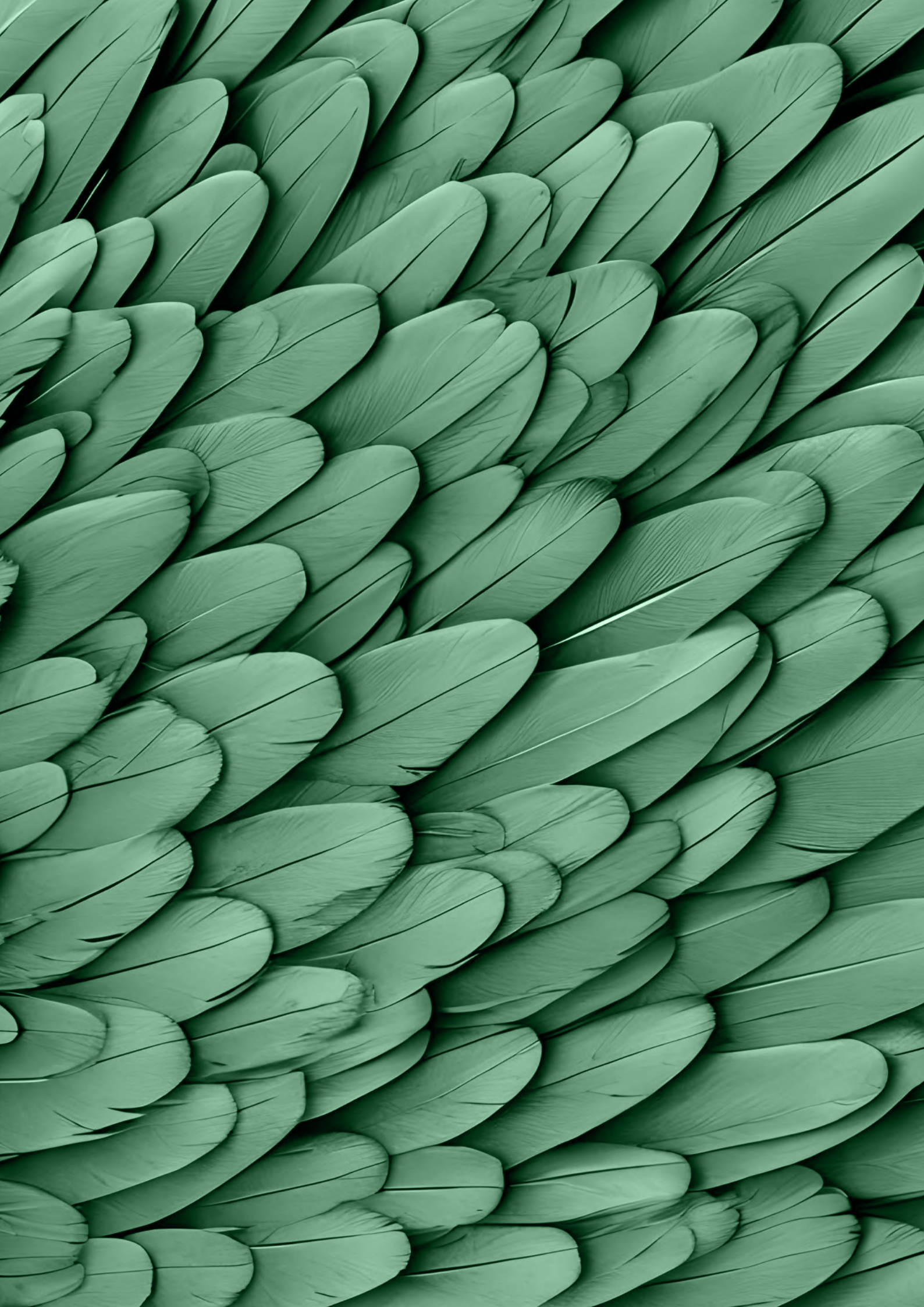




2023/24

WHAT WE DO FOR SUSTAINABILITY

Nachhaltigkeitsbericht BDO Austria Gruppe



INHALTS- VERZEICHNIS

1. VORWORT	05
2. ÜBER UNS	06
2.1. ALLGEMEINE ANGABEN	06
Grundlagen für die Erstellung	08
2.2. GOVERNANCE	10
Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	10
Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die	
Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	11
Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen in Anreizsysteme	14
Erklärung zur Sorgfaltspflicht	14
Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	15
2.3. STRATEGIE	16
Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	16
Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen	23
BDO Handlungsfelder in Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen,	
Risiken und Chancen	28
2.4. MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN	30
3. UMWELTINFORMATIONEN	37
3.1. ESRS E1 KLIMAWANDEL	37
Übergangsplan für den Klimaschutz	38
Konzepte in Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	39
Maßnahmen und Mittel in Zusammenhang mit den Klimakonzepten	40
Ziele in Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	41
Kennzahlen	41
Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen	
klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	46
Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und	
Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	47
Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel	
mit Strategie und Geschäftsmodell (Resilienzanalyse)	47
3.2. ESRS E5 RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT	48
Konzepte in Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	48
Maßnahmen und Mittel in Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	49
Ziele in Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	49
Kennzahlen	50

4. SOZIALE INFORMATIONEN	54
4.1. ESRS S1 ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS	54
Konzepte in Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	57
Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertreter:innen in Bezug auf Auswirkungen	60
Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	61
Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen in Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	62
Ziele in Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	68
Kennzahlen	70
4.2. ESRS S4 VERBRAUCHER:INNEN UND ENDNUTZER:INNEN	82
Verfahren zur Einbeziehung von Verbraucher:innen und Endnutzer:innen in Bezug auf Auswirkungen	84
Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher:innen und Endnutzer:innen Bedenken äußern können	84
Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher:innen und Endnutzer:innen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	84
Ziele in Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	85
5. GOVERNANCE-INFORMATIONEN	87
5.1. ESRS G1 UNTERNEHMENSFÜHRUNG	87
Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	88
Management der Beziehungen zu Lieferant:innen	91
Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	92
Fälle von Korruption oder Bestechung	92
Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	92
Zahlungspraktiken	92
6. UNTERNEHMENSINITIATIVE: MAKE THE WORLD GREAT	93
Mitarbeit in CSR-Projekten	94
Spenden und weitere Initiativen	96
7. ÜBER DIESEN BERICHT	98
8. IMPRESSUM	99

1. VORWORT

LIEBE LESER:INNEN,

wir freuen uns sehr, Ihnen den Nachhaltigkeitsbericht der BDO Austria Gruppe für das Geschäftsjahr 2023/24 vorzulegen. Mit diesem Bericht bekennen wir uns zu unserer Verantwortung in Bezug auf ökologische und soziale Nachhaltigkeit und bereiten uns proaktiv auf die Berichtspflicht gem. Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) vor. Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht orientieren wir uns erstmalig am Rahmenwerk des Set 1 der European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Es ist uns ein zentrales Anliegen, sowohl in unseren vielfältigen Rollen als Prüfungs- und Beratungsunternehmen als auch in unserer Funktion als Arbeitgeber mit knapp 1.200 Beschäftigten Verantwortung für nachhaltiges Handeln zu übernehmen. Auf internationaler Ebene hat sich das BDO Netzwerk im Rahmen der Science Based Targets initiative (SBTi) dazu verpflichtet, bis spätestens 2050 Net Zero Treibhausgasemissionen zu erreichen. In Österreich sind wir bestrebt, dieses Ziel frühzeitig zu erreichen, sofern dies mit extern geprüften und regionalen Projekten zur CO₂-Kompensation möglich ist.

Dieses Engagement stellt für uns nicht nur eine regulatorische Anforderung dar, sondern die einzig konsequente Antwort auf die aktuellen Herausforderungen

unserer Zeit: Die Begrenzung der globalen Erderwärmung auf maximal 1,5°C über dem vorindustriellen Niveau – wie im Pariser Klimaabkommen gefordert – ist unerlässlich, um die schwerwiegenden Folgen des Klimawandels zu mildern und künftigen Generationen eine lebenswerte Umwelt zu hinterlassen. Für das Geschäftsjahr 2024/25 haben demnach die Entwicklung eines wissenschaftlich fundierten Emissionsreduktionsziels sowie die Erarbeitung eines wirksamen Dekarbonisierungspfads oberste Priorität. Eine fundierte Treibhausgasbilanz basierend auf qualitativ hochwertigem Datenmaterial bildet den unverzichtbaren Grundstein, mit dem wir unsere Fortschritte messbar machen und transparent darstellen.

Im Berichtsjahr 2023/24 haben wir ein besonderes Augenmerk auf die Verankerung einer starken nachhaltigkeitsbezogenen Governance sowie die Durchdringung unserer Organisation mit Nachhaltigkeitsbewusstsein gelegt: Unser ESG-Gremium befasst sich in interdisziplinärer Zusammensetzung quartalsweise mit der Performance-Messung unserer laufenden Initiativen, der nächsten Zielsetzungen sowie mit der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung selbst. Nach wie vor ist das ESG-Gremium zentraler Dreh-

und Angelpunkt unserer CSR-Projekte. Auch in diesem Jahr standen unseren Mitarbeiter:innen rund 5.000 Stunden bezahlter Arbeitszeit für ihren Einsatz in sozialen und ökologischen Freiwilligenprojekten zur Verfügung.

Nachhaltigkeit bildet einen zentralen Baustein unserer Unternehmensstrategie 2025-2030. Dabei ist uns bewusst, dass wir den Weg zur nachhaltigen Governance nur gemeinsam gehen können. Mit unseren Initiativen möchten wir einen wirksamen Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels leisten und 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.

Marcus Bartl
Peter Bartos
Sanela Terko
Christina Wieser

2. ÜBER UNS

Sustainability ist zentraler Bestandteil unseres Wertekanons und gehört zu den wesentlichen BDO Handlungsprinzipien: Unser Engagement in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance, das wir laufend weiterentwickeln, ist tragender Eckpfeiler unserer Unternehmensstrategie 2025-2030 „Zukunft in bewegten Zeiten“. Als eines der größten Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen in Österreich gehen wir mit gutem Beispiel voran und legen unsere Nachhaltigkeitsinformationen für das Berichtsjahr 2023/24 freiwillig offen. Dabei orientieren wir uns erstmalig am Rahmenwerk des Set 1 der ESRS.

2.1. ALLGEMEINE ANGABEN

ESRS 2 BP-1 Allgemeine Grundlagen für die Erstellung

Künftig ist die BDO Austria Holding Wirtschaftsprüfung GmbH als Muttergesellschaft einer großen Unternehmensgruppe von den Berichtsvorschriften der CSRD umfasst. Die Erstellung des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts für das Geschäftsjahr 2023/24 (1.10.2023-30.9.2024) erfolgt freiwillig, orientiert sich am Set 1 der ESRS und umfasst sämtliche vollkonsolidierte Gesellschaften der BDO Austria Gruppe (*fortan kurz: BDO*). Eine freiwillige, externe inhaltliche Prüfung ist nicht erfolgt. Der Konsolidierungskreis entspricht jenem des Konzernabschlusses und umfasst sechs vollkonsolidierte Tochterunternehmen¹ (vgl. Anhang zum Konzernabschluss 2023/24 der BDO Austria Holding Wirtschaftsprüfung GmbH).

Die BDO Austria Holding Wirtschaftsprüfung GmbH ist im Firmenbuch beim Handelsgericht Wien unter der Firmenbuchnummer 281332z eingetragen, ihr Hauptsitz befindet sich in Wien. Ihr primär adressierter Markt mit dem Schwerpunkt Österreich liegt im DACH-Raum und den CEE-Ländern. Unsere Haupttätigkeitsfelder umfassen Wirtschaftsprüfung sowie Steuer- und Unternehmensberatung.



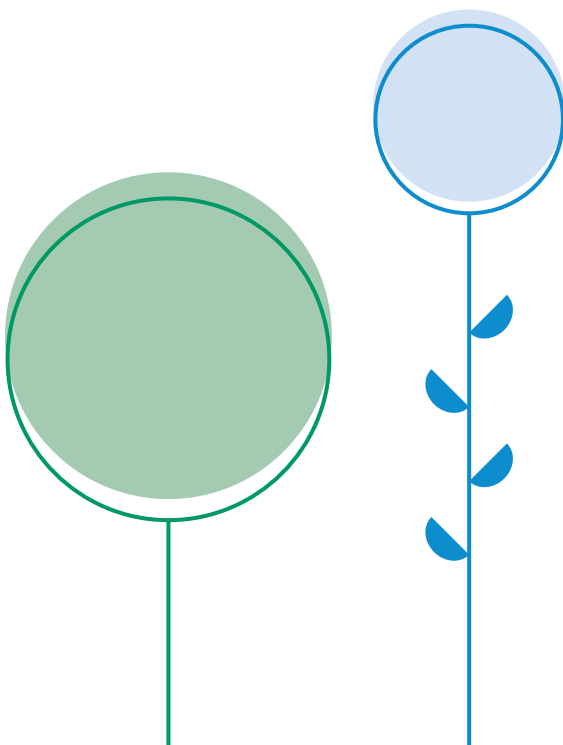
Flankierend zu den Informationen im vorliegenden Bericht verweisen wir auf unseren jährlich erscheinenden **Transparenzbericht²**, der vertieft auf unsere etablierten Richtlinien und Verfahren zur Qualitätssicherung sowie zur Auftragsannahme und -abwicklung als auch zu Monitoring- und Verbesserungsprozessen eingeht.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung gem. CSRD sieht für berichtspflichtige Gesellschaften die Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse vor, im Zuge derer wesentliche potenzielle und tatsächliche negative und positive Auswirkungen, Risiken und Chancen der eigenen Geschäftsaktivitäten sowie der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette zu identifizieren sind. In diesem Bericht berücksichtigen wir die vorgelagerte Wertschöpfungskette gem. den Vorgaben des Treibhausgasprotokolls in der Erfassung der Scope 3 Treibhausgasemissionen. Dabei fließen insb. energie- und brennstoffbezogene Emissionen, Dienstreisen sowie die An- und Abreisen unserer Mitarbeiter:innen in die Bilanzierung ein. Eine Ausweitung der Scope 3 Bilanzierung sowie die Durchführung einer Signifikanzbewertung gem. den Kriterien des Treibhausgasprotokolls und unter Berücksichtigung sämtlicher Scope 3 Kategorien ist für das Geschäftsjahr 2024/25 vorgesehen. Zur Vorbereitung auf eine CSRD-konforme Nachhaltigkeitsberichterstattung haben wir uns zum Ziel gesetzt, unseren Prozess zur Identifikation und Aufbereitung der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte weiter zu optimieren. Bei der Erstellung des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts machen wir nicht von der Möglichkeit Gebrauch, bestimmte Informationen auszulassen, die sich auf geistiges Eigentum, Know-how oder die Ergebnisse von Innovationen beziehen.

ESRS 2 BP-2 Angaben in Zusammenhang mit konkreten Umständen

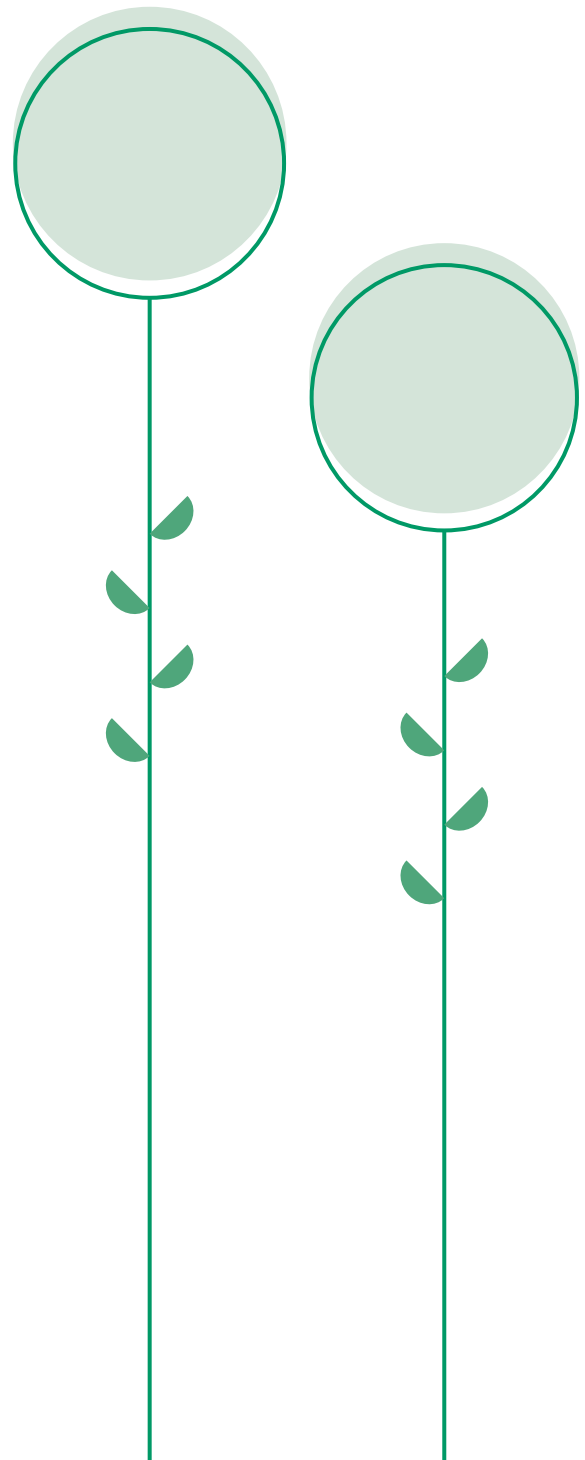
Der Berichtszeitraum des Nachhaltigkeitsberichts entspricht jenem des Konzernabschlusses von 1.10.2023-30.9.2024 (Geschäftsjahr 2023/24). Die Zeithorizonte für die Berichterstattung richten sich nach den Vorgaben des Set 1 der ESRS, demnach umfasst der kurzfristige Zeithorizont ein Jahr, mittelfristige Zeithorizonte beziehen sich vom Ende des kurzfristigen Berichtszeitraums auf bis zu fünf Jahre, während der langfristige Zeithorizont bis zu zehn Jahre umfasst.

- ▶ **Energieverbrauch:** Die Unsicherheiten bei der Erfassung des Energieverbrauchs, einschließlich Strom, Wärme, und Brennstoffe, resultieren aus mehreren Faktoren. Für viele Standorte liegen Verbrauchsdaten nicht über den vollständigen bzw. exakten Berichtszeitraum vor. Dadurch ist es gegebenenfalls notwendig, Hochrechnungen und Annahmen basierend auf monatlichen Durchschnittswerten und Büroflächen heranzuziehen. Hinzu kommt, dass die Abrechnungszeiträume der Strom- und Wärmedaten häufig nicht mit dem Berichtszeitraum übereinstimmen, wodurch auch in diesem Bereich monatliche Durchschnittswerte berechnet und auf das Geschäftsjahr hochgerechnet werden müssen. Insb. beim Verbrauch von Brennstoffen wie Diesel und Benzin ist eine manuelle Konsolidierung der Daten erforderlich.
- ▶ **Treibhausgasemissionen:** Die Höhe der Messunsicherheiten in Verbindung mit den Energieverbräuchen wie etwa Brennstoffverbrauch, zugekaufter Strom oder Wärme spiegeln sich nicht nur in der Höhe des Energieverbrauchs, sondern auch in der Treibhausgasbilanz wider und nehmen demnach eine entscheidende Rolle bei der Bewertung unserer Fortschritte in der Reduktion fossiler Brennstoffe und unserer Emissionen ein. Neben Scope 1 und Scope 2 sind die Scope 3 Treibhausgasemissionen hervorzuheben. Diese umfassen zum aktuellen Zeitpunkt ausgewählte Kategorien, die einen Teil der indirekten Emissionen entlang unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette widerspiegeln. Darüber hinaus gestaltet sich die Quantifizierung herausfordernd, da eine hohe Abhängigkeit von Daten externer Geschäftspartner:innen wie etwa Lieferant:innen besteht. Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen sind daher zum jetzigen Zeitpunkt zwingend notwendig, damit ein Gesamtüberblick über die unterschiedlichen Emissionsquellen zustande kommt.



² Mit dem Transparenzbericht kommt die BDO Assurance GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft als eine der führenden Prüfungsgesellschaften in Österreich und als Abschlussprüfer zahlreicher Unternehmen von öffentlichem Interesse der Verpflichtung gem. Art. 13 Verordnung (EU) 537/2014 in Verbindung mit § 55 Abschlussprüfer-Aufsichtsgesetz nach.

- ▶ **Abfall:** Die Interpretation der vorliegenden Abfalldaten erfordert besondere Sorgfalt, da wir auf Annahmen angewiesen sind, um entsprechende Kennzahlen zum Abfallaufkommen berichten zu können. In diesem Kontext ist zu erwähnen, dass sich BDO als eingemietetes Unternehmen Müllräume mit anderen Unternehmen bzw. Mieter:innen teilt, was die präzise Zuordnung des Verursachers, aber auch die Ermittlung des Füllstands der Abfallbehälter erschwert. Aktuell sind das Volumen sowie die Anzahl an Abholungen für die Behälter bekannt, während das Gewicht des Abfalls auf Basis von Dichteberechnungen geschätzt wird. Dies beeinträchtigt wiederum die Genauigkeit unserer Daten. Zudem können spezifische Verwertungsverfahren für die unterschiedlichen, getrennt gesammelten Abfallfraktionen derzeit nicht evaluiert werden, da dies seitens Abfallsammler zum aktuellen Zeitpunkt nicht bekannt gegeben wird. Unsere Abfallkennzahlen legen wir unter der Angabepflicht ESRS E5-5 Ressourcenabflüsse offen. Darüber hinaus finden diese Informationen Einzug bei der Berechnung unserer Scope 3 Treibhausgasemissionen unter der Kategorie 5 „Abfallaufkommen im Betrieb“.
- ▶ **Abwasser:** Des Weiteren liegen keine Abwasserkennzahlen unserer Standorte vor. Zur Berechnung dieser wurde angenommen, dass die Menge an Abwasser dem Wasserverbrauch gleicht. Selbiger liegt wiederum ausschließlich für den Standort Wien vor. Auf Basis dieser Daten wurde eine Pro-Kopf-Menge berechnet, auf alle Standorte umgelegt und so für ganz Österreich hochgerechnet. Im Rahmen des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts wird weder zu Wasserverbrauch noch zu Abwasser berichtet. Diese Kennzahlen finden jedoch bei der Berechnung unserer Scope 3 Treibhausgasemissionen unter der Kategorie 5 „Abfallaufkommen im Betrieb“ Einzug.
- ▶ **Übersiedlungen:** Eine besondere Stellung in der Ermittlung der Verbrauchsdaten nimmt unser Standort in Kärnten ein: Dort ist es zu einer Übersiedelung innerhalb des Berichtszeitraums per 1.1.2024 an einen neuen Standort gekommen. Unsere Büroflächen befanden sich zuvor in einem Shared-Office in Klagenfurt, was die Abgrenzung der Verbrauchsdaten zusätzlich erschwert. Eine weitere Übersiedelung fand mit dem Standortwechsel von Dornbirn nach Lustenau kurz vor Ende des Geschäftsjahrs 2023/24 statt. Da sie nicht exakt mit Beendigung des Wirtschaftsjahrs erfolgt ist, kann es hier zu geringen Abweichungen kommen.
- ▶ **Mobilitätsdaten:** Die Mobilitätsdaten zur Berechnung von Scope 3 Emissionen sind aufgrund der Art der Datenerhebung unsicher. Sie beruhen auf einer Befragung unserer Mitarbeiter:innen zu ihrem Mobilitätsverhalten, der Nutzung von Dienstfahrzeugen und Dienstreisen. Da die Angaben auf Selbstauskünften beruhen, könnten sie ungenaue Informationen enthalten. Zudem wurden einige Datenpunkte, darunter etwa die Fahrzeugnutzung, manuell erfasst und konsolidiert, was die Datenpräzision ebenfalls beeinflussen kann. Die eingeschränkte Automatisierung der Erhebung führt somit zu gewissen Messungenauigkeiten in dieser Kategorie.



KENNZAHL MESSUNSICHERHEIT	QUELLE DER MESSUNSICHERHEIT	ANNAHMEN, NÄHERUNGSWERTE & BEURTEILUNG	VERWEIS IM NACHHALTIG- KEITSBERICHT
ESRS E1-5 Energiever- brauch und Energiemix	Strom- und Wärmever- brauch, Verbrauch von Diesel und Benzin	Stromverbrauch: Vom Berichtszeitraum abweichende Verbrauchsdaten, Bildung von monatlichen Durchschnittswerten und Hochrechnung auf das Berichtsjahr	S. 41
		Wärmeverbrauch: Fehlende Daten zu allen Standorten mit Ausnahme von Wien, Oberwart und Graz, Bildung von Durchschnittsverbräuchen und Hochrechnung der fehlenden Standorte	S. 41
		Diesel- und Benzinverbrauch: Umrechnung von der Messgröße „Volumen“ in die Messgröße „Arbeit“ über den unteren Heizwert, Verwendung eines Durchschnittswerts für den unteren Heizwert	S. 41
ESRS E1-6 THG- Bruttoemissionen	Scope 1 und Scope 2 Treibhausgasemissionen	Siehe E1-5	S. 45
ESRS E1-6 THG-Brutto- emissionen	Scope 3 Treibhausgasemis- sionen	Verwendung der ausgabenbasierten Methode für die Be- rechnung ausgewählter Scope 3 Kategorien, Verwendung einer Mobilitätsbefragung und Hochrechnung auf die Gesamtmitarbeiter:innenanzahl	S. 45
ESRS E5-5 Ressourcen- abflüsse	Abfälle	Nicht gefährliche Abfälle: Abgeholte Volumina sowie Intervall der Abholung sind für den Standort Wien bekannt, Umrechnung von Volumina auf Masse mittels Umrech- nungsfaktoren (Dichte/Behälter), Annahme des BDO Anteils am Gesamtabfallaufkommen im Gebäude, Hoch- rechnung des Gesamtabfallaufkommens von BDO auf Basis der Mitarbeiter:innenanzahl je Standort und des Pro-Kopf-Abfallaufkommens in Wien	S. 50

Die nachfolgende Übersicht gibt Aufschluss darüber, welchen Offenlegungsanforderungen wir nachkommen, indem wir innerhalb des Nachhaltigkeitsberichts auf entsprechende Dokumente verweisen:

KAPITEL IM NACHHALTIGKEITSBERICHT	VERWEIS
ESRS 2 BP-1 Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	Konzernlagebericht
ESRS 2 GOV-1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Verhaltenskodex
ESRS 2 GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	Transparenzbericht
ESRS 2 GOV-5 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Konzernlagebericht
ESRS 2 SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	Konzernlagebericht Verhaltenskodex

2.2. GOVERNANCE

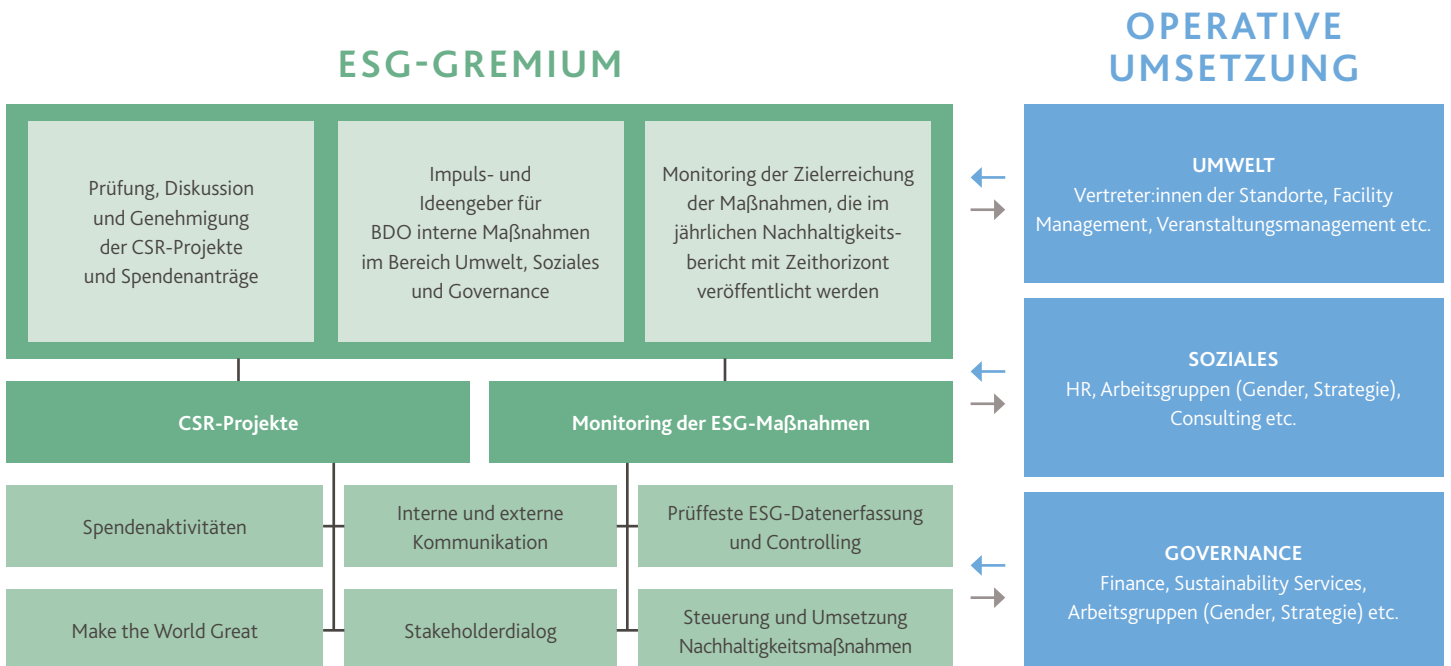
ESRS 2 GOV-1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Die gesamtunternehmerische Leitung obliegt einem in regelmäßigen Abständen gewählten *Executive Board*, das im Auftrag der Gesellschafter:innen (38 Personen: Frauenanteil: 13,2%; Männeranteil: 86,8%) die unternehmerischen Interessen für die gesamte Unternehmensgruppe verfolgt. Es setzt sich per 30.9.2024 aus Marcus Bartl (Finanzen), Peter Bartos (HR), Peter Pilz (Business Development), Andreas Thürridl (Compliance) und Berndt Zinnöcker (IT & Operations) zusammen und besteht damit aus fünf Personen (Frauenanteil: 0%, Männeranteil: 100%).³ Sitzungen finden mindestens monatlich, bei Bedarf auch häufiger statt: Im Geschäftsjahr 2023/24 hat das Executive Board insgesamt 22 Sitzungen abgehalten. Im Kollektiv widmet es sich das Executive Board Agenden wie der Strategieumsetzung, der Organisationsentwicklung sowie den Nachhaltigkeitsbelangen des Unternehmens.

Die Zuständigkeit für die Nachhaltigkeitsberichterstattung liegt bei Peter Bartos, der zudem im *ESG-Gremium* vertreten ist und langjährige Erfahrung sowie Fachwissen in Zusammenhang mit der Beratung und Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung gem. Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) aufweist. Dadurch ist er mit den Anforderungen der Umsetzung von CSRD und der EU-Taxonomie-Verordnung⁴ vertraut.

Im interdisziplinär zusammengesetzten, 15-köpfigen ESG-Gremium sind mit Marcus Bartl und Peter Pilz ebenfalls zwei weitere Mitglieder des Executive Boards vertreten. Das Gremium setzt sich zudem aus Mitarbeiter:innen diverser Standorte, Fachbereiche, Arbeitsgruppen und Stabstellen zusammen.

Das ESG-Gremium ist für die Steuerung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten verantwortlich und trägt Sorge für die operative Umsetzung und Nachverfolgung der Wirksamkeit unserer Maßnahmen. Im Geschäftsjahr 2023/24 wurden sechs Sitzungen abgehalten. Neben der Prüfung, Diskussion und Genehmigung der CSR-Projekte und Spendenanträge (vgl. *Make the World Great*), widmet sich das ESG-Gremium primär dem Monitoring der Zielerreichung sowie der Nachverfolgung der Maßnahmenumsetzung. Außerdem fungiert es als Reflexionsplattform sowie Impuls- und Ideengeber für die Weiterentwicklung unserer internen Maßnahmen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance. Durch die regelmäßige Einbindung von Repräsentant:innen aus der Linienorganisation sowie unserer Standorte werden gezielt Partizipation und Bottom-up-Initiativen forciert.



³ Zur Repräsentanz der Geschlechter in den weiteren Führungsebenen Partner:innen, Directors, Senior Manager:innen, Manager:innen (vgl. EFSRS S1-9).

⁴ Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/208. eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020R0852 (abgefragt am 18.11.2024).

Executive Board und ESG-Gremium setzen zudem laufend Maßnahmen zur nachhaltigkeitsbezogenen Bewusstseinsbildung und sensibilisieren bzw. motivieren zur Beteiligung an den vielfältigen CSR-Projekten: Mitarbeiter:innen und Führungskräfte der mittleren Führungsebene werden eng in den Transformationsprozess von BDO zu einem nachhaltig agierenden Unternehmen eingebunden und regelmäßig über entscheidende Fortschritte in unseren nachhaltigkeitsbezogenen Handlungsfeldern informiert. Als Kommunikationskanäle dafür nutzen Executive Board und ESG-Gremium z.B. die *BDOthek* (Intranet), die Nachwuchsführungskräftewerkstatt *Young Leaders Academy (YLA)*, die Führungskräftetagung *Future Days* sowie die regelmäßigen *Führungskräfte-Calls* ➔(vgl. ESRS S1-1).

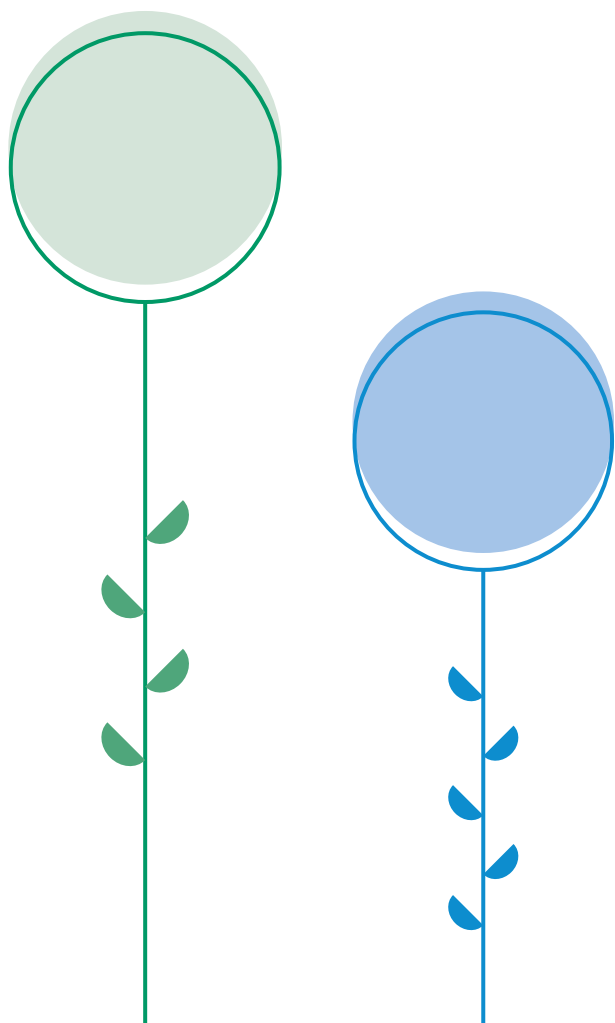


ESG @FUTURE DAYS

Im Rahmen der Präsentation der Unternehmensstrategie 2025-2030 haben sich BDO Führungskräfte bei der diesjährigen Führungskräftetagung *Future Days* im September 2024 mit ihrer Perspektive auf eine nachhaltig agierende BDO befasst, um das Nachhaltigkeitsprofil des Unternehmens weiter zu schärfen sowie Nachhaltigkeitsaspekte noch stärker in unserer Führungskultur zu integrieren. In den sogenannten *BDO Solution Hubs*, Austauschplattformen rund um Lösungen und Maßnahmen, diskutierten Führungskräfte zu Nachhaltigkeitsinitiativen, testeten das *BDO Klimarisiko-Tool* und setzten sich mit der internen wie externen Nachhaltigkeitskommunikation auseinander.

ESRS 2 GOV-2 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

Im Berichtsjahr 2023/24 hat das Executive Board regelmäßig sein Nachhaltigkeitsverständnis unter Berücksichtigung der künftigen Anforderungen in Zusammenhang mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung gem. CSRD sowie der Erwartungshaltungen der relevanten Interessenträger wie Mitarbeiter:innen, Kund:innen und Lieferant:innen geprüft ➔(vgl. ESRS 2 SBM-1). Es ist bestrebt, in Hinblick auf die Umsetzung der CSRD künftig Nachhaltigkeitsaspekte noch stärker in der Unternehmens- und Führungskultur zu verankern ➔(vgl. ESRS 2 SBM-1 und ESRS G1). Die Mitglieder des Executive Boards sind sich ihrer Verantwortung bewusst und beschäftigten sich regelmäßig mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte. Im Geschäftsjahr 2023/24 stand primär die Befassung mit Auswirkungen in Zusammenhang mit direkten und indirekten Treibhausgasemissionen im Zentrum. Dahingehend haben wir uns zur Science Based Targets initiative (SBTi) verpflichtet und werden im nächsten Geschäftsjahr 2024/25 messbare, terminierte Ziele zur Emissionsreduktion setzen ➔(vgl. ESRS E1-1).



