markus Hickl bricht herunter, was das heißt: „Sei jeden Tag die beste Version von dir selbst.“ Wer an sich selbst die richtigen Ansprüche stellt, macht das auch seinem Team und den Kund:innen gegenüber. Leadership ist für ihn nicht nur eine reine Managementaufgabe: „Mein Ansatz ist, dass jede:r eine Inspiration für sein Umfeld ist. Das versteckt sich hinter dem Begriff.“ Er identifiziert drei Bereiche, in denen diese Art von Leadership angewandt werden kann: multidisziplinäre Teams aufbauen und der täglichen Arbeit Sinn geben; mit inspirierenden Ideen, Geschichten oder Projekten Kreativität und Neugier fördern; durch Optimismus und Einfühlungsvermögen die Teamdynamik aufrechterhalten. Schon im Recruiting wird auf unterschiedliche Persönlichkeiten geachtet, im Projektgeschäft werden die Themen der Kund:innen auf den Kopf gestellt: „Wir arbeiten täglich an einem positiven und wertschätzenden Arbeitsumfeld, in dem alle Kolleg:innen ihren Platz finden und sich persönlich entfalten können. Unser Ziel ist, Leadership als Wert nachhaltig im Skillset unserer Kolleg:innen zu verankern.“

FOTOS © Martina Berger

3. 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 gegebenenfalls 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 mit ihr

verbundene Herausforderungen als Chance, die vielseitigen Mehrwert schafft. Gemeinsam mit unseren

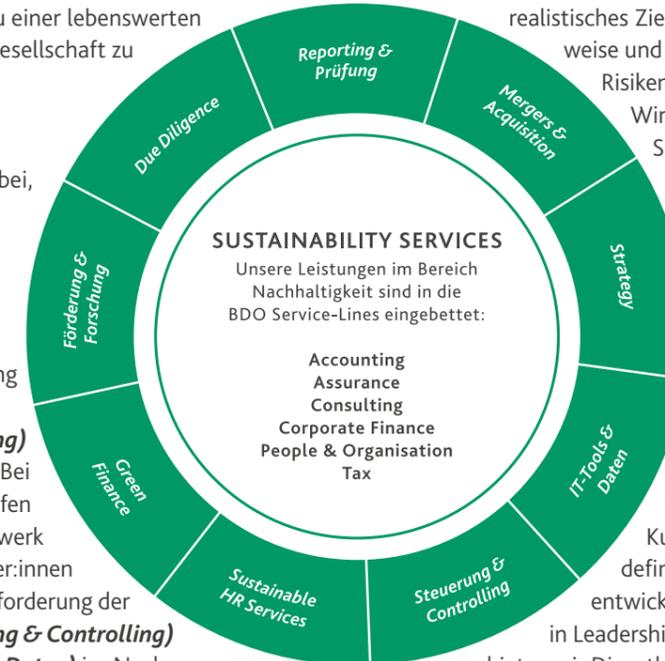
Kund:innen finden wir passende Ziele, definieren wirksame Maßnahmen und

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.



ROADMAP TO SUSTAINABILITY



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 Freie Berufe und 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 in der Immobilienwelt. 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.

4. SUSTAINABLE GOVERNANCE

Unser Nachhaltigkeitsverständnis beruht darauf, einen wirksamen Beitrag für Gesellschaft, Ressourcenschonung sowie Umwelt- und Klimaschutz zu leisten und für dauerhaften Impact unseres Handelns zu sorgen. Innerhalb von BDO haben wir uns daher zum Ziel gesetzt, „Nachhaltigkeit leben“ in unserer Governance und in unserer Unternehmensstrategie bis 2027 fest zu verankern und damit das G in ESG als Rückgrat eines erfolgreichen Transformationsprozesses zu stärken. Dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht liegt ein großangelegter Strategiebildungsprozess (→ S. 31) zugrunde, bei dem die Umsetzung der *Sustainability Strategy* und damit die ganzheitliche Integration von Nachhaltigkeitsagenden bei BDO verfolgt wird. Dabei haben wir in einem iterativen Prozess auf unterschiedlichen Organisationsebenen und getragen von der gesamten Syndikatspartner:innenschaft folgende Schwerpunkte gesetzt:



Wir ermitteln, steuern und monitoren unsere wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten.



Wir definieren Maßnahmen und Parameter in den drei Säulen Umwelt, Soziales und Governance.



Wir implementieren Prozesse und Managementsysteme, um den Berichtserfordernissen ab dem Geschäftsjahr 2025/26 gemäß CSRD nachzukommen.

Im Berichtsjahr 2022/23 haben wir im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit bei BDO den Fokus zum einen auf die Neuausrichtung unserer ESG-Organisation gelegt, dabei Führungskräfte und Mitarbeiter:innen aktiv beteiligt, sowie den Strategieentwicklungsprozess zu Nachhaltigkeitsagenden gebündelt und in unsere Gesamtstrategie überführt. Zum anderen haben wir die Partizipation der Beschäftigten und unserer Führungskräfte als entscheidende Erfolgsfaktoren ausgemacht: Wir sehen in Mitarbeiter:innen und Führungspersonen wichtige Multi-

plikatoren und wollen gemeinsam ökologische und soziale Nachhaltigkeit in die Breite unserer Organisation bringen.

Im Hinblick auf soziale Nachhaltigkeit haben wir uns im Berichtsjahr 2022/23 insbesondere dem Miteinander der Generationen gewidmet, um uns zukunftsfähig zu machen und attraktiv für die nächste Generation zu sein. Die Ergebnisse des Projekts *Generationen @BDO* werden in die Weiterentwicklung strategischer Zielsetzungen einfließen und berücksichtigt.

ESG-ORGANISATION @BDO

Um den neuen Anforderungen gemäß CSRD an eine starke Governance nachzukommen, haben wir im Frühjahr 2023 die Agenden des CSR-Gremiums zu einem *ESG-Gremium* erweitert: Neben der Prüfung, Diskussion und Genehmigung der CSR-Projekte und Spendenanträge widmet sich das Gremium gegenwärtig und künftig dem Monitoring der Zielerreichung sowie der Nachverfolgung der Maßnahmenumsetzung, die im jährlichen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht werden. Zudem fungiert das ESG-Gremium als Reflexionsplattform sowie als Impuls- und Ideengeber für die Weiterentwicklung interner Maßnahmen im Bereich Umwelt, Soziales und Governance. Im interdisziplinär zusammengesetzten 14-köpfigen ESG-Gremium sind Mitglieder des Executive Boards sowie Mitarbeiter:innen diverser Fachbereiche, Stabstellen und unterschiedlicher Standorte vertreten. Im Executive Board selbst verantwortet Peter Bartos das Thema Nachhaltigkeit bei BDO.

(→ S. 40)



Sandra Schürz
 Managerin Business Development & Marketing

„Für mich bedeutet nachhaltig auch gleichzeitig langfristig. Eine nachhaltig agierende BDO trifft Entscheidungen, die langfristige Auswirkungen auf Mitarbeiter:innen, Umwelt, Gesellschaft und ökonomische Aspekte berücksichtigt und ernstnimmt. Als Mitglied des ESG-Gremiums bin ich sehr stolz, einen wichtigen Beitrag dazu leisten zu dürfen. Mein persönliches Ziel ist es, ein möglichst breites Angebot an CSR-Aktivitäten und Spendenaktionen für die über 1.200 Mitarbeiter:innen in Österreich zu erarbeiten, um so viele Personen wie möglich zu begeistern und zum Mitmachen zu motivieren. Im letzten Wirtschaftsjahr konnten mehr als 190 kg Müll aus der Natur gesammelt, ca. 750 Portionen für obdachlose Menschen gekocht, 164 Bäume gepflanzt und EUR 12.723 an Spenden für die Erdbebenopfer in der Türkei gesammelt werden. Jede noch so klein erscheinende Handlung von uns allen ist wichtig und trägt zu einem nachhaltigen, langfristig erfolgreichen Unternehmen in einer gesunden Gesellschaft bei.“



Oleksandr Chermnykh
 Consultant People & Organisation

„Eine nachhaltig agierende BDO ist eine Organisation, die einen wesentlichen Beitrag dazu leistet, dass unsere Gesellschaft dauerhaft und stabil keine ausgegrenzten und benachteiligten Mitglieder hat. Als BDO Mitarbeiter kann ich sowohl die CSR-Initiativen meiner Kolleg:innen unterstützen als auch meine eigenen Projekte initiieren. Beide Möglichkeiten schätze ich sehr. Durch die Projekte meiner Kolleg:innen finde ich heraus, wofür sie sich engagieren, und greife ihnen dabei gerne unter die Arme. Mit meinem eigenen Projekt versuche ich ukrainische Frauen in ihrer Herausforderung beizustehen, existenzsichernde Arbeit zu finden und ein neues Leben in Österreich zu beginnen. Ich glaube, dass ich bei diesem Projekt am effektivsten sein kann, und hoffe stark, dass wir mit Projekten wie diesem, Österreich für Menschen jeden Geschlechts und jeder Herkunft ein Stück weit besser machen können.“

ESG @FUTURE DAYS

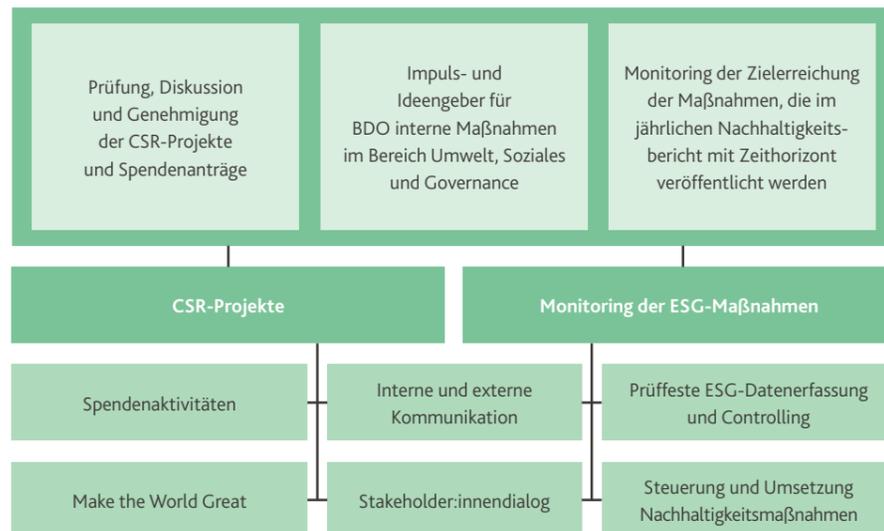
Neben „Leadership“ und „Strategie“, haben sich BDO Führungskräfte bei der diesjährigen Führungskräfte tagung *Future Days* im Juni 2023 mit ihrer Perspektive auf eine nachhaltig agierende BDO auseinandergesetzt, um ein gemeinsames Nachhaltigkeitsverständnis zu entwickeln sowie Nachhaltigkeitsaspekte noch stärker im Führungsleitbild zu integrieren. In einem interaktiven Setting wurden Maßnahmen und Initiativen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance diskutiert sowie die Initiierung neuer CSR-Projektideen angestoßen. Die Ergebnisse der Bewertung der Führungskräfte wurden dokumentiert und im Anschluss von den Beschäftigten im Rahmen einer Online-Umfrage „Wie wichtig sind dir ESG-Themen bei BDO?“ reflektiert, bewertet und um weitere Nachhaltigkeitsaspekte aus Sicht der Mitarbeiter:innen ergänzt. Die Ergebnisse der Befragung sind „bottom-up“ in das ESG-Gremium eingebracht worden und werden in die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie einfließen.



Marcus Bartl
 Partner und Mitglied Executive Board

„Bereits seit Jahren entwickeln wir unsere Geschäftstätigkeit im nachhaltigen Einklang mit den Interessen unserer Kund:innen, Mitarbeiter:innen und anderen Stakeholder:innen, da durch Fairness und Handschlagqualität langfristige Geschäftsbeziehungen aufgebaut werden, Freundschaften entstehen und die Arbeit einfach mehr Spaß macht. Neben der erfolgreichen Betreuung unserer Kund:innen ist auch die Entwicklung unserer Nachwuchskräfte zur „besten nächsten Generation“ unser erklärtes strategisches Ziel. Denn gerade unsere jüngeren Mitarbeiter:innen mögen sich ihre Lebensträume erfüllen und werden dadurch die BDO Erfolgsgeschichte auch in der nächsten Generation schreiben. Wir sind daher stets bestrebt, die besten Köpfe für uns zu gewinnen und nachhaltig durch attraktive Arbeitsbedingungen und sinngebende Arbeit zu binden. Durch unsere finanzielle Leistungsfähigkeit nehmen wir darüber hinaus unsere soziale Verantwortung als starke Stütze der Gesellschaft wahr. Zusätzlich zu Sachspenden leisten wir durch die Unterstützung von Sozial-, Umwelt- und Kulturprojekten während der Arbeitszeit einen messbaren Beitrag zur Erreichung von Nachhaltigkeitszielen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance. Die Vermittlung dieser Werte und unserer ESG-Verantwortung der Partnerschaft in sämtlichen Bereichen unserer Organisation ist daher Grundlage unseres nachhaltigen Erfolgs.“

ESG-GREMIUM

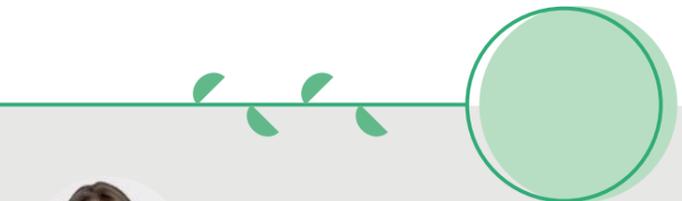


OPERATIVE UMSETZUNG



GENERATIONEN @BDO

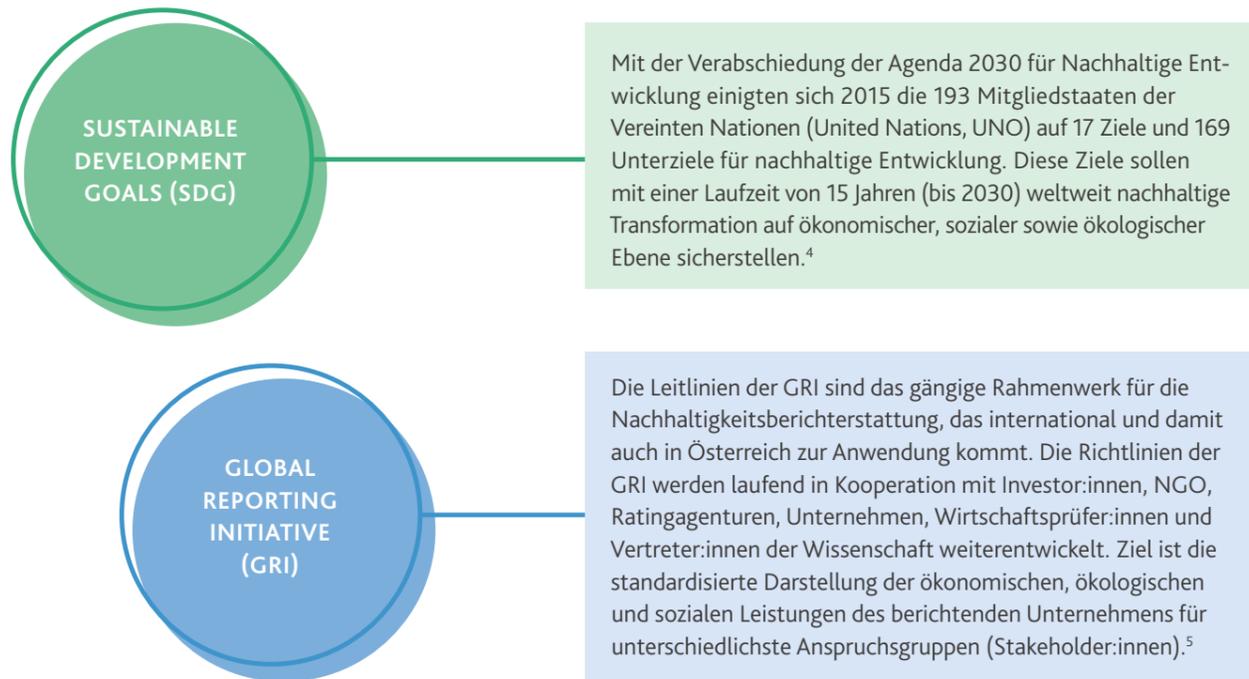
Gemäß der Zielformulierung im Nachhaltigkeitsbericht 2021/22 „Miteinander der Generationen fördern“ hat BDO im Berichtsjahr gemeinsam mit YEP (Youth Empowerment Participation) den innovativen Beteiligungsprozess *Create Your Own Job* durchgeführt. Ziel war es, herauszufinden, was junge Mitarbeiter:innen unter 35 Jahren am Arbeitsplatz bewegt und Antworten auf folgende Frage zu bekommen: Wie können wir die Brücke zwischen den Generationen schlagen? Junge Mitarbeiter:innen sollen so zu aktiven Gestalter:innen ihrer beruflichen Zukunft bei BDO werden. Durchgeführt wurde der Prozess mit der YEP-Methode für partizipative Studien in einem inklusiven Partizipationsdesign, das qualitative sowie quantitative Elemente verbindet. Nicht weniger als 800 Mitarbeiter:innen wurden aktiv einbezogen, und zwar über verschiedene BDO Standorte und Servicelines hinweg.