Zudem hat sich das Executive Board im Geschäftsjahr 2023/24 bei der Entwicklung der Unternehmensstrategie 2025-2030 intensiv der Integration von Nachhaltigkeitsagenden in die Organisation gewidmet. In einem iterativen Prozess auf unterschiedlichen Organisationsebenen und getragen von der Unterstützung und dem Austausch mit den Syndikatspartner:innen wurden bezüglich Nachhaltigkeitsaspekte primär folgende Fragestellungen behandelt:

- ▶ Wie ermitteln, steuern und monitoren wir unsere wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten erfolgreich?
- ▶ Welche Konzepte, Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen definieren wir kurz-, mittel-, und langfristig in unseren Handlungsfeldern?
- ▶ Welche Prozesse und Managementsysteme benötigen wir, um den Berichtserfordernissen gem. CSRD und EU-Taxonomie-VO gerecht zu werden?

Sowohl bei der Umsetzung unserer Unternehmensstrategie 2025-2030 als auch bei der Überwachung des Risikomanagementsystems wird das Executive Board auf potenziell entstehende Zielkonflikte in Zusammenhang mit den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen achten.

Eine Schlüsselrolle in der Nachverfolgung der Wirksamkeit von Maßnahmen kommt dem ESG-Gremium zu (vgl. ESRS 2 SBM-1). Im Berichtsjahr war es neben dem Monitoring der Umsetzung von Maßnahmen vorrangig mit Überlegungen nächster Zielsetzungen sowie der Vorbereitung einer vollumfänglichen Umsetzung der Nachhaltigkeitsberichterstattung gem. CSRD und EU-Taxonomie-VO betraut. Im Rahmen seiner Sitzungen erfolgte die regelmäßige Befassung mit den wesentlichen Nachhaltigkeitsagenden der Organisation sowie ein anlassbezogenes Regulatory-Update bezüglich Nachhaltigkeitsbelangen, das von unterschiedlichen Expert:innen der Fachabteilung *Sustainability Services* durchgeführt wurde. Erkenntnisse aus diesem Diskurs werden von Peter Bartos regelmäßig im Executive Board berichtet. Zudem werden sämtliche Führungsebenen und Mitarbeiter:innen über unterschiedliche Kommunikationsformate (vgl. ESRS 2 SBM-2) zu laufenden Maßnahmen im Nachhaltigkeitsbereich informiert.

Bekenntnis zu SDG und SBTi

Bereits im Geschäftsjahr 2021/22 haben wir erstmalig acht Sustainable Development Goals (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.



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.⁵



SBTi ermöglicht es Unternehmen, wissenschaftlich fundierte Klimaziele zu setzen, die aktiv zur Begrenzung der Erderwärmung und zur Einhaltung des Pariser Klimaabkommens beitragen. Wir haben uns im Rahmen der SBTi zur Setzung eines klaren und ambitionierten Reduktionsziels bekannt, um Verantwortung für den Klimaschutz zu übernehmen und unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Zukunft zu leisten.⁶

3 GESUNDHEIT UND
WOHLERGEHEN



4 HOCHWERTIGE
BILDUNG



5 GESCHLECHTER-
GLEICHHEIT



8 MENSCHENWÜRDIGE
ARBEIT UND WIRT-
SCHAFTSWACHSTUM



12 NACHHALTIGE/R
KONSUM
UND PRODUKTION



13 MASSNAHMEN ZUM
KLIMASCHUTZ



16 FRIEDEN,
GERECHTIGKEIT UND
STARKE INSTITUTIONEN



17 PARTNERSCHAFTEN
ZUR ERREICHUNG
DER ZIELE

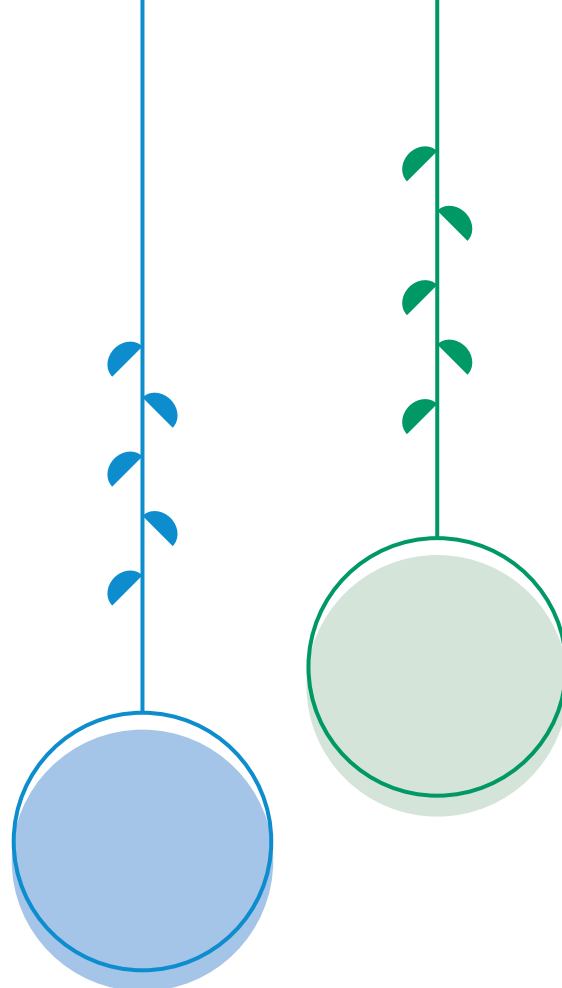


ESRS 2 GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Per Stichtag 30.9.2024 sind keine unmittelbar mit Nachhaltigkeitsbezug verbundenen Anreizsysteme für Leitungsorgane definiert, demnach sind keine klimabezogenen Erwägungen in die Vergütung der Mitglieder der BDO Leitungsorgane einbezogen worden (vgl. ESRS E1-4). Da bei der Prämienbemessung unserer Führungskräfte die Leistungsbeiträge der zugeordneten Mitarbeiter:innen einbezogen werden, steigert eine langfristige Zugehörigkeit der Mitarbeiter:innen die Wahrscheinlichkeit von höheren Prämien. Dieser Anreiz im Prämiensystem kann sich positiv auf eine nachhaltigkeitsbezogene Führungskultur auswirken.

ESRS 2 GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht

In nachstehend dargestellten Abschnitten des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts finden sich die zentralen Elemente der Sorgfaltspflicht, einschließlich der Methoden zur Identifikation von tatsächlichen und potenziellen negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt in Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit. Die Kernelemente der Sorgfaltspflicht orientieren sich an den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte als auch an den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.⁷



KERNELEMENTE DER SORGFALTPFLICHT	ABSCHNITT IM NACHHALTIGKEITSBERICHT
Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV-2 ESRS 2 GOV-3 ESRS 2 SBM-3
Einbindung betroffener Interessenträger:innen in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2 GOV-2 ESRS 2 SBM-2 ESRS 2 IRO-1
Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2 IRO-1 ESRS 2 SBM-3
Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	ESRS E1-1 ESRS E1-3 ESRS E5-2 ESRS S1-4 ESRS S4-4 ESRS G1-3
Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	Kennzahlen und Ziele der themenbezogenen Standards: ESRS E1 ESRS E5 ESRS S1 ESRS S4 ESRS G1

Durch die Etablierung wirksamer Kontrollmechanismen und Prozesse im Internen Kontrollsystem (IKS) stellen wir in Vorbereitung auf die Umsetzung der CSRD im Berichtsjahr 2024/25 sicher, dass wir unsere erhobenen Nachhaltigkeitsinformationen korrekt erfassen, verarbeiten und offenlegen. Wir arbeiten sukzessive an der Weiterentwicklung geeigneter Kontrollinstrumente, um Risiken in Zusammenhang mit den Verfahren der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu identifizieren und nutzen dafür bestehende Managementinstrumente und -prozesse der Finanzberichterstattung. Für das Geschäftsjahr 2023/24 weisen wir darauf hin, dass wir Risiken in Bezug auf Vollständigkeit, Genauigkeit der Schätzergebnisse (vgl. ESRS 2 BP-2) sowie die Verfügbarkeit von Informationen zur vor- und/oder nachgelagerten Wertschöpfungskette identifiziert haben.

Im Rahmen unserer bestehenden Risikomanagementprozesse erfassen und steuern wir Risikoindikatoren in Zusammenhang mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung und integrieren diese in regelmäßige Risikoberichterstattungsprozesse. Die kontinuierliche Verbesserung unserer Kernprozesse ist für uns zentral, insb. in den Bereichen Compliance und Risikomanagement. Um die identifizierten Risiken und ihre möglichen finanziellen Auswirkungen beherrschen zu können, haben wir ein Qualitäts- und Risikomanagementsystem eingerichtet, das die Einhaltung der Qualitätsstandards sichert und Risiken minimiert.

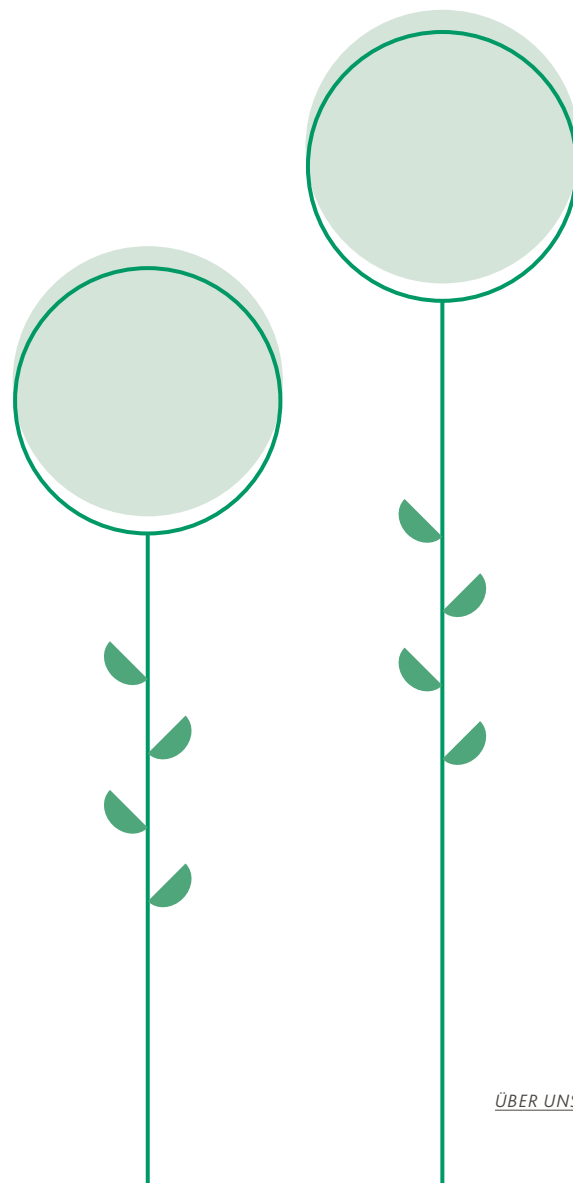
Die Zuständigkeit für die Risikostrategie sowie die darin enthaltenen Aussagen zu Nachhaltigkeitsrisiken liegt beim *Risk Management Board*. Über Risiken, die in Zusammenhang mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung festgestellt werden, wird das Executive Board regelmäßig informiert. Die Freigabe des Nachhaltigkeitsberichts erfolgte im Geschäftsjahr 2023/24 durch das Executive Board sowie die Syndikatspartner:innen.

Risk Management Board

Unser Risikomanagement wird laufend überprüft, aktualisiert und mittels des *Risk Management Manuals* unternehmensweit kommuniziert. In der operativen Umsetzung auf Gesamtunternehmensebene ist Andreas Thürridl für das Risikomanagement ressortverantwortlich. Der Risikomanagement-Verantwortliche bedient sich bei der operativen Wahrnehmung seiner Verantwortung des Risk Management Boards, dem wiederum 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 zur Entwicklung wesentlicher Risiken und Maßnahmen

Unsere Risikoidentifizierung und -adressierung ist ein kontinuierlicher Prozess, der einer jährlichen Abstimmung unter den für die einzelnen Teilbereiche 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, mit der die korrekte Erstellung der Steuererklärungen sowie die Durchführung der gesetzlichen Abschlussprüfungen sichergestellt wird. Sie wird von der Stabstelle *Compliance* 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. Die Regelungen unseres Qualitätsmanagementsystems sind für alle Mitarbeiter:innen gut zugänglich im *BDO Qualitätsmanagement-handbuch* in der BDOthek auffindbar.



2.3. STRATEGIE

ESRS 2 SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Strategie

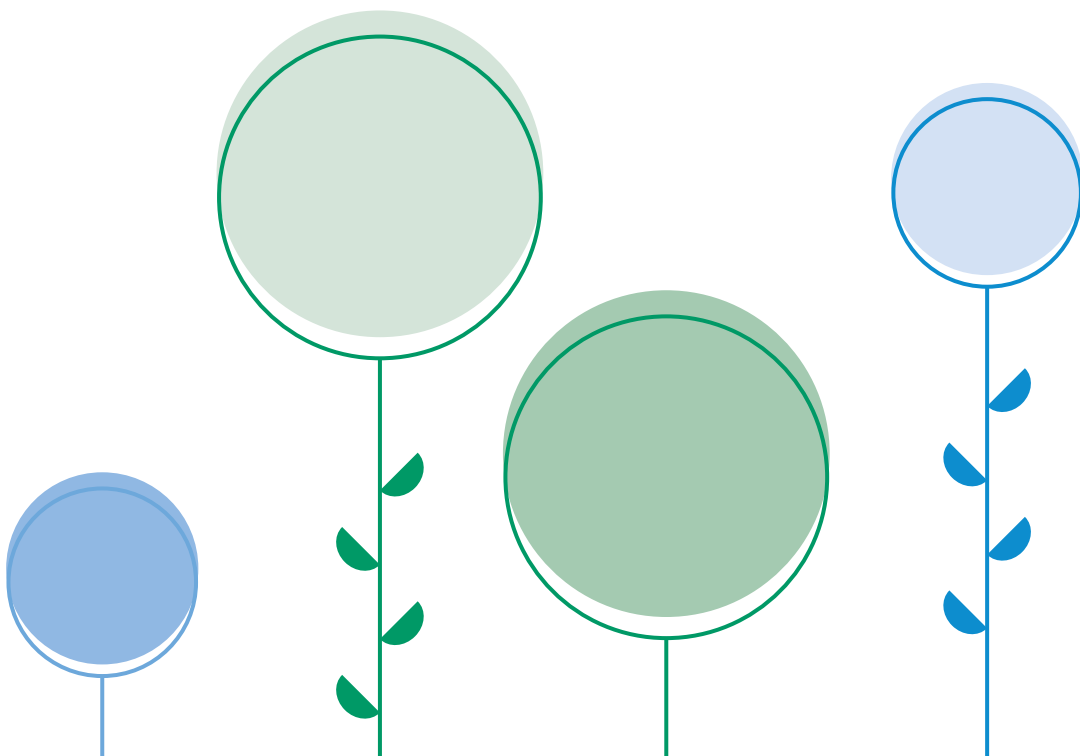
Unter dem Motto „Zukunft in bewegten Zeiten“ fassen wir unsere strategischen Bestrebungen für die Jahre 2025-2030 zusammen. Die BDO Strategie wirkt auf alle Dimensionen unseres Handelns: die umfassende Betreuung unserer Kund:innen und die Ausarbeitung passgenauer Lösungen, unser Qualitätsverständnis und Risikomanagement bis hin zu internen Zielsetzungen, die einen Fokus auf den Umgang mit unseren Mitarbeiter:innen legen und unsere Prozesse, unser Wissensmanagement und unser Wirken im Netzwerk miteinbezieht. Wir wollen #1 Lösungsanbieter in den Marktsegmenten Medium/Large (M/L) und Public werden, daher ist es unser Ziel, Vertrauen zu schaffen.

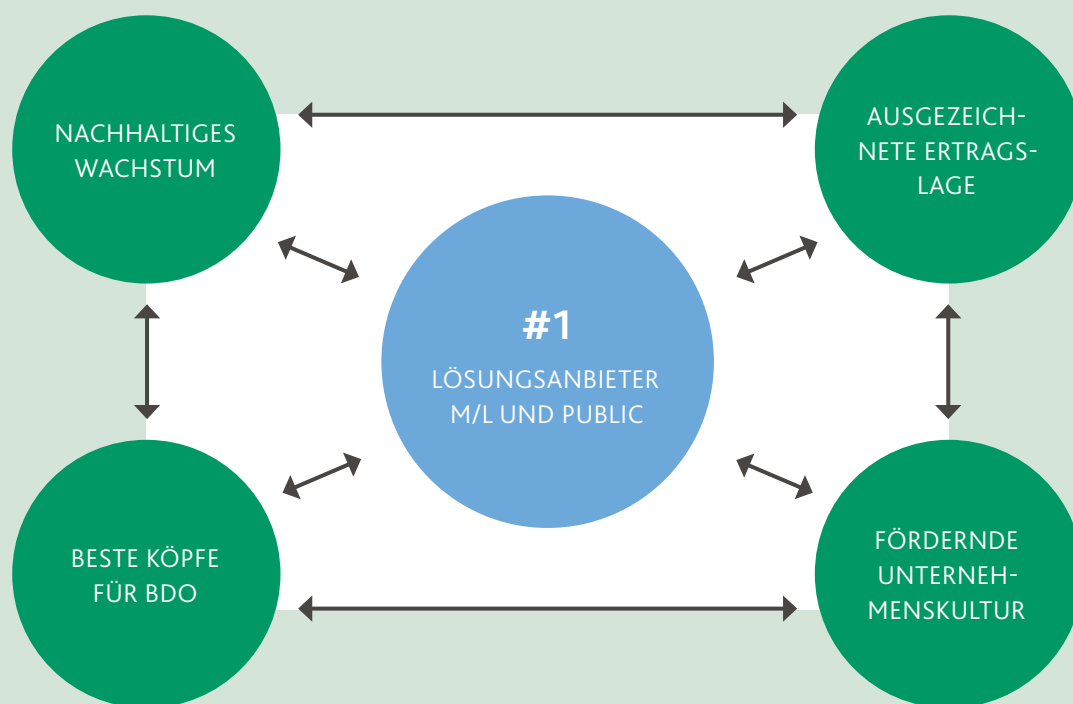
Die Grundlage unserer Strategie bilden unsere Werte und Prinzipien. Sie schaffen Orientierung in unserer täglichen Zusammenarbeit und Vertrauen – zwischen uns und unseren Kund:innen, aber auch innerhalb von BDO. Führungskräfte und Mitarbeiter:innen sind bei Strategieentwicklungsprozessen aktiv beteiligt, die Partizipation der Beschäftigten und unserer Führungskräfte halten wir für entscheidende Erfolgsfaktoren. Wir sehen in Mitarbeiter:innen und Führungskräften wichtige Multiplikator:innen und wollen gemeinsam ökologische und soziale Nachhaltigkeit in die Breite unserer Organisation bringen ➔ (vgl. ESRS S1-1). Für unsere Kund:innen wollen wir stets ein verlässlicher Anker in der sich wandelnden Unternehmenswelt sein und in dieser Rolle die richtigen Antworten liefern – ganz besonders in herausfordernden Situationen ➔ (vgl. ESRS S4-1).

In unserer Unternehmensstrategie legen wir fest, wie wir den gemeinsamen Weg bis 2030 beschreiten und welche Ziele wir erreichen möchten bzw. wie diese im Einklang mit der Transformation zu einer sozial-ökologisch nachhaltigen Organisation stehen:

- ▶ Unseren Wachstumspfad möchten wir fortsetzen: Wir wollen bis 2030 nachhaltig wachsen und unseren Umsatz auf MEUR 300 steigern. Dabei setzen wir organisches Wachstum in den Fokus, indem wir unsere regionale Präsenz ausweiten, unsere Netzwerke nutzen und in unserem Hauptkund:innensegment M/L akquirieren. So streben wir eine Umsatzrentabilität von 20% an.
- ▶ Damit wir Herausforderungen erfolgreich bewältigen und stets individuell auf die Bedürfnisse unserer Kund:innen eingehen können, wollen wir die besten Köpfe für uns gewinnen und ihre Talente entwickeln. Unsere Ambition ist es, bis 2030 1.740 Mitarbeiter:innen zu beschäftigen, die mit uns Toplösungen entwickeln.
- ▶ Diese Menschen möchten wir mit einer fördernden Unternehmenskultur halten: Damit unsere Fluktuation auf <10% (exkl. Praktikant:innen und Konsulent:innen) sinkt, bekennen wir uns zu flachen Hierarchien, offenem Feedback und einem wertschätzenden Umgang miteinander.

Unsere Ziele stehen in Wechselwirkung zueinander. Jedes einzelne von ihnen ist ein Meilenstein auf unserem Weg, #1 Lösungsanbieter in den Marktsegmenten M/L und Public zu werden. Entlang dieses strategischen Pfads, den wir bis 2030 verfolgen werden, adressieren wir unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte, die wir in Handlungsfelder gebündelt haben. Daher ist es nur konsequent, dass wir unsere Anstrengungen in Sachen Nachhaltigkeit weiter verstärken und so unseren Beitrag zu einem fairen Miteinander sowie zum Schutz von Klima und Gesellschaft leisten.





Geschäftsmodell

Die BDO Austria Gruppe ist Mitglied von *BDO International Limited*, einem internationalen Netzwerk unabhängiger Wirtschaftsprüfungs-, Steuerberatungs- und Unternehmensberatungsgesellschaften. Das globale BDO Netzwerk ist in 166 Ländern und dort in 1.800 Büros tätig. Die über 119.611 Mitarbeiter:innen (+3,4%) haben im Geschäftsjahr 2023/24 einen Gesamtumsatz von USD 15 Mrd. (7%) erwirtschaftet.⁸ Internationale Vernetzung und regionale Verwurzelung sind wesentliche Charakteristika unseres Dienstleistungsangebots: Wir vereinen lokale Vor-Ort-Kenntnisse mit hoher Dienstleistungsqualität und sind sowohl enge als auch langfristige Wegbegleiter unserer 12.500 Kund:innen. Zielgruppen- bzw. branchenspezifische Leistungen bündeln wir zu kund:innenrelevanten Lösungen in den Bereichen Accounting, Assurance, Consulting, Corporate Finance, People & Organisation sowie Tax. Qualität und Kund:innenorientierung stellen wir durch sukzessive Weiterentwicklung unserer Leistungen sowie durch laufende Aus- und Fortbildung unserer Mitarbeiter:innen sicher. Wir arbeiten mit unseren Kund:innen auf Augenhöhe zusammen und gehen auf ihre individuellen Bedürfnisse ein.

In Österreich haben wir im Berichtsjahr 2023/24 einen Nettoumsatz von MEUR 147,4 (2022/23: MEUR 113,5.) erzielt, der sich - nach *Service Lines* differenziert - wie folgt zusammensetzt:

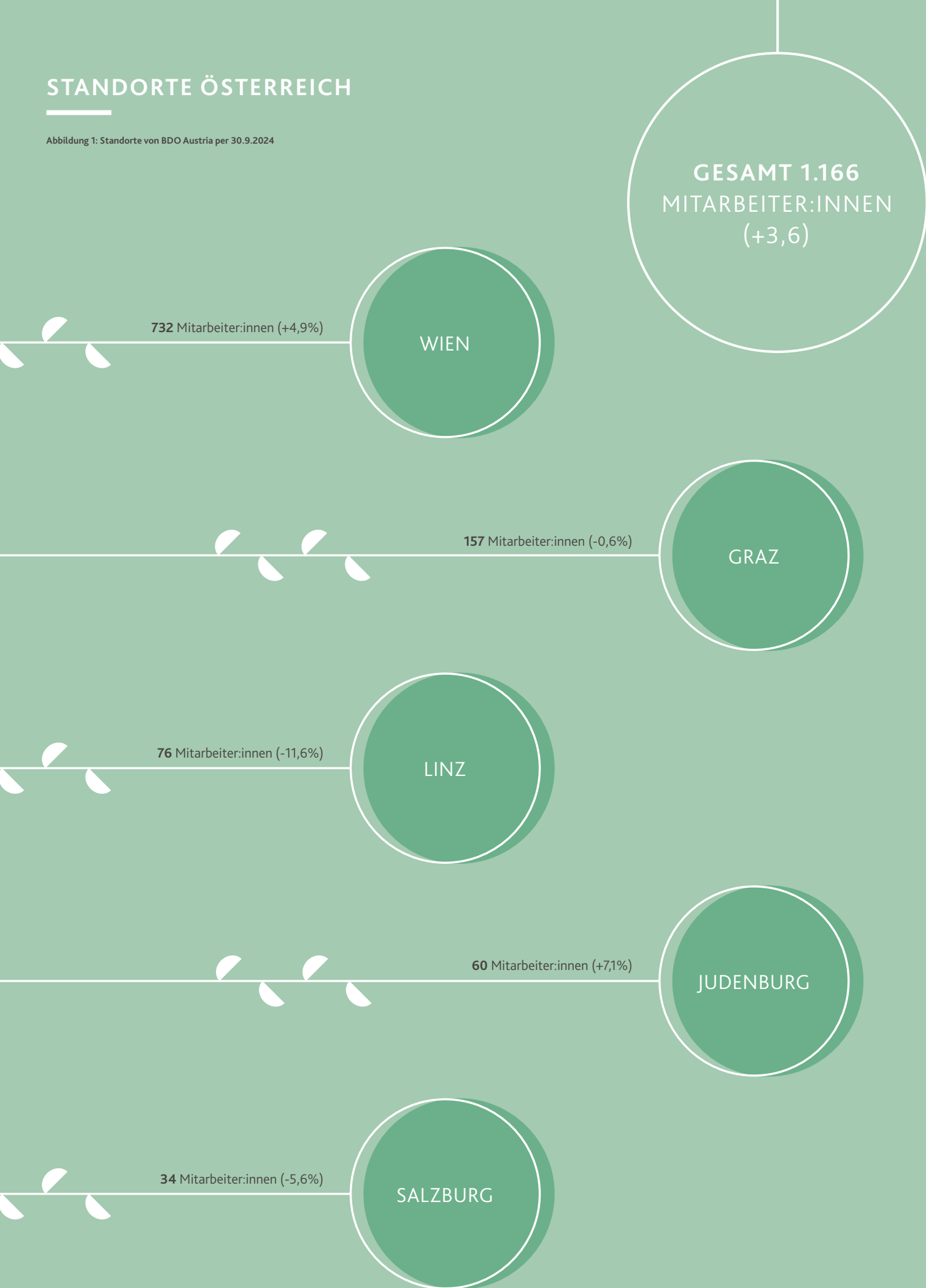
- ▶ Accounting MEUR 28,3
- ▶ Assurance MEUR 24,7
- ▶ Consulting MEUR 14
- ▶ Corporate Finance MEUR 20,8
- ▶ Tax EUR MEUR 49,5
- ▶ People & Organisation MEUR 10,1

Per Ende September 2024 stehen unseren Kund:innen 1.166 Mitarbeiter:innen (+3,6%) an elf BDO Standorten (Bruck an der Leitha, Lustenau⁹, Eisenstadt, Graz, Judenburg, Klagenfurt, Linz, Oberwart, Salzburg, Wien, Wolfsberg) österreichweit mit einem umfassenden Leistungsportfolio zur Verfügung. Mit Beginn des neuen Geschäftsjahrs 2024/25 freuen wir uns über einen weiteren Standort in Tirol. Durch diese jüngste Expansion sind wir künftig in allen Bundesländern vertreten.

⁸ BDO Global <https://www.bdo.global/en-gb/about> (abgefragt am 20.12.2024).
⁹ ehemals Standort Dornbirn.

STANDORTE ÖSTERREICH

Abbildung 1: Standorte von BDO Austria per 30.9.2024



OBERWART

37 Mitarbeiter:innen (+5,7%)

BRUCK a.d.
LEITHA

13 Mitarbeiter:innen (-13,3%)

WOLFSBERG

15 Mitarbeiter:innen (+7,1%)

EISENSTADT

21 Mitarbeiter:innen (+75%)

KLAGENFURT

12 Mitarbeiter:innen (+9,1%)

LUSTENAU
(ehemals Standort Dornbirn)

9 Mitarbeiter:innen (+80%)

Nachhaltigkeit in unseren Services

BDO versteht Nachhaltigkeit und die damit mit ihr verbundenen Herausforderungen als große Chance, die vielseitigen Mehrwert für unsere Kund:innen schafft. Unsere Sustainability Services begleiten Unternehmen entlang der gesamten *Road to Sustainability* und unterstützen unsere Kund:innen dabei, sich 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 & Accounting*) liefern wir alles aus einer Hand. 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 sowie deren Implementierung. Im Zuge unserer Projekte beziehen wir uns nicht nur auf regulatorische Vorgaben, sondern identifizieren Potenziale, um langfristigen Mehrwert zu schaffen. Unter *Sustainable HR Services* bieten wir Dienstleistungen zur Bewusstseinsbildung und Verhaltensänderung an, etwa durch Workshops, Trainings, Coachings und Umfragen. Das Schaffen eines Nachhaltigkeitsbewusstseins durch Green Benefits und mithilfe einer gezielten HR-Strategie sind außerdem Teil unseres Service-Portfolios. Zusätzlich beraten wir umfassend zu *Green Finance* und *Strategic Funding*. Im Bereich *Mergers & Acquisitions* unterstützen wir unsere Kund:innen primär mit der Durchführung einer ESG Due Diligence bei Unternehmenstransaktionen.

Treibhausgasbilanzierung:

Wir verfolgen kontinuierlich das Ziel, unser Dienstleistungsportfolio zu erweitern und uns optimal auf die Bedürfnisse unserer Kund:innen auszurichten: Daher haben wir im Geschäftsjahr 2023/24 als weiteres Beratungssegment die

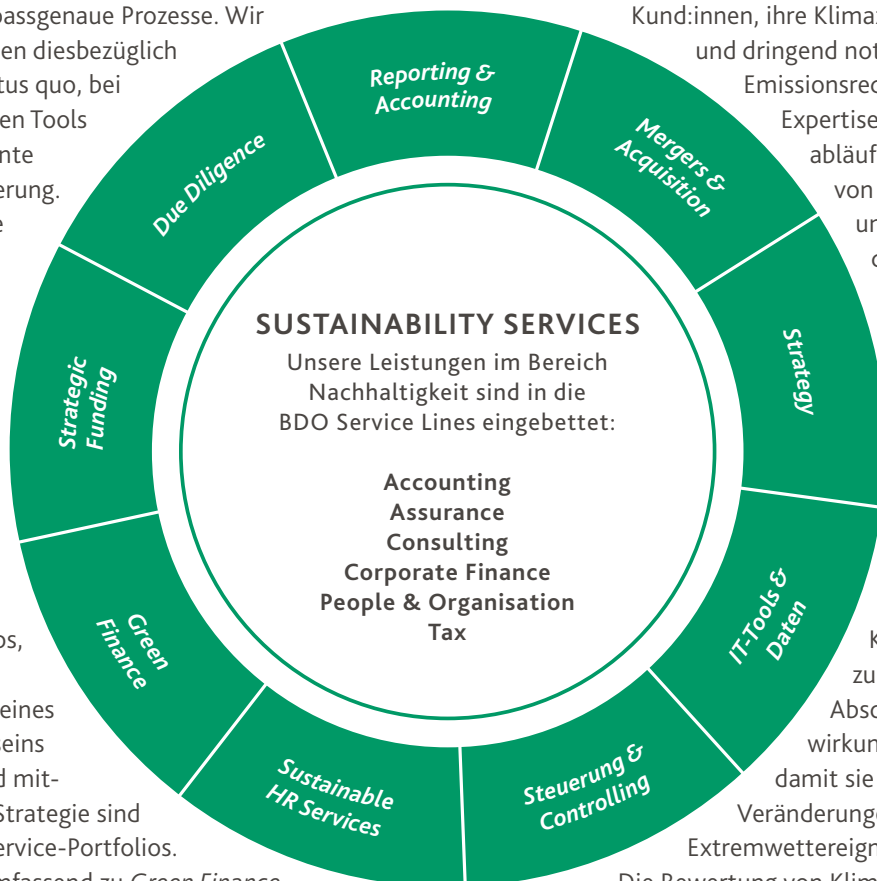
Treibhausgasbilanzierung aufgenommen, um Unternehmen gezielt bei der Umsetzung einer CSRD-konformen Treibhausgasbilanz zu unterstützen und so den Grundstein für die Planung und das Ausrollen eines wirkungsvollen Dekarbonisierungsplans zu legen. Mit unserer maßgeschneiderten Beratungsleistung in diesem Segment erfassen und quantifizieren wir Treibhausgasemissionen in sämtlichen Unternehmensbereichen sowie entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Durch transparente und nachvollziehbare Bilanzierungsprozesse ermöglichen wir unseren

Kund:innen, ihre Klimaziele präzise zu definieren und dringend notwendige Maßnahmen zur Emissionsreduktion zu ergreifen. Unsere Expertise in der Analyse von Betriebsabläufen und der Identifikation von Optimierungspotenzialen unterstützt Unternehmen dabei, nicht nur gesetzliche Anforderungen zu erfüllen, sondern auch strategische Vorteile zu realisieren.

Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse:

Durch den Klimawandel steigt für Unternehmen das Risiko, häufiger und in stärkerem Ausmaß von Klimagefahren betroffen zu sein. Eine angemessene Abschätzung der möglichen Auswirkungen ist daher unumgänglich, damit sie sich auf die klimatischen Veränderungen und die zunehmenden Extremwetterereignisse vorbereiten können.

Die Bewertung von Klimarisiken ist nicht nur in Hinblick auf die Einhaltung der EU-Taxonomie-VO sondern auch für die Umsetzung der CSRD von entscheidender Bedeutung und nimmt darüber hinaus auch einen hohen Stellenwert in Hinblick auf die strategische Auswahl von Unternehmensstandorten ein. Besondere Bedeutung kommt hierbei der Analyse von physischen Klimagefahren wie Hochwasser, Hitzestress oder Niederschlagsänderungen zu. Die Analyse hat auf Grundlage der höchstauflösenden und dem neusten Stand der Technik entsprechenden Klimaprojektionen zu erfolgen. Um diese neuen



regulatorische Anforderung zu adressieren, haben wir im Laufe des Geschäftsjahrs 2023/24 das BDO Klimarisikotool als Lösung für unsere Kund:innen erfolgreich in unser Beratungsportfolio aufgenommen. Wir begleiten unsere Kund:innen im gesamten Prozess und unterstützen sie dabei, Klimarisiken zu identifizieren sowie zu quantifizieren, geeignete Anpassungslösungen zu setzen und interne Prozesse zur Optimierung des Klimarisikomanagements zu etablieren.

BDO Podcast „Wir leben Nachhaltigkeit – Von der Theorie in die Praxis“:

Neben unserem klassischen Beratungs- und Prüfungsangebot haben wir im letzten Jahr ein weiteres Format zur Förderung des Informationsaustauschs mit Nachhaltigkeitsbezug entwickelt. In unserem Podcast „Wir leben Nachhaltigkeit – Von der Theorie in die Praxis“ sprechen wir mit ausgewiesenen Expert:innen, sowohl aus der Privatwirtschaft als auch dem öffentlichen Sektor, über die Hürden in Zusammenhang mit der nachhaltigen Transformation. Bei der Umsetzung der umfangreichen Regulatorik im Bereich der Nachhaltigkeit stellen sich für zahlreiche berichtspflichtige Gesellschaften Fragen der Interpretation und Anwendung. Gemeinsam diskutieren wir mögliche Umsetzungsstrategien und geben praxisnahe Tipps für eine erfolgreiche Nachhaltigkeitsberichterstattung. Darüber hinaus fördern wir den Austausch und teilen Best Practices, die als Orientierungshilfe für eigene nachhaltige Initiativen dienen können. Unser Ziel ist es, unser Publikum zu inspirieren, sich aktiv mit der größten wirtschaftlichen Transformation unserer Zeit auseinanderzusetzen.

CLIMATE RISK ASSESSMENT

➔ BDO Klimarisikotool

Klimarisikoanalyse Lite

Wir führen die Abfrage der Klimaindikatoren für Sie durch und stellen den Report mit berechneten Indikatoren zur Verfügung.

Klimarisikoanalyse Plus

Wir führen die Abfrage der Klimaindikatoren für Sie durch, identifizieren mögliche negative Auswirkungen und bewerten geeignete Anpassungsmaßnahmen.



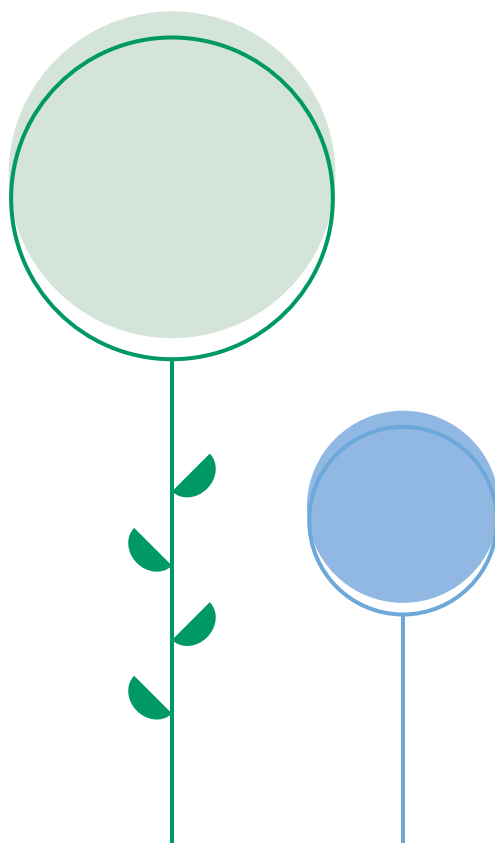
PODCAST

➔ Nachhaltigkeitsmanagement leicht gemacht - BDO

Wir leben Nachhaltigkeit – Von der Theorie in die Praxis

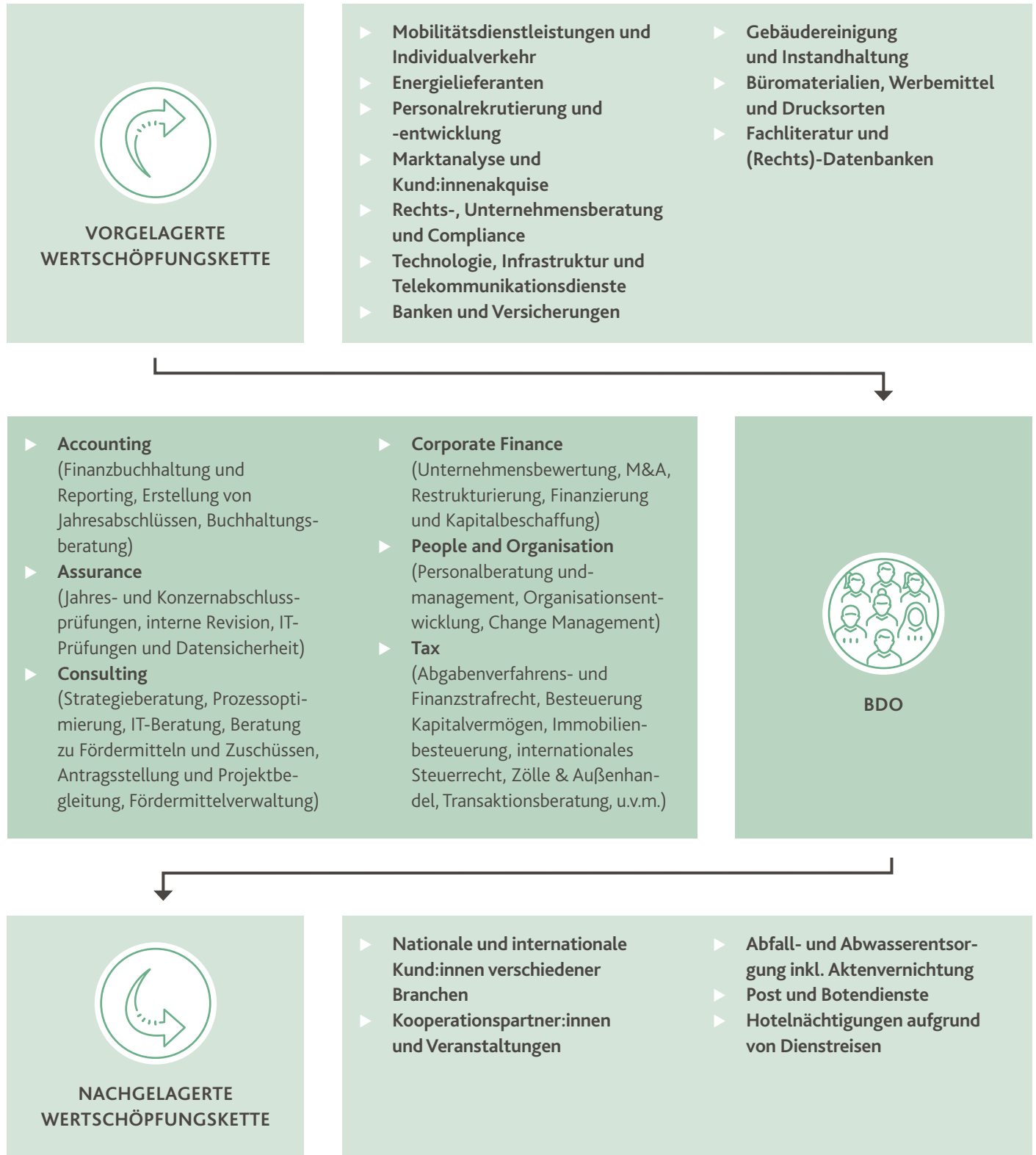


Johanna Heidenreich
Podcast Host und
Nachhaltigkeitsberaterin



Wertschöpfungskette

In Hinblick auf die wesentlichen Merkmale unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette haben wir Tätigkeitsfelder und Ressourcen analysiert, die mit unseren Geschäftsbeziehungen und unserem externen Umfeld zusammenhängen. Die folgende Abbildung zeigt die Elemente der Wertschöpfungskette sowie die entscheidenden Einflussfaktoren vereinfacht auf:

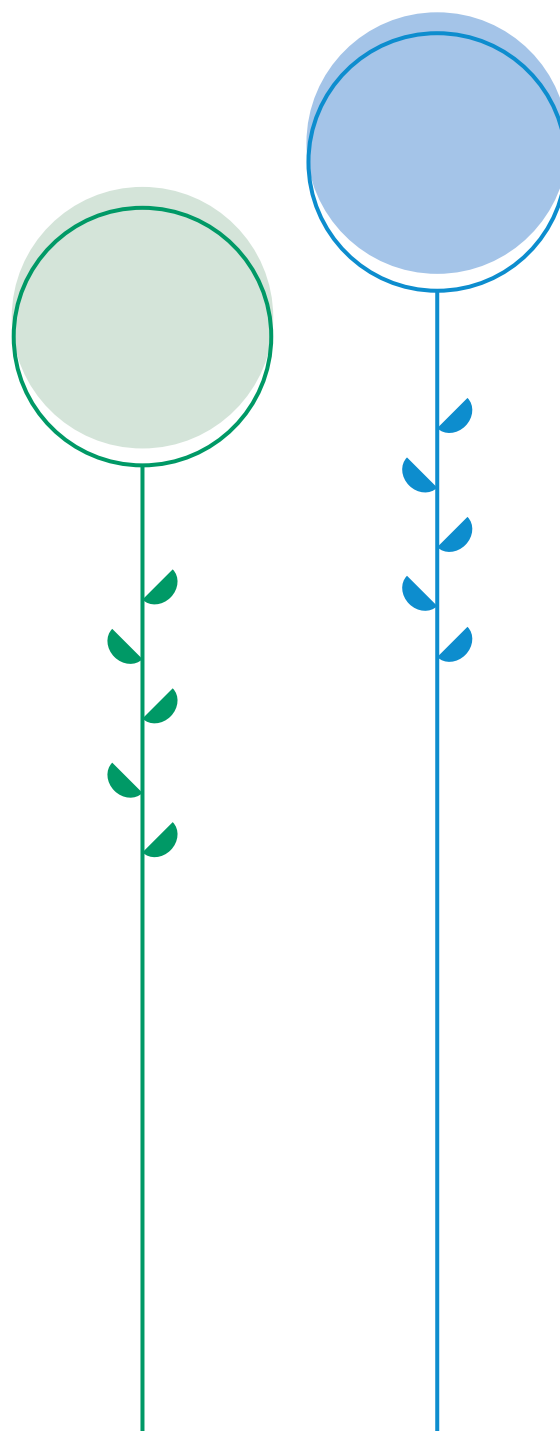


Unsere vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette umfasst sämtliche Aktivitäten und Akteur:innen, die für die Bereitstellung unserer Dienstleistungen in unseren Tätigkeitsfeldern bedeutsam sind. Die vorgelagerte Wertschöpfungskette setzt sich zum Großteil aus Dienstleister:innen, z.B. aus dem Verkehrs-, Mobilitäts- und Energiesektor, IT-Bereich, Versicherungs- und Rechtsdienstleistungen, der Instandhaltung unserer Bürogebäude sowie aus unterschiedlichen Lieferant:innen u.a. der Büroausstattung, zusammen. Im Berichtsjahr haben insgesamt 1.416 Lieferant:innen unsere elf BDO Standorte beliefert, davon stammen 86,7% aus Österreich. Im Geschäftsjahr 2023/24 ist es im Vergleich zum Vorjahr zu keinen signifikanten Änderungen in der Lieferkette gekommen.

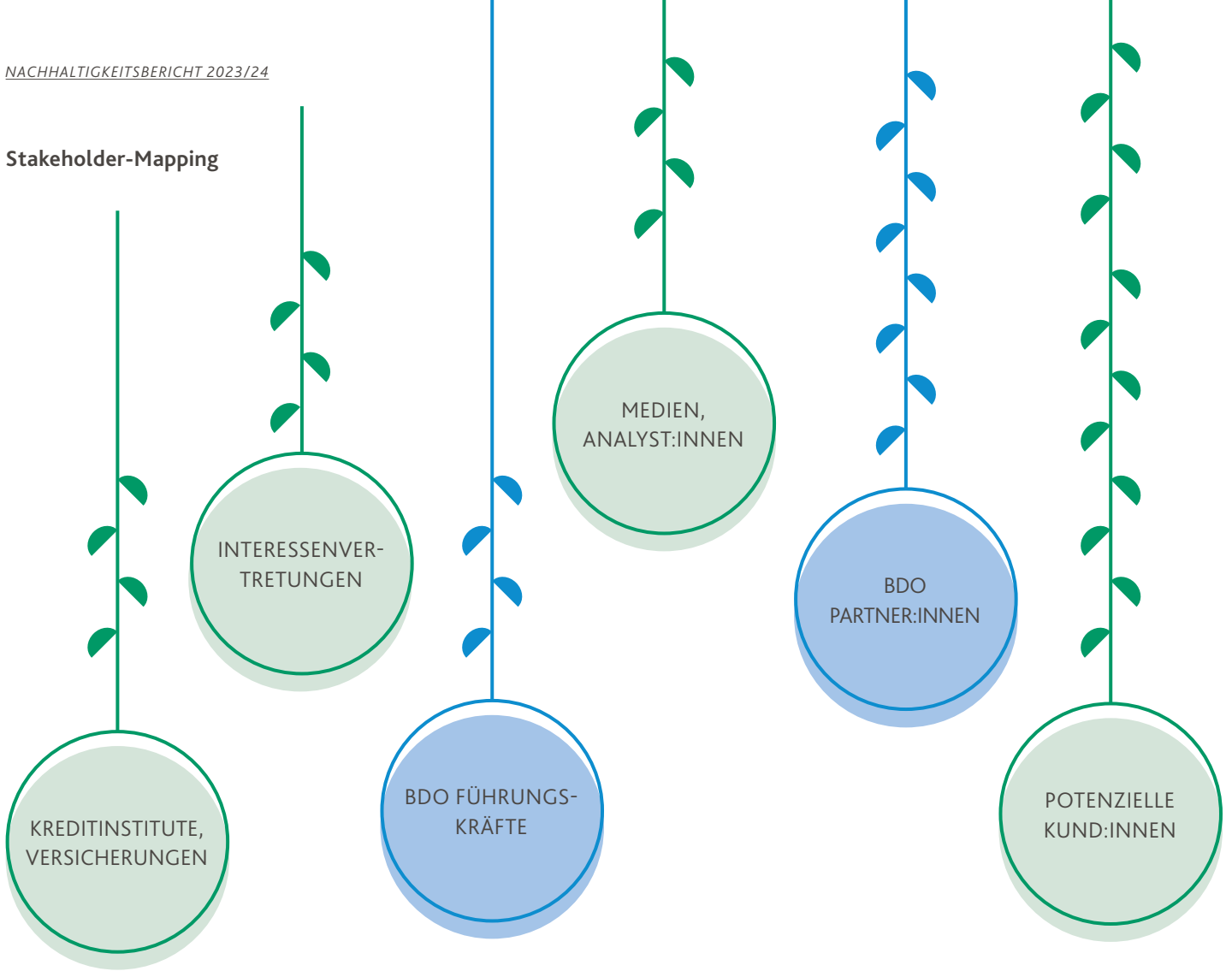
Zielgruppen- bzw. branchenspezifische Leistungen bündeln wir in unseren Service Lines Accounting, Assurance, Consulting, Corporate Finance, People & Organisation sowie Tax. Wir vereinen lokale Vor-Ort-Kenntnisse mit hoher Dienstleistungsqualität und sind enge und langfristige Wegbegleiter unserer internationalen und regionalen Kund:innen. Nachgelagert greifen wir auf ein Netzwerk an langjährigen externen Kooperationspartner:innen und spezialisierten Dienstleister:innen zurück, darunter erfahrene Abfallsammler und -behandler zur umweltgerechten Abfallentsorgung inklusive einer sicheren Aktenvernichtung sowie Partner:innen für die Abwicklung von Events, Dienstreisen und Logistik. So stellen wir sicher, dass sämtliche Prozesse effizient, umweltgerecht und zuverlässig umgesetzt werden.

ESRS 2 SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen

Die Einbindung bzw. die Beteiligung von Stakeholdern im Prozess der Wesentlichkeitsanalyse spielt eine zentrale Rolle und wird gem. ESRS 1 in einem sehr breiten Verständnis definiert, nämlich als Personen oder Gruppen, die das Unternehmen beeinflussen oder von ihm beeinflusst werden können. Dahingehend legen wir zwei Hauptgruppen fest: Zum einen die von den Auswirkungen des Unternehmens betroffenen Interessenträger:innen und zum anderen die Nutzer:innen von Nachhaltigkeitsberichten. Bei unserem Stakeholder-Mapping haben wir auf diese Differenzierung Bedacht genommen und insb. die von den BDO Auswirkungen betroffenen Interessenträger:innen in den Prozess zur Ermittlung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen einbezogen. Denn in Hinblick auf die Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse ist für einen gezielten Stakeholder-Dialog insb. die Gruppe der betroffenen Stakeholder von Bedeutung. Zwischen den beiden Stakeholder-Hauptgruppen, die auf den nächsten Seiten angeführt werden, kann es zu Überschneidungen kommen.

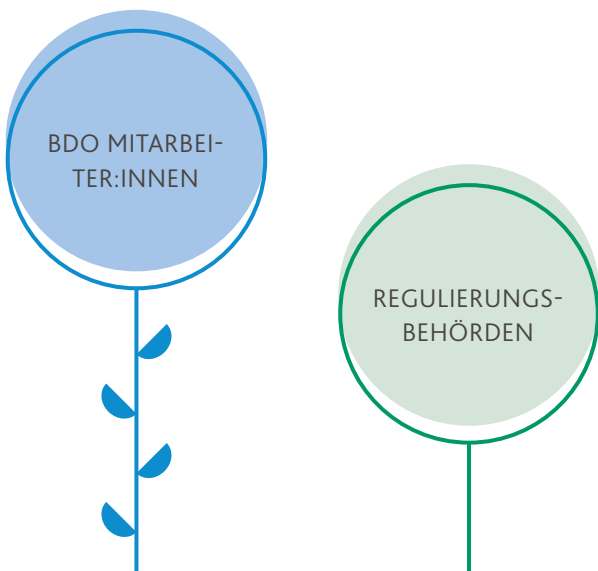


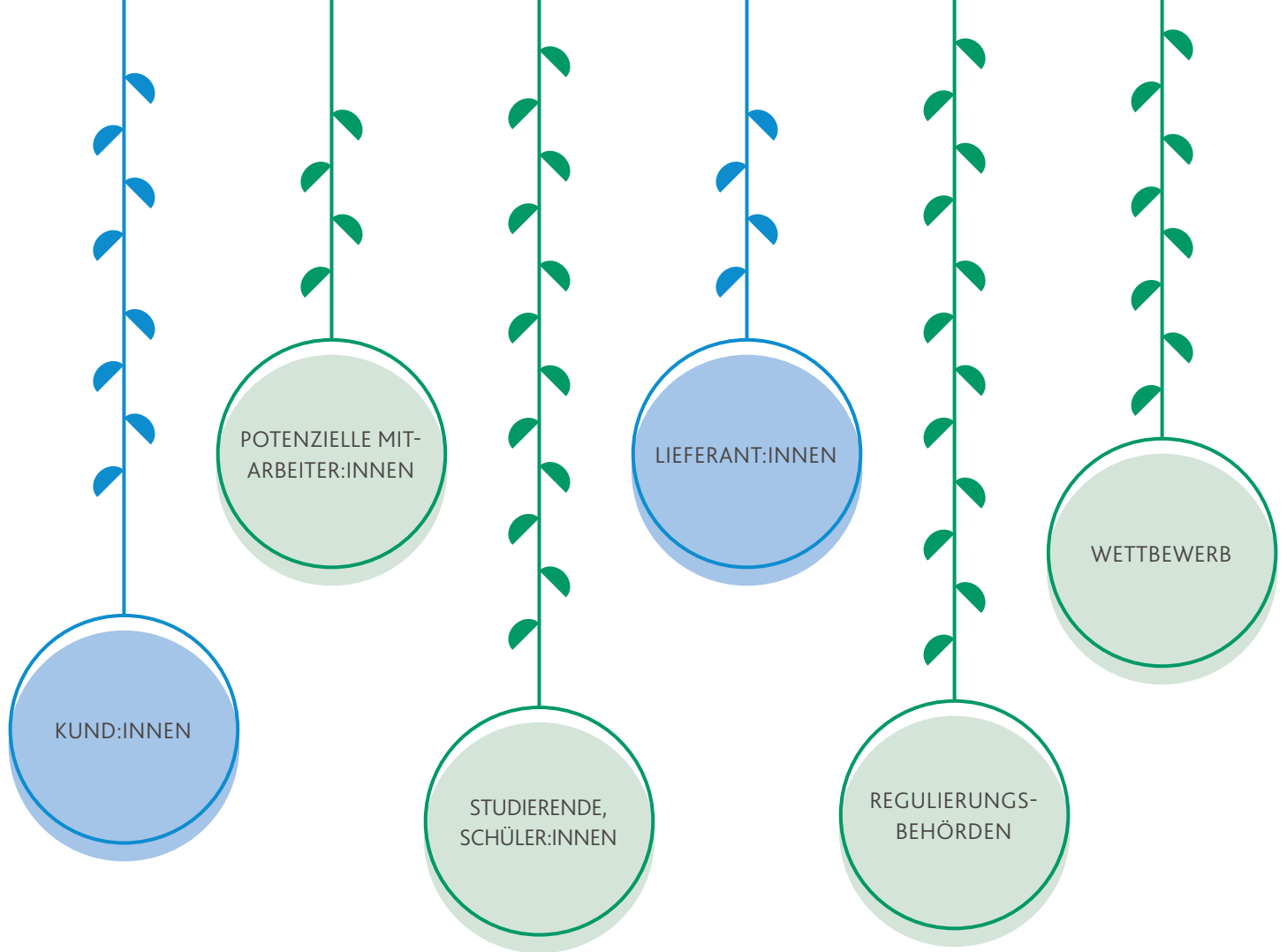
Stakeholder-Mapping



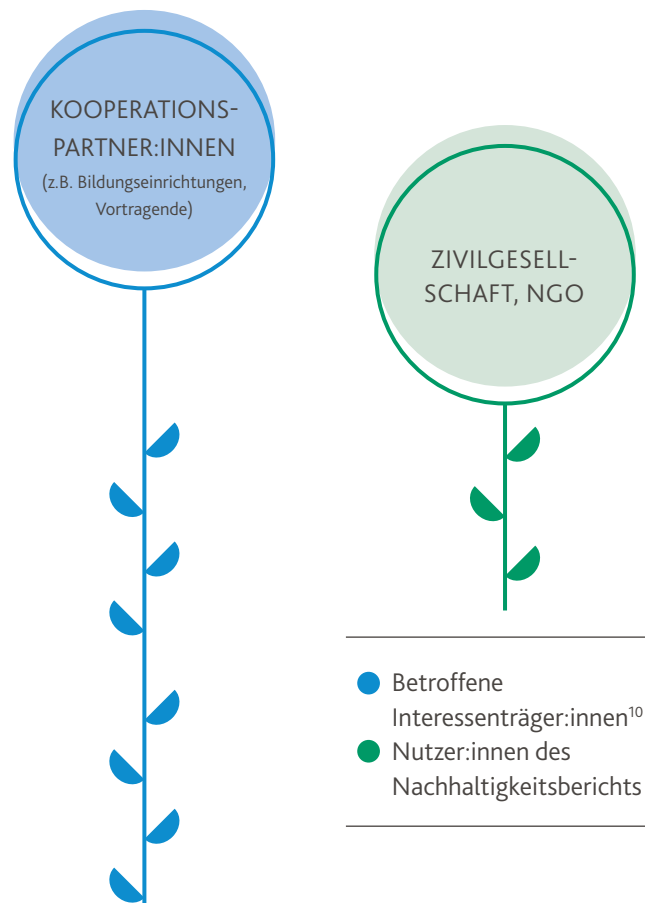
Ein konstruktiver, wertschätzender und kontinuierlicher Austausch mit unseren Stakeholdern ist uns wichtig: Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht wollen wir den unterschiedlichen Ansprüchen und Informationsbedürfnissen unserer internen Stakeholder (Mitarbeiter:innen, Führungskräfte und Partner:innen als Entscheidungstragende) sowie externen Stakeholder gerecht werden. Ihre Bedürfnisse 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. Daher investieren wir stetig in nachhaltige interne wie externe Beziehungen und nutzen dafür vielfältige Stakeholder-Dialogformate:

- ▶ Unser Ziel ist es, mit den Mitarbeiter:innen als relevante Stakeholder-Gruppe in Dialog zu treten und die Belegschaft partizipativ in die interne Nachhaltigkeitsstrategie einzubinden. Wir sehen in unseren Mitarbeiter:innen wichtige Multiplikator:innen für ökologische und soziale Verantwortung. Nachhaltigkeit soll mittelfristig als ganzheitliches Konzept zum integralen Bestandteil der geschäftsstrategischen Ausrichtung von BDO werden: Die Perspektive der Belegschaft auf Nachhaltigkeit bei BDO haben wir im letzten Berichtsjahr 2022/23 mit einer Umfrage eingeholt (vgl. ESRS 2 SBM-2), deren Ergebnisse in die Weiterentwicklung von Maßnahmen einfließen werden.
- ▶ Wir nutzen unterschiedliche Kommunikationskanäle, um unsere Stakeholder-Gruppen up to date zu halten. Dazu zählen unsere Webseiten, Publikationen, Presseaussendungen, 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 sowie über unsere interne Kommunikationsplattform, die BDOthek. Letztere hält als Sharepoint-Plattform viele Interaktionsmöglichkeiten bereit, liefert Informationen direkt aus unseren Standorten, Corporate News aus der Geschäftsführung und gibt spannende Einblicke aus dem Nachhaltigkeits- und CSR-Bereich.





► Zudem tauschen wir uns regelmäßig mit externen Stakeholdern im Rahmen von Kooperationen, Fachgremien, Veranstaltungen sowie unseren laufenden Beratungs- und Prüfungstätigkeiten aus. Im Berichtsjahr 2022/23 sind wir mit einer breit angelegten Stakeholder-Befragung, dem *Stakeholder Sounding*, an relevante Interessenträger:innen herangetreten. Darunter befanden sich u.a. Bildungseinrichtungen, Geschäftspartner:innen, Interessenvertretungen, Kund:innen, Kooperationspartner:innen, Medien und Öffentlichkeit, NGO, Regierungsbehörden als auch Lieferant:innen. Neben der Beantwortung von Fragen zu unseren Dienstleistungen und Services haben Teilnehmer:innen im Zuge der Erhebung auch die Auswirkungen von BDO auf Nachhaltigkeitsaspekte (Umwelt, Soziales, Governance) bewertet. Ziel war es, eine Re-Evaluierung unseres Nachhaltigkeitsengagements durchzuführen und das Feedback der Stakeholder bei der Festlegung und Weiterentwicklung unserer strategischen Ausrichtung im Nachhaltigkeitskontext entsprechend zu berücksichtigen. Die Ergebnisse des Stakeholder-Soundings sind in die Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse gem. CSRD/ESRS im Geschäftsjahr 2023/24 eingeflossen (vgl. ESRS 2 IRO-1).



- Betroffene Interessenträger:innen¹⁰
- Nutzer:innen des Nachhaltigkeitsberichts

¹⁰ Von den Auswirkungen der BDO Gruppe betroffene Stakeholder. BDO differenziert drei Angestelltenkategorien: Mitarbeiter:innen, Führungskräfte (umfasst die Positionsbezeichnungen Manager:in, Senior Manager:in, Director) und Partner:innen.

Fachgremien

Repräsentant: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 ESRS“ der Accountancy Europe beteiligt.

Peter Bartos fungiert als Vorsitzender der unabhängigen Interessenvertretung Austrian Experts, dem Netzwerk für Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen. Zudem ist BDO Mitglied bei respACT - austrian business council for sustainable development, der österreichweiten Unternehmensplattform für verantwortungsvolles Wirtschaften, und in der Jury des Nachhaltigkeitspreises Austrian Sustainability Reporting Award (ASRA) vertreten.

Kooperationen

Als eines der größten österreichischen Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen ist es uns wichtig, verlässlicher Kooperationspartner in Wirtschaftsnetzwerken wie den Leitbetrieben Austria zu sein. Durch unser stetig wachsendes Netzwerk bieten wir unseren Kund:innen bestmögliche Lösungen an. Zudem stehen wir im laufenden Austausch mit Clustern wie AC Styria Mobilitätscluster oder Greentech Cluster. Zu unseren Kooperationspartnern zählen überdies der Kommunalbereich (Länder, Städte, Gemeinden) und die Handelskammer Schweiz-Österreich-Liechtenstein. BDO pflegt außerdem ein weitläufiges Netzwerk mit vielfältigen Kooperationspartner:innen, das sich um Wissensvermittlung bemüht: Dazu zählen Schulen, Fachhochschulen und Universitäten sowie diverse Studierendenvereine, die ihren Fokus auf einen nachhaltigen Wissenstransfer legen. Im Rahmen von Workshops, praxisnahen Dialogen oder durch drittmittelfinanzierte Stellen bietet BDO ein Gesamtpaket, das einen nachhaltigen Bildungsweg unterstützt. 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 und Schüler:innen zu halten und zählen daher im Berichtsjahr 2023/2024 über 48 verschiedene Events mit insgesamt 34 Kooperationspartner:innen. Jüngste Mitglieder unseres diversifizierten Kooperationsnetzwerks sind der FiRe Club¹¹ an der WU Wien, der studentische Verein hinter dem Masterstudiengang Finanzwirtschaft und Rechnungswesen sowie das Netzwerk Women in Law¹², das primär Frauen im Rechtsbereich verbindet.

Im Berichtsjahr 2023/24 wurden zwei bedeutende Publikationsprojekte im Nachhaltigkeitskontext erfolgreich abgeschlossen, deren Ergebnisse im öffentlichen Diskurs rezipiert wurden und in die Weiterentwicklung unserer Dienstleistungen eingeflossen sind:

► Stand der Umsetzung der EU-Taxonomie-VO in Österreich:

BDO Austria und die Abteilung für Accounting & Reporting der WU Wien unter der Leitung von Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Katrin Hummel haben im Rahmen der Studie „Umsetzung der EU-Taxonomie-VO in Österreich – eine Evaluierung von Nicht-Finanzunternehmen für die Berichtsjahre 2021-2022“, die am 7.6.2024 veröffentlicht wurde, erhoben, inwieweit 37 österreichische Nicht-Finanzunternehmen bereits die Anforderungen der Nachhaltigkeitsberichterstattung im Rahmen der EU-Taxonomie-VO erfüllen.

„Die vorliegende Studie bietet erstmals einen umfangreichen Einblick in die Berichterstattungspraxis österreichischer Nicht-Finanzunternehmen gem. EU-Taxonomie-VO. Insgesamt zeichnen die Ergebnisse ein positives Bild. Verbesserungspotenzial besteht jedoch z.B. noch bei Angaben zur Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse“, erklärt Katrin Hummel. Evgeniya Paulis, Managerin bei BDO, ergänzt: „Unserer Erfahrung nach schaffen eine zeitnahe Auseinandersetzung mit den Regulatorien, die Zurverfügungstellung von personellen Ressourcen und der Aufbau einer soliden Datenbasis die besten Voraussetzungen für die optimale Vorbereitung auf die kommenden Berichtspflichten im Kontext der Nachhaltigkeit im Allgemeinen und auf die EU-Taxonomie-VO im Speziellen.“

► ESRS Kommentar

Die Expertise unserer Mitarbeiter:innen im Fachbereich Sustainability Services insb. hinsichtlich der ESRS zeigt sich unter anderem in der Rolle als Fachautor:innen in unterschiedlichen Publikationen: Hierbei hervorzuheben ist die Mitwirkung an dem im Jahr 2024 in 2. Auflage erschienenen Haufe ESRS-Kommentar, herausgegeben von Dr. Jens Freiberg, Mitglied Executive Board BDO Deutschland, und Dr. Georg Lanfermann, Präsident Deutsches Rechnungslegungs Standards Committee e.V. (DRSC). Dieser vielbeachtete Praxiskommentar bietet fundiertes Fachwissen von Expert:innen aus Unternehmenspraxis, Beratung, Prüfung und Wissenschaft. Autor:innen von BDO Austria und BDO Deutschland haben sich mit profundem Fachwissen, praxiserprobten Einsichten und Umsetzungsempfehlungen eingebracht.



Studie

➔ Umsetzung der EU-Taxonomie-Verordnung in Österreich

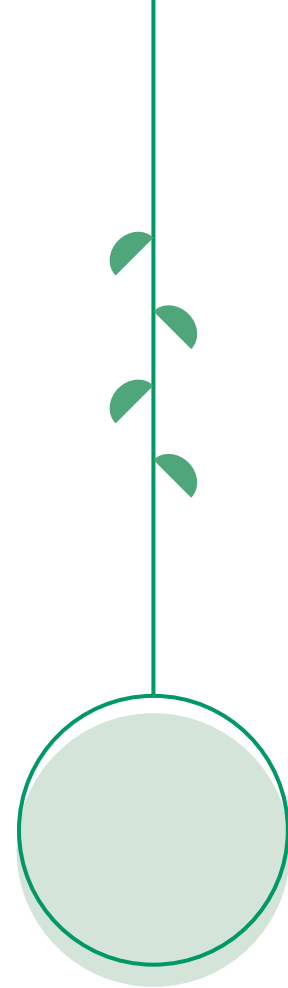
BDO Austria und die Abteilung für Accounting & Reporting der WU Wien unter Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Katrin Hummel haben im Rahmen einer Studie erhoben, inwieweit 37 österreichische Nicht-Finanzunternehmen bereits die Anforderungen der Nachhaltigkeitsberichterstattung im Rahmen der EU-Taxonomie-Verordnung erfüllen.



Haufe

➔ ESRS Kommentar 2. Auflage

Autor:innen BDO Österreich:
Matthias Hrinkow, MSC (WU)
Dlⁱⁿ Astrid Leben, MSC
Mag.^a Sanela Terko
Mag.^a Christina Wieser



Veranstaltungen

Unsere Events informieren bestehende bzw. potenzielle Kund:innen, Medienvertreter:innen sowie die interessierte Öffentlichkeit und NGO über aktuelle Themen aus dem breiten Spektrum unserer Service Lines. 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:

- ▶ **Greenwashing – worauf müssen Unternehmen achten:** In Kooperation mit DORDA Rechtsanwälte GmbH hat BDO eine Veranstaltung abgehalten, die sich mit Fragestellungen rund um die Abgrenzung „grüner“ Werbung von Impact Marketing und irreführendem Greenwashing befasst hat. Informiert wurde primär zum neuen EU-Rechtsrahmen für Green Claims (EmpCO-RL¹³ und Green-Claims-RL¹⁴).
- ▶ **Europas Weg im Green Deal:** Die Europäische Kommission hat mit dem Green Deal den Wegweiser Richtung Klimaschutz gesetzt, der auf eine ressourceneffizientere und nachhaltigere Wirtschaft abzielt. Nach einer Keynote von Karoline Eds-tadler, Bundesministerin für EU und Verfassung im Bundeskanzleramt, wurden im Rahmen einer regen Paneldiskussion Fragestellungen rund um Europas Nachhaltigkeitspolitik im Spannungsfeld zwischen internationaler Vorreiterrolle und Überregulierung behandelt.

¹³ Richtlinie (EU) 2024/825 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28.2.2024 zur Änderung der Richtlinien 2005/29/EG und 2011/83/EU hinsichtlich der Stärkung der Verbraucher für den ökologischen Wandel durch besseren Schutz gegen unlautere Praktiken und durch bessere Informationen, Richtlinie - EU - 2024/825 - EN - EUR-Lex (abgefragt am 15.11.2024).

¹⁴ Substantiation and communication of explicit environmental claims (Green Claims Directive), Procedure File: 2023/0085(COD) | Legislative Observatory | European Parliament (abgefragt am 8.11.2024).

ESRS 2 SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

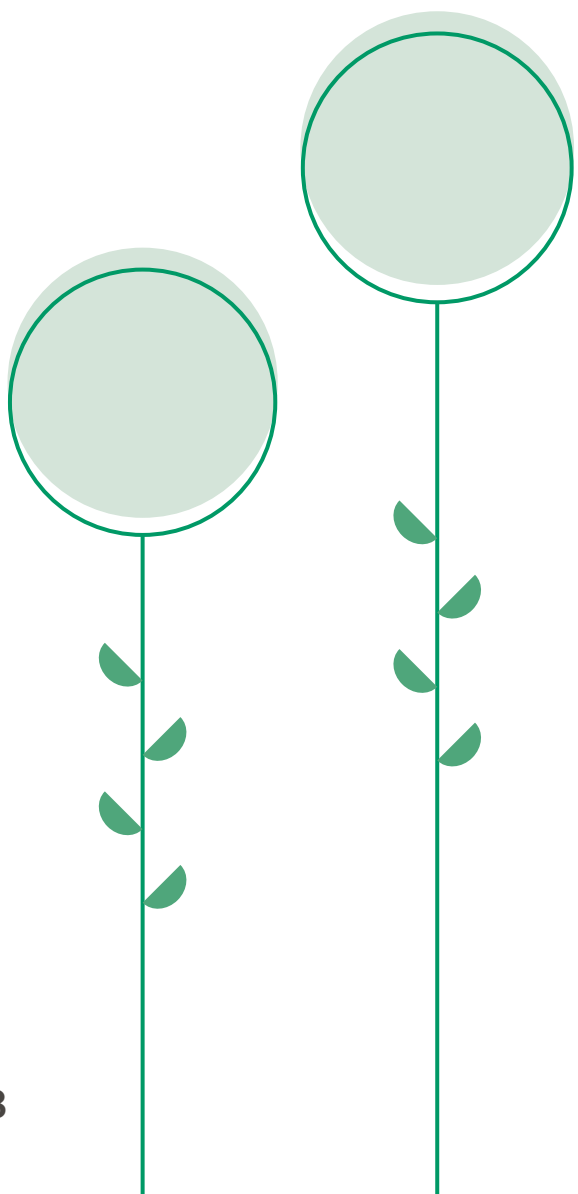
BDO Handlungsfelder in Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen









Das BDO 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 Mitarbeiter:innen stehen im Mittelpunkt unseres Tuns, da sie die tragende Säule unseres Erfolgs sind. Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das nicht nur Engagement fördert, sondern auch die Zufriedenheit unserer Belegschaft sicherstellt. 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. Das Vorantreiben nachhaltiger Entwicklungen ist unerlässlich, damit wir weiterhin eine ausgezeichnete Ertragslage gepaart mit langfristigem Wachstum sicherstellen und die besten Köpfe für BDO gewinnen und nachhaltig binden können.