Stefanie Brantner
 Managerin Human Resources

„Nachhaltigkeit bedeutet für mich, sich umfassend um unsere Mitmenschen und die Umwelt zu kümmern und dabei die Ressourcen sorgfältig zu nutzen. In meiner Rolle als Learning & Development Expertin strebe ich gemeinsam mit meinem Team danach, Lernerlebnisse so zu gestalten, dass die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht nur in der Praxis umgesetzt werden, sondern auch zur persönlichen Entwicklung beitragen. Denn ich glaube fest daran, dass nachhaltige Veränderungen sowohl auf individueller als auch auf gesellschaftlicher Ebene nur durch kontinuierliches Lernen, Wachstum und die Anwendung neuer Erkenntnisse erreicht werden können. Umso mehr freut es mich, dass ich das Projekt Generationen @BDO gemeinsam mit meiner Kollegin Alexandra Fenz leiten durfte und so zu einem nachhaltigen Miteinander der Generationen bei BDO beitragen konnte.“

Die skizzierten Schritte für eine starke Verankerung von „Sustainable Governance“ in diesem Geschäftsjahr zeigen einmal mehr, dass wir Nachhaltigkeit als Herausforderung mit vielseitigem Mehrwert für unsere Organisation betrachten. Den erforderlichen Transformationsprozess hin zu einer nachhaltig agierenden Gesellschaft wollen wir gemeinsam mit unseren internen und externen 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 2021 erstellt, an dieser Stelle verweisen wir für weiterführende Informationen auf unseren GRI-Index 2022/23 (➔ S. 59).



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 und damit 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

Bereits im Geschäftsjahr 2021/22 haben wir acht SDG festgelegt, die wir in unseren jeweiligen Handlungsfeldern primär bearbeiten wollen und zu deren Zielerreichung wir beitragen werden – daran halten wir nach wie vor fest. Die Priorisierung der SDG erfolgte hinsichtlich ihrer Relevanz für uns als österreichisches Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen, und zwar unter der Prämisse, ob wir als BDO tatsächlich Einfluss auf die Zielerreichung nehmen können und ob daraus Impact für Gesellschaft und Umwelt abzuleiten ist.



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 24.11.2023]
⁵ Global Reporting Initiative (2022): GRI. Verfügbar unter: <https://www.globalreporting.org> [abgerufen am 24.11.2023]

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 Risiken und Chancen von Nachhaltigkeitsaspekten auf das Unternehmen und seine Geschäfts-

tätigkeit betrachtet. BDO hat erstmalig im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse 2021/2022 die für das Unternehmen relevanten Themen ermittelt. Als Grundlage dafür wurden die Anforderungen gemäß GRI, SDG sowie der ESRS⁶ 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, kurz CSRD)⁷ angewendet werden müssen.

Im letzten Geschäftsjahr haben unsere internen Stakeholder:innen (→ S. 10) Relevanz und Auswirkung von ESG-Themen für BDO bewertet: 605 der insgesamt knapp 1.000 befragten Beschäftigten (Geschäftsjahr 2021/22) haben an der Umfrage

teilgenommen; damit weist die Umfrage 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.

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

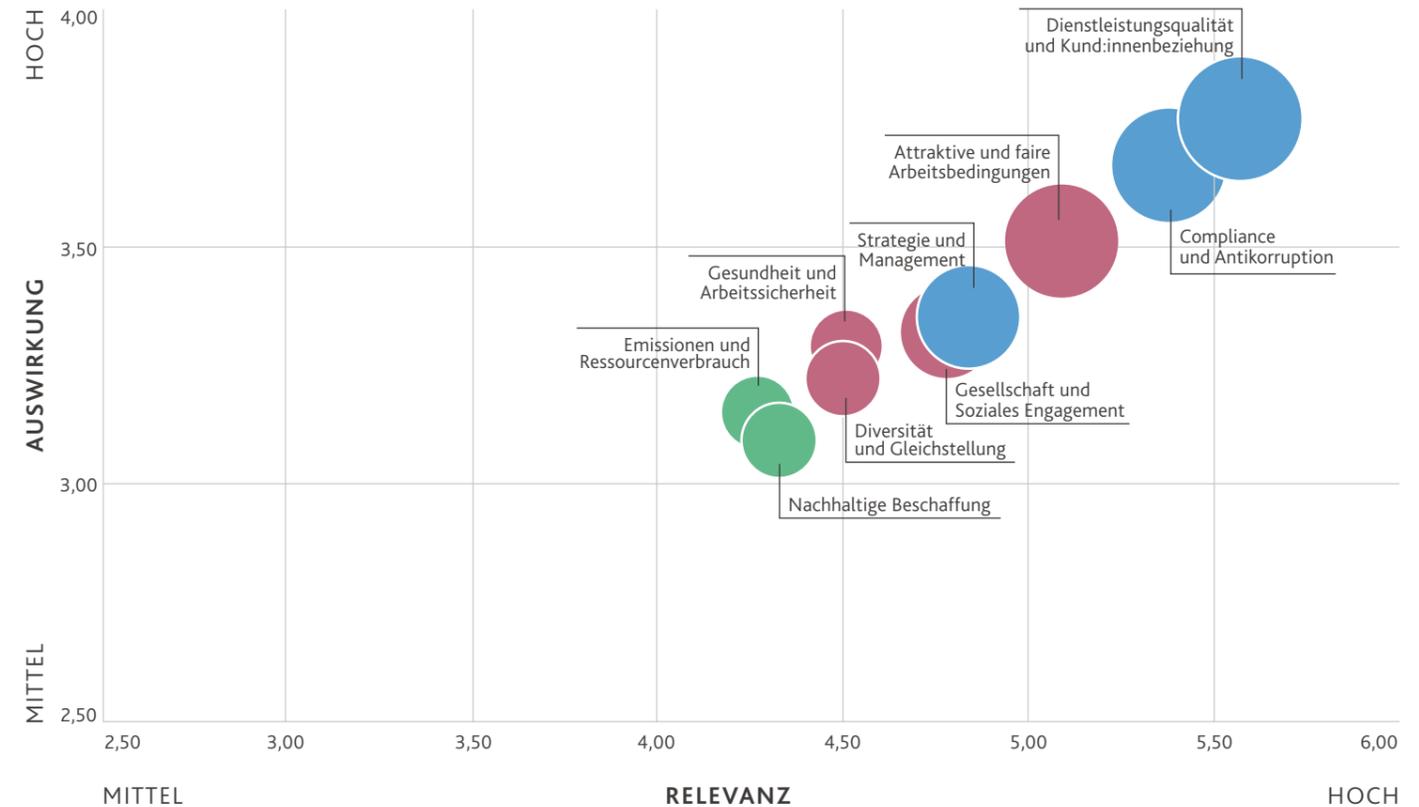
- ▶ Beschaffungsprozess
- ▶ Veranstaltungsmanagement

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.

Quelle: Interne Stakeholder:innenbefragung, 2022



Sämtliche Handlungsfelder wurden mit einer mittleren bis hohen Relevanz bzw. Auswirkung bewertet. Einem Handlungsfeld kommt demnach hohe Relevanz zu, 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 jeweils als sehr relevant eingestuft. Im Segment „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“ messen die Befragten nachvollziehbaren Vergütungs- und Beförderungsrichtlinien besonders hohe Bedeutung bei. Das Thema psychische Gesundheit wurde im Handlungsfeld „Gesundheit und Arbeitssicherheit“ von mehreren Stakeholder:innen als eigenständiges Thema und Handlungsschwerpunkt angeführt.

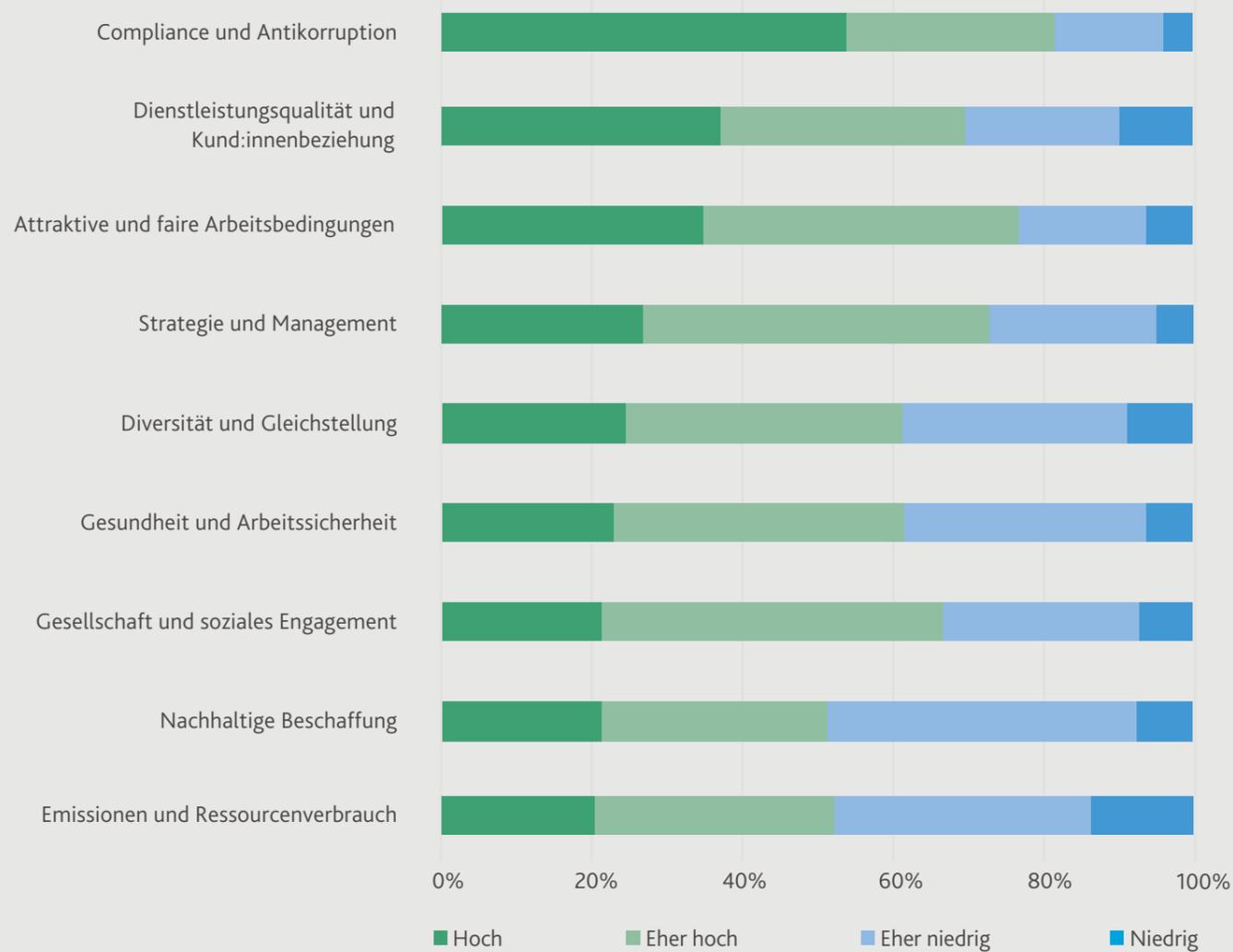
Mit unseren externen Stakeholder:innen (→ S. 10) tauschen wir uns laufend über Nachhaltigkeitsthemen im Rahmen von Kooperationen, Fachgremien, Veranstaltungen sowie unserer Beratungs-

und Prüfungstätigkeiten aus. Zudem haben wir im Berichtsjahr eine breit angelegte Stakeholder:innenbefragung (u.a. Bildungseinrichtungen, Geschäftspartner:innen, Interessenvertretungen, Kund:innen, Kooperationspartner:innen, Medien und Öffentlichkeit, NGO, Regierungsbehörden, Lieferant:innen) durchgeführt, die neben Fragen zu unseren Dienstleistungen und Services zudem die Auswirkungen von BDO auf die von uns identifizierten Handlungsfelder in Umwelt, Soziales und Governance bewertet haben. Ziel des „Stakeholder Soundings“ ist es, eine Re-Evaluierung unseres Nachhaltigkeitsengagements mit den wichtigsten Stakeholder:innen durchzuführen.

⁶ European Sustainability Reporting Standards (2023): ESRS. Verfügbar unter: https://ec.europa.eu/finance/docs/level-2-measures/csrd-delegated-act-2023-5303-annex-1_en.pdf. Bislang ist der Delegierte Rechtsakt noch nicht im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht. [abgerufen am 22.11.2023]
⁷ Corporate Sustainability Reporting Directive (2022): CSRD. Verfügbar unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2464> [abgerufen am 22.11.2023]

Die Ergebnisse der Online-Befragung⁸ zeigen, dass unsere externen Interessengruppen die drei Handlungsfelder „Compliance und Antikorruption“, „Dienstleistungsqualität und Kund:innenbeziehung“ sowie „Attraktive und faire Arbeitsbedingungen“ mit höchster Auswirkung eingeschätzt haben. Mit geringem bzw. eher geringem Impact wurden demgegenüber die Handlungsfelder „Emissionen und Ressourcenverbrauch“ sowie „Nachhaltige Beschaffung“ eingestuft. Die Perspektiven der externen und internen Stakeholder:innen decken sich weitgehend; die Ergebnisse des „Stakeholder Soundings“ werden in die Weiterentwicklung von Zielen und Maßnahmen der jeweiligen Handlungsfelder einfließen.

**„STAKEHOLDER SOUNDING“:
BEWERTUNG DER AUSWIRKUNGEN
VON BDO HANDLUNGSFELDERN**



Quelle: Stakeholder:innenbefragung BDO, 2023

**4.2. DIENSTLEISTUNGSQUALITÄT
UND KUND:INNENBEZIEHUNG**



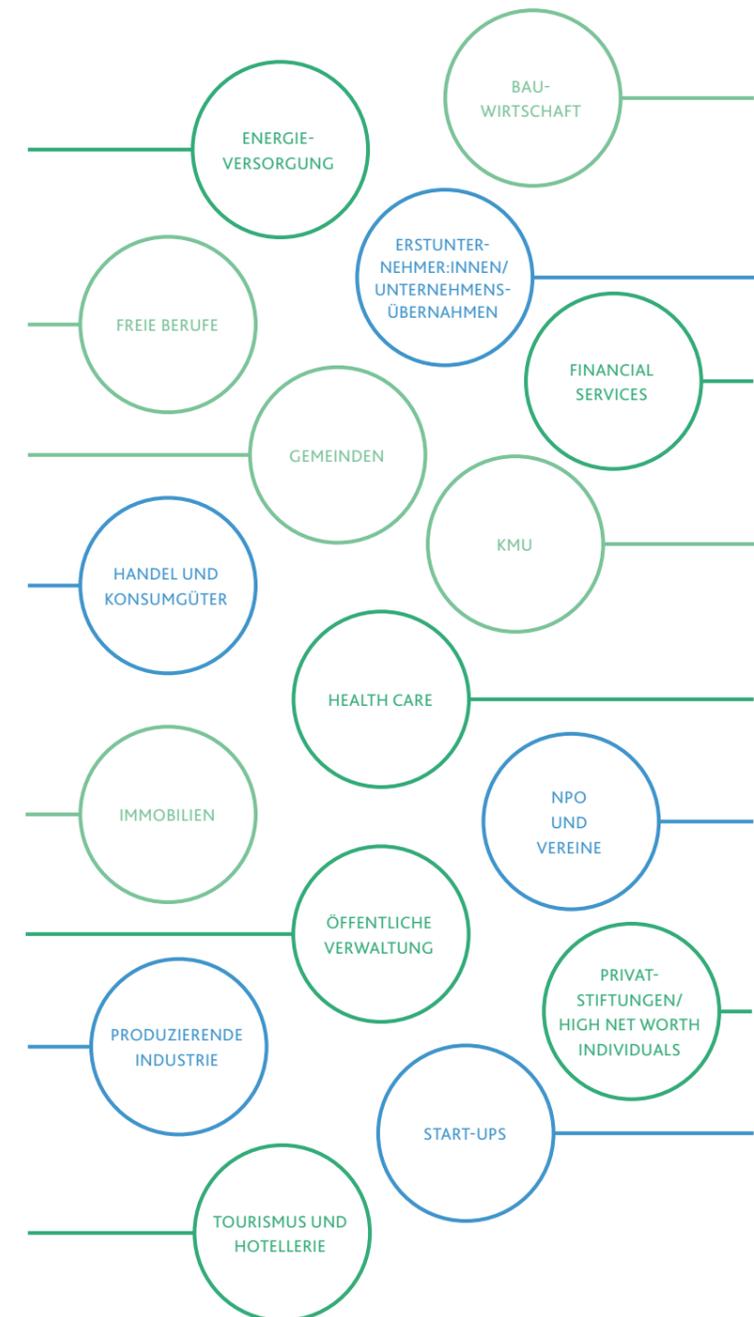
Das Handlungsfeld „Dienstleistungsqualität und Kund:innenbeziehung“ wurde sowohl aus der Perspektive der internen als auch der externen Stakeholder:innen als das bedeutendste für BDO definiert. Qualität ist das Fundament wie auch Erkennungsmerkmal unserer Dienstleistungen und spiegelt sich in unserem täglichen Tun und Handeln wider. Es bedeutet für uns, unter Wahrung der fachlichen Grundlagen den jeweiligen Anforderungen unserer Kund:innen unter Berücksichtigung unserer Werte und Beachtung nationaler und internationaler Standards zu entsprechen. Unser hoher Qualitätsmaßstab schafft langfristige Kund:innenbeziehungen und baut Vertrauen in unsere Leistungen auf und aus. Während des Berichtsjahrs haben wir uns intensiv damit beschäftigt, wie unser Verständnis von Dienstleistungsqualität und Kund:innenbeziehung im Kontext der Nachhaltigkeit aussieht.

Wir haben unsere Anstrengungen verstärkt, einerseits unser Leistungsangebot im Bereich der Nachhaltigkeit auszubauen und interdisziplinär aufzustellen (→ S. 17) und andererseits verstärkt auf die Bedürfnisse unserer Kund:innen in den verschiedenen Sektoren einzugehen. Dafür greifen wir auf Erkenntnisse aus umfassenden Branchenstudien zurück, wie beispielsweise jene zum KMU-Sektor und dem Sozial- und Gesundheitsbereich (→ S. 12). Als integrierter Lösungsanbieter nehmen wir die Herausforderungen unserer Kund:innen aktiv auf. Unsere fachliche Expertise bündeln wir entlang aller Servicelines, um Branchenwissen und valides Benchmarking zu liefern.

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.