Um unsere Nachhaltigkeitsagenden bestmöglich zu bündeln und erfolgreich zu steuern, haben wir in unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht 2021/22 neun *BDO Handlungsfelder* in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance definiert und aus ihnen entsprechende Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen abgeleitet. Die Themen dieser Handlungsfelder lauteten: Strategie und Management, Emissionen und Ressourcenverbrauch, Nachhaltige Beschaffung, Attraktive und faire Arbeitsbedingungen, physische und psychische Gesundheit, Diversität und Gleichstellung, Dienstleistungsqualität und Kund:innenbeziehung, Compliance und Antikorruption sowie Gesellschaft und soziales Engagement.

Im Berichtsjahr 2023/24 haben wir in Orientierung an das Rahmenwerk der ESRS Set 1 unsere bisherigen Handlungsfelder evaluiert und zugleich eine Validierung und Ergänzung in Hinblick auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen durchgeführt (vgl. ESRS 2 IRO-1). An dieser Stelle ist hervorzuheben, dass das bisherige Handlungsfeld „Emissionen und Ressourcenverbrauch“ in Vorbereitung auf die Berichterstattung gem. CSRD ab dem Geschäftsjahr 2025/26 nunmehr in zwei gesonderten Handlungsfeldern gesteuert wird: „Emissionen“ (vgl. ESRS E1) und „Ressourcenverbrauch“ (vgl. ESRS E5). Das Handlungsfeld „Nachhaltige Beschaffung“ wird künftig als wesentlicher Aspekt unter Governance-Informationen (vgl. ESRS G1-2 Management der Beziehungen zu Lieferant:innen) behandelt und nicht länger als eigenständiges Handlungsfeld weitergeführt. Das Handlungsfeld „Gesellschaft und soziales Engagement“ ressortiert nunmehr unter dem Namen unserer Unternehmensinitiative *Make the World Great* als unternehmensspezifisches Thema. Das Handlungsfeld „Strategie und Management“ wird künftig in den Allgemeinen Angabepflichten (vgl. ESRS 2) sowie in der Unternehmensführung (vgl. ESRS G1-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung) behandelt.

Die nachstehende Grafik zeigt die im Geschäftsjahr 2023/24 definierten acht BDO Handlungsfelder sowie deren Verbindung zum jeweiligen thematischen ESRS und verweist auf die im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse ermittelten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen, die den relevanten thematischen Kapiteln (ESRS E1, ESRS E5, ESRS S1, ESRS S4, ESRS G1) vorangestellt werden.



EMISSIONEN (zuvor: Emissionen und Ressourcenverbrauch)		→	E1	KLIMAWANDEL	vgl. S.37
RESSOURCENVERBRAUCH (zuvor: Emissionen und Ressourcenverbrauch)		→	E5	RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT	vgl. S.48
ATTRAKTIVE UND FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN		→	S1	ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS	vgl. S.55
VIELFALT UND GLEICHSTELLUNG		→	S1	ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS	vgl. S.56
PHYSISCHE UND PSYCHISCHE GESUNDHEIT		→	S1	ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS	vgl. S.57
DIENSTLEISTUNGS-QUALITÄT UND KUND:INNENBEZIEHUNG		→	S4	VERBRAUCHER:INNEN UND ENDNUTZER:INNEN	vgl. S.82
COMPLIANCE UND ANTIKORRUPTION		→	G1	UNTERNEHMENSFÜHRUNG	vgl. S.87
MAKE THE WORLD GREAT (zuvor: Gesellschaft und Soziales Engagement)		→		UNTERNEHMENS-SPEZIFISCHES THEMA	vgl. S.93

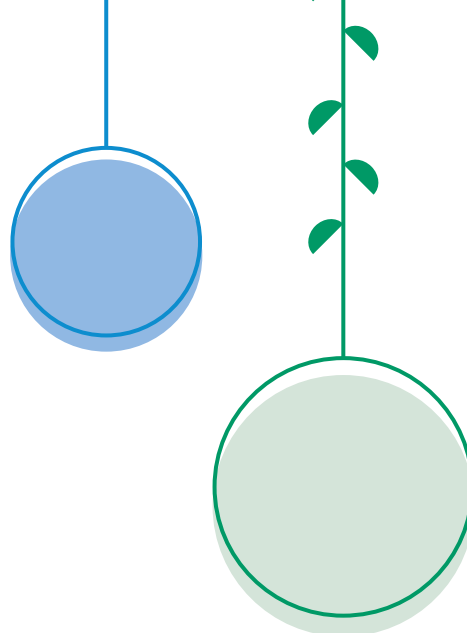
2.4. MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN UND CHANCEN

ESRS 2 IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Der BDO Nachhaltigkeitsbericht des Geschäftsjahrs 2022/23 wurde gem. den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt, einschließlich der dort definierten Vorgehensweise einer Wesentlichkeitsanalyse, die im Vorjahresbericht detailliert dargestellt wurde. Im Rahmen der Berichtsperiode 2023/24 wurde die Wesentlichkeitsanalyse in Vorbereitung auf die Umsetzung der Anforderungen gem. CSRD bzw. ESRS einer Validierung unterzogen. Auf Basis der anzuwendenden Methodik der doppelten Wesentlichkeit (Inside-out-Perspektive und Outside-in-Perspektive) wurde eine Neuaufstellung der wesentlichen Themen vorgenommen, die sich an der Struktur der ESRS Set 1 orientiert. Unsere wesentlichen BDO Handlungsfelder haben wir dementsprechend angepasst und entlang der ESRS-Themen angeordnet ➔ (vgl. ESRS 2 SBM-3).

Zur Bewertung der Wesentlichkeit der Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden die in ESRS 1 AR 16 genannten Themen, Unter- und Unter-Unterthemen im Kontext der Geschäftstätigkeit der BDO Gruppe sowie bei der Erhebung der Treibhausgasemissionen mit Bezug auf einen Teil der vorgelagerten Wertschöpfungskette evaluiert und um unternehmensspezifische Themen ergänzt. Anschließend haben wir die sich aus unserer Geschäftstätigkeit und unseren Geschäftsbeziehungen ergebenden Auswirkungen auf Mensch und/oder Umwelt identifiziert. Im Anschluss erfolgte eine Klassifizierung der Auswirkungen in positive oder negative bzw. tatsächliche oder potenzielle Auswirkungen. Für potenzielle Auswirkungen ist zudem die Eintrittswahrscheinlichkeit quantifiziert worden. Wir haben in der Bewertung die geforderten Kriterien „Ausmaß“, „Umfang“ und (bei negativen Auswirkungen) „Unabänderlichkeit“ berücksichtigt. Diese sind auf einer Skala von 1 (gering/schnell oder ohne Maßnahme behebbar) bis 4 (sehr hoch/irreversibel) zu messen. Dabei sind wir bei einer Auswirkung mit einer gewichteten Gesamtbewertung von ≥ 3 von einer wesentlichen Auswirkung ausgegangen.

In Hinblick auf die finanzielle Wesentlichkeit haben wir potenzielle Risiken und Chancen in Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten ermittelt, die eine finanzielle Auswirkung in Bezug auf die Leistung, Finanzlage, den Cashflow oder Unternehmenswert von BDO haben. Die identifizierten Risiken und Chancen wurden einzelnen Risikokategorien (z.B. HR-Risiken) zugeordnet und basierend auf festgelegten Schwellenwerten (Skala von 1 bis 4) aus Sicht der finanziellen Wesentlichkeit bewertet. Zudem wurden die Scope 1 und Scope 2 Emissionen sowie ausgewählte Kategorien der Scope 3 Emissionen aufgeschlüsselt und gem. Treibhausgasprotokoll berechnet. Eine Erweiterung der Scope 3 Bilanzierung sowie eine systematische

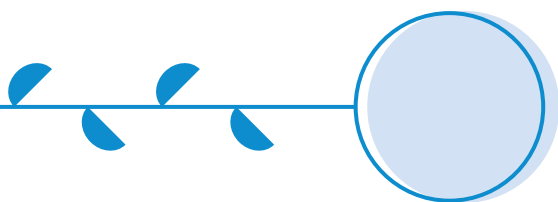


Bewertung der Signifikanz aller Kategorien planen wir für das Geschäftsjahr 2024/25. Darüber haben wir eine klimabezogene Szenarioanalyse zur Evaluierung physischer Klimarisiken und transitorischer Klimarisiken und -chancen durchgeführt. Zur Ermittlung der wesentlichen physischen klimabedingten Risiken wurde als Bewertungsgrundlage auf das Klimaszenario RCP 8.5 zurückgegriffen. Für die Bewertung transitorischer Klimarisiken und -chancen wurde das Szenario Low Demand des Network for Greening the Financial System (NGFS) verwendet. Im Zuge der Szenarioanalyse haben wir keine wesentlichen kurz-, mittel- oder langfristigen physischen oder transitorischen Klimarisiken erkannt.

Bei der Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse wurden Nachhaltigkeitsaspekte zu Umweltverschmutzung, Wasser- und Meeresressourcen sowie biologische Vielfalt und Ökosysteme identifiziert und bewertet. Die durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse hat keine wesentlichen tatsächlichen bzw. potenziellen Auswirkungen sowie Risiken und Chancen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit und Geschäftsbeziehungen ergeben. Alle unsere BDO Standorte wurden mittels Biodiversitätsdatenbank KBA¹⁵ (Key Biodiversity Areas) gescreent sowie auf ausgewiesene Natura 2000 Schutzgebiete¹⁶ untersucht. Dabei wurde festgestellt, dass sich keine Standorte in oder in der Nähe von Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität befinden. Im Geschäftsjahr 2023/24 haben keine Konsultationen von betroffenen Gemeinschaften stattgefunden.

Im Anschluss hat eine Fokusgruppe des ESG-Gremiums den vorselektierten Themenkatalog unter Einbeziehung von Expert:innen der zuständigen Fachabteilungen und Stabstellen reflektiert. Im Rahmen dieser methodischen Validierung der wesentlichen Themen sind zudem die Ergebnisse des Stakeholder Soundings aus der Berichtsperiode 2022/23 eingeflossen. Zusätzlich haben wir mit unserer Unternehmensinitiative Make the World Great ein unternehmensspezifisches Thema aufgenommen. Folgende Nachhaltigkeitsaspekte gem. ESRS 1 AR 16 wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse für das Berichtsjahr 2023/24 als wesentlich bewertet:

THEMENBEZUGENER ESRS	THEMA	UNTERTHEMA	UNTER-UNTERTHEMA
ESRS E1	Klimawandel	Anpassung an den Klimawandel	
		Klimaschutz	
		Energie	
ESRS E5	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Abfälle	
ESRS S1	Arbeitskräfte des Unternehmens	Arbeitsbedingungen	Sichere Beschäftigung
			Arbeitszeit
			Angemessene Entlohnung
		Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Sozialer Dialog
			Tarifverhandlungen, einschließlich der Quote der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitskräfte
			Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
Sonstige arbeitsbezogene Rechte	Gesundheitsschutz und Sicherheit		
	Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit		
	Weiterbildung und Kompetenzentwicklung		
ESRS S4	Verbraucher:innen und Endnutzer:innen	Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher:innen und/oder Endnutzer:innen	Datenschutz
			Zugang zu (hochwertigen) Informationen
		Soziale Inklusion von Verbraucher:innen und/oder Endnutzer:innen	Nichtdiskriminierung
ESRS G1	Unternehmensführung	Unternehmenskultur	
		Schutz von Hinweisgeber:innen (Whistleblower)	
		Politisches Engagement und Lobbytätigkeit	
		Management der Beziehungen zu Lieferant:innen, einschließlich Zahlungspraktiken	
		Korruption und Bestechung	Vermeidung und Aufdeckung einschließlich Schulung
		Vorkommnisse	



ESRS 2 IRO-2 In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

Die folgende Übersicht stellt die im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht enthaltenen Angabepflichten dar:

OFFENGELEGTE ANGABEPFLICHTEN IN ZUSAMMENHANG MIT DEN ALS WESENTLICH IDENTIFIZIERTEN NACHHALTIGKEITSTHEMEN		REFERENZ/ VERWEIS
ESRS E1 Klimawandel		
i.Z.m. ESRS 2 GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	S. 14
ESRS E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	S. 38
i.Z.m. ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S. 47
i.Z.m. ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	S. 30
ESRS E1-2	Konzepte i.Z.m. dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	S. 39
ESRS E1-3	Maßnahmen und Mittel i.Z.m. den Klimakonzepten	S. 40
ESRS E1-4	Ziele i.Z.m. Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	S. 41
ESRS E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	S. 41
ESRS E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	S. 42 ff
ESRS E1-9	Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	S. 47
ESRS E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft		
i.Z.m. ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	S. 30
ESRS E5-1	Konzepte i.Z.m. Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	S. 48 f
ESRS E5-2	Maßnahmen und Mittel i.Z.m. Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	S. 49
ESRS E5-3	Ziele i.Z.m. Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	S. 49
ESRS E5-5	Ressourcenabflüsse	S. 50
ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens		
i.Z.m. ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen	S. 23 ff
i.Z.m. ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S. 55 ff
ESRS S1-1	Konzepte i.Z.m. den Arbeitskräften des Unternehmens	S. 57 ff
ESRS S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertreter:innen in Bezug auf Auswirkungen	S. 60
ESRS S1-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können	S.61 f
ESRS S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen i.Z.m. den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	S. 62 ff

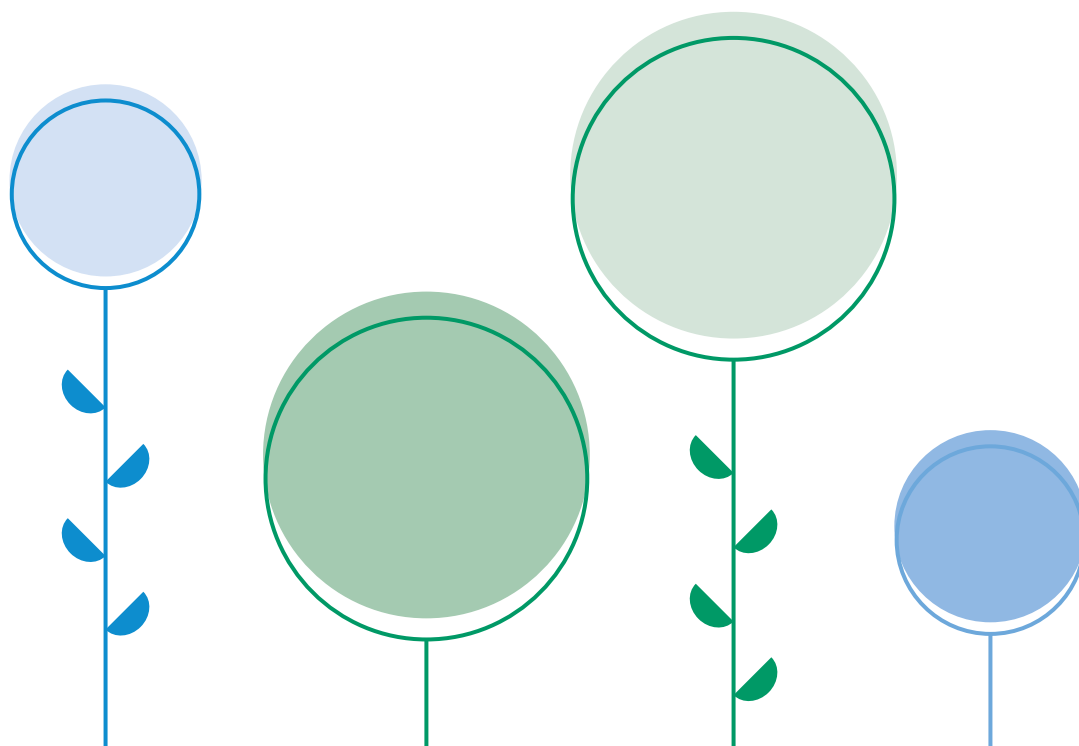
OFFENGELEGTE ANGABEPFLICHTEN IN ZUSAMMENHANG MIT DEN ALS WESENTLICH IDENTIFIZIERTEN NACHHALTIGKEITSTHEMEN		REFERENZ / VERWEIS
ESRS S1-5	Ziele i.Z.m. der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	S. 68 ff
ESRS S1-6	Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	S. 70 ff
ESRS S1-7	Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	S. 74
ESRS S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	S. 74
ESRS S1-9	Diversitätskennzahlen	S. 74 ff
ESRS S1-10	Angemessene Entlohnung	S. 76
ESRS S1-11	Soziale Absicherung	S. 77
ESRS S1-12	Menschen mit Behinderung	S. 77
ESRS S1-13	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	S. 78
ESRS S1-14	Gesundheitsschutz und Sicherheit	S. 79
ESRS S1-15	Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	S. 79 f
ESRS S1-16	Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	S. 80 f
ESRS S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen i.Z.m. Menschenrechten	S. 81
ESRS S4 Verbraucher:innen und Endnutzer:innen		
i.Z.m. ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen	S. 23 ff
i.Z.m. ESRS 2 SBM-3	Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S. 82
ESRS S4-1	Konzepte i.Z.m. Verbraucher:innen und Endnutzer:innen	S. 83
ESRS S4-2	Verfahren zur Einbeziehung von Verbraucher:innen und Endnutzer:innen in Bezug auf Auswirkungen	S. 84
ESRS S4-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher:innen und Endnutzer:innen Bedenken äußern können	S. 84
ESRS S4-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen i.Z.m. mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	S. 84 ff
ESRS S4-5	Ziele in Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	S. 85 f
ESRS G1 Unternehmensführung		
i.Z.m. ESRS 2 GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	S. 10 f
i.Z.m. ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	S. 30
ESRS G1-1	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	S. 88 ff
ESRS G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferant:innen	S. 91
ESRS G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	S. 92
ESRS G1-4	Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle	S. 92
ESRS G1-5	Politische Einflussnahme und Lobbying-Tätigkeiten	S. 92
ESRS G1-6	Zahlungspraktiken	S. 92

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Datenpunkte und Angabepflichten, die aus weiteren EU-Verordnungen hervorgehen und durch entsprechende Angaben in diesem Nachhaltigkeitsbericht abgedeckt werden.

ANGABEPFLICHT UND ZUGEHÖRIGE DATENPUNKTE	REFERENZ/ VERWEIS
ESRS 2 GOV-1 (ESRS 2.21(d)) Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen	S. 10
ESRS 2 GOV-1 (ESRS 2.21(e)) Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind	S. 10
ESRS 2 GOV-4 (ESRS 2.30) Erklärung zur Sorgfaltspflicht	S. 14
ESRS 2 SBM-1 (ESRS 2.40(d, i)) Beteiligung an Aktivitäten in Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen	Nicht wesentlich
ESRS 2 SBM-1 (ESRS 2.40(d, ii)) Beteiligung an Aktivitäten in Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien	Nicht wesentlich
ESRS 2 SBM-1 (ESRS 2.40(d, iii)) Beteiligung an Tätigkeiten in Zusammenhang mit umstrittenen Waffen	Nicht wesentlich
ESRS 2 SBM-1 (ESRS 2.40(d, iv)) Beteiligung an Aktivitäten in Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak	Nicht wesentlich
ESRS E1-1 (ESRS E1.14) Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050	S. 38
ESRS E1-1 (ESRS E1.16(g)) Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind	S. 38
ESRS E1-4 (ESRS E1.34) THG-Emissionsreduktionsziele	S. 41
ESRS E1-5 (ESRS E1.38) Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren)	Nicht wesentlich
ESRS E1-5 (ESRS E1.37) Energieverbrauch und Energiemix	S. 41
ESRS E1-5 (ESRS E1.40 – ESRS E1.43) Energieintensität i.Z.m. Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren	Nicht wesentlich
ESRS E1-6 (ESRS E1.44) THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	S. 45
ESRS E1-6 (ESRS E1.53 – ESRS E1.55) Intensität der THG-Bruttoemissionen	S. 46
ESRS E1-7 (ESRS E1.56) Entnahme von Treibhausgasen und CO₂-Zertifikate	Nicht wesentlich
ESRS E1-9 (ESRS E1.66) Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken	Nicht wesentlich
ESRS E1-9 (ESRS E1.66(a)) Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischen Risiko	Nicht wesentlich
ESRS E1-9 (ESRS E1.66(c)) Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischen Risiko befinden	Nicht wesentlich
ESRS E1-9 (ESRS E1.67(c)) Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen	Nicht wesentlich
ESRS E1-9 (ESRS E1.69) Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen	S. 47
ESRS E2-4 (ESRS E2.28) Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzungs- und Verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird	Nicht wesentlich
ESRS E3-1 (ESRS E3.9) Wasser- und Meeresressourcen	Nicht wesentlich
ESRS E3-1 (ESRS E3.14) Spezielle Konzepte	Nicht wesentlich

ANGABEPFLICHT UND ZUGEHÖRIGE DATENPUNKTE	REFERENZ/ VERWEIS
ESRS E3-1 (ESRS E3.14) Nachhaltige Ozeane und Meere	Nicht wesentlich
ESRS E3-4 (ESRS E3.28(c)) Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers	Nicht wesentlich
ESRS E3-4 (ESRS E3.29) Gesamtwasserverbrauch in m3 je Nettoerlös aus eigenen Tätigkeiten	Nicht wesentlich
ESRS 2 – SMB-3 – (ESRS E4.16(a, i)) Unternehmensaktivitäten, die sich negativ auf Gebiete mit schutzbedürftiger Biodiversität	Nicht wesentlich
ESRS 2 – SMB-3 – (ESRS E4.16(b)) Landdegradation, Wüstenbildung oder Bodenversiegelung	Nicht wesentlich
ESRS 2 – SMB-3 – (ESRS E4.16(c)) Unternehmensaktivitäten, die sich auf bedrohte Arten auswirken	Nicht wesentlich
ESRS E4-2 (ESRS E4.24(b)) Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft	Nicht wesentlich
ESRS E4-2 (ESRS E4.24(c)) Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane/Meere	Nicht wesentlich
ESRS E4-2 (ESRS E4.24(d)) Konzepte für Bekämpfung der Entwaldung	Nicht wesentlich
ESRS E5-5 (ESRS E5.37(d)) Nicht recycelte Abfälle	S. 50
ESRS E5-5 (ESRS E5.39) Gefährliche und radioaktive Abfälle	Nicht wesentlich
ESRS 2 SBM3 – (ESRS S1.14(f)) Risiko von Zwangsarbeit	Nicht wesentlich
ESRS 2 SBM3 – (ESRS S1.14(g)) Risiko von Kinderarbeit	Nicht wesentlich
ESRS S1-1 (ESRS S1.20) Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	S. 57
ESRS S1-1 (ESRS S1.21) Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden	S. 57
ESRS S1-1 (ESRS S1.22) Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels	Nicht wesentlich
ESRS S1-3 (ESRS S1.32(c)) Bearbeitung von Beschwerden	S. 61
ESRS S1-1 (ESRS S1.23) Konzept oder ein Managementsystem in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen	S. 66
ESRS S1-14 (ESRS S1.88(b & c)) Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle	S. 79
ESRS S1-14 (ESRS S1.88(e)) Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage	S. 79
ESRS S1-16 (ESRS S1.97(a)) Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle	S. 80
ESRS S1-16 (ESRS S1.97(b)) Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane	S. 80
ESRS S1-17 (ESRS S1.103(a)) Fälle von Diskriminierung	S. 81
ESRS S1-17 (ESRS S1.104(a)) Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	S. 81
ESRS 2 SBM3 – (ESRS S2.11(b)) Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette	Nicht wesentlich

ANGABEPFLICHT UND ZUGEHÖRIGE DATENPUNKTE	REFERENZ/ VERWEIS
ESRS S2-1 (ESRS S2.17) Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	Nicht wesentlich
ESRS S2-1 (ESRS S2.18) Konzepte i.Z.m. Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	Nicht wesentlich
ESRS S2-1 (ESRS S2.19) Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	Nicht wesentlich
ESRS S2-1 (ESRS S2.19) Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1-8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden	Nicht wesentlich
ESRS S2-4 (ESRS S2.36) Probleme und Vorfälle i.Z.m. Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	Nicht wesentlich
ESRS S3-1 (ESRS S3.16) Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte	Nicht wesentlich
ESRS S3-1 (ESRS S3.17) Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	Nicht wesentlich
ESRS S3-4 (ESRS S3.36) Probleme und Vorfälle i.Z.m. Menschenrechten	Nicht wesentlich
ESRS S4-1 (ESRS S4.16) Konzepte i.Z.m. Verbraucher:innen und Endnutzer:innen	S. 83
ESRS S4-1 (ESRS S4.17) Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	S. 83
ESRS S4-4 (ESRS S4.35) Probleme und Vorfälle i.Z.m. Menschenrechten	S. 84
ESRS G1-1 (ESRS G1.10(b)) Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption	S. 88
ESRS G1-1 (ESRS G1.10(d)) Schutz von Hinweisgeber:innen (Whistleblower)	S. 88
ESRS G1-4 (ESRS G1.24(a)) Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	S. 92
ESRS G1-4 (ESRS G1.24(b)) Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	S. 92



3. UMWELT- INFORMATIONEN

Im Bereich Umwelt setzen wir primär Initiativen für nachhaltige Entwicklung in den für BDO wesentlichen Themen „Klimawandel“ ➔ (vgl. ESRS E1), „Ressourcennutzung“ und „Kreislaufwirtschaft“ ➔ (vgl. ESRS E5).

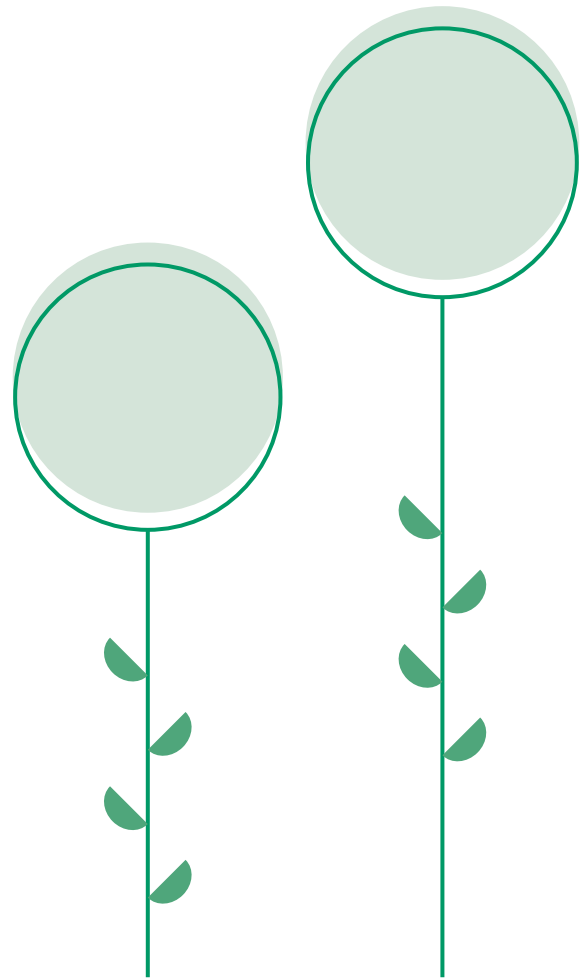
3.1. ESRS E1 KLIMAWANDEL

Bei der Ableitung von Konzepten, Maßnahmen und Zielen i.Z.m. dem Klimawandel konzentrieren wir uns nach Ermittlung unserer wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen auf das Handlungsfeld „Emissionen“, das die wesentlichen Unterthemen „Anpassung an den Klimawandel“, „Klimaschutz“ und „Energie“ gem. ESRS 1 AR 16 umfasst. Im Folgenden zeigen wir die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie den Konnex zum zugehörigen SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ auf.

BDO Handlungsfeld „Emissionen“

Klimaschutz und die Anpassung an den Klimawandel sind für uns grundlegende Elemente unserer unternehmerischen Verantwortung. Unser Ziel ist es, nachhaltig zu wirtschaften und zugleich unsere Kund:innen mit einem vielfältigen Portfolio im Bereich Sustainability Services auf die Herausforderungen des Klimawandels vorzubereiten. Der Übergang zu einer kohlenstoffarmen, resilienten Wirtschaft bringt sowohl Risiken als auch bedeutende Chancen mit sich – Chancen, die wir gemeinsam mit unseren Kund:innen ergreifen möchten, um zukunftsfähige Strategien und Lösungen zu entwickeln.

Obwohl unsere Treibhausgasemissionen im Vergleich zu klimaintensiven Sektoren gering sind, erkennen wir die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit, insb. im Bereich Mobilität. Daher setzen wir laufend darauf, Dekarbonisierungshebel sowohl innerhalb unserer eigenen Geschäftstätigkeit als auch entlang der Wertschöpfungskette zu identifizieren und unsere Treibhausgasemissionen durch gezielte Maßnahmen zu senken. Das Interesse unserer Stakeholder – von Kund:innen bis hin zu Kreditgeber:innen – an unserer Umweltperformance und insb. an unserem Ambitionsniveau in Hinblick auf Emissionsreduktionsziele ist hoch und zeigt, dass Nachhaltigkeit zunehmend als zentraler Wert wahrgenommen wird.



Zudem bekennt sich BDO auf globaler Ebene zur Klimaneutralität: Im Rahmen der Net Zero Financial Services Providers Alliance hat sich BDO Global zum Ziel gesetzt, bis spätestens 2050 Net Zero Emissionen zu erreichen. Hierzu haben wir uns bei der SBTi zur Setzung kurz- und langfristiger Emissionsreduktionsziele bekannt, durch die wir eine ambitionierte, kontinuierliche sowie transparente Reduktion unserer Treibhausgasemissionen gewährleisten.

Ein mangelndes Engagement in dieser Hinsicht würde sowohl Reputations- als auch Wettbewerbsrisiken mit sich bringen. Der Fokus auf Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel eröffnet jedoch auch erhebliche Marktpotenziale: Im Geschäftsjahr 2023/24 haben wir mit Beratungsleistungen im Bereich der Treibhausgasbilanzierung auf Unternehmens- und Produktebene erfolgreich Fuß gefasst und das BDO Klimarisiko-Tool eingeführt. Dieses Tool, das auf IPCC-Modellen basiert, ermöglicht eine fundierte Abschätzung zukünftiger Klimarisiken für Unternehmen. Damit bieten wir unseren Kund:innen einen echten Mehrwert und stärken unseren positiven Einfluss, indem wir Organisationen verschiedener Branchen und Größen auf ihrem Weg in eine nachhaltige Zukunft begleiten und dabei gemeinsam eine resilientere Wirtschaft gestalten.

HANDLUNGSFELD: Emissionen

ESRS E1 Klimawandel

Unterthemen Anpassung an den Klimawandel, Klimaschutz, Energie

Unter-Unterthemen Gemäß ESRS 1 AR 16 nicht definiert

Negative (-) und positive (+) Auswirkungen:



Die Verbrennung von fossilen Brennstoffen in unternehmenseigenen Fahrzeugen, der Verbrauch von Elektrizität und Fernwärme, Zukauf von Gütern und Dienstleistungen sowie Dienstreisen und die An- und Abreise unserer Mitarbeiter:innen führen zum Ausstoß von direkten als auch indirekten Treibhausgasemissionen und tragen zur Erderwärmung bei.



Beratung und Prüfung von Kund:innen verschiedenster Branchen und Unternehmensgrößen i.Z.m. der Nachhaltigkeitsberichterstattung und dem Übergang zu einer kohlenstoffarmen, resilienten Wirtschaft fördert die Umsetzung nachhaltiger Geschäftspraktiken.

Risiken (-) und Chancen (+):



Die Kompensation von Treibhausgasemissionen mittels CO₂-Zertifikaten führt zu erhöhten Kosten.

Volatile Energiepreise führen zu erhöhten Kosten.



Durch die Erschließung neuer Märkte sowie die Beratung und Prüfung verpflichtender und freiwilliger Nachhaltigkeitsberichterstattung als auch durch die Beratung zu nachhaltigeren Geschäftsmodellen erhöhen sich Umsatzerlöse und Marktanteil.

SDG	
-----	---

ESRS E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz

Wir bekennen uns zur Setzung eines kurz- sowie langfristigen, wissenschaftlich fundierten Emissionsreduktionsziels im Rahmen der SBTi. Diese Ziele sichern eine ehrgeizige, kontinuierliche und transparente Reduktion unserer Treibhausgasemissionen. Um ein entsprechendes, wissenschaftlich fundiertes Ziel zu definieren und validieren zu lassen, stellt die Aufstellung einer soliden Datengrundlage sowie einer umfassenden Treibhausgasbilanz höchste Priorität dar. Bereits in den vergangenen Nachhaltigkeitsberichten konnten wir ausführlich zu unseren Treibhausgasemissionen berichten – wir sind uns jedoch bewusst, dass es weiterer Optimierungen bedarf, um eine Bilanz in der geforderten Qualität offenzulegen.

- ▶ Um dieser Herausforderung konsequent zu begegnen, haben wir die Verantwortung für die Umsetzung des Net Zero Ziels im Executive Board verankert. Das regelmäßige Monitoring bzw. die Nachverfolgung der Wirksamkeit unserer Maßnahmen liegt beim ESG-Gremium.
- ▶ Aktuell erweitern wir den Umfang unserer bestehenden Treibhausgasbilanz und legen im Laufe des nächsten Geschäfts-

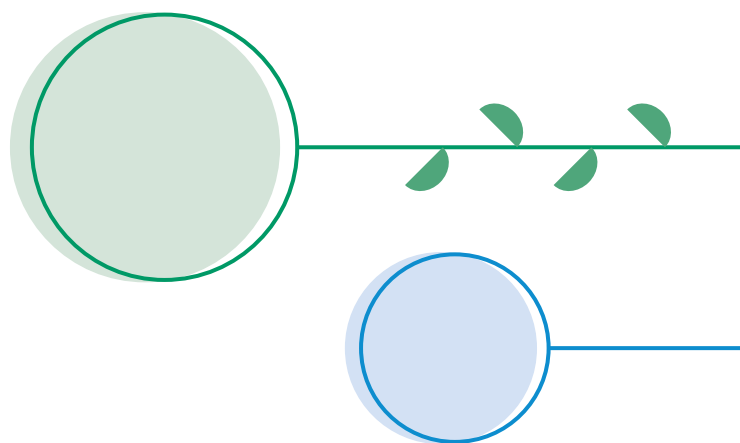
jahrs fundierte Ziele fest. Ein wesentlicher Schritt hierbei ist die Verbesserung der Datenqualität sowie die Optimierung der Datensammlung und -automatisierung. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf unserer Scope 3 Berichterstattung, bei der wir eine umfassende Signifikanzanalyse gem. den Kriterien des Treibhausgasprotokolls durchführen. Sie ist für das Geschäftsjahr 2024/25 vorgesehen und dient dazu, die signifikanten Scope 3 Kategorien systematisch zu identifizieren, sodass wir sie in weiterer Folge priorisiert erheben können. Die erhobenen Daten werden zudem seitens BDO Global genutzt, um eine gesamthafte Treibhausgasbilanz des BDO Netzwerks zu erstellen.

- ▶ Die Berechnung der Scope 1, Scope 2 und Scope 3 Emissionen bildet die Grundlage für die Festlegung eines wissenschaftlich fundierten Ziels in Zusammenarbeit mit der SBTi. Im Geschäftsjahr 2024/25 werden wir diese Ziele unter Berücksichtigung der globalen Vorgaben sowie der SBTi-Kriterien definieren, bevor die Validierung erfolgen kann. Da die Zielformulierung noch in Bearbeitung ist, verfügen wir gegenwärtig über keinen Übergangsplan.

Angesichts der zentralen Rolle, die Mobilität im Falle unseres Treibhausgasausstoßes einnimmt, verstehen wir diesen Aspekt als entscheidendes Steuerungsfeld. Wir sehen es als unsere Verantwortung, durch gezielte Maßnahmen und klare Konzepte negative Umweltauswirkungen konsequent zu verringern. Hierbei tun sich verschiedene Felder auf, die wir unterschiedlich stark beeinflussen können:

- ▶ **BDO Dienstwagen:** Der Großteil unserer Dienstwagen wird bereits elektrisch betrieben - dennoch sehen wir hier bedeutendes Potenzial zur weiteren Senkung unserer Treibhausgasemissionen. Durch die weitere Elektrifizierung unseres Fuhrparks steuern wir gezielt die Reduktion unserer Emissionen und streben gleichzeitig an, seinen Ausbau auf diesel- und benzinfrei zu gestalten.
- ▶ **An- und Abreise im Zuge von Dienstreisen:** Die Gestaltung der An- und Abreise im Rahmen von Dienstreisen birgt Potenzial in Bezug auf Emissionsreduktion. Abhängig von der Reisedestination stehen eine nachhaltige An- und Abreise jedoch häufig in Konkurrenz mit Faktoren wie Zeit und Kosten. Unsere bestehende Dienstreiserichtlinie greift diesen Aspekt bereits auf, die Evaluierung der Wirksamkeit der aktuellen Nachhaltigkeitsklausel ist für das Geschäftsjahr 2024/25 geplant.

- ▶ **An- und Abreise im Zuge von Teamevents:** Durch die aktive Förderung von Mitfahrgelegenheiten und die gezielte Organisation gemeinsamer Fahrten zu Teamevents reduzieren wir individuelle An- und Abreisen bereits auf ein Minimum. Unsere Teameventrichtlinie enthält zudem bereits Klauseln, die Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigen.
- ▶ **An- und Abreise zum Arbeitsplatz:** Die An- und Abreisen unserer Mitarbeiter:innen liegt zwar außerhalb unseres direkten Einflussbereichs, dennoch schaffen wir gezielt Anreize für eine umweltfreundliche Wahl der Verkehrsmittel. Durch die Stützung der KlimaTickets und Jobtickets fördern wir nachhaltige An- und Abreisen zum und vom Arbeitsplatz.



Dienstreiserichtlinie

Der Ansatz unserer bestehenden Dienstreiserichtlinie verfolgt zum einen das Ziel, die Höhe der im Rahmen von Dienstreisen zurückgelegten Kilometer zu senken. Zum anderen wollen wir mit ihrer Hilfe nachhaltige Verkehrsmittel verstärkt fördern. Nachhaltigkeit ist demnach bereits neben Kosten, Reisezeit und Arbeitsmöglichkeiten als zentrales Kriterium innerhalb von BDO verankert: Öffentliche Verkehrsmittel, insb. Bahn und Bus, sind stets bevorzugt zu nutzen. Bei der Nutzung von Pkw ist die kürzeste zumutbare Strecke zu wählen. Unsere Mobilitätsbefragung für das Geschäftsjahr 2023/24 zeigt, dass Dienstreisen dennoch häufig mit dem privaten Pkw, meist mit Verbrennungsmotor, zurückgelegt werden. Diese Ergebnisse verdeutlichen unseren Handlungsbedarf und stärken unsere Motivation, im kommenden Geschäftsjahr weitere Maßnahmen zur Emissionsreduktion ausgehend von Dienstreisen zu evaluieren und die aktuelle Nachhaltigkeitsklausel auf Wirksamkeit zu prüfen.

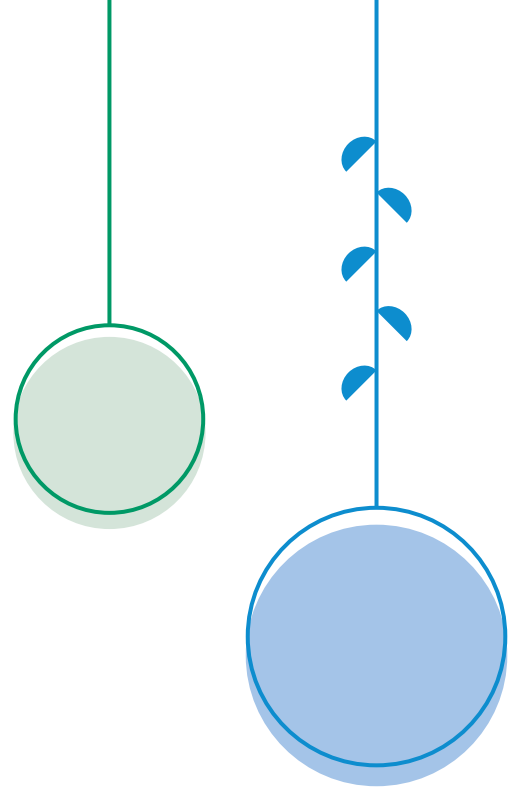
Teameventrichtlinie

Unsere Richtlinie für Teamevents beinhaltet, dass An- und Abreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu präferieren sind. Für Flugreisen im Rahmen eines Teamevents ist nachweislich eine CO₂-Kompensation zulasten des Teambudgets durchzuführen. Informationen zu etwaigen Kompensationszahlungen sind an das ESG-Gremium zu übermitteln.

ESRS E1-3 Maßnahmen und Mittel in Zusammenhang mit den Klimakonzepten

Im Rahmen unserer Maßnahmen im Bereich Klimaschutz möchten wir unsere Scope 1, Scope 2 und Scope 3 Treibhausgasemissionen mit gezielten Lösungen im Bereich unserer eigenen Geschäftstätigkeit sowie der Wertschöpfungskette reduzieren.

- ▶ **Setzung eines wissenschaftlich fundierten Treibhausgasreduktionsziels:** Es ist uns ein Anliegen, unseren Treibhausgasausstoß weiter zu reduzieren, wissenschaftlich fundierte Emissionsreduktionsziele festzulegen und diese in weiterer Folge durch die SBTi zu validieren. Unsere Grundlage für eine quantitative Zielsetzung wollen wir indes schärfen, indem wir die Treibhausgasbilanzierung im Bereich Scope 3 weiter präzisieren und die Scope 3 Kategorien einer systematischen Neubewertung ihrer Signifikanz unter der Berücksichtigung der Kriterien des Treibhausgasprotokolls unterziehen. Darüber hinaus werden wir schrittweise präzisere Methoden mit besonderem Fokus auf Pendelverhalten und Dienstreisen zur Bilanzierung von Scope 3 Emissionen anwenden, um die Qualität der Bilanz kontinuierlich zu verbessern. Die Kompensation von Restemissionen zur Zielerreichung von Net Zero Treibhausgasemissionen folgt in einem letzten Schritt durch ausgewählte Projekte. Für die Erreichung der Net Zero Treibhausgasemissionen liegt bereits ein Syndikatspartner:innenbeschluss vor. Vertrauenswürdigkeit und der nachhaltige ökologische Nutzen dieser stehen hierbei für uns als wichtigste Faktoren im Fokus – dabei setzen wir insb. auf lokale und von externer Stelle zertifizierte Projekte zur CO₂-Kompensation.
- ▶ **Verbesserung der Datenqualität unserer Treibhausgasemissionen:** Damit wir eine Verbesserung der Datenqualität erreichen, setzen wir auf die Optimierung interner Prozesse zur Datenerhebung und -konsolidierung, insb. in Hinblick auf die periodengerechte Abgrenzung von Brennstoff-, Strom-, Wärme- und Kälteverbrauch aller BDO Standorte. Darüber hinaus haben wir uns zum Ziel gesetzt, den Dialog mit unseren Geschäftspartner:innen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette weiter zu intensivieren, um die Genauigkeit der Daten zu erhöhen und Messunsicherheiten zu verringern.
- ▶ **Reduktion unserer Treibhausgasemissionen und Energieverbräuche:** Im Geschäftsjahr 2024/25 werden wir uns in Hinblick auf unsere Emissionsreduktion der Evaluierung weiterer gezielter Maßnahmen widmen. Dieser Prozess umfasst insb. die Wirksamkeitsprüfung und Weiterentwicklung von Konzepten im Bereich der Mobilität. Als konkrete Maßnahme soll zur Förderung nachhaltiger An- und Abreisen zum und vom Arbeitsplatz das Angebot eines sogenannten Jobrads implementiert werden: Mitarbeiter:innen profitieren dabei von einem bis zu 35% günstigeren Kaufpreis eines Fahrrads durch einen steuerlichen Vorteil im Rahmen der Gehaltsumwandlung.



Im Bereich Energie ist es uns bereits gelungen, den Energiebezug in sämtlichen BDO Standorten zur Gänze auf Grünstrom umzustellen. Um hier weitere Erfolge zu erzielen, streben wir eine Reduktion sowohl bei Strom-, Wärme- als auch Kälteverbrauch an, um unseren Gesamtenergieverbrauch zu senken und somit unsere Treibhausgasemissionen in den Bereichen Scope 1, Scope 2 und Scope 3 zu verringern. Damit wir künftig konkrete, quantitative Ziele setzen können, muss zuerst eine entsprechende Datengrundlage an allen Standorten geschaffen werden. Hierzu werden Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs hinsichtlich technischer Aspekte und dem Verhalten unserer Mitarbeiter:innen evaluiert.

Zudem ist die Implementierung einer Arbeitsgruppe mit dem Ziel der Reduktion des Abfallaufkommens durch Einwegverpackungen von Lebensmitteln und fertigen Speisen am Standort Wien geplant.

- ▶ **Erweiterung unseres Angebots im Bereich Sustainability Services:** Im Kontext des Klimawandels können sowohl physische als auch transitorische Risiken und Chancen auf dem Weg zu einer klimaneutralen Wirtschaft auftreten. Die notwendigen Anpassungen an die sich verändernden Rahmenbedingungen – bedingt durch regulatorische Vorgaben, politische Entwicklungen, Marktveränderungen und neue Technologien – stellen einen bedeutenden Faktor für Unternehmen dar. Unser Ziel ist es, unser Dienstleistungsportfolio im Bereich Sustainability Services kontinuierlich auszubauen und unsere Kund:innen mit unserer Expertise in Hinblick auf das Thema Klimawandel und Nachhaltigkeit zu begleiten. Um hier bedarfsgerecht zu unterstützen, evaluieren und optimieren wir unser Dienstleistungsportfolio laufend.

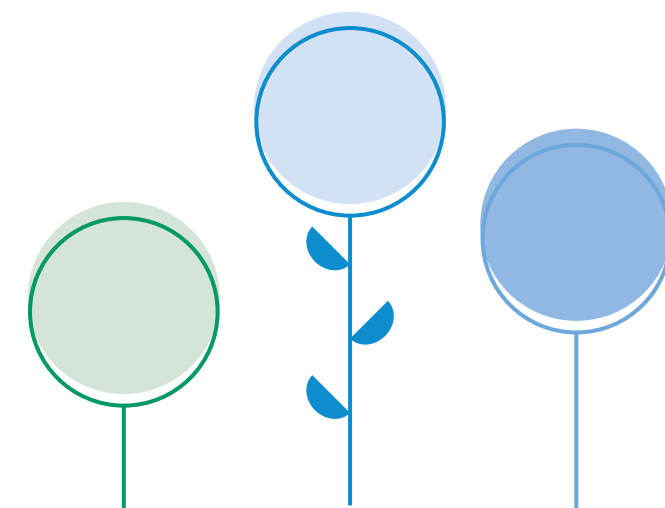
HANDLUNGSFELD	ZIELE	MASSNAHMEN	UMSETZUNG
Emissionen	Setzung eines wissenschaftlich fundierten Treibhausgasreduktionsziels	Erweiterung der Scope 3 Treibhausgasbilanzierung und systematische Neubewertung der signifikanten Scope 3 Kategorien unter Berücksichtigung der Kriterien des Treibhausgasprotokolls	2024/2025
		Definition eines kurz- und langfristigen Emissionsreduktionsziels und Validierung dieser durch die SBTi	2024/2025
		Definition eines kurz- und langfristigen Emissionsreduktionsziels und Validierung dieser durch die SBTi	2024/2025
	Verbesserung der Datenqualität unserer Treibhausgasemissionen	Verfeinerung der Datenqualität im Hinblick auf periodengerechte Abgrenzung i.Z.m. Energielieferanten (Strom-, Wärme und Kälteverbrauch an allen BDO Standorten)	2024/2025
		Optimierung der internen Prozesse i.Z.m. der Datenerhebung	2024/2025
		Schrittweise Anwendung präziserer Methoden zur Erfassung von Scope 3 Emissionen, mit besonderem Fokus auf Pendelverhalten und Dienstreisen	2024/2025
	Reduktion unserer Treibhausgasemissionen und Energieverbräuche	Evaluierung der Wirksamkeit der Nachhaltigkeitsklausel in der Dienstreiserichtlinie	2024/2025
		Evaluierung weiterer Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs hinsichtlich technischer Aspekte und Verhalten der Mitarbeiter:innen	2024/2025
		Einführung des Angebots eines Jobrads zur Unterstützung nachhaltigen An- und Abreisens zum und vom Arbeitsplatz	2024/2025
		Implementierung eines Konzepts zur Berücksichtigung von ESG-Kriterien wie dem Energieverbrauch bei der Anschaffung von IT-Hardware	2024/2025
Erweiterung unseres Angebots im Bereich Sustainability Services	Implementierung einer Arbeitsgruppe mit dem Ziel der Reduktion des Abfallaufkommens durch Einwegessensverpackungen am Standort Wien	2024/2025	
	Bedarfsorientierte Erweiterung unseres Dienstleistungsportfolios im Bereich Sustainability Services	2024/2025	

Kennzahlen

ESRS E1-5 Energieverbrauch und Energiemix

Unser Energieverbrauch setzt sich primär aus zugekauftem und selbst produziertem Strom, Fernwärme und -kälte, Brennstoffe wie Diesel und Benzin für Dienstfahrzeuge und Erdgas für die Heizung am Standort Graz zusammen. Die Standorte Wien und Graz verfügen über eigene Photovoltaikanlagen und tragen durch sie zur Versorgungssicherheit bei, indem sie selbst den Grünstromanteil innerhalb unserer gesamten Organisation erhöhen. Diese Anlagen tragen zur Reduktion unserer Abhängigkeit von externen Stromquellen und zu einer besseren Kontrolle über potenzielle Preisschwankungen bei. Die Anlage in Wien weist eine Leistung von 51,1 kWp auf, die Anlage in Graz 30 kWp.

Per 31.12.2023 haben wir österreichweit unseren Strom bereits überwiegend aus erneuerbaren Energiequellen wie Wasserkraft, Windkraft und Solarenergie bezogen. Ein marginaler Anteil entfiel auf nicht-erneuerbare Quellen, da die Standorte Linz und Graz Strom aus fossilen Energiequellen bezogen. Während alle anderen Standorte bereits mit dem 1.1.2024 auf Ökostrom umgestellt waren, wurde die Anpassung in Graz per 10.8.2024



abgeschlossen. Für das Geschäftsjahr 2024/25 ist demnach bereits von 100% Grünstrom auszugehen. Darüber hinaus wird der Standort Wien über ein Fernkältesystem klimatisiert, das eine effiziente Kühlung des Gebäudes ermöglicht. Unser Gesamtenergieverbrauch im Geschäftsjahr 2023/24 belief sich auf rund 3.000 Megawattstunden.

ESRS E1-6 THG Bruttoemissionen der Kategorie Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

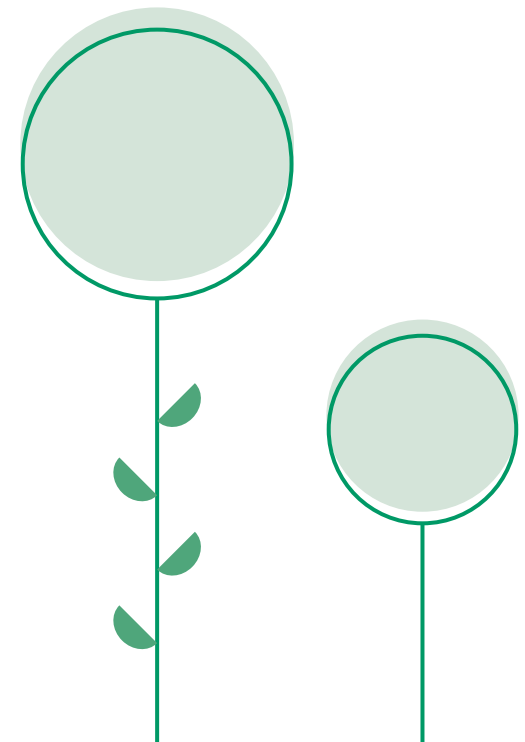
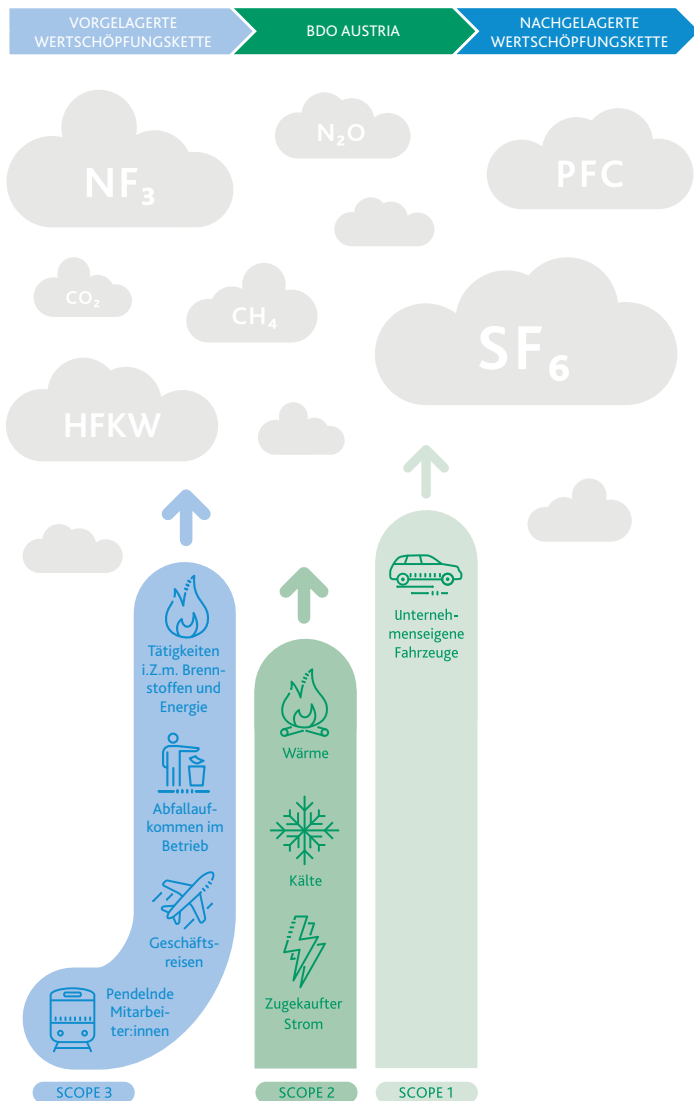
Für das Geschäftsjahr 2023/24 haben wir wie bereits im Vorjahr eine umfassende Treibhausgasbilanz unter Berücksichtigung der Anforderungen und Richtlinien des Treibhausgasprotokolls erstellt, die sämtliche vollkonsolidierte Unternehmen der BDO Austria Gruppe berücksichtigt. Wir haben zur präzisen Erhebung der relevanten Scope 1, Scope 2 und ausgewählten Scope 3 Emissionen den operationalen Kontrollansatz angewandt. Im Bereich Scope 3 lag der Schwerpunkt aufgrund der vorliegenden Geschäftstätigkeit insb. auf mobilitätsrelevanten Kategorien. Damit wir ein noch detaillierteres Bild über unsere Emissionen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette gewinnen, ist für das Geschäftsjahr 2024/25 eine Neubewertung der signifikanten Scope 3 Kategorien geplant. Die kontinuierliche Verbesserung der Datenqualität über alle Scopes hinweg stellt eines

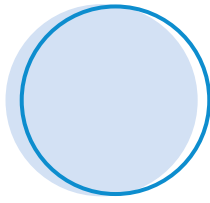
unserer bedeutendsten Ziele dar. Die sukzessive Verbesserung der Datenqualität unterstützt uns nicht nur dabei, die Transparenz unserer Berichterstattung weiter zu erhöhen, sondern bringt uns der Erreichung eines wissenschaftlich fundierten Ziels zur Treibhausgasreduktion näher. Für die Berechnung der Treibhausgasbilanz wurden Emissionsfaktoren des österreichischen Umweltbundesamts und der Datenbank Ecoinvent verwendet.

Mobilitätsbefragung

Zur Ermittlung der Scope 3 Kategorien „Geschäftsreisen“ und „Pendelnde Arbeitnehmer:innen“ haben wir im Zeitraum zwischen 16.10.2024 und 6.11.2024 eine Online-Mobilitätsbefragung für sämtliche Mitarbeiter:innen aller BDO Standorte durchgeführt. Die Erhebung zielte darauf ab, das Mobilitätsverhalten der Beschäftigten im Geschäftsjahr 2023/24 zu analysieren und potenzielle Handlungsfelder für eine nachhaltigere Transportnutzung aufzuzeigen. Mit einer repräsentativen Rücklaufquote von knapp 60% (59,9%) haben sich insgesamt 699 Mitarbeiter:innen an der Befragung beteiligt.

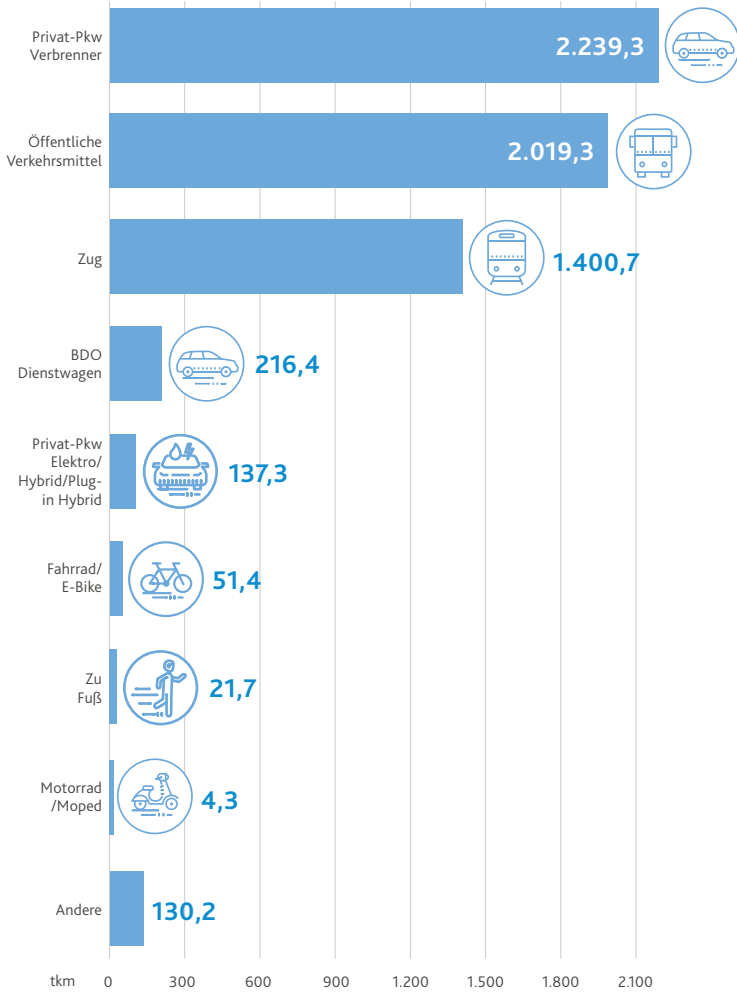
Die Befragungsergebnisse zeigen, dass Arbeitswege unserer Mitarbeiter:innen überwiegend mit dem privaten Pkw (Verbrennungsmotor) oder den öffentlichen Verkehrsmitteln zurückgelegt werden. Besonders in Wien lässt sich eine signifikante Präferenz für den Nahverkehr feststellen, der durch die Lage des Standorts am Hauptbahnhof mit bester Anbindung an das öffentliche Verkehrsnetz bedingt ist. Generell zeigen die Ergebnisse deutliche regionale Unterschiede in der Wahl der Verkehrsmittel. In städtischen Gebieten wie Wien oder Graz werden überwiegend öffentliche Verkehrsmittel genutzt, während in ländlichen Regionen der private Pkw und weitere Transportmittel des Individualverkehrs dominieren.





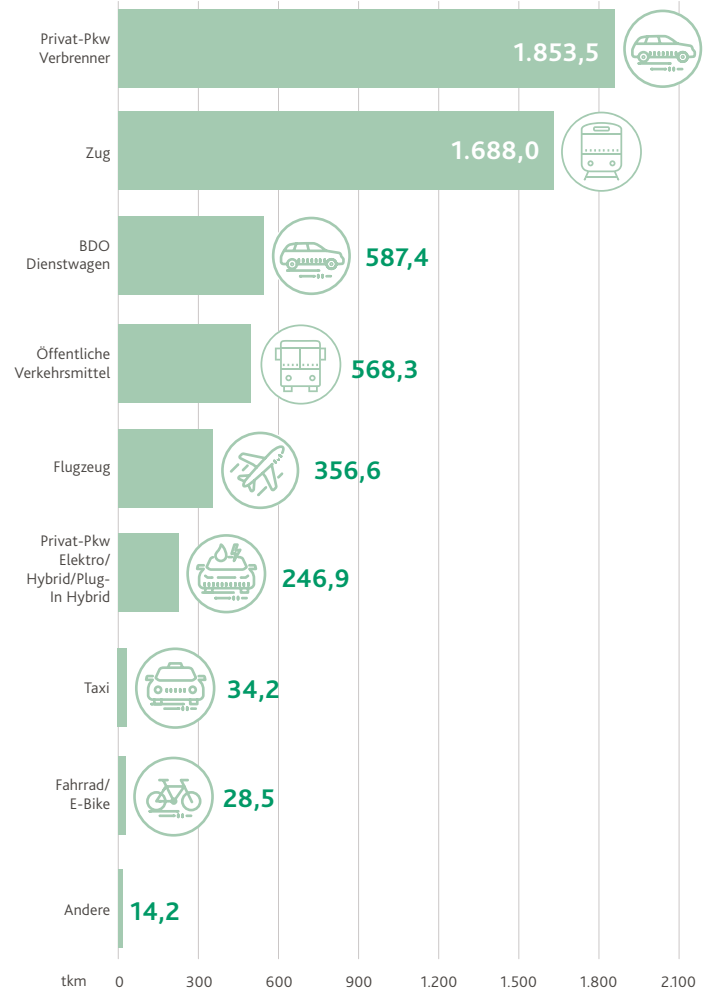
PENDELNDE MITARBEITER:INNEN

Quelle: Mobilitätsbefragung, 2023/24, n = 658,
Zahlen hochgerechnet auf die Gesamtmitarbeiter:innenzahl von BDO Austria,
Angabe in Tausendkilometer [tkm]



GESCHÄFTSREISEN

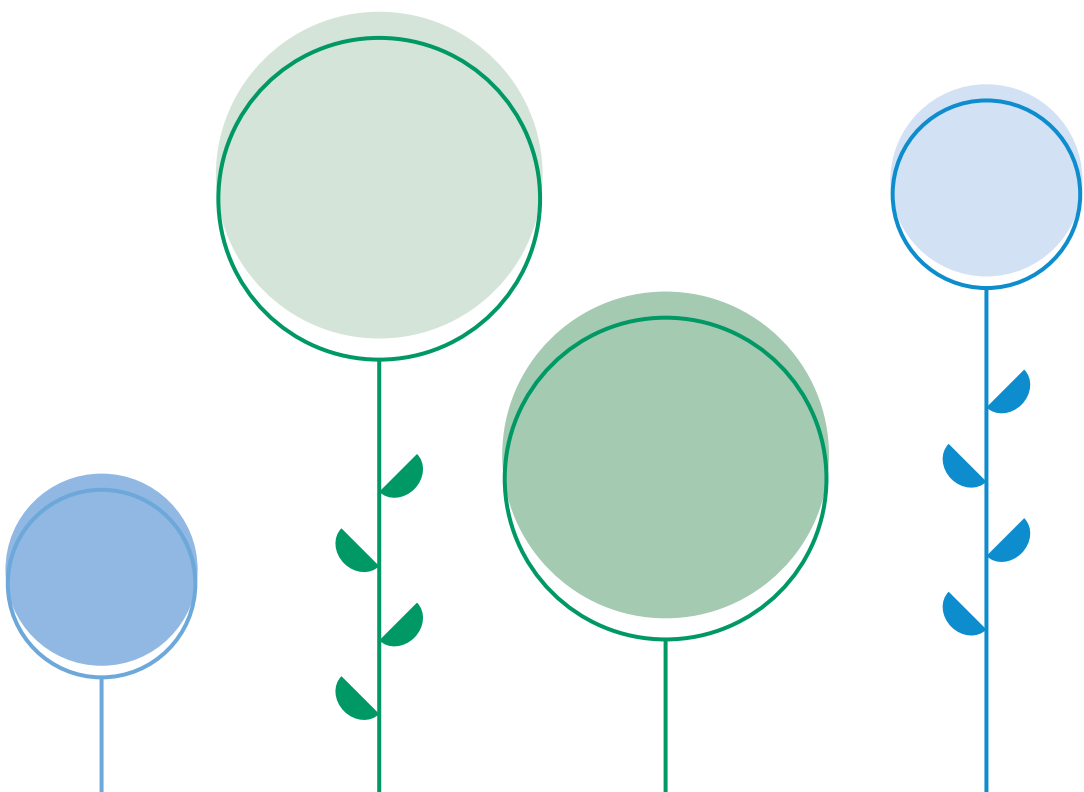
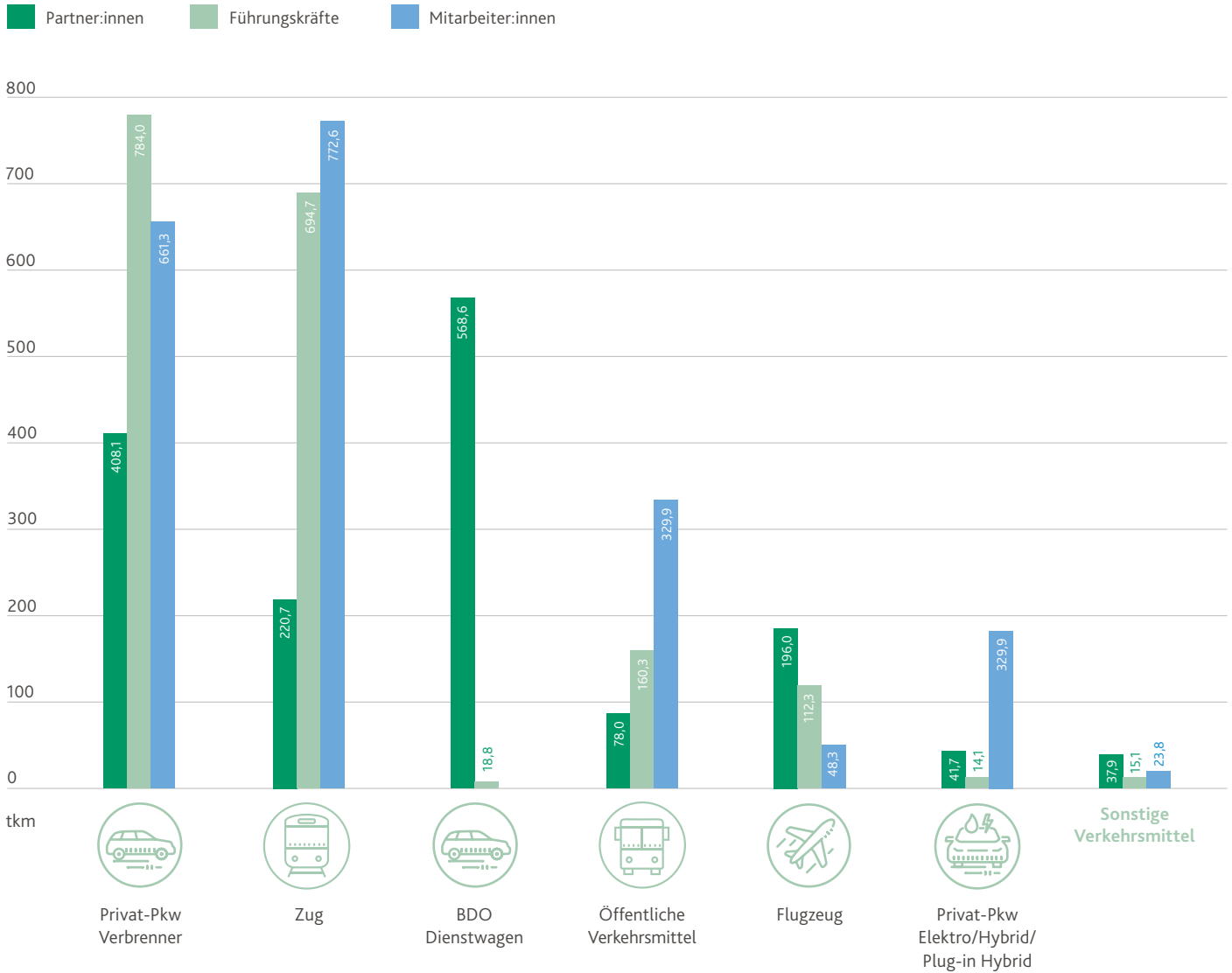
Quelle: Mobilitätsbefragung, 2023/24, n = 695/Pendelnde,
Zahlen hochgerechnet auf die Gesamtmitarbeiter:innenzahl von BDO Austria,
Angabe in Tausendkilometer [tkm]



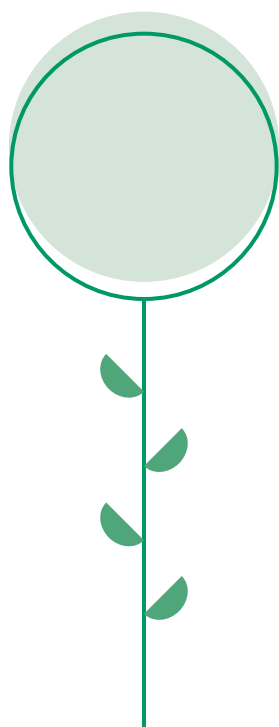
Der Großteil der im Berichtszeitraum zurückgelegten Kilometer im Rahmen von Dienstreisen entfiel auf Flug- und Bahnverkehr. Eine Korrelation zwischen der Häufigkeit von Dienstreisen und der Hierarchieebene im Unternehmen ist erkennbar. Mitarbeiter:innen in höheren Positionen, insb. Partner:innen, reisen aufgrund ihres beruflichen Anforderungsprofils häufiger und übernachten entsprechend öfter in Hotels. Dieses Ergebnis bestätigt den erhöhten Mobilitätsbedarf in Führungspositionen eines international tätigen Unternehmens in einem global agierenden Netzwerk.

Bei Teamevents (vgl. Teamevent-Richtlinie) achten wir bereits verstärkt auf umweltfreundliche Verkehrsmittel, weswegen wir nach Möglichkeit Individualverkehr vermeiden bzw. durch die Nutzung von Mitfahrgelegenheiten reduzieren. Diese Maßnahmen unterstützen unser Bestreben, unseren Beitrag zur Treibhausgasreduktion zu leisten. Dennoch ergibt die Mobilitätsbefragung, dass der Pkw (Verbrenner) nach dem Reisebus im Berichtsjahr 2024 das zweitbeliebteste Transportmittel für Teamevents war. Hierin identifizieren wir klaren Handlungsbedarf, der unser Ziel der Emissionsminimierung konsequent ins Auge fasst.

Quelle: Mobilitätsbefragung, 2023/24, n = 695/Pendelnde,
 Zahlen hochgerechnet auf die Gesamtmitarbeiter:innenzahl von BDO Austria, Angabe in Tausendkilometer [tkm]
 Die An- und Abreise zu und von BDO Teamevents wurde in dieser Grafik ausgenommen.



Nachstehend befinden sich die erforderlichen Informationen für das Geschäftsjahr 2023/24 hinsichtlich der Brutto-Treibhausgasemissionen, aufgeschlüsselt in Scope 1, Scope 2 und Scope 3:



GESCHÄFTSJAHR 2023/24	
Scope 1 Treibhausgasemissionen (THG)	
Scope 1 THG-Bruttoemissionen [t CO ₂ e]	44,1
Prozentsatz der Scope 1 THG aus regulierten Emissionshandels-systemen (in %)	0,0
Scope 2 Treibhausgasemissionen (THG)	
Standortbezogene Scope 2 THG-Bruttoemissionen [t CO ₂ e]	426,2
Marktbezogene Scope 2 THG-Bruttoemissionen [t CO ₂ e]	359,5
Signifikante Scope 3 Treibhausgasemissionen (THG)	
Gesamte indirekte (Scope 3) THG-Bruttoemissionen [t CO ₂ e]	2.149,9
Tätigkeiten i.Z.m. Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 und Scope 2 inkludiert)	99,7
Abfallaufkommen im Betrieb	20,1
Geschäftsreisen	938,1
Pendelnde Mitarbeiter:innen	1.091,9
THG-Emissionen insgesamt¹⁵	
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) [t CO ₂ e]	2.620,2
THG-Emissionen (marktbezogen) [t CO ₂ e]	2.553,5

SCOPE 3 KATEGORIE	TEIL DES INVENTARS	BEGRÜNDUNG
1. Erworbene Waren und Dienstleistungen	nein	Evaluierung der Erweiterung für das Geschäftsjahr 2024/25 geplant
2. Investitionsgüter	nein	Evaluierung der Erweiterung für das Geschäftsjahr 2024/25 geplant
3. Tätigkeiten i.Z.m. Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 und Scope 2 inkludiert)	ja	
4. Vorgelagerter Transport und Vertrieb	nein	Evaluierung der Erweiterung für das Geschäftsjahr 2024/25 geplant
5. Abfallaufkommen im Betrieb	ja	
6. Geschäftsreisen	ja	
7. Pendelnde Mitarbeiter:innen	ja	
8. Vorgelagerte, geleaste Wirtschaftsgüter	nein	Bereits über Scope 1 und Scope 2 abgedeckt
9. Nachgelagerter Transport	nein	Evaluierung der Erweiterung für das Berichtsjahr 2023/24 geplant
10. Verarbeitung verkaufter Produkte	nein	Keine Relevanz für die Geschäftstätigkeit
11. Verwendung verkaufter Produkte	nein	Keine Relevanz für die Geschäftstätigkeit
12. Behandlung (Entsorgung) von Produkten am Ende der Lebensdauer	nein	Keine Relevanz für die Geschäftstätigkeit
13. Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	nein	Keine Relevanz für die Geschäftstätigkeit
14. Franchises	nein	Keine Relevanz für die Geschäftstätigkeit
15. Investitionen	nein	Keine Relevanz für die Geschäftstätigkeit

¹⁵ Diese Kennzahl bezieht sich auf die THG-Bruttoemissionen.