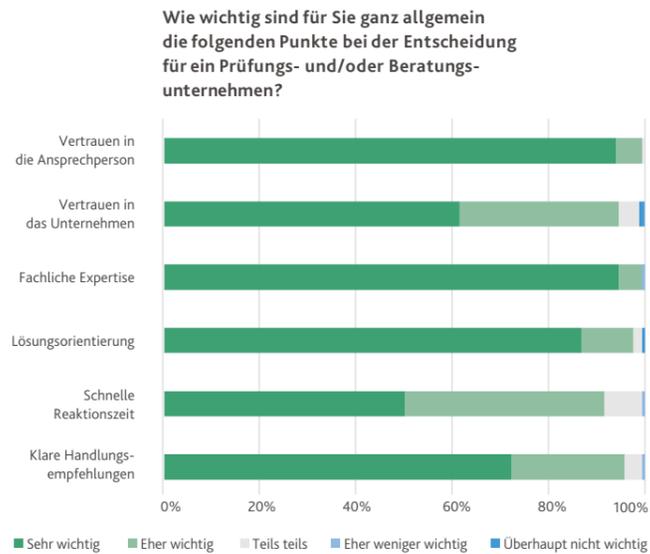
Ein Kernelement zur Stärkung der Kund:innenbeziehung ist effektive wechselseitige Kommunikation. Laufendes Feedback unserer Kund:innen soll dazu genutzt werden, Verbesserungs- und Innovationspotenziale über alle Teams und Servicelines hinweg frühzeitig zu erkennen. Neben unseren Kund:innen erachten wir 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

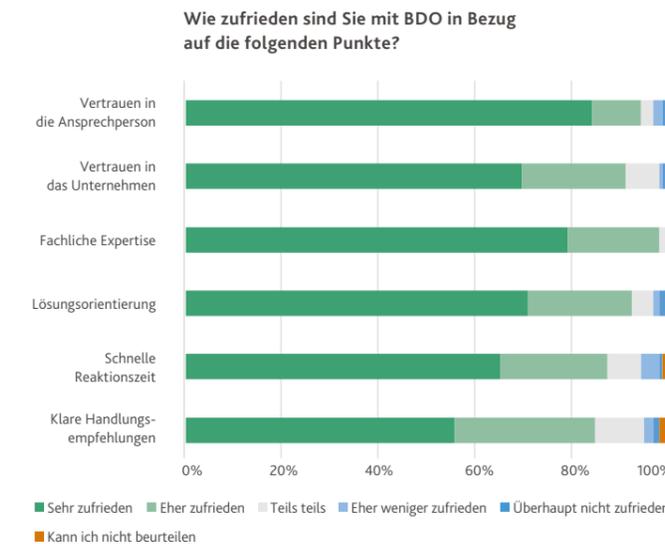


Unsere Kund:innen werden laufend mit Webinaren, Newslettern und anderen Veröffentlichungen über wesentlichen Neuerungen und aktuelle Entwicklungen informiert. Um unser Dienstleistungsangebot weiter auszubauen und die Kund:innenzufriedenheit zu steigern, wurde im Jahr 2023 eine Erhebung unter unseren Stakeholder:innen⁹ durchgeführt. Die Online-Befragung hat nicht ausschließlich den Kreis der Kund:innen adressiert, sondern auch weitere Interessenträger:innen wie Geschäftspartner:innen, Lieferant:innen oder Kooperationspartner:innen einbezogen. Ihr Fokus lag darauf, eine Einschätzung zu unserem Angebot und der Qualität unserer Dienstleistungen zu geben. Zum anderen wurde erhoben, wie die Befragten die Auswirkungen von BDO in den Handlungsfeldern der Bereiche Umwelt, Soziales und Governance einschätzen (→ S. 26).

Das Stimmungsbild zeigt, dass die Top 3 entscheidenden Kriterien für die Selektion eines Prüfungs- und/oder Beratungsunternehmens die „Fachliche Expertise“ (95%), gefolgt von „Vertrauen in die Ansprechperson“ (94%) und „Lösungsorientierung“ (87%) ausgemacht werden. Beurteilt die Gruppe der Kund:innen diese Aspekte für BDO, dann zeigt sich, dass wir insbesondere mit „Vertrauen in die Ansprechperson“ (84%), „Fachliche Expertise“ (79%) sowie „Vertrauen in das Unternehmen“ (70%) und Lösungsorientierung (71%) punkten.



Quelle: Stakeholder:innenbefragung BDO, 2023



Quelle: Stakeholder:innenbefragung BDO, 2023

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; unser Commitment dazu haben wir in unserem Verhaltenskodex festgehalten. 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“ mit dem höchsten Sorgfaltsmaßstab gesteuert wird: Dazu zählen die Einhaltung der nationalen und internationalen Unabhängigkeitsstandards in der Wirtschaftsprüfung, der Schutz von Kunden:inneninformationen und personenbezogenen Daten, Antikorruptionsmaßnahmen 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. In der operativen Umsetzung auf Gesamtunternehmensebene ist mit Andreas Thürridl ein Mitglied des Executive Boards für das Risikomanagement ressortverantwortlich. Der Risikomanagement-Verantwortliche bedient sich bei der operativen Wahrnehmung seiner Verantwortung dem Risk Management Board (RMB), dem folgende Tätigkeiten obliegen:

- ▶ Regelmäßige Erhebung und Aktualisierung der Risiken und Maßnahmen auf Gesamtunternehmensebene
- ▶ Analyse und Bewertung der von den einzelnen Risikoverantwortlichen gemeldeten Risiken und Maßnahmen
- ▶ Berichterstattung an die Syndikatspartner:innen zum Status und der Entwicklung wesentlicher Risiken und Maßnahmen

Wir verweisen an dieser Stelle für weiterführende Informationen auf unseren jährlichen Transparenzbericht¹⁰, der vertieft zu etablierten Richtlinien und Verfahren zu Qualitätssicherung sowie zur Auftragsannahme und -abwicklung als auch zu Monitoring und Verbesserungsprozessen Stellung nimmt.

Qualitätssicherungsmanagement

Die gelebten Werte, Prinzipien und Verhaltensregeln bei BDO sowie der hohe Anspruch an Integrität und Qualität bilden das

¹⁰ 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 Eigentümer:innenstruktur, die interne Organisation und das Qualitätssicherungssystem der Prüfungsgesellschaft sowie das Netzwerk, dem die Prüfungsgesellschaft angehört.

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). Die interne Nachschau ist der zentrale Aspekt, um die korrekte Erstellung der Steuererklärungen sowie Durchführung der gesetzlichen Abschlussprüfungen sicherzustellen. Diese wird von der Stabstelle Qualitätssicherung durchgeführt und umfasst eine festgelegte Anzahl an Aufträgen an allen Standorten. Falls wesentliche Mängel festgestellt werden oder ein negatives Gesamtergebnis ausgestellt wird, folgt im Anschluss eine Ursachenanalyse.

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 Umsetzungsrichtlinien, Verfahrensfestlegungen 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. Sämtliche Informationen werden den Mitarbeiter:innen in Datenbanken zugänglich gemacht. Wir haben zudem mit Elisabeth Spohn eine erfahrene Partnerin als Ethics &

TRANSPARENZBERICHT

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



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.

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. Die interne Datenschutzrichtlinie definiert die Verantwortlichkeiten innerhalb der Datenschutz-Organisation, vermittelt die Grundprinzipien der DSGVO, definiert die Vorgehensweise bei neuen Verarbeitungstätigkeiten, Auftragsverarbeitern sowie Drittlandsübermittlungen und beschreibt die Meldewege in Zusammenhang mit Betroffenenrechten und Data Breaches. Bereits im Rahmen des Onboarding-Prozesses werden sämtliche neue Mitarbeiter:innen über unsere Compliance-, Informationssicherheits- und Datenschutzrichtlinien informiert.

Laufende Schulungen

Im Rahmen des unternehmensweiten Fortbildungsprogramms erfolgen Schulungen zu Informationssicherheitsthemen und datenschutzrechtlichen Themen. 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. Der Schutz von Informationen und Daten vor Missbrauch oder Diebstahl wird durch technische und organisatorische Sicherheitsmaßnahmen (präventiv, detektiv und reaktiv) gewährleistet. Diese bestehen unter anderem, nicht abschließend, aus:

- ▶ Physische Zutritts- und logische Zugriffskontrolle nach dem Need-to-know-Prinzip
- ▶ Schutz vor Malware
- ▶ Patch- sowie Vorfallsmanagement
- ▶ Change Management
- ▶ Lösungsdokumentation (Ticketsystem)

Im Berichtszeitraum wurden keine Bußgelder und Strafen aufgrund von Gesetzesverstößen gegen BDO verhängt.

Hinweisgeber:innensystem

Hinweisen und Beschwerden zu tatsächlichem oder potenziell Fehverhalten gehen wir bei BDO konsequent nach: Allen aktuellen sowie ehemaligen Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Lieferdiensten und Geschäftspartner:innen steht ein Hinweisgeber:innensystem 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 Reputationsschaden für das Unternehmen droht
- ▶ Sonstiges (andere Verstöße, die keiner dieser Kategorien zuzuordnen sind)

Im Geschäftsjahr 2022/23 ist keine Meldung im Hinweisgeber:innensystem eingegangen.

4.4. STRATEGIE UND MANAGEMENT



Im Handlungsfeld „Strategie und Management“ erfolgt die Steuerung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsagenden bei BDO. „Sustainability“ ist einer von insgesamt zehn BDO Werten und damit bedeutender Parameter für das erfolgreiche Miteinander im Unternehmen. Wir wollen Nachhaltigkeit in der gesamten Breite der Organisation sowie im Umgang mit unseren Kund:innen und anderen Stakeholder:innengruppen leben: BDO Maßnahmen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Unternehmenspolitik), die laufend weiterentwickelt werden, sind wesentlicher Bestandteil der Gesamtstrategie und tragen maßgeblich zu Zieldimensionen wie „nachhaltiges Wachstum“ und „fördernde Unternehmenskultur“ bei. Unser Nachhaltigkeitsverständnis beruht darauf, mit unserem Handeln langfristigen Impact zu erzielen und einen wirksamen Beitrag für Klimaschutz und Ressourcenschonung zu leisten, unser soziales Engagement zu stärken sowie unsere Partnerschaft mit unseren Kund:innen nachhaltig auszurichten. Unsere finanzielle Leistungsfähigkeit ermöglicht es uns, als starke Stütze der Gesellschaft zu agieren. In einer ganzheitlichen Integration sozialer und ökologischer sowie unternehmenspolitischer Nachhaltigkeitsziele sehen wir einen entscheidenden Erfolgsfaktor unserer Geschäftsstrategie. Unterschiedliche Stakeholder:innengruppen, insbesondere Kund:innen, aber auch potenzielle neue Mitarbeiter:innen, interessieren sich vermehrt für unser Nachhaltigkeitsengagement: Daher ist es unerlässlich, nachhaltige Entwicklung voranzutreiben, um weiterhin eine ausgezeichnete Ertragslage gepaart mit langfristigem Wachstum sicherzustellen und die besten Köpfe für BDO zu gewinnen und nachhaltig zu binden.

ESG @Governance

Wir haben uns im Berichtsjahr vertieft mit unserem Nachhaltigkeitsverständnis auseinandergesetzt; zum einen was unser Dienstleistungsangebot und die Kund:innenbedürfnisse (→ S. 28) 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* haben wir unsere Prüfungs- und Beratungsleistungen verstärkt in Richtung Nachhaltigkeit ausgebaut und kommen damit den Anforderungen unserer Kund:innen nach, die wir bestmöglich unterstützen wollen. 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 fach-

liche Expertise. Gleichzeitig ist es uns ein Anliegen, in die interne Governance zu investieren; dabei legen wir das Augenmerk auf die Verankerung einer starken ESG-Governance und haben vor diesem Hintergrund die Agenden unseres ESG-Gremiums ausgeweitet und gestärkt (→ S. 20). Es befasst sich in interdisziplinärer Zusammensetzung quartalsweise mit der Performancemessung, nächsten Zielsetzungen sowie der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Gemeinsam mit dem Executive Board wird die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie regelmäßig nachverfolgt. 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, 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 Multiplikatoren für ökologische, soziale und gesellschaftliche Verantwortung. Nachhaltigkeit als ganzheitliches Konzept soll mittelfristig zum integralen Bestandteil der geschäftsstrategischen Ausrichtung bei BDO werden: Die Perspektive der Belegschaft auf Nachhaltigkeit bei BDO haben wir mit einer Umfrage eingeholt deren Ergebnisse in die Weiterentwicklung von Maßnahmen einfließen wird.

Management-Commitment

Als Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen bekennen wir uns dazu, den regulatorischen Anforderungen aus der EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) sowie aus der EU-Taxonomie-Verordnung frühzeitig nachzukommen, die verpflichtend im Geschäftsjahr 2025/26 umzusetzen sind. Angesichts dieser Maßgabe orientieren sich die im Rahmen der Unternehmensstrategie bis 2027 formulierten Ziele und Maßnahmen bereits an den Prinzipien der neuen Standards zur Europäischen Nachhaltigkeitsberichterstattung (European Sustainability Reporting Standards, ESRS). Angesichts der künftigen Anforderungen an Sustainable Governance haben wir die Nachhaltigkeits-Governance bei BDO mit unserem ESG-Gremium gestärkt und bereits Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung gesetzt: Mitarbeiter:innen und Führungskräfte werden aktiv eingebunden und laufend über wesentliche Fortschritte und Maßnahmen zu den Nachhaltigkeitsthemen informiert, als Kommunikationskanäle dafür nutzen wir beispielsweise die BDOthek, die Nachwuchsführungskräftewerkstatt sowie die Führungskräftetagung Future Days (→ S. 21).

Umwelt

Im Bereich Umwelt setzen wir in den nächsten Jahren primär folgende Maßnahmen für nachhaltige Entwicklung in den Standards „Klimawandel“ (gemäß ESRS E1) und „Ressourcennutzung“ bzw. „Kreislaufwirtschaft“ (gemäß ESRS E5):

- ▶ Wir sind bestrebt, unseren CO₂-Fußabdruck sukzessive zu reduzieren und wollen bis 2025 Klimaneutralität erreichen. Ein großer Schritt in diese Richtung ist uns bereits dadurch gelungen, dass wir ab dem 1.1.2024 100% Strom aus erneuerbaren Energiequellen beziehen werden.
- ▶ Eine kontinuierliche Evaluierung der Emissionen führen wir zunächst halbjährlich durch, ab dem Jahr 2025 streben wir dies quartalsweise an, um Einsparungsmaßnahmen weiter zu intensivieren und möglichst ressourcenschonend zu wirtschaften. Dies umfasst beispielweise das Monitoring des Energie-, Heiz- und Kühlbedarfs sowie unser Mobilitätsverhalten.
- ▶ Mobilität trägt aufgrund unserer Geschäftstätigkeit neben dem Energieverbrauch am stärksten zu Treibhausgasemissionen bei: Generell setzen wir daher darauf, die gefahrenen Kilometer im Rahmen von Dienstreisen durch die Nutzung digitaler Kommunikationsformen sowie durch die Bildung von Fahrgemeinschaften zu reduzieren. Um Dienstreisen sowie die Anreise zum Arbeitsplatz umweltfreundlicher zu gestalten, haben unsere Mitarbeiter:innen neben dem Jobticket auch die Möglichkeit, einen Zuschuss von bis zu 100% zum Klimaticket zu beantragen. Per 30.9.2023 sind es 221 KlimaTickets und 274 Jobtickets, die von BDO Mitarbeiter:innen genutzt werden. Bei Standortentscheidungen werden wir künftig die öffentliche Erreichbarkeit als Kriterium mitberücksichtigen.
- ▶ Zudem haben wir in unserer aktuellen Dienstreiserichtlinie festgehalten, dass – im Sinne der Nachhaltigkeit – der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel der Vorrang vor anderen Transportmitteln zu geben ist. Weiters ist bei der Verwendung des Pkw die kürzeste zumutbare Wegstrecke zu wählen. Darüber hinaus definiert unsere Richtlinie für Teamevents, dass die An- und Abreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu präferieren ist. Für Flugreisen im Rahmen eines Teamevents ist nachweislich eine CO₂-Kompensation zulasten des Teambudgets durchzuführen. Informationen zu etwaigen Kompensationszahlungen sind an das ESG-Gremium (esg@bdo.at) zu übermitteln. Das Monitoring etwaiger Kompensation obliegt dem ESG-Gremium.
- ▶ Im Rahmen unserer Beschaffungsprozesse haben wir bereits entsprechende Maßnahmen gesetzt, beispielweise in Bezug auf den ressourcenschonenden Einsatz von Büromaterial (z.B. Reduktion der Bestellmenge). Sofern es bestehende Vertragsbeziehungen zulassen, wollen wir in den nächsten Jahren darauf hinwirken, soziale und ökologische Kriterien strukturiert im Beschaffungsprozess zu berücksichtigen.
- ▶ Als Dienstleistungsunternehmen fällt bei BDO im Verhältnis zu Bau- oder Industrieunternehmen eine vergleichsweise geringe Menge an Abfall an. Dabei handelt es sich zum Großteil um Siedlungsabfall, insbesondere um Lebensmittelverpackungen sowie Papier. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unser Abfallaufkommen bestmöglich zu reduzieren. Dies möchten wir insbesondere durch Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen er-

reichen und den Mehrwert von Abfallvermeidung für Umwelt und Gesellschaft verstärkt kommunizieren: In diesem Zusammenhang haben wir bereits eine erste Maßnahme gesetzt und den *BDO After-Work-Cleanup* ins Leben gerufen (→ S. 40), um das Bewusstsein der Beschäftigten in Bezug auf die Reduktion von Abfallaufkommen zu stärken.

Soziales

Im Bereich Soziales setzen wir in den nächsten Jahren primär folgende Maßnahmen für nachhaltige Entwicklung in den Themenfeldern „Eigene Belegschaft“ (gemäß ESRS S1) sowie „Kund:innen“ (gemäß ESRS S4).