THG-INTENSITÄT JE NETTOUMSATZERLÖSE ¹⁶	GESCHÄFTSJAHR 2023/24
THG-Emissionen gesamt (standortbezogen) je Nettoumsatzerlöse [t CO ₂ e/Euro]	1,78 x 10 ⁻⁵
THG-Emissionen gesamt (marktbezogen) je Nettoumsatzerlöse [t CO ₂ e/Euro]	1,73 x 10 ⁻⁵

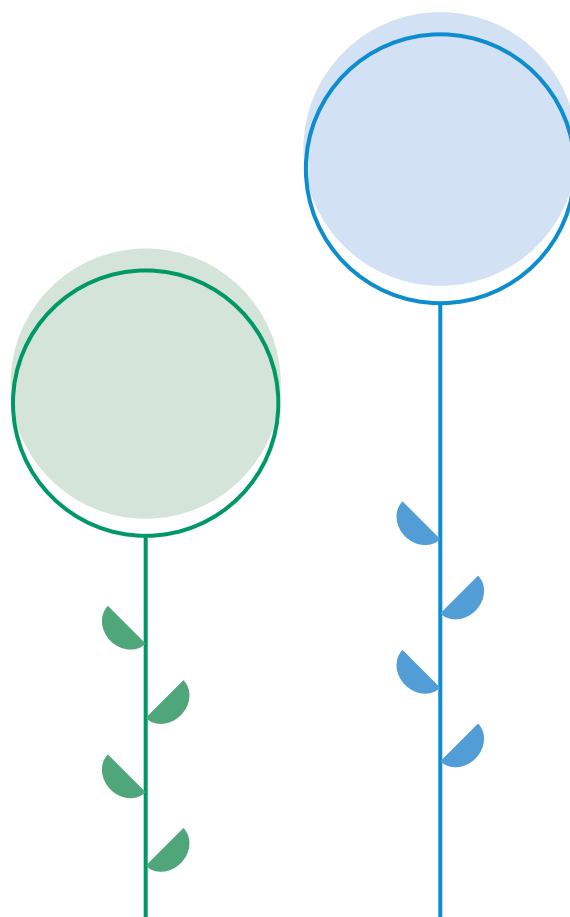
ESRS 2 IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken & Chancen

Im Zuge der Vorbereitung auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung gem. CSRD ab dem Geschäftsjahr 2024/25 haben wir bei BDO erstmals eine umfassende Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse durchgeführt. Die ESRS sowie die EU-Taxonomie-VO fordern hierbei eine Beurteilung sowohl physischer Klimagefahren als auch die Bewertung transitorischer Risiken und Chancen, die sich aus dem Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft ergeben. Mit dieser Analyse erfassen wir potenzielle physische Risiken, etwa durch extreme Wetterereignisse, und beleuchten zugleich transitorische Risiken sowie Chancen, die durch den wirtschaftlichen, technologischen und gesellschaftlichen Wandel oder aufgrund regulatorischer Rahmenbedingungen entstehen. Auf dieser Grundlage stärken wir unsere Widerstandsfähigkeit gegenüber den Herausforderungen des Klimawandels und erkennen darüber hinaus auch neue Potenziale, die uns eine aktive Mitgestaltung einer nachhaltigeren Zukunft ermöglichen.

Physische Klimarisiken

Die Bewertung von Klimarisiken ist nicht nur in Hinblick auf die Einhaltung der EU-Taxonomie-VO, sondern auch für die Umsetzung der CSRD von entscheidender Bedeutung. Diese Regularien verlangen eine umfassende Analyse physischer Klimarisiken, die auf den neuesten, hochauflösenden Klima-projektionen basiert, anhand derer belastbare Anpassungs-lösungen abgeleitet und umgesetzt werden können. Die von BDO durchgeführte Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse umfasst eine detaillierte Untersuchung potenzieller physischer Klimagefahren an sämtlichen BDO Standorten, durchgeführt in einem mehrstufigen Verfahren auf Basis wissenschaftlicher Daten. Dabei wurden alle von der EU-Taxonomie-VO mindestens zu berücksichtigenden Klimagefahren wie etwa Hitzestress, Wald- und Flächenbrände, Änderungen der Niederschlagsmuster, Meeresspiegelanstieg, Dürren und Hochwasser analysiert, um einerseits das geografische Vorkommen zu evaluieren und andererseits historische Vorkommnisse zu identifizieren. In einem zweiten Schritt wurde ein besonderes Augenmerk darauf gelegt, inwiefern die Geschäftstätigkeiten von den geografisch relevanten Gefahren potenziell betroffen sein könnten.

Im Zuge der Risikoanalyse zeigte sich, dass sich klimatische Belastungen wie Hitzestress und Temperaturvariabilität insb. auf die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen negativ auswirken könnten. Auch wichtige Infrastrukturen könnten durch Extremwetterereignisse wie Starkregen oder Stürme beeinträchtigt werden, was wiederum die Erreichbarkeit von Kund:innenstandorten beeinflusst. Zur Einschätzung zukünftiger Klimagefahren und deren Entwicklung haben wir das BDO Klimarisiko-Tool verwendet, das auf verschiedenen Zukunftsszenarien gem. dem 5. Sachstandsbericht des IPCC basiert. Im Speziellen haben wir das hohe Emissionsszenario RCP 8.5 zur Bewertung physischer Klimarisiken herangezogen. Identifizierte Gefährdungen wurden unter Berücksichtigung ihres Zeithorizonts, ihres Schadensausmaßes und ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet. Bei der Definition der Zeithorizonte wird im Fall der Bewertung der physischen Klimarisiken von den ESRS abgewichen – für die Identifikation und Bewertung dieser wurden kurz- und mittelfristige Risiken auf Basis der Referenzperiode 1971-2000 und langfristige Risiken für einen Zeithorizont von 2031-2070 definiert.



BDO STANDORTE DES GESCHÄFTSJAHRS 2023/24



*ehemals Standort Dornbirn

Transitorische Klimarisiken und -chancen

Neben der Identifikation und Bewertung von physischen Klimarisiken haben wir zudem mögliche klimabedingte Übergangsriskiken und -chancen für BDO evaluiert, die in unserem eigenen Betrieb oder auch innerhalb unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette auftreten könnten. Um dies zu bewerten, haben wir mögliche Risiken und Chancen unter Einbezug verschiedenster interner Stakeholder identifiziert und unter Betrachtung eines Klimaszenarios bewertet. Es berücksichtigte die Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5°C ohne oder mit begrenzter Überschreitung.

Die durchgeführte Szenarioanalyse stützt sich hierbei insb. auf das Szenario „Net Zero 2050“ des NGFS. Ziel war es, Risiken und Chancen in kurz-, mittel- und langfristiger Perspektive zu erfassen, strategische Maßnahmen zu evaluieren und somit die Resilienz unseres Geschäftsmodells zu stärken. Bei der Definition der Zeithorizonte wird im Fall der Bewertung transitorischer Risiken und Chancen von den ESRS abgewichen – „kurzfristig“ bezieht sich auf bis zu ein Jahr, „mittelfristig“ auf 1-5 Jahre und „langfristig“ auf einen Zeithorizont bis zum Jahr 2050. Schwerpunkte der Untersuchung bildeten die Treibhausgasbilanz, die Nutzung fossiler Energieträger sowie unser aktuelles Leistungsportfolio. Im Zuge der Analyse haben wir insb. Auswirkungen auf die Preise von Energieträgern und regulatorische Entwicklungen wie die Nachhaltigkeitsberichterstattung als mögliche Quellen für Risiken und Chancen identifiziert. Nach der erfolgreichen Evaluierung möglicher Risiken und Chancen haben wir diese unter Berücksichtigung des Zeithorizonts des finanziellen Ausmaßes sowie der Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet.

ESRS E1-9 Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsriskiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen

Eine umfassende Analyse temperatur-, wind-, wasser- und feststoffbedingter Gefahren ergab, dass keine wesentlichen

physischen Klimarisiken für BDO bestehen. Dagegen brachte die Bewertung von Übergangereignissen eine klare Chance hervor: Die zunehmenden regulatorischen Anforderungen im Bereich Nachhaltigkeit und der damit verbundene wachsende Beratungsbedarf eröffnen BDO signifikantes Potenzial für zukünftiges Wachstum und Geschäftsentwicklung.

ESRS 2 SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (Resilienzanalyse)

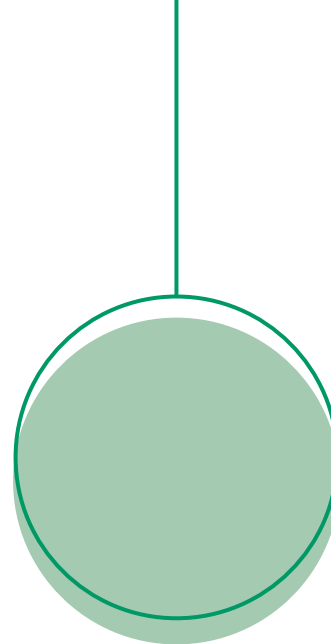
Das Geschäftsmodell von BDO zeigt sich besonders resilient gegenüber den sich stetig verschärfenden regulatorischen Anforderungen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance, insb. in Hinblick auf Themen wie Nachhaltigkeitsberichterstattung und -management. Die steigende Nachfrage nach ESG-Strategien und Berichterstattung zum Thema Nachhaltigkeit bietet uns nicht nur neue Möglichkeiten zur Geschäftsentwicklung, sondern festigt unsere Rolle als vertrauenswürdiger Partner für Unternehmen, die den komplexen Anforderungen gerecht werden wollen und müssen (vgl. ESRS S4). Die Implementierung und laufende Anpassung an Regularien wie die EU-Taxonomie-VO, CRSD oder auch die Lieferkettengesetzgebung sind für unsere Kund:innen entscheidend für ihre Rechtskonformität, dem Gerechtwerden von Anforderungen seitens ihrer Stakeholder und ihre Marktpositionierung.

Diese Entwicklungen eröffnen uns bedeutende Wachstums- und Entwicklungspotenziale. Für die effiziente und verlässliche Erfüllung solcher komplexer Aufgaben sind Unternehmen zunehmend auf spezialisierte Expertise angewiesen. So konnten wir insb. unser Beratungsangebot im Bereich Sustainability Services in den letzten beiden Jahren maßgeblich ausbauen und um Themen wie Treibhausgasbilanzierung und Klimarisikoanalyse ergänzen.

Im Bereich Dekarbonisierung begleiten wir unsere Kund:innen gezielt bei der Entwicklung und Umsetzung von ganzheitlichen Klimastrategien, die es ihnen ermöglichen, ihre Treibhausgasemissionen langfristig zu senken und den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft erfolgreich zu meistern. Mit fundierter ESG-Beratung und zukunftsorientierten Ansätzen zur Dekarbonisierung leisten wir einen wertvollen Beitrag zur nachhaltigen Transformation unserer Kund:innen. Dabei stärken wir nicht nur ihre Resilienz, sondern auch unser eigenes Wachstumspotenzial in einem dynamischen Markt. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass wir auch in einem zunehmend regulierten und nachhaltigkeitsorientierten Umfeld verlässlich an der Seite unserer Kund:innen stehen.

3.2. ESRS E5 RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Bei der Ableitung von Konzepten, Maßnahmen und Zielen i.Z.m. der Kreislaufwirtschaft fokussieren wir uns nach Ermittlung unserer wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen auf das Handlungsfeld „Ressourcenverbrauch“. Es umfasst die wesentlichen Unter-Unter-Themen zu ESRS E5 gem. ESRS 1 AR 16. Nachstehend werden die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Konnex zum zugeordneten SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ dargestellt.



BDO Handlungsfeld „Ressourcenverbrauch“

HANDLUNGSFELD: Ressourcenverbrauch	
ESRS E5 Kreislaufwirtschaft	
Unterthemen	Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung, Abfälle
Unter-Unterthemen	Gemäß ESRS 1 AR 16 nicht definiert
Negative (-) und positive (+) Auswirkungen:	
	Die Behandlung und Entsorgung von Abfällen wie Toner, Elektroschrott, Restmüll, Kartonagen, Altglas, Kunststoffe oder Aktenvernichtung kann Verschmutzung von Umweltkompartimenten wie Luft, Boden und Wasser sowie den Verbrauch von Ressourcen zur Folge haben.
Risiken (-) und Chancen (+):	
	Die Beschaffung und Nutzung langlebigerer Betriebs- und Geschäftsausstattung führt zur Senkung von Anschaffungskosten.
SDG	

ESRS E5-1 Konzepte in Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

IT-Richtlinie für Mitarbeiter:innen

Im Sinne unseres sozialen Engagements und eines schonenden Umgangs mit Ressourcen streben wir an, das Bewusstsein unserer Mitarbeiter:innen dahingehend zu schärfen, mit IT-Ausstattung sorgsam umzugehen und sie nur dann zu tauschen, wenn es unbedingt erforderlich ist. Elektronische Geräte wie Handys oder Laptops sind aufgrund der für ihre Produktion eingesetzten Ressourcen und den sozialen Bedingungen während der Herstellung sowohl sozial als auch ökologisch bedenklich. Im Umgang mit IT-Hardware legt die IT-Richtlinie konkrete Rahmenbedingungen für die Nutzung und den Austausch von

Geräten durch Mitarbeiter:innen abhängig von Berufsgruppe und Betriebszugehörigkeit fest. Elektronische Geräte zählen zu unseren täglichen Arbeitsmitteln – wir unterscheiden sie zudem in sogenannte Grund- und Sonderausstattung. Die Grundausstattung wird allen Mitarbeiter:innen bei Eintritt zur Verfügung gestellt; sie ermöglicht effizientes Arbeiten. Individuelle Sonderausstattung steht ausschließlich nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als zwei Jahren oder ab dem Grad Manager:in nach Absolvierung des Probemonats zur Verfügung. Sie ist zudem mit einem Budgetrahmen versehen, der allerdings die Berufs-

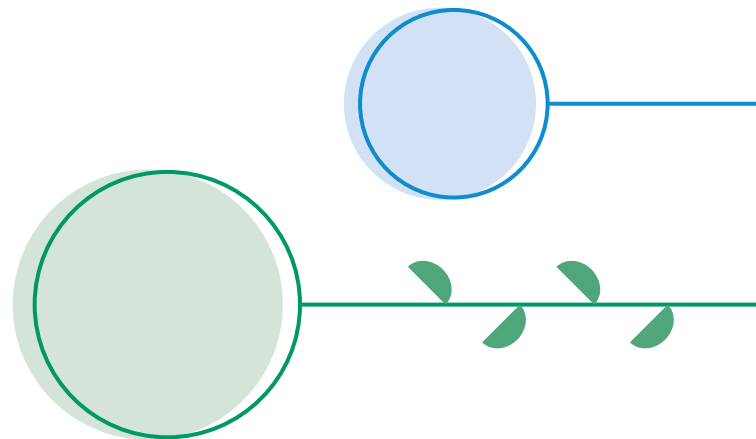
gruppen Praktikant:innen und Konsulent:innen ausschließt, da ihre Zugehörigkeit zu BDO nicht absehbar und die Vergabe der Geräte dadurch nur bedingt langfristig ist. Durch diese klare Absteckung der Anschaffung von Geräten sowie die Definition einer Behaltdauer vermeiden wir, dass Elektrogeräte zu oft getauscht werden. Einmal jährlich besteht die Möglichkeit, den eigenen Rahmen im Zuge einer Spendenaktion unseren CSR-Projekten zu widmen.

ESRS E5-2 Maßnahmen und Mittel in Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Bei BDO nehmen wir die Verantwortung für unsere Umwelt ernst und setzen uns aktiv für die Themen Ressourcenschonung und Abfallvermeidung ein. Wir setzen auf konsequente Mülltrennung und gezielte Awareness-Kampagnen in der BDOthek, um die Bedeutung des verantwortungsvollen Umgangs mit Ressourcen und dem Thema Abfall laufend zu betonen. Durch sie möchten wir unsere Mitarbeiter:innen sensibilisieren und auf den Mehrwert sowie die Bedeutung von Abfallvermeidung und -trennung für Umwelt und Gesellschaft hinweisen. Mit dem BDO Müll-ABC haben wir eine umfassende Orientierungshilfe geschaffen, die es unseren Mitarbeiter:innen erleichtert, Abfälle korrekt zu sortieren. In unseren Küchen sorgen übersichtliche Anleitungen und informative Sticker an den Müllstationen dafür, dass jeder Abfall seinen richtigen Platz findet. Denn je weniger im Restmüll landet, desto mehr Materialien können der Wiederverwertung zugeführt werden – ein wertvoller Beitrag zur Schonung unserer Ressourcen und zur Erhaltung unserer Umwelt. Mit diesem Engagement leisten wir einen aktiven Beitrag zu einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft und leben Verantwortung im Alltag.

Darüber hinaus haben wir es uns zum Ziel gesetzt, die Datenqualität im Bereich des Abfallaufkommens zu präzisieren, damit wir weitere zielgerichtete Maßnahmen setzen können. Dies möchten wir einerseits durch die detaillierte Datenbereitstellung seitens der zuständigen Abfallsammler bewerkstelligen und andererseits durch die Implementierung einer Arbeitsgruppe. Sie soll unser Abfallabkommen durch Einwegverpackungen von Lebensmitteln und Speisen am Standort Wien reduzieren. Mit Blick über den eigenen Tellerrand haben wir zudem den BDO After-work Clean-up ins Leben gerufen, der im Geschäftsjahr 2023/24 zum zweiten Mal stattfand (vgl. Make the World Great).

Im Rahmen unserer Beschaffungsprozesse haben wir bereits entsprechende Maßnahmen gesetzt, etwa in Bezug auf den ressourcenschonenden Einsatz von Büromaterial (z.B. Reduktion der Bestellmenge). Darüber hinaus reduzieren wir auch unseren Papierverbrauch und fördern das Bewusstsein für Mülltrennung.



ESRS E5-3 Ziele in Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

HANDLUNGSFELD	ZIELE	MASSNAHMEN	UMSETZUNG
Ressourcenverbrauch	Verbesserung der Datenqualität	Verbesserung der Datenqualität im Bereich des Abfallaufkommens durch präzisere Datenbereitstellung durch die zuständigen Abfallsammler	2024/2025
	Reduktion des Abfallaufkommens	Projektevaluierung zur Reduktion des Abfallaufkommens am Standort Wien und Ausarbeitung eines wirksames Maßnahmenkatalogs	2024/2025

Kennzahlen

ESRS E5-5 Ressourcenabflüsse

Im Rahmen unseres Bürobetriebs fallen verschiedene Abfälle an – von Altpapier und Restmüll über Glas, Kunststoff und Toner bis hin zu Batterien, Gasentladungslampen und ausgedienten Elektrogeräten. Auch durch die Bereitstellung von Teeküchen und den damit verbundenen Lebensmittelkonsum entstehen insb. Verpackungsmaterialabfälle, Biomüll und Speisereste. Insb. am Standort Wien führt die Nutzung von umliegenden Take-away-Angeboten zu einem erhöhten Aufkommen an Verpackungsmüll – eine Herausforderung, der wir mit gezielten Maßnahmen entgegentreten möchten.

Ein besonderer Aspekt betrifft die gesetzlich vorgeschriebene Aufbewahrung von Dokumenten, deren Entsorgung nach Ablauf einer vorgeschriebenen Frist erfolgt. Dies betrifft primär unser Archiv in Wien, aus dem jährlich bedeutende Mengen an Akten

unter strengsten Bedingungen von einem spezialisierten Entsorger fachgerecht entsorgt werden. Aufgrund der umfassenden Dokumentationspflichten insb. i.Z.m. der Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung ist das Ausmaß hierbei signifikant. Durch die Nutzung und den weiteren Ausbau digitaler Technologien in der Prüfung und Beratung streben wir in diesem Bereich langfristig eine Reduktion des Abfallaufkommens an.

Sämtliche Abfallfraktionen werden nach den geltenden gesetzlichen Bestimmungen an Abfallsammler übergeben, die eine ordnungsgemäße Verwertung sicherstellen. Der Anteil an gefährlichen Abfällen am Gesamtaufkommen ist bei uns gering – in diese Kategorie fallen lediglich Bildschirmgeräte, Leuchtstofflampen und Batterien.

Abfallaufkommen nach Verwertungsverfahren

	GEFÄHRLICH	NICHT GEFÄHRLICH	GESAMT
Abfallaufkommen [t]	0,6	75,0	75,6
von der Beseitigung abgezweigt	0,6	75,0	75,6
Abfall zur Vorbereitung zur Wiederverwendung	0,2	0,0	0,2
Abfall zum Recycling und sonstige Verwertungsverfahren zur Beseitigung bestimmt [t]	0	0	0
Abfall zur Verbrennung	0	0	0
Abfall zur Deponierung	0	0	0
Abfall für sonstige Arten der Beseitigung	0	0	0

Partnerschaft mit Arbeit für Menschen mit Behinderung

Bei BDO sind wir uns unserer ökologischen und sozialen Verantwortung in vollem Umfang bewusst. Mit über 1.000 engagierten Mitarbeiter:innen, die mit modernster Technik wie Monitoren, Laptops, Handys und weiterem Zubehör ausgestattet sind, fallen neben Abfällen wie Restmüll oder Altpapier auch Elektroaltgeräte an. Um diesem Thema auf nachhaltige Weise zu begegnen, arbeiten wir eng mit dem Unternehmen Arbeit für Menschen mit Behinderung (AfB) zusammen. Seine Mission ist es, hochwertige IT-Dienstleistungen und Produkte anzubieten und dabei umweltschonendes und wirtschaftliches Handeln in den Mittelpunkt zu stellen.¹⁷

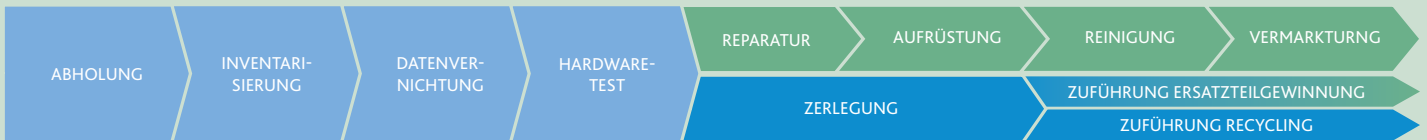
Im Rahmen dieser Kooperation führen wir unsere Altgeräte einem fachgerechten Recycling zu, das je nach Zustand der Geräte eine Aufrüstung, Reinigung und Reparatur für die erneute

Vermarktung vorsieht, sodass ihre Lebensdauer verlängert wird. Durch dieses nachhaltige Konzept tragen wir aktiv zum Klimaschutz bei, indem wir Treibhausgasemissionen reduzieren, Energie sparen und wertvolle Rohstoffe zurückgewinnen. Im Geschäftsjahr 2023/24 konnten wir insgesamt 161 IT- und Mobilgeräte mit einem Gewicht von 0,4 Tonnen erfolgreich an AfB übergeben. Von diesen Geräten wurden 47% nach einer sorgfältigen Vorbereitung zur Wiederverwendung erneut vermarktet. Dieser Prozess umfasst die sichere Datenvernichtung, Hardware-Tests, die Beschaffung von Ersatzteilen, Reparaturen, Aufrüstungen sowie die gründliche Reinigung der Geräte. Die verbleibenden 53% wurden umweltgerecht recycelt, da eine Aufbereitung der Geräte in diesen Fällen nicht mehr zweckgemäß war.

Darüber hinaus möchten wir mit dieser Initiative die soziale Dimension von Nachhaltigkeit unterstreichen: AfB setzt ein starkes Zeichen für Inklusion, indem das Unternehmen gezielt Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen schafft. Auf diese Weise leistet es einen wertvollen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft und trägt zugleich zur Gestaltung einer inklusiven Gesellschaft bei. Bei BDO setzen wir uns primär Ziele zur Sensibilisierung

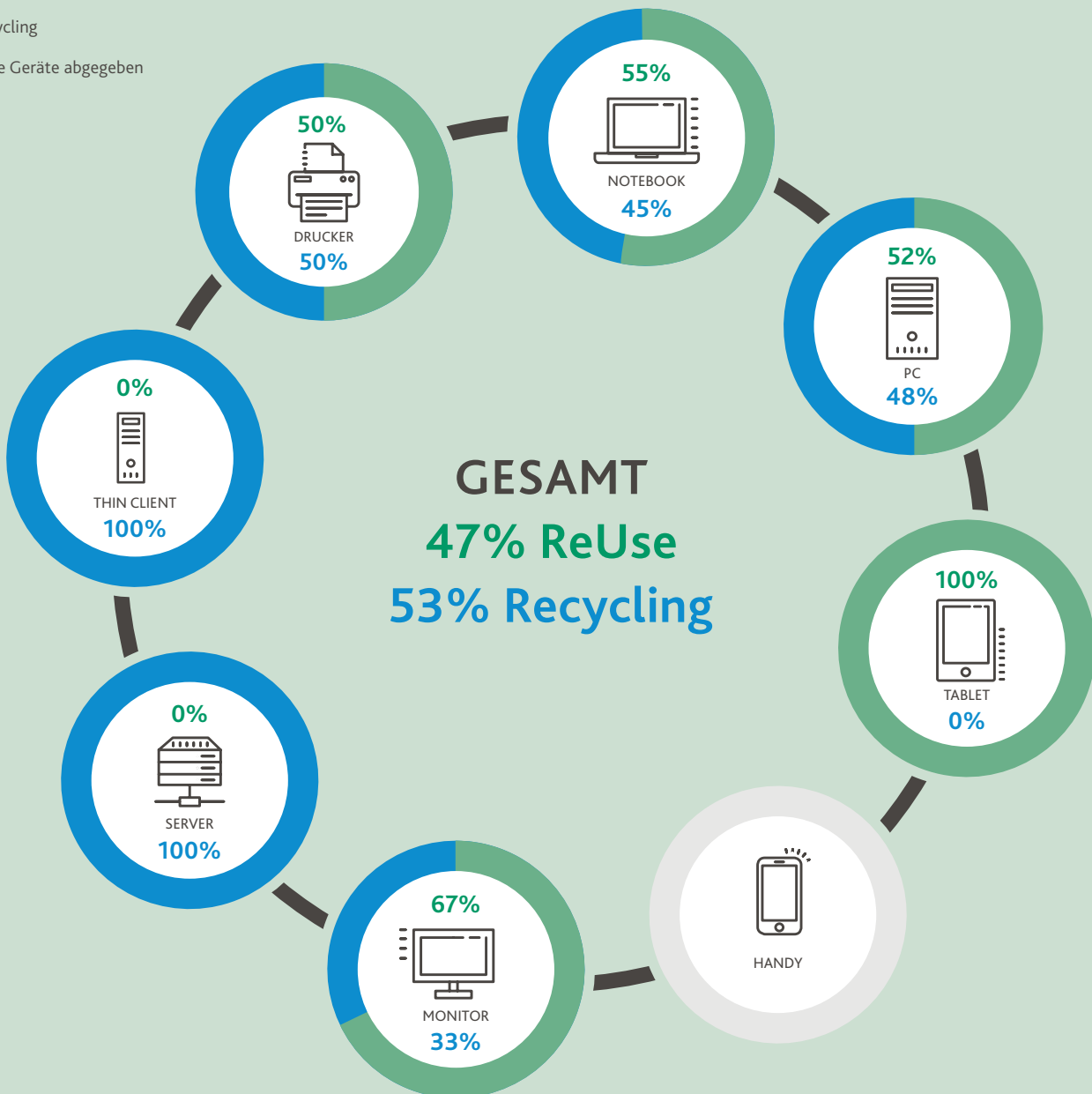
von Führungskräften und Mitarbeiter:innen, die Inklusion von Menschen mit Behinderungen künftig fördern soll (vgl. ESRS S1-5). Die Zusammenarbeit mit AfB spiegelt somit gemeinsame Werte wider und fördert diese aktiv – sowohl im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung als auch im Engagement für eine vielfältige und inklusive Gesellschaft.

REUSE UND RECYCLING



AUFTEILUNG IN REUSE (WIEDERVERMARKTUNG) UND RECYCLING DER ÜBERGEBENEN GERÄTE

- ReUse (Wiedervermarktung)
- Recycling
- keine Geräte abgegeben



Nachhaltige Veranstaltungen

Wir legen großen Wert darauf, unsere Geschäftstätigkeit ressourcenschonend und nachhaltig zu gestalten. Dazu gehört auf der einen Seite die Reduktion des Ressourcenverbrauchs und die Abfallvermeidung im Bürobetrieb, die Integration sozialer und ökologischer Kriterien in unsere Beschaffungs- und Veranstaltungsprozesse auf der anderen Seite. Bei der Auswahl unserer Lieferant:innen setzen wir auf nachhaltige Beschaffungskriterien. Dabei schließen wir nach Möglichkeit langfristige Lieferverträge ab und vermeiden rein preisbasierte Entscheidungen.

Ein zentrales Element unseres Engagements ist die nachhaltige Gestaltung von Veranstaltungen. Seit April 2023 organisieren wir unsere Events in Wien entweder gemäß den Kriterien des Österreichischen Umweltzeichens als Green

Meeting, Green Event oder nach den Kriterien der Stadt Wien als ÖkoEvent. So konnten wir auch im Geschäftsjahr 2023/24 insgesamt vier Veranstaltungen als Green Meeting und fünf als ÖkoEvent organisieren. Dabei setzen wir auf umweltfreundliche Prinzipien wie die Reduktion von Papierverbrauch durch digitale Kommunikationslösungen und den Verzicht auf die aktive Verteilung von Werbematerialien. Darüber hinaus fördern wir die Verwendung von Mehrweggeschirr und setzen auf Materialien, die über den gesamten Lebenszyklus hinweg nachhaltig sind.



ÖkoEvents fördern nachhaltige Veranstaltungen durch klare Kriterien: Umweltfreundliche Mobilität, energieeffiziente Nutzung von Ressourcen, Abfallvermeidung und -trennung sowie die Verwendung regionaler, biologischer und saisonaler Lebensmittel. Bei der Durchführung von ÖkoEvents stehen Themen wie Ressourcenschonung, Tierwohl und die Minimierung von Emissionen an oberster Stelle. Diese Maßnahmen gewährleisten Qualität, Umweltbewusstsein und ein positives Erlebnis für alle Beteiligten.¹⁸

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

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



VERANSTALTUNGS-
STÄTTEN



BESCHAFFUNG, MATERIAL, ENERGIE-
UND ABFALLMANAGEMENT



AUSSTELLER:INNEN UND
MESSESTANDBAUER:INNEN



CATERING UND
GASTRONOMIE



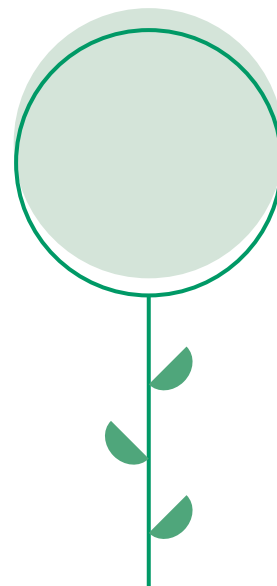
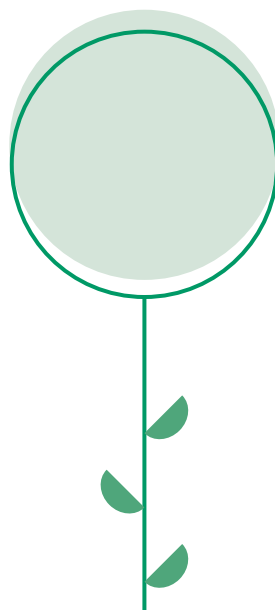
KOMMUNIKATION



SOZIALE ASPEKTE



VERANSTALTUNGS-
TECHNIK



4. SOZIALE INFORMATIONEN

Im Bereich Soziales setzen wir primär Initiativen für nachhaltige Entwicklung in den für BDO wesentlichen Themen „Arbeitskräfte des Unternehmens“ ➔(vgl. ESRS S1) sowie „Verbraucher:innen und Endnutzer:innen“ ➔(vgl. ESRS S4).

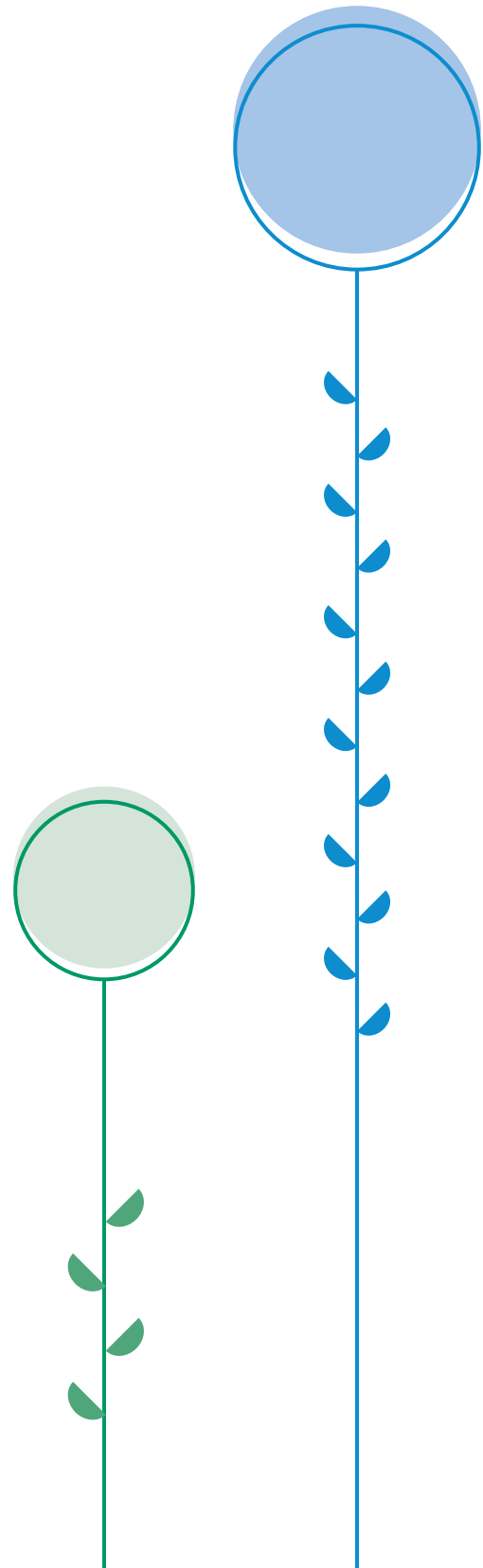
4.1. ESRS S1 ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS

Bei der Ableitung von Konzepten, Maßnahmen und Zielen i.Z.m. „Arbeitskräften des Unternehmens“ konzentrieren wir uns nach Ermittlung unserer wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen auf die Handlungsfelder „Attraktive und faire Arbeitsbedingungen“, „Vielfalt und Gleichstellung“ sowie „Psychische und physische Gesundheit“, die die wesentlichen Unter-Unterthemen zu ESRS S1 gem. ESRS 1 AR 16 beinhalten. Im Folgenden stellen wir sowohl sie als auch den Konnex zu den zugehörigen SDG 3, 4, 5 und 8 dar.

BDO Handlungsfeld


„Attraktive und faire Arbeitsbedingungen“

Unter dem Handlungsfeld „Attraktive und faire Arbeitsbedingungen“ fassen wir die Prinzipien unseres Arbeitgeberverhaltens zusammen. Wir stellen unsere Mitarbeiter:innen ins Zentrum und wollen ein bestmögliches Arbeitsumfeld für sie entwickeln, das zu hohem Engagement und zur Zufriedenheit der Belegschaft beiträgt. Um ebendies zu erreichen, bieten wir faires Einkommen, Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und -ort, Personalentwicklung und -förderung durch umfangreiche Aus- und Fortbildungsprogramme, Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ➔(vgl. ESRS S1-4). Besonders wichtig ist uns darüber hinaus, durch offene Kommunikation und flache Hierarchien Transparenz zu schaffen. Dadurch wollen wir das Vertrauen unserer Mitarbeiter:innen stärken. Die Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsbranche ist mit einer hohen Personalfuktuation konfrontiert, was wiederum den Verlust von Know-how zur Folge und demotivierende Effekte auf das verbleibende Team haben kann. Als Gegenmaßnahme investieren wir in die Weiterentwicklung unserer Führungskultur und setzen zur Stärkung der Bindung der Beschäftigten an unsere Organisation laufend Maßnahmen für die Erweiterung unseres Aus- und Fortbildungsangebots.