- ▶ BDO hat sich zum Ziel gesetzt, die besten Köpfe zu gewinnen und langfristig für das Unternehmen zu begeistern: Dies gelingt dann, wenn wir attraktive Arbeitsbedingungen weiter ausbauen und auf eine fördernde Unternehmenskultur entlang unseres Wertekanons hinwirken.
- ▶ Vor diesem Hintergrund ist es uns ein Anliegen, das Nachhaltigkeitsverständnis der Mitarbeiter:innen und Führungskräfte zu stärken und neue Räume für die Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsinitiativen bei BDO zu schaffen, was wiederum positiv zu unserem strategischen Ziel von nachhaltigem Wachstum beitragen wird.
- ▶ Als Dienstleistungsunternehmen sind Mitarbeiter:innen unsere Schlüsselressource. Unser Ziel ist es, ein faires Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördert und Maßnahmen zur Bindung an unsere Organisation setzt. Maßnahmen zur Senkung der Fluktuation sind uns wichtig, dazu zählt ein gezieltes Aus- und Weiterbildungsmaßnahmenmanagement sowie regelmäßige Feedback- und Orientierungsgespräche. Zudem setzen wir auf Flexibilität und vertrauen unseren Mitarbeiter:innen in Bezug auf Arbeitszeit und -ort.
- ▶ Um Mitarbeiter:innen den bestmöglichen Einstieg und Wiedereinstieg bei BDO zu ermöglichen, beispielsweise nach einer Karenz, wollen wir unsere (Re-)Onboarding-Maßnahmen weiter ausbauen. Vor diesem Hintergrund haben wir die Verantwortung der Buddy-Rolle, unterstützt mit E-Learning, weiter gestärkt sowie die Neugestaltung der Willkommensveranstaltung vorgenommen.
- ▶ Wir schätzen die Diversität unserer Mitarbeiter:innen in all ihren unterschiedlichen Dimensionen und sehen in der Heterogenität der Belegschaft einen Wettbewerbsvorteil, den wir im Rahmen der Umsetzung unserer „Diversity Strategy“ bestmöglich nutzen wollen. Vielfalt heißt für uns, dass wir keine Unterschiede in Bezug auf Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft machen. Wir erkennen in unserer Vielfalt eine klare Stärke von BDO und nutzen diese aktiv, um unsere strategischen Ziele effektiv zu erreichen.
- ▶ Im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter haben wir uns zum Ziel gesetzt, 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 wollen wir den Frauenanteil in Entscheidungsgremien steigern, auch im Executive Board sollen bis 2027 ein bis zwei Frauen vertreten sein.

- ▶ Im Zuge der Initiative *Make The World Great* bekennen wir uns seit 2021 zu Zeitspenden für die aktive Mitarbeit bei verantwortungsvollen Unternehmen und zivilgesellschaftlichen Organisationen: Wir stellen daher jährlich 5.000 Stunden bezahlter Arbeitszeit für die Verwirklichung von unterschiedlichen Projekten im Umwelt- und Sozialbereich zur Verfügung. Unser gesellschaftliches und soziales Engagement spiegelt sich darüber hinaus in Geld- und Sachspenden wider. Unsere Aktivitäten wollen wir weiter ausbauen sowie die Ausschöpfung des Zeitbudgets für CSR-Projekte steigern.
- ▶ Wir verstehen Nachhaltigkeit und die damit verbundenen Herausforderungen als große Chance, die vielseitigen Mehrwert für unsere Kund:innen schafft. Unsere Leistungen begleiten Unternehmen entlang ihrer gesamten Road to Sustainability (→ S. 18): Die vielfältigen Anfragen unserer Kund:innen auf ihrem Weg zu einem nachhaltig orientierten Unternehmen steuern und entwickeln wir in einem interdisziplinär zusammengesetzten *Sustainability Services Core Team* sukzessive weiter. Bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung unseres Dienstleistungsangebots stellen wir hohe Qualität und Professionalität sicher.
- ▶ Wir möchten sicherstellen, dass Mitarbeiter:innen, Kund:innen und andere Stakeholder:innen Zugang zu unseren Kommunikationskanälen, Dienstleistungen und Standorten haben. Daher werden wir zukünftig verstärkt das Thema Inklusion fokussieren und insbesondere Barrierefreiheit und Kommunikation als Schwerpunkte setzen.

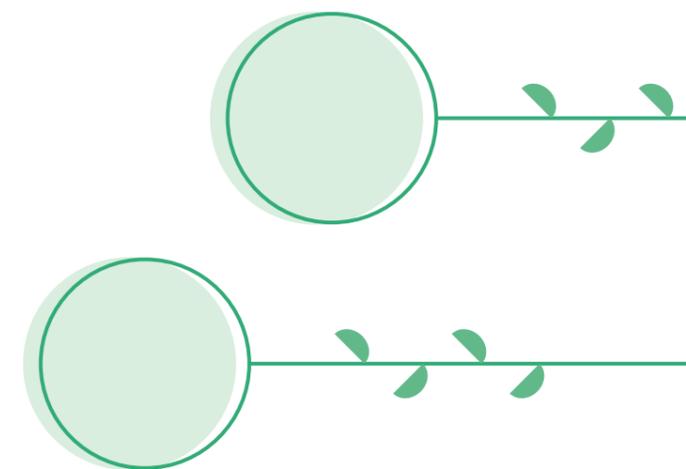
Governance

Im Bereich Governance setzen wir in den nächsten Jahren primär folgende Maßnahmen für nachhaltige Entwicklung in den Standards „Unternehmenskultur“ (gemäß ESRS G1-1), „Management der Beziehungen zu Lieferant:innen“ (gemäß ESRS G1-2) sowie „Maßnahmen gegen Korruption und Bestechung“ (gemäß ESRS G1-3):

- ▶ Als Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen ist Compliance selbstverständlich ein hohes Gut für uns. Wir legen besonderen Wert darauf, dass unser persönliches Engagement sowie Geld- und Sachspenden einer transparenten und sorgfältigen Auswahl unterliegen.
- ▶ Um den künftigen Anforderungen gemäß CSRD an die Governance nachzukommen, haben wir im Berichtsjahr 2022/23 das CSR-Gremium zu einem ESG-Gremium erweitert. Dort widmen wir uns gegenwärtig und künftig in gesonderten Streams der Nachhaltigkeit bei BDO: Prüfung, Diskussion und Genehmigung der CSR-Projekte sowie Spendenanträge im Umwelt- und Sozialbereich als auch Monitoring der Umsetzung interner ESG-Maßnahmen. Zusätzlich fungiert unser ESG-Gremium als Reflexionsplattform und Impulsgeber für BDO interne Maßnahmen zu Umwelt, Soziales und Governance (→ S. 20).
- ▶ Neben der Verankerung von Nachhaltigkeit in unserer Go-

vernance legen wir den strategischen Fokus auf Awareness Building in unserem Haus: Unser Ziel ist es, mit den Mitarbeiter:innen als relevante Stakeholder:innengruppe in Dialog zu treten und die Belegschaft partizipativ in die Nachhaltigkeitsstrategie einzubinden. Damit setzen wir wieder einen Schritt in Richtung Konformität mit den Anforderungen der CSRD. Ein wichtiger Teil des Awareness Buildings stellen Dialog- und Kommunikationsformate dar. Mitarbeiter:innen sollen die Möglichkeit erhalten, an Vorträgen und Diskussionsrunden in Kooperation mit externen Impulsgeber:innen und Kund:innen teilzunehmen und so in Austausch zu treten.
- ▶ Die regelmäßige Evaluierung potenziell und tatsächlich positiver und negativer Auswirkungen, Risiken und Chancen der Geschäftstätigkeit von BDO auf Menschen und Umwelt ist nicht nur eine regulatorische Anforderung, sondern unterstützt dabei, unseren Impact besser einschätzen zu können und entsprechend zu steuern. Wir verpflichten uns daher in regelmäßigen Abständen, mindestens jedoch alle zwei Jahre, die Auswirkungen, Risiken und Chancen unserer Geschäftstätigkeit auf Menschen und Umwelt zu evaluieren und dabei die Perspektive der Stakeholder:innen einzuholen.
- ▶ Zukünftig wollen wir unser Lieferant:innenmanagement ausbauen und sicherstellen, dass unsere direkten Lieferant:innen sämtliche gesetzlichen Anforderungen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmenspolitik einhalten. Bei der Auswahl der Lieferant:innen sollen künftig auch ESG-Kriterien berücksichtigt werden.

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 Gesellschaft leisten.



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, Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und -ort, Personalentwicklung und -förderung durch umfangreiche Aus- und Fortbildungsprogramme, Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung (→ S.36) und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (→ S. 38). 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, investieren wir in die Weiterentwicklung unserer 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 über diese hinaus. Seit 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. Jede:r 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 bei BDO wurde die Förderung

von Führungsqualitäten identifiziert. Führungskräfteentwicklung ist uns ein großes Anliegen: Wir bereiten Mitarbeiter:innen auf ihre Führungsrolle vor und forcieren den Austausch unter Führungskräften. Seit dem 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 im Berichtsjahr auf insgesamt 73 Personen. Mit der Führungskräfteetagung *Future Days* richtet sich ein weiteres Angebot an sämtliche Führungskräfte der Organisation: Im Vordergrund stehen die strategische Bearbeitung aktueller Handlungsfelder, Austausch und Networking. Rund 200 Personen nehmen durchschnittlich teil. Nächste Schritte zur Weiterentwicklung unserer Führungskultur sind, mittelfristig neue Führungsmodelle zu erarbeiten sowie Karriere in Teilzeit flächendeckend zu ermöglichen (→ S.46).

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 Weiterbildung zur Verfügung. Fachbereichsspezifische Berufsausbildungen im Bereich Consulting, Berufsberechtigungen, postgraduale Lehrgänge und Fachakkreditierungen unterstützen wir mit einem Ausbildungs-

budget 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 verwendet 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 35 Mitarbeiter:innen Bildungskarenz in Anspruch genommen, eine deutliche Steigerung zum Vergleichsberichtszeitraum (22 Mitarbeiter:innen).

Kommunikation

Innerhalb unserer Organisation pflegen wir eine Politik der offenen Tür sowie des vertrauensvollen Umgangs auf Augenhöhe. Ein vertrauensvolles, wertschätzendes und unterstützendes Betriebsklima ist unser Ziel. Wir setzen auf Innovation und fördern unsere Mitarbeiter:innen dabei, offen für neue Zugänge zu sein. 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“. Geschlechtergerechte Sprache leben wir intern (z.B. Meetings) wie extern (z.B. Beratungen von Kund:innen) und halten uns dabei stets an die verbindliche BDO Genderrichtlinie. Unsere interne Kommunikation läuft über verschiedene Kanäle, dazu zählen: Abstimmungscalls der Führungskräfte, Intranet, interne Schulungsprogramme sowie Newsletter und (bis Februar 2023) über sogenannte *BDO Telegramme*, die zweimal monatlich per E-Mail über aktuelle News aus dem Executive Board, den Fachabteilungen und den Stabstellen informieren. 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.

BDOthek

Im Dezember 2022 wurde unser bisheriges Intranet von der neuen, interaktiven Sharepoint-Plattform, der BDOthek abgelöst. Diese stellt seither sämtliche interne Kommunikationsströme aus den Standorten, Stabstellen und verschiedene BDO Streams wie Klimaschutz und CSR für alle Mitarbeiter:innen auf der Startseite übersichtlich bereit. Wie bei unseren Kund:innenbeziehungen legen wir intern Wert auf Zusammenarbeit, getragen von gegenseitigem Respekt und Fairness. Zur Stärkung der Mitarbeiter:innenzufriedenheit planen wir mittelfristig die Etablierung von regelmäßigen Mitarbeiter:innenbefragungen. Das Einholen von Stimmungsbildern soll dazu beitragen, Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas und der Kooperation

zu setzen. 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 leben Feedbackkultur auch unterjährig.

Get on Board

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei BDO liegt bei rund fünf Jahren, in längerfristigen Mitarbeiter:innenbeziehungen sehen wir einen Mehrwert und daher ist uns Mitarbeiter:innenbindung ein großes Anliegen. Ein erfolgreicher Einstieg und begleitende Maßnahmen zur Teamintegration im Rahmen eines strukturierten Onboardings sind dabei zentral. Unser *Buddy Network* soll neue Mitarbeiter:innen speziell in der Anfangsphase dabei unterstützen, sich im Unternehmen zurechtzufinden. Insbesondere junge Mitarbeiter:innen unter 35 Jahren sehen im Onboarding-Prozess einen großen Mehrwert und heben die Bedeutung der Rolle des Buddys hervor. Im Laufe des letzten Jahrs haben wir im Rahmen des Projekts *Get on Board* bereichsübergreifend eine weitere Optimierung des Onboarding-Prozesses initiiert, durchgeführt und abgeschlossen: Mit Beiträgen einer breit aufgestellten Projektgruppe haben wir die Inhalte der Willkommensveranstaltung angepasst und mittels E-Learning werden Verantwortung und Kernaufgaben in der Buddy-Rolle noch klarer kommuniziert. Unsere Beschäftigte sind Dreh- und Angelpunkt unserer Werte, daher sehen wir in ihnen maßgebliche Multiplikatoren 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 Mindestausmaß von 20 Wochenstunden und einer sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit resultiert, wird in Urlaubstagen und einem Bonus abgegolten.

Benefits @BDO

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 zusammentreffen, was den Zusammenhalt stärkt.

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 wesentlichen Themen gegenzusteuern und präventive Maßnahmen zu setzen, dazu zählen u.a. höhenverstellbare Schreibtische sowie zahlreiche Sportangebote. 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, Linz und Wien mit jeweils über 50 Mitarbeiter:innen haben wir nach Arbeitnehmer:innenschutzgesetz (ASchG) ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) mit arbeitsmedizinischer 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 Mitarbeiter:innen eines Dienstleistungsunternehmens sind wir bei BDO einer vergleichsweise geringen Gefahr von Arbeitsunfällen ausgesetzt. Im Berichtsjahr wurden drei 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 7,9 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 Arbeitsmediziner:innen, Brandschutzbeauftragten, Evakuierungshelfer:innen und Sicherheitsfachkräften sowie Vertreter:innen der Human Resources (HR) und BGM-Verantwortlichen zusammen.

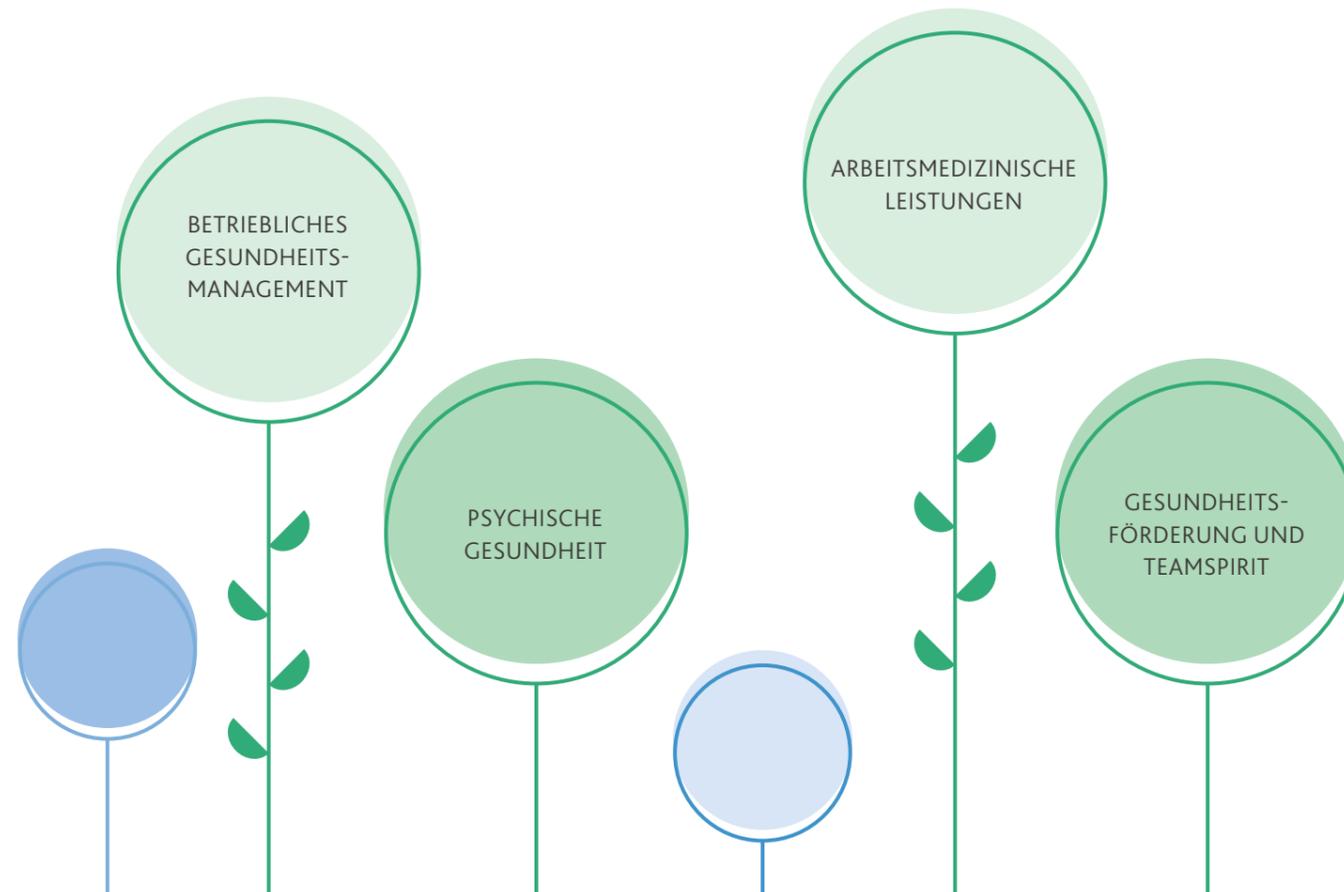
Psychische Gesundheit

Gesundheitsfördernde Maßnahmen unter besonderer Berücksichtigung der psychischen Gesundheit wurden im Zuge der Mitarbeiter:innenbefragung 2021/22 als wesentliche Themen priorisiert. BDO führt im Geschäftsjahr 2023/24

(Start: Oktober 2023) die gemäß Arbeitnehmer:innenschutzgesetz (ASchG) geforderte „Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz“ durch. Gegenstand der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen sind ausschließlich Arbeitsbedingungen, es geht dabei nicht um die Messung von Arbeitszufriedenheit, Leistung, Stress o.ä. bei einzelnen Mitarbeiter:innen, sondern um konkrete Einflussfaktoren aus folgenden Dimensionen¹¹:

- ▶ Arbeitsaufgabe und Tätigkeiten (z.B. emotionale Belastung durch Umgang mit schwierigen Kund:innen, hohe Verantwortung, Daueraufmerksamkeit bei Überwachungstätigkeiten etc.)
- ▶ Arbeitsorganisation (z.B. Arbeitstempo, Pausengestaltungen, Schichtarbeit, unklare Zuständigkeiten, häufige Unterbrechungen etc.)
- ▶ Arbeitsumgebung (z.B. Lärm, Klimabedingungen, Beleuchtung und Belichtung, Arbeitsmittel und -stoffe, Software etc.)
- ▶ Organisationsklima (z.B. Führungsverhalten, Kommunikation, Zusammenhalt, Handlungsspielräume etc.)

BDO ist sich der hohen Bedeutung der mentalen Gesundheit aller Mitarbeiter:innen bewusst und wird aus den Ergebnissen der Evaluierung weiterführende Maßnahmen ableiten. Schon jetzt setzen wir verstärkt auf Prävention: Zur Förderung der psychischen Gesundheit stellt BDO für Erstberatung Arbeitspsychologinnen zur Verfügung. Dieses Angebot soll neben dem bestehenden Kontingent für Einzelcoaching bzw. Einzelsupervision ausgedehnt werden. Zur bestmöglichen



Begleitung unserer Mitarbeiter:innen evaluieren wir außerdem Kooperationen zur Förderung psychischer Gesundheit, die in unterschiedlichen Settings (Einzel- oder Gruppensitzung, Mediation etc.) ganzheitlichen Support anbieten. Zudem streben wir mittelfristig die Entwicklung eines betrieblichen Wiedereingliederungsprogramms (z.B. Wiedereingliederungsteilzeit) für Mitarbeiter:innen nach längeren krankheitsbedingten Abwesenheiten an und entwickeln Maßnahmen, wie wir mehr Partizipation der Beschäftigten bei der Evaluierung und Weiterentwicklung der Angebote für BGM schaffen können.

Arbeitsmedizinische Leistungen

Unsere Arbeitsmedizinerinnen an den Standorten in Graz, Judenburg, Linz und Wien stehen für Auskünfte zu sämtlichen Gesundheitsfragen zur Verfügung, führen Arbeitsplatzevaluierungen durch und bieten regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen an. Die arbeitsmedizinischen Leistungen werden am Arbeitsplatz während der Arbeitszeit angeboten und reichen von der Mutterschutzevaluierung über Seh- und Hörtests bis hin zu Impfaktionen (Grippe-

schutzimpfung, 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. Sollten Defizite auftreten, werden diese umgehend behoben. Die Vor-Ort-Präsenzzeiten der Arbeitsmedizinerinnen belaufen sich im Berichtszeitraum auf 424 Stunden. Sämtliche unterschiedliche arbeitsmedizinische Angebote werden über die BDOthek 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 Schreibtischen („Ergonomisches Arbeiten“) über helle Kleinraumbüros, großflächige Kommunikationszonen oder Silent Rooms, die Ruhe und Privatsphäre bieten, 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 Tennis- und Beachvolleyball-Turnieren.

4.7. DIVERSITÄT UND GLEICHSTELLUNG



Die Steuerung des Handlungsfelds „Diversität und Gleichstellung“ ist ein entscheidender Erfolgsfaktor unserer Unternehmensstrategie. Wir wollen Vielfalt nutzen und entsprechende Maßnahmen im Rahmen unserer „Diversity Strategy“ umsetzen. Diversität zählt zu unseren wesentlichen Organisationsprinzipien: Unseren Unternehmenswerten folgend wollen wir keine Unterschiede in Bezug auf Herkunft und Nationalität, Geschlecht oder geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Ethnie, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft oder Religion und Weltanschauung machen. In unserer Belegschaft sind 26 Nationalitäten vertreten, es werden 28 Sprachen¹² gesprochen.

AFGHANISTAN | BOSNIEN UND HERZEGOWINA | BULGARIEN | CHINA | DEUTSCHLAND | GEORGIEN | ITALIEN | KIRGISTAN | KROATIEN | LETTLAND | MALAYSIA | NIEDERLANDE | NORDMAZEDONIEN | ÖSTERREICH | PANAMA | POLEN | RUMÄNIEN | RUSSISCHE FÖDERATION | SCHWEDEN | SERBIEN | SLOWAKEI | SLOWENIEN | TSCHEDIEN | TÜRKI | TURKMENISTAN | UKRAINE | UNGARN

BDO hat sich zum Ziel gesetzt, Diversität in all ihren unterschiedlichen Dimensionen wertzuschätzen und zu fördern. Wir verstehen unter Diversität, über die klassische Definition hinausgehend, die Summe von unterschiedlichen Kompetenzen und Perspektiven, die unsere Kultur bereichern und zur Entwicklung von neuen einzigartigen Lösungen und Beratungsfeldern beitragen. Zahlreiche empirische Studien belegen, dass heterogen zusammengesetzte (Führungs-)Teams bessere Ergebnisse erzielen, erfolgreicher und innovativer wirtschaften.¹³ Diversitätsmanagement im Sinne von „soziale Vielfalt konstruktiv nutzen“¹⁴ stärkt die Governance, macht resilienter und steigert so unsere 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 entgegenzutreten. Wir sorgen für Chancengleichheit und sind bestrebt, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die individuelle Lebensrealitäten anerkennt. Es ist uns bewusst, dass dafür eine Weiterentwicklung der Unternehmens- und Führungskultur erforderlich ist. Vor diesem Hintergrund

wurde das Projekt *Gender Equality @BDO* initiiert, in dem wir uns unter anderem mit der Entwicklung geschlechtergerechter Karrierepfade sowie der Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen befasst haben. Nach einer extern begleiteten Erhebung des Status quo (April bis Juni 2022) wurden bereichs-, standort- und hierarchieübergreifend Peergroups gebildet, aus denen ein möglichst breites Stimmungsbild hervorgegangen ist. Bei der Erhebung sind unterschiedliche Formate (Workshops, Diskussionen, Interviews etc.) zum Einsatz gekommen.

Die Ergebnisse dieses partizipativen Prozesses haben wir im Berichtsjahr 2022/23 in einer *Roadmap für Gender Equality* festgehalten: Die dort definierten Ziele, Maßnahmen und Parameter werden bereits sukzessive ausgerollt und in bestehende Organisationsprozesse überführt: Die Schwerpunkte liegen zunächst darauf, flächendeckende Awareness zu schaffen und Gleichstellung in der Unternehmensstruktur sowie in der Führungs- und Meetingkultur zu verankern. Nächste Meilensteine sind die Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungspositionen und -gremien, die Etablierung eines aktiven und umfassenden Karenzmanagements sowie die Förderung von Karriere in Teilzeit bzw. die Entwicklung neuer Führungsmodelle. Sämtliche BDO Partner:innen bekennen sich dazu, „Gender Equality & Diversity“ in den Fokus der weiteren Entwicklung des Unternehmens zu rücken.

Repräsentanz nach Geschlecht

Im Geschäftsjahr 2022/23 beschäftigt BDO im Jahresdurchschnitt 1.066 Mitarbeiter:innen, davon zwei Drittel Frauen, per Stichtag 30.9.2023 sind es insgesamt 1.126 Personen mit analoger Geschlechterverteilung. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Neueintritten, es entfallen 65,2% auf Frauen und 34,8% auf Männer. In den Positionen Manager:in (61,8%), Senior Manager:in (62,5%) sind Frauen – so wie im Gesamtunternehmen – bereits in der Mehrheit. Auf Ebene Director sind die Geschlechter nahezu gleichberechtigt repräsentiert (Frauenanteil: 48,8%). Unter den 59 Partner:innen sind im Berichtsjahr knapp ein Viertel (22%) Frauen vertreten.

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 zeigt, dass der bereinigte geschlechtsspezifische Verdienstunterschied (Gender Pay Gap) gemessen am Mittelwert des Vollzeitgehalts von Frauen zu Männern bei -0,1% liegt: Demzufolge weisen Frauen, in der gewichteten Betrachtung pro Pay Grade und um Arbeitszeitunterschiede bereinigt, durchschnittlich einen um -0,1% niedrigeren Bruttobezug als Männer auf. Bei BDO besteht demnach kaum ein Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern.

Die strukturelle Benachteiligung von Frauen beim Einkommen in Österreich (Gender Pay Gap, 2021: 18,8%)¹⁵ ist jedoch auch in der Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsbranche zu beobachten. Bei BDO ist ein struktureller Gender Pay Gap (18,4%) primär auf den geringen Anteil von Partnerinnen (weniger als 25%) und der Überrepräsentanz von Frauen in Bereichen wie Accounting/Payroll (mehr als 90%) bzw. Stabstellen (knapp 80%) 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 2022/23 waren 58 Mitarbeiterinnen und drei Mitarbeiter in Elternkarenz, drei Väter haben einen *Papamonat* in Anspruch genommen. Die Rückkehrquote nach der Elternkarenz liegt bei 83,6%. 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 2023 sieben Kinder betreut, in Graz sind es zwölf.

Generationen

Gemäß der Zielformulierung im Nachhaltigkeitsbericht 2021/22 „Miteinander der Generationen fördern“ hat BDO im Berichtsjahr gemeinsam mit YEP den innovativen Beteiligungsprozess *Create Your Own Job* durchgeführt und abgeschlossen. Ziel war es, herauszufinden, was junge Mitarbeiter:innen unter 35 Jahren am Arbeitsplatz bewegt und Antworten auf die Frage zu bekommen, wie die Brücke zwischen den Generationen erfolgreich zu schlagen ist. Junge Mitarbeiter:innen sollen so zu aktiven Gestalter:innen ihrer beruflichen Zukunft bei BDO werden. Durchgeführt wurde der Prozess mit der YEP-Methode für partizipative Studien in einem inklusiven Partizipationsdesign, das qualitative sowie quantitative Elemente verbindet. Nicht weniger als 800 Mitarbeiter:innen wurden

aktiv einbezogen, und zwar über verschiedene BDO Standorte und Servicelines hinweg. Als bedeutende Steuerungshebel wurden von den Mitarbeiter:innen unter 35 Jahren u.a. „klare Gehalts- und Beförderungsprozesse“ sowie ein „gemeinsames Führungsverständnis mit Fokus auf Mitarbeiter:innenführung und -entwicklung“ genannt. Die erarbeiteten Ziele und Maßnahmen (z.B. Schaffung einer Work-Life-Balance für ein gesundes und produktives Miteinander, Förderung von Kreativität, Innovation und Zufriedenheit) werden in die Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie einfließen.

Inklusion

Im SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ (➔ S. 22) 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. BDO beschäftigt im Berichtsjahr sechs begünstigt behinderte Personen (behördlich festgestellter Grad der Behinderung von mindestens 50%). Es ist unser Ziel, mittelfristig die Fragen von Barrierefreiheit und Inklusion verstärkt in unserer Nachhaltigkeitsstrategie zu berücksichtigen: Im Berichtsjahr 2022/23 haben wir vor diesem Hintergrund Sensibilisierungsworkshops mit externer Begleitung durch NEBA (Netzwerk Berufliche Assistenz)¹⁶ abgehalten und evaluiert, wie wir Inklusion von Menschen mit Behinderung bei BDO umsetzen können. Seit August 2023 ist BDO darüber hinaus Mitglied im Netzwerk myAbility Wirtschaftsforum¹⁷, das Unternehmen entlang ihres Wegs zu einer inklusiven Unternehmenskultur unterstützt, und wir bekennen uns somit einmal mehr zu Barrierefreiheit, die wir in unsere Organisation im Sinne von Chancengleichheit für alle vermehrt leben wollen.

¹² Änderung der Berechnung der Kennzahl: Für das Geschäftsjahr 2022/23 wurden alle gesprochenen Sprachen zum Stichtag 30.9.2023 gewertet.

¹³ 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 22.11.2023] 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-diversitat-und-geschafterfolg> [abgerufen am 22.11.2023]

¹⁴ 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 22.11.2023]

¹⁵ 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 24.11.2023]

¹⁶ Netzwerk berufliche Assistenz (2022): NEBA. Verfügbar unter: <https://www.neba.at/> [abgerufen am 28.11.2023]

¹⁷ myAbility Wirtschaftsforum (2023): myAbility. Verfügbar unter: <https://www.myability.org/> [abgerufen am 23.11.2023]

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. Mit unserer Initiative Make The World Great, bekennen wir uns seit 2021 dazu, aktive Mitarbeit bei verantwortungsvollen Unternehmen und zivilgesellschaftlichen Organisationen einzubringen und dafür Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen. Im Geschäftsjahr 2022/23 wurden 1.300 der zur Verfügung gestellten 5.000 Personenstunden verwendet.

Um den neuen Anforderungen gemäß CSRD an die Verankerung von Nachhaltigkeit in der Governance nachzukommen, haben wir im Geschäftsjahr 2022/23 das ESG-Gremium zu einem ESG-Gremium (S. 20) erweitert: Dort widmet sich ein – aus unterschiedlichen Hierarchieebenen, Fachbereichen und Standorten, zusammengesetztes – 14-köpfiges Team gegenwärtig und künftig in drei Haupttagenden der Nachhaltigkeit bei BDO:

- ▶ Prüfung, Diskussion und Genehmigung der CSR-Projekte sowie Spendenanträge im Umwelt- und Sozialbereich
- ▶ Impulsgeber und Reflexionsplattform für ESG-Maßnahmen
- ▶ Monitoring bzw. Nachverfolgung der Umsetzung von ESG-Maßnahmen

Initiativen und Vorschläge der Mitarbeiter:innen zu ESG & BDO sind ausdrücklich erwünscht und können entweder über die Ideenbox der BDOthek übermittelt werden bzw. gerne über direkte Kontaktaufnahme mit dem ESG-Gremium erfolgen (esg@bdo.at). Umgesetzt werden die BDO internen Maßnahmen der einzelnen Handlungsfelder von den zuständigen Stabstellen wie u.a. Facility Management, Human Resources, IT, Brand & Visual Services oder Veranstaltungsmanagement etc. sowie in enger und laufender Abstimmung mit zuständigen Projekt- und Arbeitsgruppen.

Projektideen betreffend Social Volunteering werden nach Einreichung über das CSR-Projektantragsformular im ESG-Gremium diskutiert und nach definierten Kriterien geprüft und bewertet. Der zur Anwendung kommende Kriterienkatalog entspricht nicht nur den Anforderungen der europäischen und nationalen Regulatorik zu Nachhaltigkeitsmanagement in Unternehmen, sondern umfasst außerdem Anforderungen, die uns als Organisation wichtig sind

und sowohl unsere Unternehmenswerte als auch unsere Prinzipien widerspiegeln. Im Geschäftsjahr 2022/23 hat das ESG-Gremium vier Sitzungen abgehalten, fünf Umlaufabstimmungen erfolgten per Mail. Außerdem wurden vom ESG-Gremium 21 der 24 eingereichten CSR-Projektanträge genehmigt.

Zeit für Freiwilligenarbeit

Im Geschäftsjahr 2022/23 wurden insgesamt 1.300 Personenstunden für die Mitarbeit an unterschiedlichen CSR-Projekten verwendet. Drei der vielen Initiativen wollen wir hier kurz vorstellen:

BDO After-Work-Cleanup

Um gemeinsam als BDO ein Zeichen gegen die Umweltverschmutzung zu setzen, haben wir alle Mitarbeiter:innen an insgesamt zehn Standorten in Österreich dazu aufgerufen, Mist aus der Umwelt zu sammeln. Mit Handschuhen und Müllsäcken ausgestattet, zogen am 21.9.2023 42 Kolleg:innen in Salzburg, Linz, Dornbirn, Oberwart und Wien los und konnten insgesamt 191,36 kg Unrat aus Parks, Wäldern, Nachbarschaften sowie den Grünflächen neben Straßen sammeln und ordnungsgemäß entsorgen. (Projektumfang: 90 Arbeitsstunden)



Willkommen im BDO Wald

Mit der Baumpatenschaft-Initiative in Kooperation mit der Organisation Pinwald, die sich dem Klima- und Artenschutz verschrieben hat, haben 14 BDO Mitarbeiter:innen im Juli 2023 die Kärntner Waldfläche vergrößert und konnten somit wertvollen Lebensraum für Tiere, Pflanzen und Menschen schaffen. Insgesamt wurden 164 Bäume und Sträucher gepflanzt, die symbolisch für jedes Land stehen, in dem BDO tätig ist. Wir setzen somit gemeinsam ein tatkräftiges, starkes Zeichen für ein nachhaltiges BDO Netzwerk. (Projektumfang: 50 Arbeitsstunden)



Benefizstandbetreuung am Altwiener Christkindlmarkt Freyung in Wien

Von jeweils 10:00–21:00 Uhr waren insgesamt 24 Mitarbeiter:innen in neun Schichten am Benefizstand des Altwiener Christkindlmarkts an der Freyung in Wien für den Angelman Verein Österreich im Einsatz. Mit dem Verkauf von Bio-Kakao, Sekt und Mehlspeisen wurden in Summe EUR 3.115 an Spenden gesammelt, die der Selbsthilfegruppe für Familien mit einem am Angelman-Syndrom erkrankten Kind zugutegekommen ist. (Projektumfang: 100 Arbeitsstunden)



Weitere umgesetzte Projekte:

- ▶ Mentor:innen für benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene (Sindbad)
- ▶ Jobcoaching für ukrainische Frauen
- ▶ Lerncafé – Lernunterstützung für Kinder im Pflichtschulalter (Caritas)
- ▶ Kochen für Obdachlose in der Gruft Wien (Caritas Wien)
- ▶ I€AN Workshops – Finanzberatung für Jugendliche (Zweite Sparkasse)
- ▶ Finanzberatung für langzeitarbeitslose Menschen (Step2Job)

Geldspenden

Neben der zur Verfügung gestellten Arbeitszeit leisten wir außerdem Geldspenden an unterschiedliche Institutionen. Insgesamt liegt das Spendenvolumen im Berichtsjahr bei knapp EUR 80.000. Davon entfällt ein Großteil zum einen auf den Verein Dank Dir! (EUR 10.000) und zum zweiten auf die Spendenaktion zugunsten der Erdbebenopfer in der Türkei, Syrien und dem Libanon (Caritas Österreich, EUR 5.000).