HANDLUNGSFELD: Attraktive und faire Arbeitsbedingungen

ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens



Unterthemen	Arbeitsbedingungen, sonstige arbeitsbezogene Rechte
Unter-Unterthemen	Sichere Beschäftigung, Arbeitszeit, angemessene Entlohnung, sozialer Dialog, Kollektivvertragsverhandlungen und Quote der durch Kollektivvertragsverhandlungen abgedeckten Arbeitskräfte, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Datenschutz
Negative (-) und positive (+) Auswirkungen:	
-	<p>Branchenspezifische Arbeitsspitzen, zu leistende Überstunden und potenziell hohe Arbeitsbelastung wirken sich negativ auf die Motivation aus und können die Unzufriedenheit in der Belegschaft erhöhen.</p> <p>Potenzieller Leistungsdruck könnte zu Konkurrenzsituationen und einem schlechten Betriebsklima führen, das erhöhte Wechselbereitschaft bedingt.</p> <p>Fluktuation trägt zu Know-how-Verlust und mangelndem Wissenstransfer bei und kann die Kooperationsbereitschaft der Teams beeinträchtigen.</p> <p>Der potenzielle Verlust sensibler Daten kann zu mangelndem Vertrauen der Mitarbeiter:innen und höherer Wechselbereitschaft führen.</p>
+	<p>Regelmäßiges Engagement und eine angemessene Berücksichtigung der Bedürfnisse der Arbeitskräfte erhöhen die Zufriedenheit und tragen zu einem guten Betriebsklima bei.</p> <p>Unbefristete Vertragsverhältnisse gewährleisten sichere Beschäftigung, was die Bindung der Mitarbeiter:innen und ihre Motivation steigern kann.</p> <p>Rechtliche Sicherheit durch kollektivvertragliche Rahmenvereinbarung sorgt für Entgelttransparenz unter den Mitarbeiter:innen.</p> <p>Ein förderndes Arbeitsumfeld führt zur Berücksichtigung individueller Lebensphasen der Beschäftigten i.Z.m. der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.</p>
Risiken (-) und Chancen (+):	
-	<p>Zunehmender Fachkräftemangel kann den Verlust von Fachexpertise und somit langfristige Wettbewerbsnachteile nach sich ziehen.</p> <p>Abgänge von Schlüsselpersonen unter den Mitarbeiter:innen und Führungskräften erhöhen Rekrutierungs- und Fortbildungskosten und können sich negativ auf die Dienstleistungsqualität auswirken.</p>
+	<p>Mitarbeiter:innenbindung steigert die Motivation, während sie gleichzeitig Rekrutierungs- und Fortbildungskosten senkt.</p> <p>Die soziale Absicherung durch das Unternehmen in schwierigen Lebenssituationen steigert die Bindung und trägt langfristig zu höherer Leistungsbereitschaft bei.</p>
SDG	

BDO Handlungsfeld „Vielfalt und Gleichstellung“

Die Steuerung des Handlungsfelds „Vielfalt und Gleichstellung“ ist ein entscheidender Erfolgsfaktor unserer Unternehmensstrategie. Wir wollen Vielfalt als Chance nutzen und entsprechende Maßnahmen im Rahmen unserer HR-Strategie umsetzen. Darüber hinaus zählt sie zu unseren wesentlichen Organisationsprinzipien: Wir machen 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. In unserer Belegschaft sind 30 Nationalitäten vertreten, es werden 24 Sprachen gesprochen – diese Heterogenität möchten wir bestmöglich beim Verfolgen unserer strategischen Ziele nutzen.

HANDLUNGSFELD: Vielfalt und Gleichstellung

ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens	
Unterthemen	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle
Unter-Unterthemen	Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Weiterbildung und Kompetenzentwicklung, Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, Vielfalt
Negative (-) und positive (+) Auswirkungen:	
-	Hohe Fluktuation führt zu Unsicherheit innerhalb der Belegschaft; sie kann sich negativ auf Betriebsklima und Wissensmanagement auswirken.
+	Die Gleichbehandlung von Arbeitnehmer:innen unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft, Kultur-, und Religionsangehörigkeit, Sprache, politischer Überzeugung, sexueller Orientierung und anderer Merkmale erhöht die Mitarbeiter:innenzufriedenheit. Die Gleichbehandlung von Arbeitnehmer:innen in Fragen beruflicher und persönlicher (Weiter)Entwicklung sorgt für eine diversitätssensible Nachfolgeplanung und stärkt Karriereperspektiven unterschiedlicher Belegschaftsgruppen.
Risiken (-) und Chancen (+):	
-	Bei der Eskalation von Mobbing und Diskriminierung können Aufwendungen für Mediation/Coaching sowie potenzielle rechtliche Konsequenzen und Strafzahlungen die Folge sein. Der zunehmende Druck bezüglich digitaler Affinität der Mitarbeiter:innen kann die Wechselbereitschaft erhöhen und zu vermehrter Fluktuation führen. Versäumnisse in der Weiterentwicklung des Aus- und Fortbildungsprogramms können sich in einem dynamischen regulatorischen Umfeld negativ auf die Dienstleistungsqualität auswirken.
+	Sowohl eine innovationsfördernde Organisationskultur als auch Mitarbeiter:innenbindung durch Mitgestaltungsrecht, unabhängig von individuellen Diversitätsdimensionen, können die Produktivität erhöhen. Stärkenbasiertes Staffing bei Projekten könnte unter Berücksichtigung von Vielfalt zu besseren Ergebnissen führen. Die Beschäftigung von Praktikant:innen und Berufseinsteiger:innen senkt mit dem Ziel der langfristigen Bindung an das Unternehmen Rekrutierungskosten.
SDG	 

BDO Handlungsfeld „Psychische und physische Gesundheit“

Dieses Handlungsfeld 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 wesentliche Risiken identifiziert, die sich auf die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter:innen nachteilig auswirken können: psychische Belastungen am Arbeitsplatz durch zunehmenden Leistungs- und Arbeitsdruck sowie das branchenbedingt hohe Dienstreiseaufkommen. Eine potenziell negative Auswirkung liegt in der vorwiegend sitzenden Büro-

tätigkeit, die langfristig negative Folgen für die physische Gesundheit nach sich ziehen kann. Wir haben mit der Einberufung unseres *Feel Good Managements* entsprechende Verantwortlichkeiten verankert, um diese wesentlichen Themen zu steuern und negativen Auswirkungen aktiv entgegenzuwirken. So stellen wir etwa höhenverstellbare Schreibtische bereit und bieten zahlreiche sportliche Aktivitäten für unsere Mitarbeiter:innen an. Unser *Feel Good Management* fußt auf den Prinzipien Gesundheit, Wohlfühlen und Abwechslung, weswegen es sämtliche Gesundheitsagenden umfasst und von Arbeitsmedizin über psychologische Begleitung bis hin zu Bewegungsangeboten reicht.

HANDLUNGSFELD: Psychische und physische Gesundheit

ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

Unterthemen	Arbeitsbedingungen
Unter-Unterthemen	Gesundheitsschutz und Sicherheit
Negative (-) und positive (+) Auswirkungen:	



Erhöhtes Arbeitspensum und Leistungsdruck können zu vermehrter psychischer und physischer Belastung der Mitarbeiter:innen führen.

Überwiegend sitzende Bürotätigkeiten können sich langfristig auf die physische Gesundheit der Mitarbeiter:innen auswirken.



Ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld trägt zur physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeiter:innen bei.

Risiken (-) und Chancen (+):



Branchenbezogene Arbeitsspitzen und Leistungsdruck sowie das hohe Dienstreiseaufkommen können zu höherer Fluktuation, verringerter Arbeitsleistung und krankheitsbedingten Abwesenheiten führen.



Ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld führt zu weniger krankheitsbedingten Abwesenheiten, steigert die Produktivität und trägt zu einer gesteigerten Dienstleistungsqualität bei.

SDG



ESRS S1-1 Konzepte in Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Werte und Prinzipien

Das Fundament von BDO bilden unsere gemeinsamen Werte und Prinzipien (vgl. ESRS G1-1). Wie jede Gemeinschaft braucht ein Unternehmen Spielregeln für das Miteinander in der Organisation und den Umgang mit unterschiedlichen Gruppen von Interessenträger:innen. Die Unternehmenswerte und die daraus abgeleiteten (Verhaltens)Regeln bilden die Grundpfeiler für unsere Zusammenarbeit und unseren Umgang miteinander. Unsere Unternehmenswerte erfahren hohe Akzeptanz und sind eng mit der Unternehmenskultur, der Summe aller Denk- und

Verhaltensregeln, Prinzipien und Normen verknüpft. Als Basis für ein erfolgreiches Miteinander definieren wir eine Grundhaltung des Respekts, der Achtsamkeit, des Wohlwollens und Vertrauens sowie der gegenseitigen Wertschätzung. Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, unsere Werte und Prinzipien sowohl im Unternehmen als auch in unseren Kund:innenbeziehungen (vgl. ESRS S4) und im Austausch mit sämtlichen Stakeholdern zu leben.



Verhaltenskodex

Der BDO Verhaltenskodex soll Richtschnur unseres täglichen Handelns sein und signalisiert unseren Stakeholdern zugleich, an welchen Maßstäben wir uns orientieren. Er dient als Richtlinie 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 sowie an
- ▶ Kund:innen, Aufsichtsbehörden, Kooperationspartner:innen, Lieferant:innen und die breite Öffentlichkeit.

Jede für BDO tätig werdende Person sowie die gesamte Belegschaft ist dafür verantwortlich, auf Grundlage dieses Verhaltenskodex zu handeln und so einen Beitrag zu einem kollegialen Miteinander und unserem wirtschaftlichen Erfolg zu leisten. Gleichzeitig dient dieses Informationswerkzeug dazu, unseren Stakeholdern unsere Werte und Prinzipien näherzubringen.

Neben dem BDO Verhaltenskodex haben wir weitere Richtlinien i.Z.m. den Arbeitskräften des Unternehmens implementiert, die wesentliche Unter-Unterthemen des ESRS S1 (darunter Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Beruf- und Familie, Weiterbildung und Kompetenzentwicklung) adressieren:

Verhaltensrichtlinie

Um ein erfolgreiches und achtsames Miteinander zu schaffen und das Zusammenleben sowie die Zusammenarbeit zu verbessern, haben wir eine *Verhaltensrichtlinie* erlassen, deren Regelungen die Integrität und Reputation unseres Unternehmens wahrt und gemeinsam mit dem BDO Verhaltenskodex anzuwenden ist. Die Verhaltensrichtlinie regelt folgende relevante Themenfelder in dieser Anordnung: Sprache, Feedbackkultur, den Umgang mit Informationen, Haltung, Zusammenarbeit, Umgang mit persönlichen Ressourcen, Meetingkultur, Umgang im Home Office, Umgang mit Mobbing, Schikanen und Diskriminierung, Umgang mit Konflikten, Umgang mit privaten Beziehungen am Arbeitsplatz, Umgang mit sexueller Belästigung sowie unsere Vorgehensweise bei Verstößen gegen unsere Verhaltensregeln.

Gender-Richtlinie

Im Einklang mit unseren Werten *Diversity* und *Mindfulness* und anknüpfend an den Verhaltenskodex als auch unsere Verhaltensrichtlinie kommt eine verbindliche Gender-Richtlinie zur geschlechtersensiblen Sprache zur Anwendung: Es ist uns als BDO besonders wichtig, allen Menschen – unabhängig ihres Geschlechts - mit unserem Sprachgebrauch gerecht zu werden. Außerdem wollen wir die Vielfalt in der Gesellschaft mit unserer Sprache abbilden. So setzen wir uns aktiv für den Abbau einengender Geschlechterrollen und für Toleranz und Gleichstellung ein.

VERHALTENSKODEX

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



BDO
Verhaltenskodex

Gleitzeitvereinbarung

Unsere Beschäftigten haben die Möglichkeit, ihre individuellen Lebensrealitäten optimal mit ihrem Berufsleben zu vereinen, indem sie unsere flexible Arbeitszeitmodelle nutzen. Mit der *Gleitzeitvereinbarung* ermöglichen wir es ihnen, ihre Arbeitszeiten innerhalb eines festgelegten Rahmens flexibel zu gestalten und ihr Berufs- und Privatleben besser zu vereinen. Durch die individuelle Gestaltung der Arbeitszeit und das damit entgegengebrachte Vertrauen streben wir an, Zufriedenheit und Motivation unserer Mitarbeiter:innen zu fördern und tragen gleichzeitig dazu bei, Fehlzeiten zu verringern.

Richtlinie zur Zeit- und Leistungserfassung

Als Grundlage für eine gerechte Honorarpolitik sowie eine effiziente Ressourcensteuerung dient unsere *Richtlinie zur Zeit- und Leistungserfassung*. Ihr Ziel ist es, Transparenz, Fairness und Wertschätzung in Bezug auf geleistete Stunden zu sichern. Die transparente Erfassung sämtlicher Tätigkeiten ist dabei essenziell, weswegen wir auch hier Vertrauen in unsere Mitarbeiter:innen setzen. Die Richtlinie gilt für alle BDO Beschäftigten und stärkt das Vertrauen in unser ethisches Fundament.

Home Office Richtlinie

Indem wir unseren Mitarbeiter:innen ortsunabhängiges Arbeiten ermöglichen, kann ihre Arbeit selbstbestimmt und flexibel gestaltet werden. Damit alle Mitarbeiter:innen von dieser Flexibilität profitieren können, ist Home Office im Einklang mit dem jeweiligen Teamauftrag bei uns für alle Beschäftigten möglich – ungeachtet von Tätigkeitsfeld oder Standort; ebendies halten wir in unserer *Home Office Richtlinie* fest. So können unsere Mitarbeiter:innen sowohl im Büro, von zu Hause als auch von anderen Orten aus arbeiten. Da wir in jedem Bundesland mit mindestens einem Standort vertreten sind, steht es unseren

Teammitgliedern jederzeit frei, Ballungszentren zu verlassen und gleichzeitig die Bindung zu uns aufrechtzuerhalten. Sämtlichen Mitarbeiter:innen, mit denen eine regelmäßige Tätigkeit im Home Office vereinbart ist, steht eine Checkliste zur Arbeitsplatzgestaltung Verfügung. Mit ihrer Hilfe können sie ihren Arbeitsplatz außerhalb unserer Büroräumlichkeiten evaluieren und im Einklang mit den Arbeitnehmer:innenschutzbestimmungen einrichten.

Dienstreiserichtlinie

Unsere *Dienstreiserichtlinie* enthält eine Nachhaltigkeitsklausel, die darauf abzielt, dass Dienstreisen und gegebenenfalls erforderliche Übernachtungen ökologisch als auch ökonomisch effizient organisiert werden. Dabei ist stets die optimale Variante zu wählen, wobei Nachhaltigkeit, Kosten, Reisezeit und Arbeitsmöglichkeiten während der Reise berücksichtigt werden. Im Sinne der Nachhaltigkeit geben wir öffentlichen Verkehrsmitteln (insb. Bahn oder Bus) stets Vorrang gegenüber anderen Transportmitteln, sofern dies nicht zu suboptimalen Ergebnissen führt. Bei der Nutzung eines Pkw ist stets die kürzeste zumutbare Strecke zu wählen.

Aus- und Fortbildungsrichtlinien

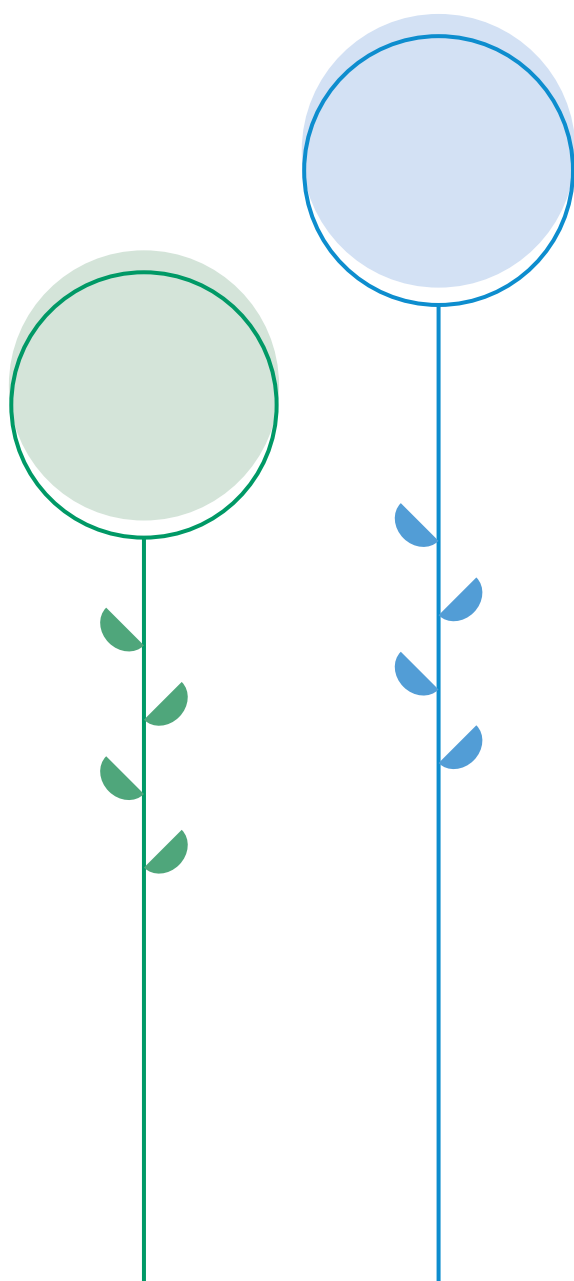
Die *Richtlinie zur gesetzlichen Fortbildungsverpflichtung* adressiert BDO Mitarbeiter:innen, die einer gesetzlichen Fortbildungsverpflichtung unterliegen. Sie hat zum Ziel, die gesetzlichen Anforderungen zur Fortbildungsverpflichtung zu erläutern, die BDO Maßnahmen zur Erfüllung dieser festzulegen und die Pflichten von HR sowie der betroffenen Mitarbeiter:innen bei der Meldung der Fortbildungsstunden zu definieren. Die *Allgemeine Aus- und Weiterbildungsrichtlinie* gilt hingegen für alle BDO Mitarbeiter:innen und umfasst Regelungen in Bezug auf Nutzung des Ausbildungsbudgets, Lernurlaub sowie Bildungsdarlehen. Jede einzelne Maßnahme ist darauf ausgelegt, die individuelle Lernentwicklung und das Wissen unserer Mitarbeiter:innen nachhaltig zu fördern und zu unterstützen.

Datenschutzrichtlinie

Zweck der *Datenschutzrichtlinie* ist es, im Interesse von Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen in jeder Phase der Datenverarbeitung die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit personenbezogener Daten zu gewährleisten und die Anforderungen des anwendbaren Datenschutzrechts umzusetzen; insb. in Hinblick auf Betroffenenrechte und Datensicherheitsmaßnahmen. Um dieses Ziel zu erreichen, sind nicht nur gesetzliche Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten einzuhalten, sondern auch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen umzusetzen. Sämtliche Mitarbeiter:innen müssen sich der Risiken bewusst sein, die mit der Nutzung technischer Systeme und Kommunikationstechnologien einhergehen und müssen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten die erforderliche Sorgfalt walten lassen.

Richtlinie Teamevents

Mit der Richtlinie *Teamevents* definieren wir einheitliche Regelungen zur Durchführung von Teamevents. Gemeinsame Teamaktivitäten sind ein wesentlicher Motivator für unsere Mitarbeiter:innen. Unser Ziel ist es, Teams dabei zu unterstützen, sich besser kennen und verstehen zu lernen. Unter den Begriff „Teamevent“ fallen alle Arten von gemeinsamen Teamaktivitäten wie Team- oder Standortausflüge inklusive des Besuchs von Veranstaltungen, gemeinsamer Feiern oder Essen. Angesichts der anzustrebenden Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Mobilitätsverhalten unserer Mitarbeiter:innen wurde die Richtlinie im Geschäftsjahr 2022/23 evaluiert und um zusätzliche Punkte erweitert: Im Sinne der Nachhaltigkeit empfehlen wir, für die An- und Abreisen zu und von Teamevents öffentliche Verkehrsmittel wie Bahn oder Bus zu nutzen. Bei Flugreisen muss zulasten des Teambudgets eine nachweisliche CO₂-Kompensation erfolgen, die vom ESG-Gremium evaluiert wird.



ESRS S1-2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertreter:innen in Bezug auf Auswirkungen

Kommunikation

In unserer Organisation leben wir eine offene und vertrauensvolle Kommunikationskultur auf Augenhöhe. Unser Ziel ist ein wertschätzendes und unterstützendes Betriebsklima, das Innovation fördert und zu neuen Lösungsansätzen inspiriert. In unserem Miteinander begegnen wir uns achtsam, mit Empathie und ehrlichem Interesse. Weil wir offene, ehrliche und respektvolle Kommunikation für gelungene Arbeitsbeziehungen als unverzichtbar einstufen, haben wir eben diesen Gedanken in unserem Unternehmenswert *Mindfulness* gefasst. Geschlechtergerechte Sprache leben wir intern (etwa in Meetings, bei Intranet-Beiträgen) wie extern (im Rahmen der Beratungen von Kund:innen und darüber hinaus, so wie in Newslettern und Postings →vgl. ESRS S4) und halten uns dabei stets an die verbindliche BDO Gender-Richtlinie →(vgl. ESRS S1-1). Die Qualität unserer internen Kommunikation stellt sicher, dass sämtliche Mitarbeiter:innen in ganz Österreich rechtzeitig und richtig informiert werden. Dabei ist es uns ein Anliegen, dass sich alle gehört fühlen.

Unsere interne Kommunikation läuft über verschiedene Kanäle, dazu zählen: Abstimmungscalls der Führungskräfte, interne Schulungsprogramme sowie Newsletter, die zweimal monatlich per E-Mail über aktuelle News aus dem Executive Board, den Fachabteilungen und den Stabstellen informieren. Zentraler Dreh- und Angelpunkt stellt dabei unsere interaktive Sharepoint-Plattform BDOthek dar, die sämtliche interne Kommunikationsströme aus den Standorten, Stabstellen und verschiedene Beiträge zu laufenden und abgeschlossenen CSR-Projekten für alle Mitarbeiter:innen auf der Startseite übersichtlich bereithält. Auch das Management von Konflikten ist wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskommunikation. Darum entwickeln wir die dafür notwendige Konfliktkompetenz laufend weiter, sodass wir (potenzielle) Konflikte frühzeitig erkennen, offen und ehrlich ansprechen und möglichst positiv lösen. So schaffen wir eine Kultur des Vertrauens, in der Missstände unverzüglich angesprochen und gemeinsam gelöst werden. Selbst beim Ausscheiden aus dem Unternehmen ist Kommunikation zentral und unterstützt dabei, den Prozess für beide Seiten transparent zu gestalten: Wir haben daher feste Abläufe für ein strukturiertes Austrittsmanagement, das Offboarding, etabliert.

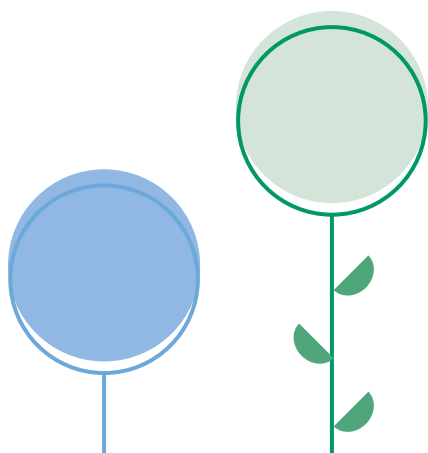
Stimmungsbarometer und Mitarbeiter:innenumfragen

Zur Stärkung unserer Unternehmenskultur haben wir im Geschäftsjahr 2023/24 ein Instrument zur Messung der Mitarbeiter:innenzufriedenheit entwickelt bzw. an einer Kennzahl zur Messung der fördernden Unternehmenskultur gearbeitet. Konkret handelt es sich dabei um monatliche Umfragen, genannt *Stimmungsbarometer*. Sein Einsatz ab dem Wirtschaftsjahr 2024/25 dient dazu, die Stimmungskurve der Mitarbeiter:innen über einen bestimmten Zeitraum zusammen mit positiven Aspekten als auch Herausforderungen i.Z.m. ihrer Arbeit bei BDO aufzuzeigen →(vgl. ESRS S1-5). Aufbauend auf diesen Ergebnissen sind weitere Umfragen zu Themenschwerpunkten i.Z.m. ESRS S1 und den als wesentlich identifizierten Unter-Unterthemen geplant, die Problemfelder aufdecken und eine kollaborative Lösungsfindung ermöglichen sollen. Durch die Umfragen geben wir unseren Mitarbeiter:innen eine Stimme und die Möglichkeit zur nachhaltig wirksamen Partizipation in der Organisation. Gleichzeitig sollen Führungskräfte dazu „enabled“ werden, gemeinsam an Maßnahmen und Lösungen in Hinblick auf die Verbesserung der Zufriedenheit und Entstehung einer fördernden Unternehmenskultur zu arbeiten.

Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz 2023/24

Psychische Fehlbeanspruchungen zählen zu den häufigsten Ursachen für arbeitsbedingte gesundheitliche Beeinträchtigungen. Solche Fehlbeanspruchungen können durch Belastungen wie z.B. Zeit- oder Leistungsdruck entstehen. Daher ist es uns als Arbeitgeber ein zentrales Anliegen, derartige Belastungen frühzeitig zu erkennen. Im Geschäftsjahr 2023/24 haben wir die „Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz“ gem. Arbeitnehmer:innenschutzgesetz (ASchG) in Kooperation mit der Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften GmbH (FFAW) durchgeführt. Der Prozess gliedert sich in mehrere Phasen. In der Planungsphase wurden Vorgehensweise, Laufzeit sowie neben standardisierten Fragestellungen auch unternehmensspezifische Fragen formuliert. Die Erhebung wurde im Zeitraum von Oktober bis November 2023 durchgeführt. Teilnahmeberechtigt waren sämtliche BDO Mitarbeiter:innen über alle Standorte hinweg, die Rücklaufquote erreichte 41% (474 Personen). Die Befragungsergebnisse wurde im Anschluss von der FFAW ausgewertet und im Rahmen eines anonymisierten Berichts an BDO übermittelt. Aus den Erkenntnissen der Evaluierung wurden in Zusammenarbeit mit einer Arbeitspsychologin geeignete Maßnahmen abgeleitet →(vgl. ESRS S1-4).

Für die Erhebung ist die deutsche Standardversion des „Copenhagen Psychosocial Questionnaire“ (COPSOQ) zur Anwendung gekommen. Es handelt sich dabei um ein geprüftes Screening-Instrument, das dazu geeignet ist, einen Überblick



über die Gesamtheit der Belastungen der Mitarbeiter:innen zu geben. Der Fragebogen umfasst neben der Erhebung von demografischen Faktoren und Strukturmerkmalen der Arbeitsbedingungen die Skalen „Anforderungen“, „Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten“, „Soziale Beziehungen“ und „Führung weiterer Faktoren“ (darunter etwa Unsicherheiten) sowie „Auswirkungen“ (dazu zählen unter anderem Arbeitszufriedenheit und Gesundheitszustand).

ESRS S1-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können

Verfahren bei Verstoß gegen Verhaltenskodex und Verhaltensrichtlinie

Personen, die einen Verstoß gegen unsere Verhaltensregelungen oder Werte und Prinzipien beobachten oder selbst davon betroffen sind, stehen unterschiedliche Wege offen, um ebendies kundzutun. Da eine Äußerung oder eine Behebung je nach Art und Schwere des Verstoßes und dem Positionsverhältnis zwischen den Betroffenen mehr oder minder schwierig sein kann, stellen wir diverse Optionen zur Verfügung:

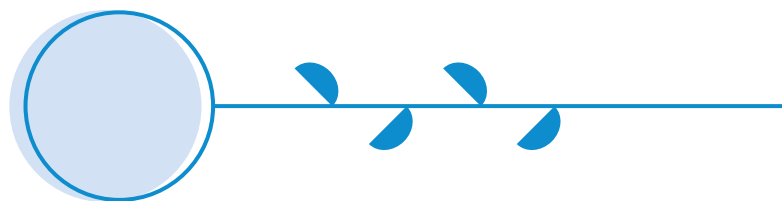
- ▶ Die Person, die einen Verstoß begangen hat, direkt ansprechen und ihr Feedback zum Verhalten geben. Einschreiten, um das Verhalten zu beenden.
- ▶ An die zuständige Führungskraft wenden und den Verstoß melden. Sie nimmt in weiterer Folge Kontakt mit der HR-Abteilung auf.
- ▶ An eine Vertrauensperson wenden und den Verstoß melden. Sie nimmt in weiterer Folge Kontakt mit der HR-Abteilung auf.
- ▶ An die HR-Abteilung wenden und den Verstoß melden.
- ▶ Verstoß über das BDO Hinweisgeber:innensystem melden. Es wird eine anonyme Meldung an die HR-Abteilung weitergeleitet.

Die HR-Abteilung ist im nächsten Schritt in Abstimmung mit dem zuständigen HR-Verantwortlichen, Peter Bartos, unter Wahrung des Opferschutzes und Parteienghört für das Konsequenzenmanagement verantwortlich. Sofern kein Entlassungsgrund vorliegt, kann Fehlverhalten nachstehende Folgen nach sich ziehen:

- ▶ Gespräch oder Information
- ▶ Verwarnung
- ▶ Verwarnung mit Eintrag in den Personalakt
- ▶ Verlust auf Anspruch der Prämie
- ▶ Kündigung

Betroffene werden in ihrem Anliegen im Sinne der Vertraulichkeit unterstützt. Das heißt, es werden keine Schritte gesetzt, die von den negativen Auswirkungen betroffenen Mitarbeiter:innen nicht gewünscht sind, sofern der Vorgang nicht arbeits- oder straf-

rechtlich relevant ist. Mit Einwilligung der betroffenen Person ist stets ein moderiertes Gespräch mit allen Beteiligten das Ziel. Es steht dabei nicht die Sanktionierung im Vordergrund, sondern das Ziel, Bewusstsein für das Fehlverhalten zu schaffen und eine nachhaltige Verhaltensänderung im Sinne unserer Werte und Prinzipien herbeizuführen. Eine Wiederholung des Fehlverhaltens oder fehlende Einsicht führt in letzter Konsequenz zur Auflösung des Dienstverhältnisses.



Hinweisgeber:innensystem

Hinweisen und Beschwerden zu tatsächlichem oder potenziellem Fehlverhalten gehen wir bei BDO konsequent nach. 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)

Allen aktuellen sowie ehemaligen Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen steht hierzu das zeit- und ortsunabhängige BDO Hinweisgeber:innensystem zur Verfügung. Die webbasierte Whistleblower-Hotline zur anonymen Meldung bietet einen geschützten und verschlüsselten Kommunikationskanal.

Vertrauenspersonen und HR-Abteilung

Zudem sind bei BDO Vertrauenspersonen als unmittelbare Ansprechpersonen namhaft gemacht, an die sich BDO Mitarbeiter:innen wenden können, um etwaige Bedenken, Beschwerden oder Anregungen i.Z.m. den Arbeitsbedingungen im Unternehmen zu äußern. Unsere Vertrauenspersonen agieren auf freiwilliger Basis und sind zur Vertraulichkeit und Verschwiegenheit verpflichtet. Sie agieren nur mit der Zustimmung der kontaktierenden Person. Empathie, Vertrauenswürdigkeit und gute Kommunikationsfähigkeit sind Voraussetzung für die Übernahme dieser Rolle. Alle Vertrauenspersonen sind in der BDOthek veröffentlicht und können standortübergreifend kontaktiert werden. Durch den Einsatz von Vertrauenspersonen haben wir einen niederschweligen Weg eingeführt, der das Ansprechen belastender Themen in einer vertrauensvollen Umgebung ermöglicht. In regelmäßigen Jours fixes bespricht die Gruppe der Vertrauenspersonen die an sie herangetragenen Sachverhalte und präsentiert einmal pro Quartal die am häufigsten adressierten Themen im HR-Ausschuss. Flankierend dazu schafft die HR-Abteilung mit der laufenden Initiative *Let's talk about it* Bewusstsein dafür, wie wichtig es ist, Anliegen frühzeitig zu anzusprechen.

Mobbingprävention und Coachingangebot

Zur Mobbingprävention kommt der Leitfaden „Mobbing: Leitfaden zur Prävention und Intervention“¹⁹ des Fonds Gesundes Österreich zum Einsatz, der sich in unserer BDOthek befindet. Neben unserem fachlichen sowie persönlichen Aus- und Fortbildungsprogramm, das Gelegenheit zu Reflexion und Austausch i.Z.m. potenziell negativen Auswirkungen einräumt, bieten wir seit dem Geschäftsjahr 2023/24 unseren Mitarbeiter:innen zudem im Bedarfsfall Einzelcoaching an. Gemeinsam mit Expert:innen aus der HR-Abteilung wird der passende Coach aus einem umfassenden Coachingpool selektiert, sodass die Arbeit an individuellen Themenstellungen möglich wird. Im Betrachtungszeitraum des Geschäftsjahrs 2023/24 haben bereits 20 Mitarbeiter:innen unser Coaching-Angebot genutzt.

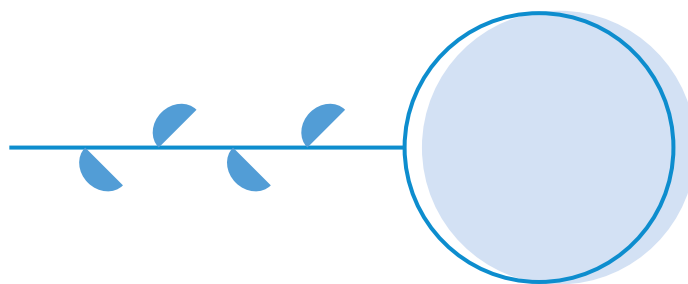
ESRS S1-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen in Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

BDO Handlungsfeld

„Attraktive und faire Arbeitsbedingungen“

Onboarding-Prozess und Re-Onboarding

Bestmögliche Begleitung beim Einstieg und zielgerichtete Maßnahmen zur Teamintegration im Rahmen eines strukturierten Onboarding-Prozesses sind zentral für eine erfolgreiche Unterstützung neuer Mitarbeiter:innen in der Anfangsphase bei BDO. Mit unserem Buddy-System bieten wir ein modernes und effektives Onboarding-Programm, das Neuzugängen einen gelungenen Einstieg ermöglicht. Bereits vor dem ersten Arbeits-



tag nehmen Buddys Kontakt zu ihren neuen Kolleg:innen auf und begleiten sie aktiv durch die Anfangsphase. Dank spezieller E-Learnings sind Buddys optimal auf ihre Rolle vorbereitet und schaffen von Beginn an eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre. Unterstützt wird der Prozess durch standardisierte Onboarding-Pläne und Checklisten für sowohl für neue Mitarbeiter:innen als auch deren Buddys. Wesentlicher Bestandteil des Onboardings ist außerdem unsere Willkommensveranstaltung, die neuen Mitarbeiter:innen einen ersten Einblick in die Organisation gibt. Neben der Gelegenheit, sich kennenzulernen, steht die Präsentation unserer internen Prozesse, Tools sowie der verschiedenen Service Lines und Tätigkeitsbereiche im Fokus. Darüber hinaus vermitteln wir in diesem Rahmen unsere Werte und Prinzipien, die das Fundament unserer Zusammenarbeit bilden. Neben einem gelungenen Eintritt bei BDO ist es uns wichtig, unseren Mitarbeiter:innen z.B. nach einer Karenz oder einer krankheitsbedingten, längerfristigen Abwesenheit einen bestmöglichen Wiedereinstieg bei BDO zu ermöglichen; diesbezügliche (Re)Onboarding-Maßnahmen wollen wir weiter standardisieren und ausbauen.

Eine erfolgreiche Begleitung beim Einstieg und umfassende Maßnahmen zur Teamintegration im Rahmen eines strukturierten Onboarding-Prozesses sind zentral für eine umfassende Unterstützung neuer Mitarbeiter:innen in der Anfangsphase bei BDO. Unser etabliertes *Buddy System* stellt einen bedeutenden Eckpfeiler unseres erfolgreichen Einarbeitungsprozesses dar. Ein Buddy fungiert als Ansprechperson für neue Mitarbeiter:innen und trägt durch engmaschige Begleitung speziell in der Einführungsphase maßgeblich dazu bei, deren Integration bei BDO zu fördern. Unterstützt wird der Prozess durch standardisierte Onboarding-Pläne und Checklisten für sowohl neue Mitarbeiter:innen als auch deren Buddys. Neben einem gelungenen Eintritt bei BDO ist es uns wichtig, unseren Mitarbeiter:innen beispielsweise nach einer Karenz oder einer krankheitsbedingten, längerfristigen Abwesenheit ihren bestmöglichen Wiedereinstieg bei BDO zu ermöglichen; diesbezügliche (Re)Onboarding-Maßnahmen wollen wir weiter standardisieren und ausbauen.