Weitere Geldspenden in der Höhe von EUR 65.500 sowie Sachspenden wurden an folgende Projekte und Organisationen geleistet:

- ▶ We stand with Ukraine
- ▶ Hauptsponsor der Ute Bock Kabarett-Gala „Bock auf Kabarett“
- ▶ Spende an das inklusive Café Außergewöhnlich
- ▶ Buchprojekt Leukämie Früherkennung Salzburg
- ▶ Behindertensportverband Wien
- ▶ Schutz für Kinder – Broschüre für Verkehrserziehung Salzburg
- ▶ Verdoppelung von Privatspenden unserer Mitarbeiter:innen im Rahmen der Rooftop Veranstaltungsreihe im Sommer 2023 an ausgewählte Organisationen

Weitere Tätigkeiten

Peter Pilz, Partner BDO, ist Obmann des Hospizvereins Österreich und unterstützt gemeinsam mit seinem Team den Verein bei sämtlichen steuerlichen Belangen. Zusätzlich zu den im Rahmen der Initiative Teach for Austria laufenden Beratungsleistungen von Christoph Apeltauer, Director BDO, hat sich Barbara Fahringer-Postl, Partnerin BDO, in einer Steuersprechstunde den Fragen der Schüler:innen des Christine Nöstlinger Campus' gestellt.

Außerdem unterstützen BDO Teams noch die folgenden Vereine und Organisationen:

- ▶ BUDDY – Gemeinsam gegen Mobbing
- ▶ Stiftungsprüfung VinziRast
- ▶ Rechnungsprüfung Verein Unser Stephansdom

Wir haben uns vorgenommen, im Geschäftsjahr 2023/24 noch mehr Mitarbeiter:innen für CSR-Projekte zu begeistern und die Ausschöpfung des zur Verfügung gestellten Zeitbudgets zu steigern. Damit dies gelingt, haben wir unsere Information und Kommunikation zu Initiativen insbesondere über unsere BDOthek ausgebaut, indem wir regelmäßig Erfahrungsberichte und spannende Rückblicke mit Bildergalerien bereitstellen. Zudem wurden im Rahmen der Future Days die durchgeführten CSR-Projekte vorgestellt und dazu aufgerufen, aktiv mitzuwirken bzw. die Mitarbeiter:innen dafür zu motivieren und zu sensibilisieren. Um unseren Impact in der Gesellschaft noch weiter zu vergrößern, sind für das nächste Jahr bereits weitere Maßnahmen geplant.

4.9. EMISSIONEN UND RESSOURCENVERBRAUCH



Obwohl BDO als Dienstleistungsunternehmen im Vergleich zu Produktionsunternehmen einen geringeren Energie- und Ressourcenverbrauch aufweist, arbeiten wir kontinuierlich daran, diesen zu senken. Daher monitoren und evaluieren wir unseren Verbrauch in regelmäßigen Abständen. Bereits jetzt interessieren sich unsere Kund:innen und Kreditgeber:innen für unseren Ressourcenverbrauch und Energiemix, die verursachten CO₂-Emissionen sowie vorhandene Zertifizierungen unserer Organisation. Falls BDO keine geeigneten Reduktions- und Anpassungsmaßnahmen bezogen auf Umweltauswirkungen setzen würde, könnten Wettbewerbsnachteile die Folge sein. BDO möchte das Ziel von Netto-Null-Emissionen bis 2025 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. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde das Handlungsfeld „Emissionen und Ressourcenverbrauch“ mit mittlerer Relevanz bewertet.

Energie

Der an unseren BDO Standorten genutzte Strom 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 zum Ziel der Netto-Null-Emissionen bei. Ab 1.1.2024 wird BDO ausschließlich Strom aus erneuerbaren Energiequellen beziehen.

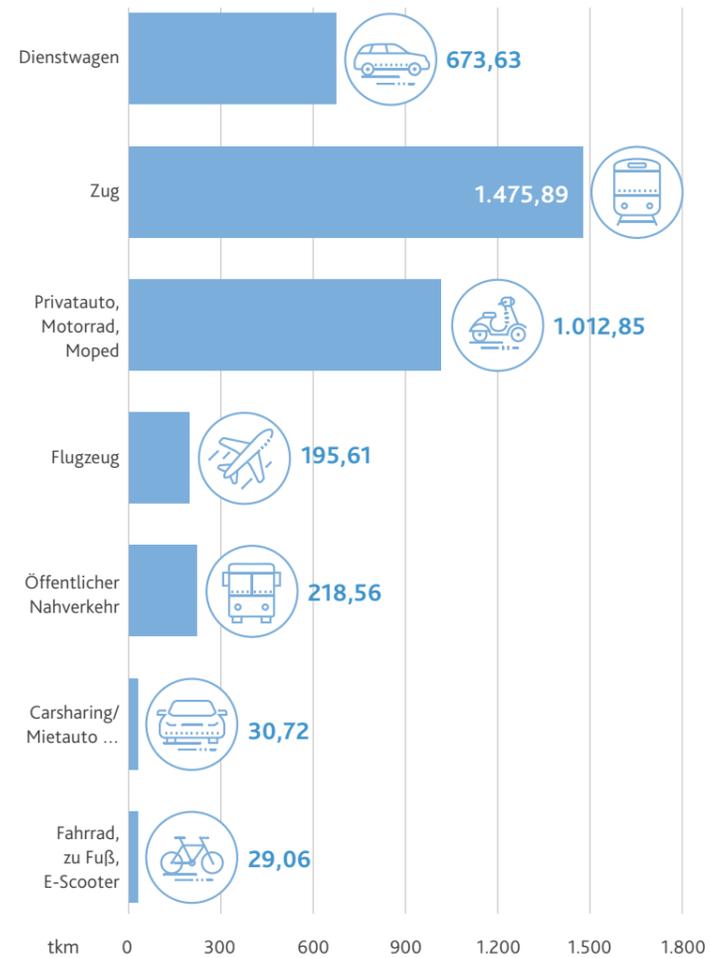
An allen BDO Standorten wurden Maßnahmen zur Energieeinsparung getroffen, abhängig von den gebäudetechnischen Möglichkeiten. Dazu zählen die Reduktion der voreingestellten Raumtemperatur im Winter und deren Erhöhung im Sommer. Zudem wird darauf geachtet, dass in Zeiten, in denen das Büro nicht genutzt wird, wie etwa am Wochenende, Geräte oder Heizkörper auf Standby zu schalten.

Mobilität

Mobilität trägt neben dem Energieverbrauch am meisten zu unserem CO₂-Fußabdruck bei. Daher haben wir für das Geschäftsjahr 2022/23 alle Mitarbeiter:innen zu ihrem Mobilitätsverhalten befragt. 390 Mitarbeiter:innen haben im Zeitraum von 25.10.2023–17.11.2023 an der Befragung zu Dienstreisen und Anreisen zum Arbeitsplatz teilgenommen. Daraus ergibt sich folgendes Mobilitätsstimmungs-bild: Die überwiegende Mehrheit von 58% nutzt anteilig für ihre An- und Abfahrt zum Arbeitsplatz öffentliche Verkehrsmittel, ein geringer Anteil von 3% legt den Arbeitsweg zu Fuß zurück, während 2% ein Fahrrad verwenden. 30% der Teilnehmer:innen bestreiten den Weg zum Arbeitsort zum Teil mit dem privaten Pkw oder Motorrad/Moped, 6% nutzen dafür einen Dienstwagen. Die verbleibenden 1% verwenden andere Verkehrsmittel (z.B. Carsharing, E-Scooter, Taxi etc.), um ins Büro zu gelangen.

DIENSTREISEN VERKEHRSMITTEL

Quelle: Mobilitätsbefragung, 2023



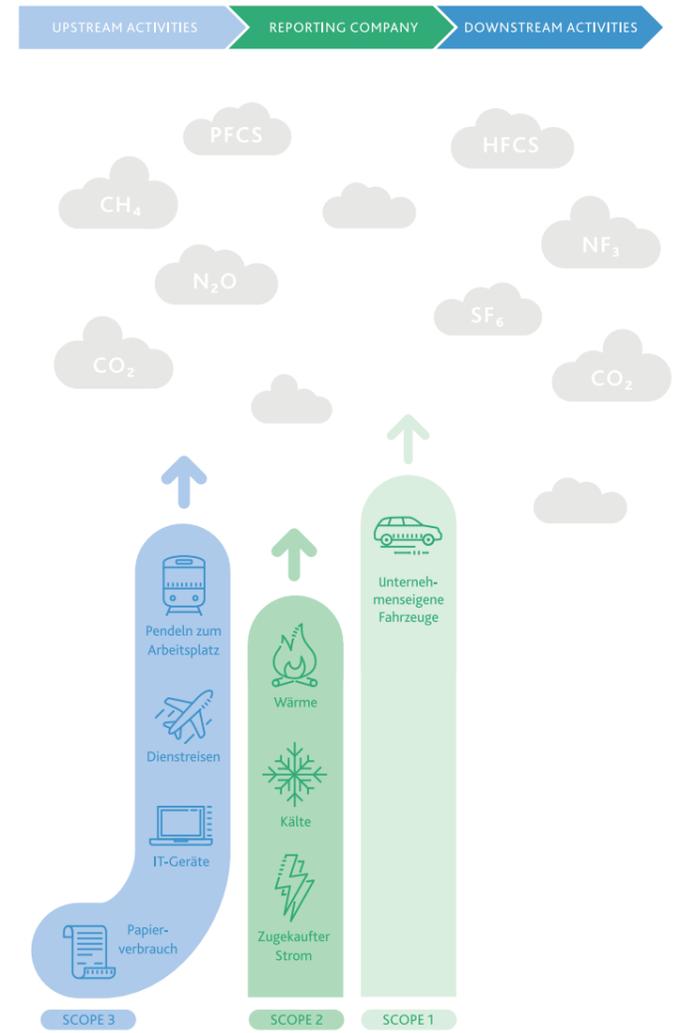
Dienstreisen

Die meisten Kilometer legen unsere Mitarbeiter:innen auf Dienstreisen mit dem Zug, dem Privatauto oder dem Dienstwagen zurück. Insbesondere an den Standorten Wien, Graz und Salzburg wird ein Großteil der Dienstreisen mit dem öffentlichen Nahverkehr zurückgelegt. Unsere Dienstreiserichtlinie erfordert zudem, dass im Sinne der Nachhaltigkeit öffentlichen Verkehrsmittel der Vorrang gegenüber anderen Transportmitteln zu geben ist.

Um die Anreise zum Arbeitsplatz sowie Dienstreisen umweltfreundlicher zu gestalten, haben Mitarbeiter:innen neben dem Jobticket die Option, einen Zuschuss von bis zu 100% zum KlimaTicket zu beantragen. Per 30.9.2023 sind es 221 KlimaTickets und 274 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 Gesamtressourcenverbrauch 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 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 wurde der Location-based-Ansatz verwendet, dies bedeutet, 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. Sie beinhalten zugekauften Strom, Wärme und Kälte. Papier- und Reinigungsmittelverbrauch, Postsendungen, 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, diente die Mobilitätsbefragung.

4.10. NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

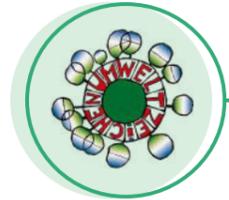


Nicht nur die Senkung unseres Ressourcenverbrauchs, sondern auch die Berücksichtigung sozialer und ökologischer Kriterien im Rahmen des Beschaffungsprozesses ist uns ein Anliegen. Bei der Auswahl unserer Lieferant:innen entscheiden wir bereits jetzt nicht nach dem Prinzip des billigsten Anbieters, sondern achten auf nachhaltige Beschaffungskriterien und schließen nach Möglichkeit langfristige Lieferverträge ab. Zudem versuchen wir das Bestellvolumen bestmöglich zu reduzieren, um so auf einen schonenden Ressourceneinsatz hinzuwirken (z.B. Papier).

Nach einer umfassenden Evaluierung und Gesprächen mit Vertreter:innen der Stabstellen haben wir uns zunächst gegen die Erstellung einer Beschaffungsrichtlinie auf Produktebene entschieden. Wir wollen uns stattdessen auf den Ausbau des Lieferantenmanagements unter Berücksichtigung von ESG-Kriterien fokussieren. Die Umsetzung soll im Laufe der nächsten

beiden Geschäftsjahre erfolgen und somit bis 30.9.2025 abgeschlossen sein.

BDO hat sich im Geschäftsjahr 2021/22 zum Ziel gesetzt, das Veranstaltungsmanagement noch nachhaltiger auszurichten und externe Zertifizierungen zu evaluieren. Demnach haben wir 2022/23 erstmals acht Veranstaltungen am Standort Wien entsprechend der Kriterien des *Österreichischen Umweltzeichens* durchgeführt: Die BDO Veranstaltungen wurden gemäß der Kriterien Richtlinien UZ 62 „Green Meetings und Green Events“¹⁸ ausgerichtet.



Green Meetings beziehen sich auf Veranstaltungen, die den Schwerpunkt auf den Wissenstransfer und fachlichen Austausch legen. Hierzu gehören Kategorien wie wissenschaftliche Konferenzen, Foren, Generalversammlungen und Kongresse, bei denen Fachleute aus verschiedenen Bereichen zusammenkommen, um spezifische Themen zu besprechen.

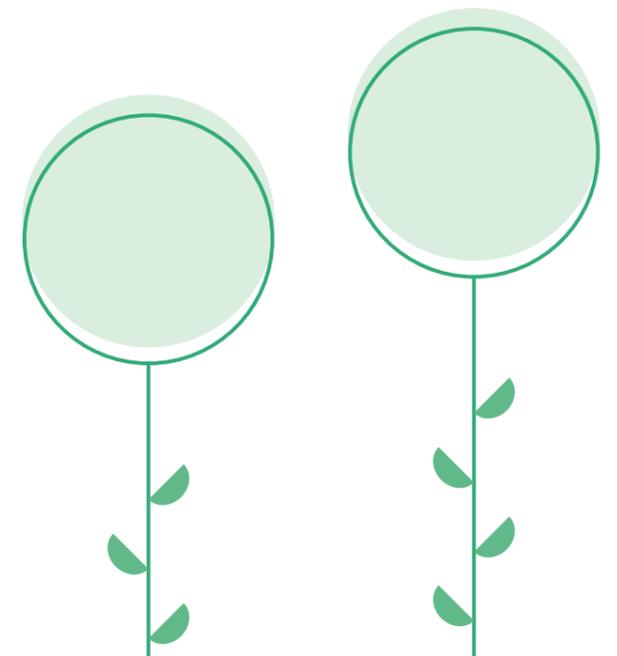


Green Events hingegen sind professionell geplante Veranstaltungen mit einer klaren zeitlichen und räumlichen Begrenzung. Sie finden an bestimmten Veranstaltungsstätten oder genehmigten Flächen statt und werden von befugten Unternehmen organisiert. Ein Green Event muss alle behördlichen Auflagen erfüllen und die geltenden Gesetze in Österreich befolgen.

Veranstaltungen, die gemäß des Österreichischen Umweltzeichens zertifiziert werden, müssen Anforderungen in folgenden Bereichen erfüllen:

MOBILITÄT UND KLIMASCHUTZ	UNTERKUNFT	VERANSTALTUNGSSTÄTTEN
BESCHAFFUNG, MATERIAL, ENERGIE- UND ABFALLMANAGEMENT	AUSSTELLER:INNEN UND MESSESTANDBAUER:INNEN	CATERING UND GASTRONOMIE
KOMMUNIKATION	SOZIALE ASPEKTE	VERANSTALTUNGSTECHNIK

Wir werden künftig daran festhalten, unsere Veranstaltung in Anlehnung an die genannten Kriterien nachhaltig auszurichten und prüfen alternative Zertifizierungen.



5. SUSTAINABILITY: ZIELE UND MASSNAHMEN

Im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse, die im Berichtsjahr 2021/22 unter den internen Stakeholder:innen durchgeführt und im Geschäftsjahr 2022/23 einem Sounding durch externe Stakeholder:innen unterzogen wurde, haben wir für unsere priorisierten Handlungsfelder entsprechende Ziele und Maßnahmen gesetzt.

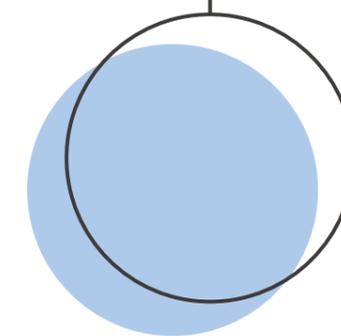
Dieser Ziel- und Maßnahmenkatalog wurde 2022/23 um neue Ambitionen ergänzt. In der Übersicht finden sich das Handlungsfeld, die Ziele, Maßnahmen (abgeschlossen 🌟, laufend 🔄) sowie der jeweils angestrebte Zeithorizont der Zielerreichung.

ESG	HANDLUNGSFELD	ZIELE	MASSNAHMEN	UMSETZUNG	
Governance	Dienstleistungsqualität und Kund:innenbeziehung	Integrierter Lösungsanbieter für Dienstleistungen	Kombination unserer Produkte zu Lösungen über Servicelines, Maximierung des Kund:innennutzens	🔄	
			Weiterentwicklung unseres Leistungsportfolios Sustainability Services mit interdisziplinärem Ansatz	🔄	
			Einholung von Feedback: Befragung der Stakeholder:innen bzw. Kund:innen	🌟	
	Compliance und Antikorruption	Korruptions-Bekämpfung	Bekanntnis zum BDO Verhaltenskodex, regelmäßige Compliance- und Geldwäscheschulungen	🔄	
			Nachhaltigkeitsschulungen für Mitarbeiter:innen und Führungskräfte, mit Mitarbeiter:innen als relevante Stakeholder:innengruppe in Dialog treten, Partizipation beim Strategieprozess zu Sustainability	🔄	
	Strategie und Management	Awareness für „Nachhaltigkeit leben“ schaffen	Etablierung ESG-Gremium, Zuständigkeit für Nachhaltigkeitsagenden im Executive Board	🌟	
			Sukzessive Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung unter Einbindung externer und interner Stakeholder:innen	🔄	
			Steigerung der Mitarbeiter:innen-zufriedenheit	Regelmäßige Mitarbeiter:innenbefragungen (Stimmungsbarometer) etablieren	⇒ 2023/24
	Soziales	Attraktive und faire Arbeitsbedingungen	Reduktion der Mitarbeiter:innen-fluktuation	Strukturiertes Onboarding (Get on Board): Verantwortung der Buddy-Rolle stärken inkl. E-Learning und Neugestaltung der Willkommensveranstaltung	🌟
				Wissensmanagement/Knowledge Sharing forcieren	🔄
Steigerung der Transparenz in der Kommunikation		Identifikation mit BDO Unternehmenskultur steigern, Innovation und Kreativität fördern	🔄		
		Implementierung und Etablierung der österreichweiten Collaboration-Plattform BDOthek, Initiative #letstalkaboutit	🌟		
Faires Einkommen sichern		Evaluierung der Grundgehälter, Mitarbeiter:innenbeteiligung und Benefits im Hinblick auf marktgerechte Anpassung	🔄		
		Klare Gehalts- und Beförderungsprozesse anwenden und transparent kommunizieren	🔄		

ESG	HANDLUNGSFELD	ZIELE	MASSNAHMEN	UMSETZUNG
Soziales	Gesundheit und Arbeitsschutz	Förderung psychischer Gesundheit	Durchführung der Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz (Start: Oktober 2023)	⇒ 2023/24
			Ableitung von Maßnahmen aus der Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz zur Stärkung der mentalen Gesundheit bei BDO	⇒ 2025/26
			Ausweitung des Beratungsangebots, Evaluierung von Kooperationen zum Support für mentale Gesundheit, Partizipation der Beschäftigten bei der Weiterentwicklung der Angebote für psychische Gesundheit	🔄
	Wiedereingliederungsmanagement etablieren	Entwicklung eines betrieblichen Wiedereingliederungsprogramms für Mitarbeiter:innen nach längeren Abwesenheiten (Re-Onboarding)	🔄	
		Erweiterung des arbeitsmedizinischen Angebots	Seit Februar 2023 wird am Standort Linz arbeitsmedizinische Betreuung angeboten.	🌟
	Diversität als Erfolgsfaktor nutzen	„Diversity Strategy“ umsetzen	🔄	
		Diversity-Trainings für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen	⇒ 2025/26	
	Awareness für Gender Equality schaffen	Good Practice und Role Models Identifier	🌟	
		Einheitliches Führungsverständnis zu Gender Equality entwickeln	🔄	
	Etablierung von Kooperationen/Frauennetzwerken	Unternehmensstrategie und HR Services auf Gender Equality ausrichten	🌟	
Gleichstellungsorientierte Führungs- und Unternehmenskultur etablieren		🔄		
Gender Equality in der Unternehmensstruktur	Steigerung des Anteils an Partnerinnen	⇒ 2025 auf 25% ⇒ 2027 auf 33%		
	Steigerung des Anteils an Syndikatspartnerinnen	⇒ 2027 auf 25%		
Diversität und Gleichstellung	Steigerung des Frauenanteils in Lenkungsgremien und im Executive Board	⇒ 2027 mind. ein bis zwei Frauen im Executive Board		
	Generationenmiteinander fördern	Generationenprojekt mit YEP	🌟	
Karriere in Teilzeit fördern	Flächendeckende Ausrollung von neuen Führungszeitmodellen	⇒ 2025/26		
	Aktives Karenzmanagement etablieren	Standardisierte Unterstützung und Begleitung für Karenzmodelle (u.a. Checklisten für strukturierte Gespräche)	⇒ 2023/24	
Väterkarenz und Pappamonat ermöglichen	Familienbild erweitern, Austausch unter (werdenden) Vätern unterstützen, Inanspruchnahme Pappamonat und Anzahl der Väterkarenzen erhöhen	🔄		
	Sensibilisierungsworkshops in Kooperation mit NEBA (Netzwerk Berufliche Assistenz)	🌟		
Inklusion von Menschen mit Behinderung	Netzwerkpartnerschaft mit myAbility	🔄		
	Evaluierung der Gewährleistung von Barrierefreiheit in den Bereichen Bau, Verkehr, Kommunikation und Informations- und Kommunikationstechnologie	⇒ 2023/24		
Gesellschaft und Soziales Engagement	5.000 Personenstunden bezahlter Arbeitszeit für Sozial- und Umweltinitiativen	Anreize für Projektideen schaffen, Initiativen über BDOthek, Kommunikation stärken	🔄	

ESG	HANDLUNGSFELD	ZIELE	MASSNAHMEN	UMSETZUNG
Umwelt	Emissionen und Ressourcenverbrauch	Regelmäßige Evaluierung des Mobilitätsverhaltens der Mitarbeiter:innen	Reduktion der mit Dienstfahrzeugen und PKWs zurückgelegten Kilometer	↻
			Anreize zur Nutzung umweltfreundlicher Fortbewegungsmittel ausbauen (z.B. E-Bikes)	↻
		Energieverbrauch senken	Optimierung der Raumtemperatur	★
			Evaluierung des Einsatzes von stromsparenden Geräten	⇒ 2023/24
		Abfallaufkommen reduzieren	Abfallbilanz pro Standort und Konzept zur Reduzierung des Abfallaufkommens erstellen	★
			Mülltrennkonzert auf sämtliche BDO Standorte ausweiten	⇒ 2023/24
		Umweltfreundliche Energiequellen nutzen	Überprüfung der Stromanbieter, Wechsel zu Ökostromanbieter	★
		Implementierung eines Umweltmanagementsystem	Evaluierung und Prüfung der Anforderungen der Managementsysteme EMAS und ISO 14001	⇒ 2023/24
			Soziale und ökologische Kriterien bei Beschaffungsprozessen strukturiert berücksichtigen	⇒ 2023/24
		Veranstaltungsmanagement nachhaltig ausrichten	Evaluierung einer externen Zertifizierung	★
Acht Veranstaltungen im Berichtsjahr 2022/23 gemäß Österreichischem Umweltzeichen abgehalten Fortsetzung der Durchführung von Veranstaltungen mit externer Zertifizierung	★ ⇒ 2023/24			

6. KENNZAHLEN 2022/23



Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2022/23 (1.10.2022–30.9.2023) und wurde in Übereinstimmung mit den internationalen Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) 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 Angestelltenkategorie, Geschlecht und Alter im Jahresdurchschnitt
(GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten), FTE¹⁹ (in absoluten Zahlen und anteilig)

	2021/22		2022/23	
BDO gesamt	799	100%	906	100%
davon Frauen	517	65%	585	65%
davon Männer	282	35%	321	35%
Mitarbeiter:innen	585	100%	650	100%
davon Frauen	416	71%	462	71%
davon Männer	169	29%	188	29%
Führungskräfte	163	100%	197	100%
davon Frauen	92	56%	110	56%
davon Männer	71	44%	87	44%
Partner:innen	51	100%	59	100%
davon Frauen	9	18%	13	22%
davon Männer	42	82%	46	78%
Mitarbeiter:innen unter 30	293	100%	384	100%
davon Frauen	204	70%	261	68%
davon Männer	89	30%	123	32%
Mitarbeiter:innen 30–50	253	100%	230	100%
davon Frauen	182	72%	170	74%
davon Männer	71	28%	60	26%

¹⁹ FTE = Full Time Equivalent

	2021/22		2022/23	
Mitarbeiter:innen über 50	41	100%	37	100%
davon Frauen	32	78%	31	84%
davon Männer	9	22%	6	16%
Führungskräfte unter 30	5	100%	15	100%
davon Frauen	3	60%	6	40%
davon Männer	2	40%	9	60%
Führungskräfte 30–50	136	100%	161	100%
davon Frauen	72	53%	86	53%
davon Männer	64	47%	75	47%
Führungskräfte über 50	23	100%	23	100%
davon Frauen	18	78%	19	83%
davon Männer	5	22%	4	17%
Partner:innen unter 30	0	-	0	-
davon Frauen	0	-	0	-
davon Männer	0	-	0	-
Partner:innen 30–50	26	100%	33	100%
davon Frauen	5	19%	9	27%
davon Männer	21	81%	24	73%
Partner:innen über 50	25	100%	26	100%
davon Frauen	4	16%	4	15%
davon Männer	21	84%	22	85%

Angestellte nach Geschlecht und Region zum Stichtag
(GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 2-7 Angestellte), Köpfe

	FRAUEN 2021/22	FRAUEN 2022/23	MÄNNER 2021/22	MÄNNER 2022/23	GESAMT 2021/22	GESAMT 2022/23
Österreich						
Angestellte	652	754	342	372	994	1.126
Unbefristete Angestellte	640	740	326	358	966	1.098
Befristete Angestellte	12	14	16	14	28	28
Angestellte mit nicht garantierten Arbeitsstunden	0	0	0	0	0	0
Vollzeit	386	414	260	265	646	679
Teilzeit	266	340	82	107	348	447
Bruck an der Leitha						
Angestellte	14	15	0	0	14	15
Unbefristete Angestellte	14	15	0	0	14	15
Befristete Angestellte	0	0	0	0	0	0

	FRAUEN 2021/22	FRAUEN 2022/23	MÄNNER 2021/22	MÄNNER 2022/23	GESAMT 2021/22	GESAMT 2022/23
Angestellte mit nicht garantierten Arbeitsstunden	0	0	0	0	0	0
Vollzeit	7	7	0	0	7	7
Teilzeit	7	8	0	0	7	8
Dornbirn						
Angestellte	3	3	3	2	6	5
Unbefristete Angestellte	3	3	3	2	6	5
Befristete Angestellte	0	0	0	0	0	0
Angestellte mit nicht garantierten Arbeitsstunden	0	0	0	0	0	0
Vollzeit	0	0	2	2	2	2
Teilzeit	3	3	1	0	4	3
Eisenstadt						
Angestellte	4	8	2	4	6	12
Unbefristete Angestellte	4	8	2	4	6	12
Befristete Angestellte	0	0	0	0	0	0
Angestellte mit nicht garantierten Arbeitsstunden	0	0	0	0	0	0
Vollzeit	2	5	2	4	4	9
Teilzeit	2	3	0	0	2	3
Graz						
Angestellte	93	107	47	51	140	158
Unbefristete Angestellte	93	103	45	49	138	152
Befristete Angestellte	0	4	2	2	2	6
Angestellte mit nicht garantierten Arbeitsstunden	0	0	0	0	0	0
Vollzeit	52	50	30	28	82	78
Teilzeit	41	57	17	23	58	80
Judenburg						
Angestellte	51	53	3	3	54	56
Unbefristete Angestellte	51	53	3	3	54	56
Befristete Angestellte	0	0	0	0	0	0
Angestellte mit nicht garantierten Arbeitsstunden	0	0	0	0	0	0
Vollzeit	35	37	3	3	38	40
Teilzeit	16	16	0	0	16	16
Klagenfurt						
Angestellte	7	9	1	2	8	11
Unbefristete Angestellte	7	9	1	2	8	11

	FRAUEN 2021/22	FRAUEN 2022/23	MÄNNER 2021/22	MÄNNER 2022/23	GESAMT 2021/22	GESAMT 2022/23
Befristete Angestellte	0	0	0	0	0	0
Angestellte mit nicht garantierten Arbeitsstunden	0	0	0	0	0	0
Vollzeit	4	5	1	1	5	6
Teilzeit	3	4	0	1	3	5
Linz						
Angestellte	29	56	21	30	50	86
Unbefristete Angestellte	29	55	20	28	49	83
Befristete Angestellte	0	1	1	2	1	3
Angestellte mit nicht garantierten Arbeitsstunden	0	0	0	0	0	0
Vollzeit	19	30	18	21	37	51
Teilzeit	10	26	3	9	13	35
Oberwart						
Angestellte	33	33	4	2	37	35
Unbefristete Angestellte	33	33	4	2	37	35
Befristete Angestellte	0	0	0	0	0	0
Angestellte mit nicht garantierten Arbeitsstunden	0	0	0	0	0	0
Vollzeit	19	21	4	2	23	23
Teilzeit	14	12	0	0	14	12
Salzburg						
Angestellte	17	22	14	14	31	36
Unbefristete Angestellte	17	22	14	14	31	36
Befristete Angestellte	0	0	0	0	0	0
Angestellte mit nicht garantierten Arbeitsstunden	0	0	0	0	0	0
Vollzeit	10	11	12	12	22	23
Teilzeit	7	11	2	2	9	13
Wien						
Angestellte	401	435	246	263	647	698
Unbefristete Angestellte	389	426	233	253	622	679
Befristete Angestellte	12	9	13	10	25	19
Angestellte mit nicht garantierten Arbeitsstunden	0	0	0	0	0	0
Vollzeit	238	241	187	191	425	432
Teilzeit	163	194	59	72	222	266
Wolfsberg						
Angestellte	0	13	1	1	1	14

	FRAUEN 2021/22	FRAUEN 2022/23	MÄNNER 2021/22	MÄNNER 2022/23	GESAMT 2021/22	GESAMT 2022/23
Unbefristete Angestellte	0	13	1	1	1	14
Befristete Angestellte	0	0	0	0	0	0
Angestellte mit nicht garantierten Arbeitsstunden	0	0	0	0	0	0
Vollzeit	0	7	1	1	1	8
Teilzeit	0	6	0	0	0	6

Beschäftigungsausmaß nach Angestelltenkategorie und Geschlecht zum Stichtag

	VOLLZEIT			TEILZEIT		
	2021/22	2022/23	VERÄNDERUNG IN %	2021/22	2022/23	VERÄNDERUNG IN %
BDO gesamt	646	679	5	348	447	28
davon Frauen	386	414	7	266	340	28
davon Männer	260	265	2	82	107	30
Mitarbeiter:innen	459	460	0	288	376	31
davon Frauen	312	327	5	213	278	31
davon Männer	147	133	-10	75	98	31
Führungskräfte	138	164	19	57	65	14
davon Frauen	67	78	16	51	57	12
davon Männer	71	86	21	6	8	33
Partner:innen	49	55	12	3	6	100
davon Frauen	7	9	29	2	5	150
davon Männer	42	46	10	1	1	0
Praktikant:innen²⁰	28 ²¹	28	0			

Neueintritte und Angestelltenfluktuation nach Kategorie, Geschlecht und Alter im Jahresdurchschnitt (GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation); inkl. befristete Dienstverträge (Praktikant:innen)

	NEUEINTRITTE		AUSTRITTE	
	2021/22	2022/23	2021/22	2022/23
BDO gesamt	365	368	218	288
davon Praktikant:innen	95	93	45	57
davon Frauen	222	240	135	172
davon Männer	143	128	83	116
Mitarbeiter:innen	343	352	204	266
davon Frauen	208	230	128	156
davon Männer	135	122	76	110

²⁰ Ausschließlich Praktikant:innen unterliegen befristeten Beschäftigungsverträgen.
²¹ Bereinigung 2021/22 auf Basis des Stichtags (statt Ganzjahrsbetrachtung).

	NEUEINTRITTE		AUSTRITTE	
	2021/22	2022/23	2021/22	2022/23
Unter 30	266	281	140	191
30–50	73	65	57	66
Über 50	4	6	7	9
Führungskräfte	20	15	13	21
davon Frauen	14	9	6	16
davon Männer	6	6	7	5
Unter 30	2	2	0	0
30–50	17	13	12	18
Über 50	1	0	1	3
Partner:innen	2	1	1	1
davon Frauen	0	1	1	0
davon Männer	2	0	0	1
Unter 30	0	0	0	0
30–50	2	1	1	0
Über 50	0	0	0	1
Neueinstellungsrate	39,4%	34,5%	-	-

Fluktuationsrate

	2021/22	2022/23
BDO gesamt	23,5%	27,0%
Frauen	22,0%	24,4%
Männer	26,4%	32,0%

nach Standorten	2021/22	2022/23
Bruck an der Leitha	22,6%	20,4%
Dornbirn	52,4%	32,2%
Eisenstadt	n/a	n/a
Graz	22,7%	23,0%
Judenburg	8,0%	11,2%
Klagenfurt	33,6%	22,9%
Linz	27,8%	29,8%
Oberwart	21,1%	28,7%
Salzburg	23,9%	9,1%
Wien	24,7%	30,4%
Wolfsberg	n/a	15,9%

Inklusion und Diversität, Anzahl der gesprochenen Sprachen und Nationalitäten zum Stichtag

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

	2021/22	2022/23
Anzahl an Personen, die einer schutzbedürftigen Gruppe angehören ²²	5	6 ²³
davon Frauen	n/a	n/a
davon Männer	n/a	n/a
davon Mitarbeiter:innen	3	4
davon Führungskräfte	2	2
davon Partner:innen	0	0
Nationalitäten	26	28
Sprachen	38	28 ²⁴

Aus- und Weiterbildungen nach Geschlecht und Kategorie im Jahresdurchschnitt

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

	2021/22		2022/23	
	GESAMT	STUNDEN PRO KOPF	GESAMT	STUNDEN PRO KOPF
Aus- und Weiterbildungsstunden	28.225,6	29,5	17.639,7	16,5
Frauen	17.462,7	28,7	10.808,1	15,4
Männer	10.762,9	30,9	6.831,6	18,9
Mitarbeiter:innen	19.887,9	29,1	11.015,08	14,0
Führungskräfte	6.433,5	30,6	5.069,3	23,3
Partner:innen	1.904,2	30,7	1.555,36	25,9

Angaben zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zum Stichtag

(GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen)

	2021/22	2022/23
Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	0
Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen	0	0
Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen	2	3
Stundenanzahl ²⁵	-	-

²² Personenkreis der begünstigt behinderten Arbeitnehmer:innen

²³ Da die Zuordnung nach Geschlecht in einer Dimension weniger als drei Personen umfasst, sehen wir von einer differenzierten Offenlegung ab.

²⁴ Änderungen der Zählweise im Vergleich zum Vorjahr: Für das Geschäftsjahr 2022/23 wurden die zum Stichtag 30.9.2023 gesprochenen Sprachen angegeben.

²⁵ Keine Angaben zu gearbeiteten Stunden für 2021/22 und 2022/23.

Angaben nach Krankenstandstagen nach Kategorie im Jahresdurchschnitt

	2021/2022	2022/23
Krankenstandstage (Tage pro FTE)	7,2	7,9
Mitarbeiter:innen	8,1	8,4
Führungskräfte	6,5	7,4
Partner:innen	4,4	6,5

Angaben zur Elternzeit nach Geschlecht zum Stichtag
(GRI 401-3 Elternzeit)

	2021/22	2022/23
Angestellte, die Elternzeit ²⁶ in Anspruch nahmen	69	61
davon Frauen	60	58
davon Männer	9	3
Rückkehrende aus Elternzeit	38 ²⁷	33
davon Frauen	n/a	31
davon Männer	n/a	2
Rückkehrende aus Elternzeit länger als 12 Monat im Unternehmen beschäftigt	n/a	22
davon Frauen	n/a	20
davon Männer	n/a	2
Rückkehrrate ²⁸	91,3%	83,6%
Verbleibrate	n/a	57,9%

Weitere Karenzmodelle nach Geschlecht zum Stichtag

	2021/22	2022/23
Angestellte, die weitere Karenzmodelle in Anspruch nahmen, gesamt	26	43
Bildungskarenz	22	35
davon Frauen	15	25
davon Männer	7	10
Unbezahlter Urlaub	3	8
davon Frauen	2	3
davon Männer	1	5
Hospizkarenz	1	0
davon Frauen	1	0
davon Männer	0	0

²⁶ Elternzeit umfasst gesetzliche- und freiwillige Karenz sowie Papamonat.²⁷ Adaption nach Systembereinigung.²⁸ Rückkehrrate 2021/22: 6 Angestellte sind mit Ende der Karenz oder kurze Zeit später ausgeschieden.

Büroflächen

STANDORTE	FLÄCHE IN M ²
Bruck an der Leitha	214
Dornbirn	111
Eisenstadt	642
Graz	3.100
Judenburg	1.208
Klagenfurt	101
Linz	2.540
Oberwart	1.049
Salzburg	532
Wien	10.325
Wolfsberg	260

Wirtschaftliche Leistung

	2021/22 (IN TEUR)	2022/23 (IN TEUR)
Umsatz	113.465	134.347
Wertschöpfung	95.670	114.007
davon Betriebskosten	21.292	24.016
davon an Mitarbeiter:innen und Vorleistende (inkl. Personalabgaben)	69.849	84.487
an den Staat (Steuern, Abgaben, exkl. Personalabgaben)	4.198	4.836
an Kreditgeber (Zinsaufwand)	222	565
an wohltätige Organisationen	110	102

Kapital

	2021/22	2022/23
Eigenkapital in TEUR	10.795	11.925
Fremdkapital in TEUR	56.991	65.099

Materialeffizienz

Papierverbrauch (GRI 301-1)

	2021/22	2022/23
in kg	23.444,4	31.430,5
pro Kopf in kg	22,4	27,9

Ressourcenverbrauch (GRI 301)

	2021/22	2022/23
Gesamt in kg	53.707	73.680
davon erneuerbar in kg	15.239	23.148

Energieverbrauch

Stromverbrauch (GRI 302-1)

	2021/22	2022/23
in kWh	595.871	618.022

Heiz-/Kühlenergieverbrauch (GRI 302-1)

	HEIZENERGIEVERBRAUCH		KÜHLENERGIEVERBRAUCH	
	2021/22	2022/23	2021/22	2022/23
in kWh	2.128.170	1.612.371,2	893.283	888.431

Treibhausgasemissionen (GRI 305)

	2021/22 t CO ₂ -eq	2022/23 t CO ₂ -eq
THG-Emissionen Scope 1	91,5	185,7
THG-Emissionen Scope 2	855,9	1.039,7
THG-Emissionen Scope 3	1.680,4	2.361,4
Gesamt THG-Emissionen	2.627,8	3.586,8

Abfall (GRI 306)

	2022/23 IN KG
Restmüll	62.098,9
Altpapier	44.810,4
Kunststoff	994,9
Karton	2.929,5
Altglas	8.508,7
Biomüll	9.776,0

7. GRI-INDEX 2022/23

Die BDO Austria GmbH hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 1.10.2022–30.9.2023 berichtet. Der GRI-Inhaltsindex umfasst allgemeine Angaben sowie weiterführende Informationen zu den identifizierten, wesentlichen Handlungsfeldern, die den einzelnen GRI-Themen zugeordnet wurden.

Anwendungserklärung	Die BDO Austria Holding Wirtschaftsprüfungs GmbH hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 1.10.2022–30.9.2023 berichtet.
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021
Anwendbare GRI – Branchenstandard(s)	Nicht anwendbar

GRI-STANDARD	INDIKATOR	ORT	ANMERKUNG
Über die Organisation			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	S. 6f	
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 64	
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle		a. 1.10.2021–30.9.2022, jährlich
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		Sofern Kennzahlen des vorherigen Geschäftsjahrs geändert wurden, wurde dies bei der entsprechenden Kennzahl vermerkt.
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-5 Externe Prüfung		Nicht anwendbar. Es wurden keine externe Prüfungen durchgeführt.
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 6f	
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-7 Angestellte	S. 50ff	
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-8 Mitarbeiter:innen die keine Angestellten sind	S. 50ff	
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung		☞ Transparenzbericht
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans		☞ Transparenzbericht
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans		a. ☞ Transparenzbericht b. Nicht zutreffend
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 19f, S. 31ff	
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 19f	
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen		a. Der Nachhaltigkeitsbericht von BDO wird von den Syndikatpartner:innen geprüft und genehmigt. b. Nicht zutreffend

GRI-STANDARD	INDIKATOR	ORT	ANMERKUNG
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-15 Interessenskonflikte		a. ➔ Transparenzbericht b. Werden aufgrund der Verschwiegenheitspflicht betreffend Kund:innenanträge nicht offengelegt.
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	S. 30	BDO Hinweisgebersystem, verfügbar unter: https://www.bdo.at/de-at/uber-bdo/gute-grunde-fur-bdo/bdo-hinweisgebersystem
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 6, S. 19f, S. 31ff	
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans		Nicht anwendbar, da nicht zutreffend.
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-19 Vergütungspolitik		➔ Transparenzbericht
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung		➔ Transparenzbericht
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		a. Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der höchstbezahlten Person in der Organisation und dem Median der Jahresgesamtvergütung aller Angestellten (ohne die höchstbezahlte Person) beläuft sich auf 5:1. ²⁹ b. Eine Offenlegung ist für das Geschäftsjahr 2024/25 geplant.
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 5, S. 31ff	➔ Verhaltenskodex
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen		➔ Transparenzbericht ➔ Verhaltenskodex
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen		➔ Transparenzbericht ➔ Verhaltenskodex
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen		BDO Hinweisgeber:innensystem, verfügbar unter: https://www.bdo.at/de-at/uber-bdo/gute-grunde-fur-bdo/bdo-hinweisgebersystem
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen		BDO Hinweisgeber:innensystem, verfügbar unter: https://www.bdo.at/de-at/uber-bdo/gute-grunde-fur-bdo/bdo-hinweisgebersystem
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen		a./b./c.: Keine
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen	S. 10f	

GRI-STANDARD	INDIKATOR	ORT	ANMERKUNG
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 10f, S. 24ff, S. 27f	
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-30 Tarifverträge		100% der Mitarbeiter:innen unterliegen kollektivvertraglichen Vereinbarungen.
Dienstleistungsqualität und Kund:innenbeziehungen			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 27f	
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. 418-1 a: Gesamtzahl der erhaltenen begründeten Beschwerden i. Keine (0) ii. Keine (0) 418-1 b: Gesamtzahl der ermittelten Fälle von Datendiebstahl und Datenverlusten: neun (9) Es besteht kein Zusammenhang mit Ereignissen der Vorjahre.
Compliance und Antikorruption			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 29	
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden		➔ Transparenzbericht
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		Keine.
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.
Strategie und Management			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 31ff	
Attraktive und faire Arbeitsbedingungen			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 34f	
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 53f	
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden		Alle betrieblichen Leistungen stehen vollzeitbeschäftigten als auch teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter:innen aliquot zu. Befristete Mitarbeiter:innen (Praktikant:innen) erhalten betriebliche Leistungen teilweise.

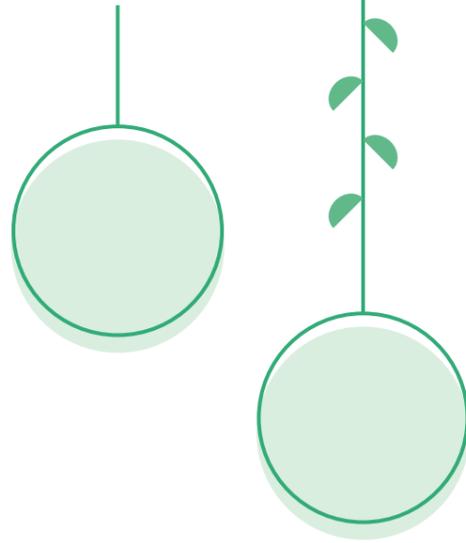
GRI-STANDARD	INDIKATOR	ORT	ANMERKUNG
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-3 Elternzeit	S. 56	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 55	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten.		100% der Mitarbeiter:innen erhalten eine Leistungsbeurteilung. Für die Leistungsbeurteilung wird das jährliche Mitarbeiter:innengespräch herangezogen.
Gesundheit und Arbeitsschutz			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 36f	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 36f	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S. 37	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		Aktuell gibt es keine strukturierte Beteiligung der Mitarbeiter:innen.
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		Schulungen von Sicherheitsvertrauenspersonen, Erste-Hilfe-Kurse
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 36f	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 55	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	S. 36f, S. 56	Zur Vorbeugung arbeitsbedingter Erkrankungen werden beispielsweise Zuzahlungen für Bildschirmarbeitsplatzbrillen geleistet.
Diversität und Inklusion			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 38f	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 49f, S. 55	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und der Vergütung von Männern	S. 39	
Gesellschaft und soziales Engagement			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen		
Emissionen und Ressourcenverbrauch			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 42f	
GRI 301: Materialien 2016	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 43, S. 58	
GRI 301: Materialien 2016	301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe		Nicht zutreffend aufgrund der Geschäftstätigkeit.
GRI 301: Materialien 2016	301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien		Nicht zutreffend aufgrund der Geschäftstätigkeit.

GRI-STANDARD	INDIKATOR	ORT	ANMERKUNG
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 43, S. 58	Rechenprogramm: ESG Cockpit
GRI 305: Emissionen 2016	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 43, S. 58	Für die Standorte Klagenfurt und Eisenstadt konnten keine Scope 2 THG-Emissionen ermittelt werden. Für manche Standorte waren noch keine Daten für das Jahr 2023 verfügbar, daher basieren die Kennzahlen zum Teil auf den Verbrauchsmengen des Jahres 2022. Rechenprogramm: ESG Cockpit
GRI 305: Emissionen 2016	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 43, S. 58	Für die Standorte Klagenfurt und Eisenstadt konnten keine Scope 3 THG-Emissionen ermittelt werden. Für manche Standorte waren noch keine Daten für das Jahr 2023 verfügbar, daher basieren die Kennzahlen zum Teil auf den Verbrauchsmengen des Jahres 2022. Rechenprogramm: ESG Cockpit
Nachhaltige Beschaffung			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 44f	

8. ÜBER DIESEN BERICHT

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht legt das Nachhaltigkeitsverständnis der BDO Austria Gruppe offen und wurde für das Geschäftsjahr 2022/23 (1.10.2022–30.9.2023) in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erstellt. Der Bericht berücksichtigt sämtliche österreichische Gesellschaften mit Sitz im Burgenland, in Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, der Steiermark, Vorarlberg und Wien.

Die berücksichtigten Entitäten stimmen mit jenen des Konsolidierungskreises des Konzernabschlusses überein. Die BDO Austria Gruppe unterliegt im Geschäftsjahr 2022/23 nicht den Anforderungen zur Offenlegung einer nichtfinanziellen Erklärung gemäß Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG). Eine externe Prüfung des Berichts ist nicht erfolgt. Der Bericht wurde im April 2024 veröffentlicht.



BDO Austria GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und
Steuerberatungsgesellschaft

BDO Oberösterreich GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und
Steuerberatungsgesellschaft

BDO Burgenland GmbH
Steuerberatungsgesellschaft

BDO Wien GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und
Steuerberatungsgesellschaft

BDO Steiermark GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und
Steuerberatungsgesellschaft

BDO Muratal GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und
Steuerberatungsgesellschaft

**BDO Financial Advisory Services
GmbH** Wirtschaftsprüfungs- und
Steuerberatungsgesellschaft

BDO Assurance GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und
Steuerberatungsgesellschaft

BDO Salzburg GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und
Steuerberatungsgesellschaft

BDO Wolfsberg GmbH
Steuerberatungsgesellschaft

BDO Niederösterreich GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und
Steuerberatungsgesellschaft

BDO Consulting GmbH

BDO Kärnten GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und
Steuerberatungsgesellschaft

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

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

esg@bdo.at
bdo.at

DIE AUTORINNEN

AUTORINNEN

Madeleine Balla (Foto oben)
Christina Wieser (Foto unten)

MIT BEITRÄGEN VON

Bernhard Bergthaler
Stefanie Brantner
Maximilian Forstner
Carina Fuchs
Anna Funder
Reinhard Hübelbauer
Ines Jandl
Hannah Leitner
Nathalie Panzenböck
Sandra Schürz
Alina Stani

LAYOUT

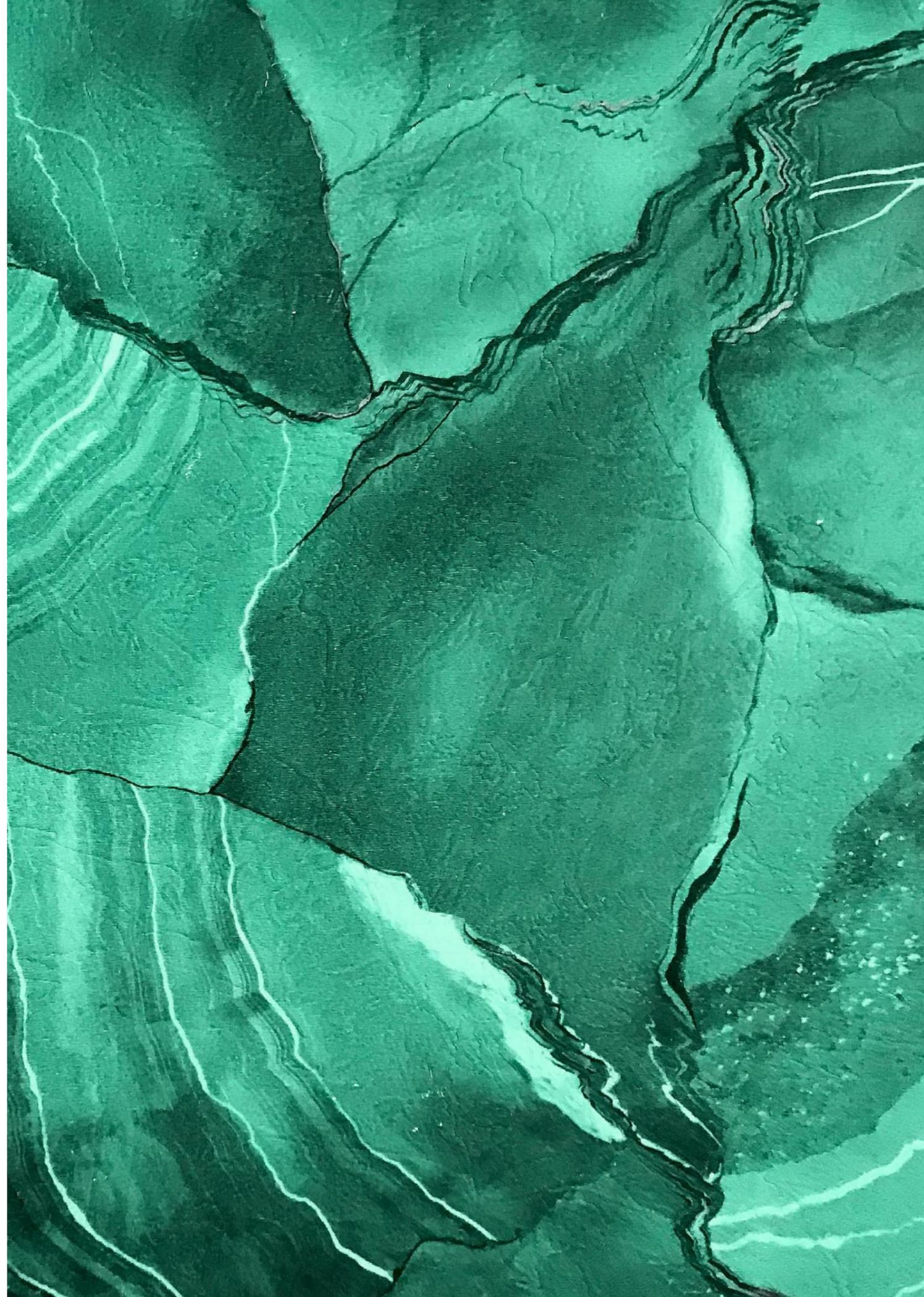
Sonja Köller

LEKTORAT

Tamara Wachsmann



WE SEARCH
FOR GREATNESS.



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 2023. Alle Rechte vorbehalten.