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

Umfassende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für unsere Mitarbeiter:innen haben bei BDO als eines der größten Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen höchsten Stellenwert und nehmen eine zentrale Rolle in der Umsetzung unserer Unternehmensstrategie 2025-2030 ein. Den steigenden

fachlichen Anforderungen begegnen wir mit zielgerichteten Weiterbildungsangeboten, die wir regelmäßig evaluieren und anpassen. Die sich wandelnden Erwartungen unserer Kund:innen an uns als Dienstleister spiegeln sich direkt in den veränderten Anforderungen an unsere Mitarbeiter:innen. Dies erfordert neue Kompetenzen und Fähigkeiten, die wir durch ein kontinuierlich weiterentwickeltes Aus- und Fortbildungsprogramm fördern. Unser Fokus liegt darauf, bedarfsgerechte Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten, mit denen wir gezielt die Weiterentwicklung von Kompetenzen in unseren unterschiedlichen Service Lines unterstützen und unser Dienstleistungsportfolio zukunftsorientiert ausbauen. Für die Organisation und Dokumentation der Teilnahme an internen und externen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen braucht es ein einheitliches und allen Mitarbeiter:innen zugängliches Tool: Mit der Implementierung von Learn365 – unserer sogenannten *BDO Academy* – stellen wir seit Oktober 2024 eine zukunftsweisende Lernplattform zur Verfügung. Sie zeichnet sich durch ihre intuitive Bedienbarkeit und hohe Benutzer:innenfreundlichkeit aus, die bereits in der Testphase durch die Einbindung unserer Mitarbeiter:innen erprobt wurde. Der Prozess der Namensfindung erfolgte partizipativ per Voting und soll in der Begrifflichkeit „Academy“ unser gemeinsames Commitment für modulares Lernen widerspiegeln.

Ausbildungsbudget

Pro Person stellen wir unseren Mitarbeiter:innen 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 Ausbildungsbudget in der Höhe von netto EUR 5.000. Nach drei vollen Berufsjahren stellen wir weitere netto EUR 2.000 an Budget bereit, das für die zweite Berufsberechtigung oder auch weitere Berufsausbildungen verwendet werden kann. Ist das Ausbildungsbudget ausgeschöpft, können unsere Mitarbeiter:innen für fachspezifische Berufsausbildungen ein Bildungsdarlehen beantragen. Des Weiteren werden unsere Mitarbeiter:innen bei ihren Aus- und Weiterbildungsaktivitäten und beim Erwerb der Berufsbefugnis als Wirtschaftsprüfer:in und/oder Steuerberater:in sowie sonstiger Zertifizierungen durch Lernurlaube unterstützt. Im Rahmen des Angebots rund um Bildungskarenz oder -teilstellung steht ihnen zudem auf Basis einer Vereinbarung und in Abstimmung mit der Geschäftsführung eine drei- bis zwölfmonatige berufliche Auszeit frei, durch die sie ihre Arbeitszeit besser an ihre neue Situation anpassen können. Im Berichtsjahr haben insgesamt 42 Mitarbeiter:innen (2022/23: 35 Mitarbeiter:innen) Bildungskarenz in Anspruch genommen, eine deutliche Steigerung zum Vergleichsberichtszeitraum.

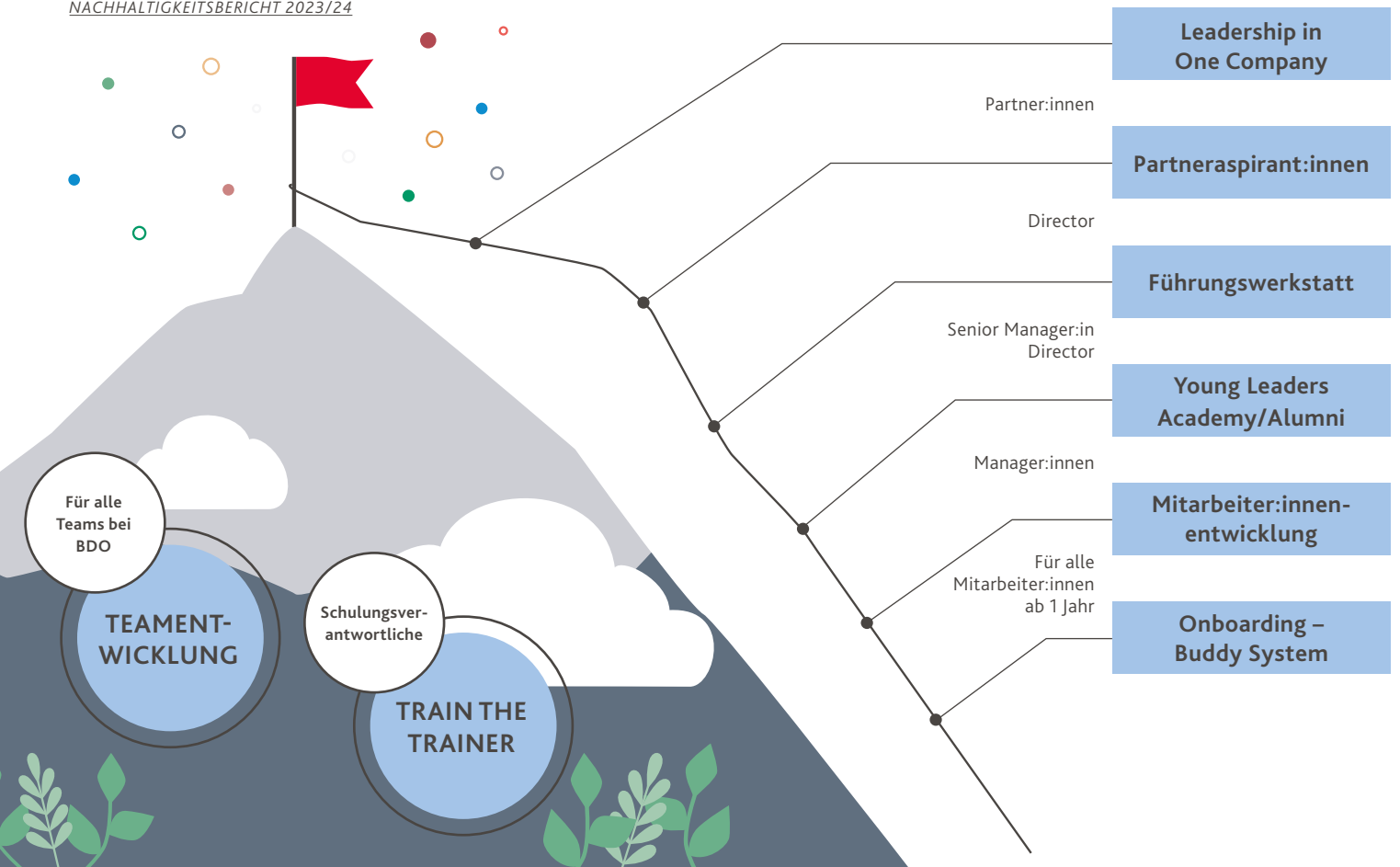
PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG @BDO

Unser langfristiges Ziel ist es, alle Mitarbeiter:innen individuell in ihrer jeweiligen persönlichen Entwicklung zu unterstützen. Aus diesem Grund stellen wir eine breit gefächerte Palette an Angeboten bereit, mit denen wir vom Onboarding-Prozess über die Entwicklung von Mitarbeiter:innen und Führungskräften bis hin zu den Partner:innen alle Bedürfnisse abdecken wollen. Für jene Mitarbeiter:innen, die den Sprung zur Führungskraft geschafft haben, startet die Entwicklungsreise in der *Young Leaders Academy* (YLA). Dieses maßgeschneiderte Programm stattet unsere Führungskräfte mit den notwendigen Tools und Informationen aus, die sie in ihrer neuen Rolle unterstützen. Neben einem intensiven Training und Coaching wird Gelegenheit zur Vernetzung und zum Austausch mit anderen angehenden Führungskräften geboten. Die Inhalte und Programme variieren und werden laufend weiterentwickelt. Die Zahl der Absolvent:innen sowie aktiven Teilnehmer:innen beläuft sich im Berichtsjahr 2023/24 auf insgesamt 60 Personen (2022/23: 73).

Erfahrene Führungskräfte können sich im Format des *Alumni-Netzwerks* der YLA vernetzen bzw. in Workshops zur kollegialen Fallberatung austauschen oder in der sogenannten *Führungswerkstatt* weiterentwickeln. Letztere fördert über die persönliche Entwicklung hinaus auch die aktive Mitgestaltung am Unternehmen. Die Zahl der Absolvent:innen der *Führungswerkstatt* beläuft sich im Berichtsjahr 2023/24 auf insgesamt 85 Personen. Die Zahl der Teilnehmer:innen an den Alumni-Netzwerktreffen und Alumni-Workshops erreicht im Berichtsjahr 2023/24 insgesamt 32 Personen.

TEAMENTWICKLUNG @BDO

Um unseren Mitarbeiter:innen den bestmöglichen Weg für ihre Entwicklung zu ebnet, bieten wir seit dem Berichtsjahr 2023/24 Unterstützung in Form von Teamentwicklung an. Im Vordergrund steht dabei die teaminterne Kommunikation oder auch die Definition gemeinsamer Spielregeln für das Miteinander. Im Geschäftsjahr 2023/24 konnten wir bereits zehn Teams/Standorte auf diese Weise begleiten.



Datenschutz und Verschwiegenheit

Im Rahmen des unternehmensweiten Fortbildungsprogramms erfolgen auch Schulungen zu Informationssicherheits- und datenschutzrechtlichen Themen. Alle Mitarbeiter:innen werden bei Eintritt zur Verschwiegenheit in Bezug auf sämtliche Informationen verpflichtet, über die sie i.Z.m. der Durchführung eines Auftrags Kenntnis erlangen. Diese Verschwiegenheitspflicht gilt nicht nur gegenüber Dritten, sondern auch gegenüber anderen BDO Mitarbeiter:innen, die nicht mit der Auftragsdurch-

führung befasst sind. Die Gewährleistung der Vertraulichkeit, der Informationssicherheit und des Datenschutzes sind elementarer Bestandteil unseres Verständnisses nachhaltigen Wirtschaftens. BDO hat einen Informationssicherheitsbeauftragten sowie einen Datenschutzbeauftragten bestellt, die einerseits laufend bei der Umsetzung und Verbesserung von Maßnahmen zum Schutz vertraulicher Informationen sowie personenbezogener Daten unterstützen. Andererseits wirken sie auch auf eine Sensibilisierung der Belegschaft hin.

BENEFITS @BDO

Unseren Mitarbeiter:innen werden vielfältige Benefits geboten, darunter flexible Kombinationsvarianten von Essens- und Mobilitätzuschüssen: Der Essenszuschuss kann abhängig von der gewählten Variante in Restaurants, Kantinen und/oder Supermärkten eingelöst werden. An bestimmten Standorten gibt es zusätzlich die Möglichkeit, den Essenszuschuss im Betriebsrestaurant einzulösen. Um Dienstreisen sowie An- und Abreise zum und vom Arbeitsplatz umweltfreundlicher zu gestalten, können unsere Mitarbeiter:innen ein JobTicket oder einen Zuschuss von bis zu 100% für ein KlimaTicket beantragen. Per 30.9.2024 haben wir 294 KlimaTickets (2022/23: 221) und 285 JobTickets (2022/23: 274) ausgegeben; Tendenz steigend. Außerdem bieten wir unseren Mitarbeiter:innen via Corporate Benefits Platform Zugang zu zahlreichen Vergünstigungen von Unternehmen und Produkten verschiedenster Art. Zusätzlich haben wir gesonderte Vereinbarungen mit Unternehmen (z.B. Fitnessstudios, Hotels, Apotheken), die unseren Mitarbeiter:innen vergünstigte Konditionen beim Konsum bieten. In unseren Mitarbeiter:innen sehen wir zudem maßgebliche Multiplikator:innen für das Recruiting: Bereits seit Oktober 2021 läuft unsere Initiative *Staub ab – bring Talente! Mitarbeitende werben Mitarbeitende*, über die unsere Belegschaft Talente aus dem Freundes- und Bekanntenkreis anwerben kann. 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. Bei BDO gibt es darüber hinaus Zuwendungen in Form von Gutscheinen bei Hochzeiten, Geburten sowie Jubiläen. Das große Highlight zum Jahresabschluss ist die BDO Weihnachtsfeier, bei der Mitarbeiter:innen sämtlicher Standorte zusammentreffen, was den Zusammenhalt stärkt.

BDO Handlungsfeld „Vielfalt und Gleichstellung“

HR-Strategie

Wir schätzen die Vielfalt unserer Mitarbeiter:innen in all ihren unterschiedlichen Dimensionen und sehen in der Heterogenität unserer Belegschaft einen Wettbewerbsvorteil, den wir im Rahmen der Umsetzung unserer HR-Strategie 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 und nutzen diese aktiv, um unsere strategischen Ziele effektiv zu erreichen.

Bei BDO ist es uns ein Anliegen, 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 haben wir im Jahr 2022 das Projekt *Gender Equality @BDO* initiiert,

in dessen Rahmen wir uns unter anderem mit der Entwicklung geschlechtergerechter Karrierepfade sowie der Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen befassen. Nach einer extern begleiteten Status-quo-Erhebung (April bis Juni 2022) wurden bereichs-, standort- und hierarchieübergreifend Peer-groups 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 halten wir in unserer *Roadmap für Gender Equality* fest: Die dort definierte Maßnahmen wurden Schritt für Schritt umgesetzt bzw. sind mittlerweile größtenteils bereits in bestehende Organisationsprozesse (z.B. Etablierung eines umfassenden Karenz-managements) überführt. Im Geschäftsjahr 2023/24 haben wir Überlegungen dazu angestellt, wie wir flächendeckende Awareness schaffen und Gleichstellung in unserer Unternehmensstruktur sowie in der Führungs- und Meetingkultur verankern. Nächste Meilensteine werden die Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungspositionen und -gremien sowie die Förderung von Karriere in Teilzeit bzw. die Entwicklung neuer Führungsmodelle sein. Sämtliche BDO Partner:innen bekennen sich dazu, Vielfalt und Inklusion in den Fokus der weiteren Unternehmensentwicklung zu rücken.

WOMEN @BDO

Mit der Gründung unseres Netzwerks *Women @BDO* im Geschäftsjahr 2023/24 setzen wir ein starkes Zeichen für die Förderung von Chancengleichheit und Empowerment. Wir bieten Frauen damit nicht nur eine Plattform zur Vernetzung, sondern möchten damit auch den Wissensaustausch und die gegenseitige Unterstützung in ihrer beruflichen Entwicklung und Karriereplanung fördern. In Zusammenarbeit mit renommierten Partner:innen wie The female factor, Ada Growth und Women in Law haben im Rahmen einer Veranstaltungsreihe drei Events mit folgenden Titeln stattgefunden: „Female Empowerment“, „The Future of AI in Tax“ und „Netzwerken – So gelingt's“. Rund 180 Kolleginnen haben jeweils an den Veranstaltungen in Präsenz und/oder virtuell teilgenommen. Durch regelmäßige Treffen und gezielte Initiativen mit unseren Kooperationspartner:innen schaffen wir einen Raum, in dem Frauen gestärkt und ihre Potenziale gefördert werden. Die Eventreihe *Women @BDO* wird für das Wirtschaftsjahr 2024/25 ausgebaut und fortgeführt.



Daniela Heilinger
Partnerin BDO

„Als BDO nachhaltig zu agieren, bedeutet für mich, Verantwortung gegenüber Menschen, Umwelt und der Gesellschaft zu übernehmen. Nachhaltigkeit ist nicht nur eine Frage des ökologischen Handelns, sondern sie umfasst auch die soziale Verantwortung und das Schaffen fairer Chancen im Unternehmen. In meiner Rolle als Partnerin liegt mir besonders die Förderung junger Kolleg:innen am Herzen. Ich möchte ihnen nicht nur fachliche Unterstützung bieten, sondern auch ihre individuellen Potenziale stärken und sie in ihrer Entwicklung fördern.“

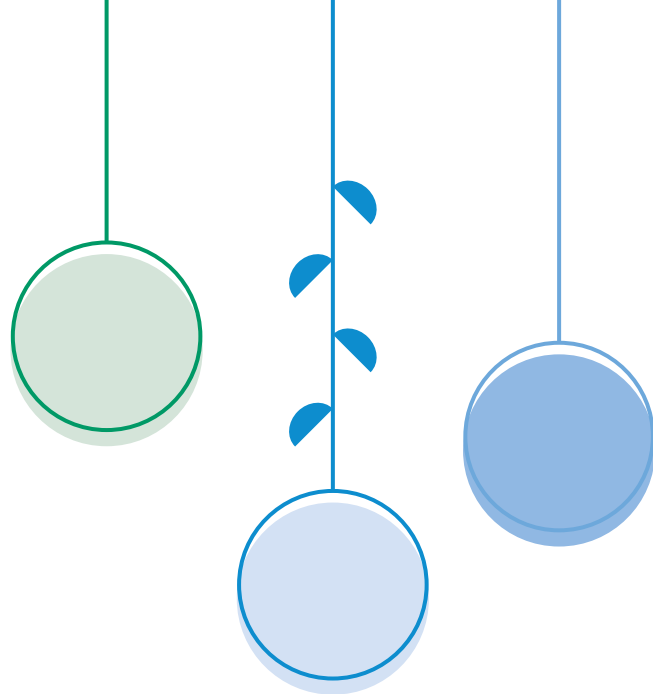
Ein weiterer wichtiger Aspekt für ein modernes und erfolgreiches Unternehmen ist das Thema Gleichstellung. BDO bietet ein Umfeld, in dem Diversität gefördert und Gleichstellung gelebt wird. Durch eine offene Kultur schaffen wir gemeinsam die Basis für ein Arbeitsumfeld, das auf Respekt und Fairness beruht. Unsere Strategie ist darauf ausgelegt, langfristige Werte zu schaffen – für die nächste Generation und für die weiter erfolgreiche Entwicklung von BDO.“

Inklusion, Diversität und Chancengleichheit

Gem. der Zielformulierung im Nachhaltigkeitsbericht 2021/22 „Miteinander der Generationen fördern“ hat BDO im Berichtsjahr 2023/24 gemeinsam mit der Initiative Youth Empowerment Participation (YEP) den innovativen Beteiligungsprozess Create Your Own Job im Rahmen des Projekts *Generationen@BDO* 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 Standorte und Service Lines hinweg. Als bedeutende Steuerungshebel wurden von den Mitarbeiter:innen unter 35 Jahren unter anderem „klare Gehalts- und Beförderungsprozesse“ sowie ein „gemeinsames Führungsverständnis mit Fokus auf Mitarbeiter:innenführung und -entwicklung“ genannt. Die erarbeiteten Ziele und Maßnahmen (zum Beispiel Schaffung einer Work-Life-Balance für ein gesundes und produktives Miteinander, Förderung von Kreativität, Innovation und Zufriedenheit) sind in die Unternehmensstrategie 2025-2030 eingeflossen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wir setzen flächendeckend auf flexible Arbeitszeitmodelle und neue Führungsmodelle, die auf den Säulen klarer Rollenverteilung sowie transparenter Kommunikation beruhen und so eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ermöglichen. Im Geschäftsjahr 2023/24 waren 66 Mitarbeiterinnen und drei Mitarbeiter in Elternkarenz, drei Väter haben einen Papamonat in Anspruch genommen. Auch wenn Väterkarenz bislang tendenziell selten in Anspruch genommen wird, ist diese bei BDO ausdrücklich erwünscht. Wir planen 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 Kinderbetreuungseinrichtung (0-3 Jahre) in Anspruch genommen werden. Die Betreuung wird von Tageseltern übernommen, wobei BDO als Erhalter auftritt. In Wien werden per Ende September 2024 zwölf Kinder betreut, in Graz sind es zehn.



BDO Handlungsfeld „Physische und psychische Gesundheit“

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Für sämtliche Standorte in ganz Österreich haben wir ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) nach ASchG mit arbeitsmedizinischer Betreuung und Sicherheitsfachkraft aufgesetzt. 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. Da BDO ein Dienstleistungsunternehmen ist, sind unsere Mitarbeiter:innen einer vergleichsweise geringen Gefahr von Arbeitsunfällen ausgesetzt. Im Berichtsjahr wurden neun 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 8,9 Tagen liegt. Es ist uns ein Anliegen, unser gesundheitsförderndes Angebot laufend weiterzuentwickeln – damit ist der Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) von BDO in jährlichen Sitzungen befasst. Der ASA setzt sich aus Arbeitsmediziner:innen, Brandschutzbeauftragten, Evakuierungshelfer:innen und Sicherheitsfachkräften sowie Vertreter:innen der HR-Abteilung und BGM-Verantwortlichen zusammen.

Psychische Gesundheit

Gesundheitsfördernde Maßnahmen unter besonderer Berücksichtigung der psychischen Gesundheit wurden im Zuge unserer Mitarbeiter:innenbefragung 2021/22 als wesentliche Themen priorisiert. BDO hat im Geschäftsjahr 2023/24 die gem. ASchG geforderte „Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz“ durchgeführt (vgl. ESRS S1-2). Gegenstand der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen sind ausschließlich Arbeitsbedingungen, es geht dabei nicht um die Messung von Arbeitszufriedenheit, Leistung, Stress oder ähnliche Auswirkungen bei einzelnen Mitarbeiter:innen, sondern vielmehr um konkrete Einflussfaktoren aus folgenden Dimensionen:

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

Als Maßnahme zur Stärkung der mentalen Gesundheit ist seit Oktober 2024 die Plattform *MavieCare* für alle Mitarbeiter:innen implementiert. Sie gibt unseren Mitarbeiter:innen die Chance, ihr eigenes Wohlbefinden durch eine Auswahl an relevanten Beiträgen und Videos zur Selbsthilfe zu stärken. Außerdem bietet die Plattform Einzelberatungseinheiten mit Expert:innen (z.B. Psycholog:innen) für individuelle Herausforderungen. Darüber hinaus sollen zusätzlich regelmäßige Vorträge von externen Expert:innen unsere Mitarbeiter:innen bei der Verhaltensprävention unterstützen. Im Zeitraum von Jänner 2024 bis April 2024 haben wir unseren Mitarbeiter:innen verschiedene Vorträge der Gesundheitsplattform *Windhund 365* kostenlos zur Verfügung gestellt. Die Vorträge trugen die Titel „Die Macht der Psyche“ von der Psychiaterin Margarita Seiwald, „Akutstress meistern“ von Patrick Mocker, Mitglied einer österreichischen polizeilichen Spezialeinheit und Performance Coach, „Prosilienz®“ von Sebastian Mauritz, Resilienzexperte und Begründer des Konzepts, sowie ein Vortrag zum Thema „Höhenflug, Absturz und Comeback in Balance“, in dem Sven Hannwald, Spitzensportler, das Thema *Burnout* behandelte. Diese Vorträge sollen Mitarbeiter:innen aktiv befähigen, etwaige Herausforderungen im beruflichen und privaten Alltag zu meistern. Insgesamt haben im Berichtsjahr 2023/24 bereits über 600 Mitarbeiter:innen an den Veranstaltungen teilgenommen, für das kommende Jahr sind weitere Vorträge zum Themenkatalog psychische Gesundheit geplant.

Im Zuge eines umfassenden Aus- und Weiterbildungsangebots können Mitarbeiter:innen ab einem Jahr Betriebszugehörigkeit zusätzlich aus einem breiten Angebot für die persönliche Entwicklung wählen. Dazu zählen Angebote im Bereich Zeit- und Selbstmanagement, Gesprächsführung sowie Stressmanagement.

Für den Arbeitsplatz im Home Office können virtuelle Beratungsstunden zum ergonomischen Arbeiten in Anspruch genommen werden (durchgeführt von einer zertifizierten Sicherheitsfachkraft). Außerdem haben unsere Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, ihre technische Arbeitsausstattung aktiv selbst zu gestalten. Sie dürfen sich innerhalb eines Budgetrahmens zusätzlich zur



Sophie Sattler
Team HR

„Die körperliche und mentale Gesundheit von Mitarbeiter:innen sind wesentliche Faktoren für Motivation und Potenzialentfaltung in der eigenen beruflichen Tätigkeit. Mit einem auf das Unternehmen abgestimmten betrieblichen Gesundheitsmanagement unterstützen wir Mitarbeiter:innen dabei, ihre eigene Gesundheit zu fördern. Ein vielfältiges Angebot hilft uns, die individuellen Bedürfnisse unserer Mitarbeiter:innen zu berücksichtigen, denn Belastungen im Arbeitsalltag wirken sich auf jede Person unterschiedlich aus. Die gesetzliche Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ist ein entscheidendes Tool, mit dem wir die Belastungsfaktoren im beruflichen Alltag erkennen und zielgerichtete sowie nachhaltige Maßnahmen im Bereich Gesundheit am Arbeitsplatz definieren. Darüber hinaus ist der regelmäßige Austausch mit Mitarbeiter:innen für uns absolut essenziell, um ihre aktuellen Herausforderungen zu verstehen und im Gesundheitsangebot zu berücksichtigen.“

vorhandenen ergonomischen Arbeitsplatzausstattung auch IT-Ausstattung auswählen.

Arbeitsmedizinische Leistungen

Unsere Arbeitsmedizinerinnen an allen Standorten in ganz Österreich stehen für Auskünfte zu sämtlichen Gesundheitsfragen zur Verfügung und führen Arbeitsplatzevaluierungen durch. Neben den klassischen arbeitsmedizinischen Leistungen wie Seh- und Hörtests und Mutterschutzinformationen wird das Angebot durch Leistungen wie Impfaktionen (Gripeschutzimpfung, Zeckenschutzimpfung etc.) und Vorsorgeuntersuchungen ergänzt. Die Kosten für die Impfaktionen übernimmt BDO als Dienstgeber. Mitarbeiter:innen werden zudem auf ergonomische Vorgaben gem. 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 483 Stunden. Sämtliche arbeitsmedizinische Angebote werden über die BDOthek kommuniziert.

Gesundheitsförderung und Teamspirit

²¹ Mavie Work, Ganzheitliche Gesundheitsprogramme für Unternehmen <https://work.mavie.care/> (abgefragt am 8.11.2024). MavieCare ist ein ganzheitlicher Gesundheitsdienstleister, der sowohl digitale als auch persönliche Lösungen anbietet, um die körperliche und mentale Gesundheit der Menschen zu fördern. Das Angebot umfasst verschiedene Bereiche wie Prävention, Rehabilitation und Unterstützung in Krisenzeiten.

Zu weiteren gesundheitsfördernden Maßnahmen am Arbeitsplatz zählen Massagen, physiotherapeutische Beratungsgespräche, Augen-Yoga, Wirbelsäulenscreenings, Vorträge zu verschiedenen Gesundheitsthemen (z.B. mentale Gesundheit, Schlaf, Mindset) sowie der Besuch eines mobilen Gesundheitsbusses an den Standorten Graz und Judenburg. Wir stellen zudem sicher, dass unsere Mitarbeiter:innen stets ein geeignetes Arbeitsumfeld vorfinden: von höhenverstellbaren Schreibtischen im Rahmen des ergonomischen Arbeitens über helle Büros, großflächige Kommunikationszonen oder Silent Rooms, die Ruhe und Privatsphäre bieten, bis hin zur zeitgemäßen Ausstattung unserer Besprechungszimmer, sodass auch virtuelle Meetings stattfinden können. Des Weiteren stellen wir vergünstigte Mitgliedsbeiträge bei Fitnessstudios und frisches Obst bereit.

Zudem sollen unsere vielfältigen Sportangebote für Bewegung und Abwechslung sorgen. Dazu zählen: Beachvolleyball, Fußball, Laufen, Wandergruppe und Yoga (hybrid). Mit dem Format *FIT for Donation* bieten wir in regelmäßigen Abständen Sporteinheiten (hybrid), deren Erlös wir an wohltätige Zwecke spenden. Das Sportangebot umfasst klassische Ganzkörper-Workouts für Kraft, Ausdauer und Koordination. Um den Teamspirit, einen unserer wesentlichen Unternehmenswerte, zu stärken, fördern wir die gemeinsame Teilnahme bei Business Runs und Public Runs in Form von Staffelläufen und veranstalten jährliche Sportevents für Mitarbeiter:innen, z.B. Tennis- und Beachvolleyballturniere.

ESRS S1-5 Ziele in Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

BDO Handlungsfeld „Attraktive und faire Arbeitsbedingungen“

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 unserer 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. Die besten Köpfe sind unser zentraler Erfolgsfaktor, denn die Lösung von Aufgaben erfordert stets spezifische Fähigkeiten. Im Rahmen unseres stärkenbasierten Ansatzes setzen wir unsere Mitarbeiter:innen so ein, dass immer diejenigen mit den besten Fähigkeiten die Herausforderung angehen. Unser Ziel ist es, ein faires Arbeitsumfeld zu schaffen, das Maßnahmen zur Bindung an unsere Organisation setzt, dazu zählt die Durchführung von Mitarbeiter:innenbefragungen (Stimmungsbarometer), ein gezieltes Aus- und Weiterbildungsmanagement sowie regelmäßige Feedback- und Orientierungsgespräche.

Mit der Wirkungsmessung unseres partizipativen Generationen @ BDO Prozesses setzen wir uns außerdem zum Ziel, die Ergebnisse zu monitoren: Die Messung startet mit Beginn des Geschäftsjahrs 2024/25 und besteht aus einer quantitativen Messung sowie qualitativen Messungen in Form einer Fokusgruppe und drei Interviews mit jungen Mitarbeiter:innen. Adressiert wird die Zielgruppe sämtlicher Mitarbeiter:innen bis 35 Jahre.

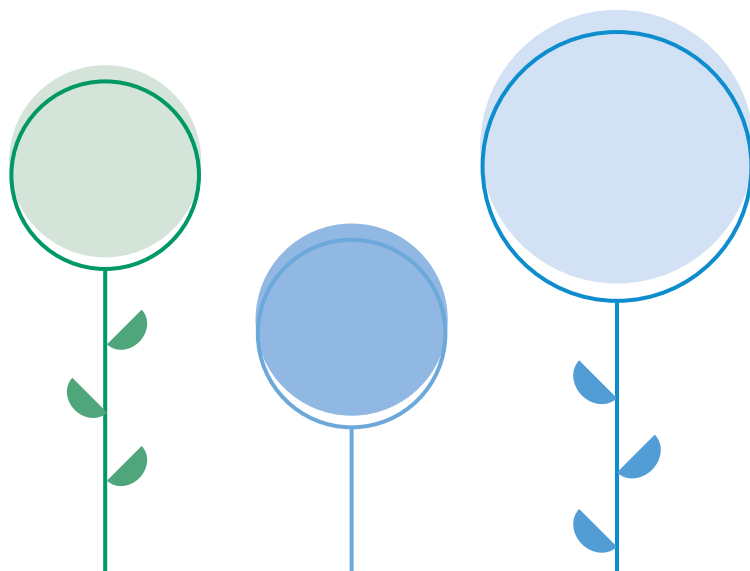
HANDLUNGSFELD	ZIELE	MASSNAHMEN	UMSETZUNG
Attraktive und faire Arbeitsbedingungen	Mitarbeiter:innen Ziel >1.750 bis 2030	Durchführung von Mitarbeiter:innenbefragungen (Stimmungsbarometer)	2024/2025
		Identifikation von Themenschwerpunkten aus den Befragungsergebnissen für weitere partizipative Formate zur Einbindung der Mitarbeiter:innen	2024/2025
		Quantitative und qualitative Wirkungsmessung zum Monitoring des Generationen@BDO Prozesses	2024/2025
	Reduktion der Fluktuation <10% p.a. ²² bis 2030	Identifikation mit Unternehmenskultur steigern, Innovation und Kreativität fördern	laufend
		Stetige Entwicklung von Führungskräfte trainings	laufend
		Sukzessiver Ausbau der Teamentwicklung	2024/2025
	Faires Einkommen sichern	Evaluierung der Grundgehälter, Mitarbeiter:innenbeteiligungen und Benefits in Hinblick auf marktgerechte Anpassung	laufend
		Klare Gehalts- und Beförderungsprozesse anwenden und transparent kommunizieren	laufend
Aus- und Fortbildungsstunden pro FTE individuell und im Team steigern	Zielgerichtete Angebote für Mitarbeiter:innen, Führungskräfte und Teams anbieten	laufend	
Partner:innenentwicklung forcieren	Programm zur Partner:innenentwicklung („Refresh Führung“) ausrollen	2024/2025	

BDO Handlungsfeld „Vielfalt und Gleichstellung“

BDO hat sich zum Ziel gesetzt, Vielfalt 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. Diversitätsmanagement im Sinne von „soziale Vielfalt konstruktiv nutzen“ stärkt die Governance, macht resilienter und steigert so unsere Attraktivität als Arbeitgeber.

Es ist uns bewusst, dass Frauen in Leitungsfunktionen gleichstellungspolitische Wirkung auf Unternehmenskultur und Arbeitsbedingungen haben: Mehr Partnerinnen signalisieren als wichtige Rollenvorbilder in der österreichischen Prüfungs- und Beratungsbranche, dass Karriere auch für Frauen bis ins Topmanagement möglich ist, was wiederum anderen Frauen als Motivation und Inspiration dient. Wir setzen uns daher zum Ziel, den Frauenanteil an Partner:innen bis 2027 auf mindestens 25% zu steigern. Bis 2030 soll dieser weiter auf mindestens 30% erhöht werden und jener an Syndikatspartner:innen mindestens 25% erreichen. Zudem streben wir an, den Frauenanteil in Entscheidungsgremien zu steigern, auch im Executive Board sollen bis 2030 ein bis zwei Frauen vertreten sein.

HANDLUNGSFELD	ZIELE	MASSNAHMEN	UMSETZUNG
Vielfalt und Gleichstellung	Diversity als Erfolgsfaktor nutzen	Sensibilisierungstrainings für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen	2025/2026
		Gründung einer Engagement-Plattform bzw. Collaboration Space für alle Mitarbeiter:innen, die die Beteiligung an Projekten ermöglicht und eine diversitätssensible Zusammenarbeit fördert	2025/2026
		Fortsetzung der Veranstaltungsreihe Women @BDO	2025/2026
	Gender Equality in Entscheidungspositionen und -gremien	Steigerung des Anteils an Partner:innen	25% bis 2027 30% auf 2030
		Steigerung des Anteils an Syndikatspartnerinnen	2030 auf 25%
		Steigerung des Frauenanteils in Lenkungs-gremien und im Executive Board	2030 mind. ein bis zwei Frauen im Executive Board
	Karriere in Teilzeit fördern	Sonderbestimmungen bei Promotionen: Hochaliquotierung des Deckungsbeitrags auf 40 Wochenstunden bei Führungskräften, die sich in Elternteilzeit befinden	2024/2025
	Aktives Karenzmanagement etablieren	Einführung eines Eltern-Kind-Vormittags zum Austausch für Eltern in Karenz sowie Etablierung einer Parents @BDO Seite in der BDOthek	2024/2025
	Inklusion von Menschen mit Behinderung	Aktiver Austausch mit Netzwerk Berufliche Assistenz und Teilnahme beim Positively Purple Event mit Sensibilisierungsschulung zum Thema Invisible Disabilities	2025/2026
		Sicherstellung eines Disability Recruiting Trainings für junge Führungskräfte	2024/2025



BDO Handlungsfeld „Psychische und physische Gesundheit“

Das psychische und körperliche Wohlergehen unserer Mitarbeiter:innen steht an erster Stelle. Darum entwickeln wir unser Feel Good Management stetig weiter und führen konkrete Maßnahmen zur Förderung ihrer Gesundheit auf gesamtheitlicher Ebene durch. Psychologische Sicherheit ist uns ein wichtiges Anliegen. Wir streben eine Kultur des Vertrauens an und schaffen

eine Umgebung, in der sich unsere Mitarbeiter:innen in ihrer Persönlichkeit voll entfalten können. Wir befürworten und unterstützen regen Ideen- und Gedankenaustausch. Insb. unsere Führungskräfte leiten wir dazu an, die psychologische Sicherheit ihrer Teams ernst zu nehmen.

HANDLUNGSFELD	ZIELE	MASSNAHMEN	UMSETZUNG
Psychische und physische Gesundheit	Förderung psychischer Gesundheit	Implementierung der Plattform MavieCare	2024/2025
		Ausweitung des Beratungsangebots, Partizipation der Beschäftigten bei der Weiterentwicklung der Angebote für psychische Gesundheit	2025/2026
	Wiedereingliederungsmanagement etablieren	Entwicklung eines betrieblichen Wiedereingliederungsprogramms für Mitarbeiter:innen nach längeren Abwesenheiten (Re-Onboarding)	laufend

Kennzahlen

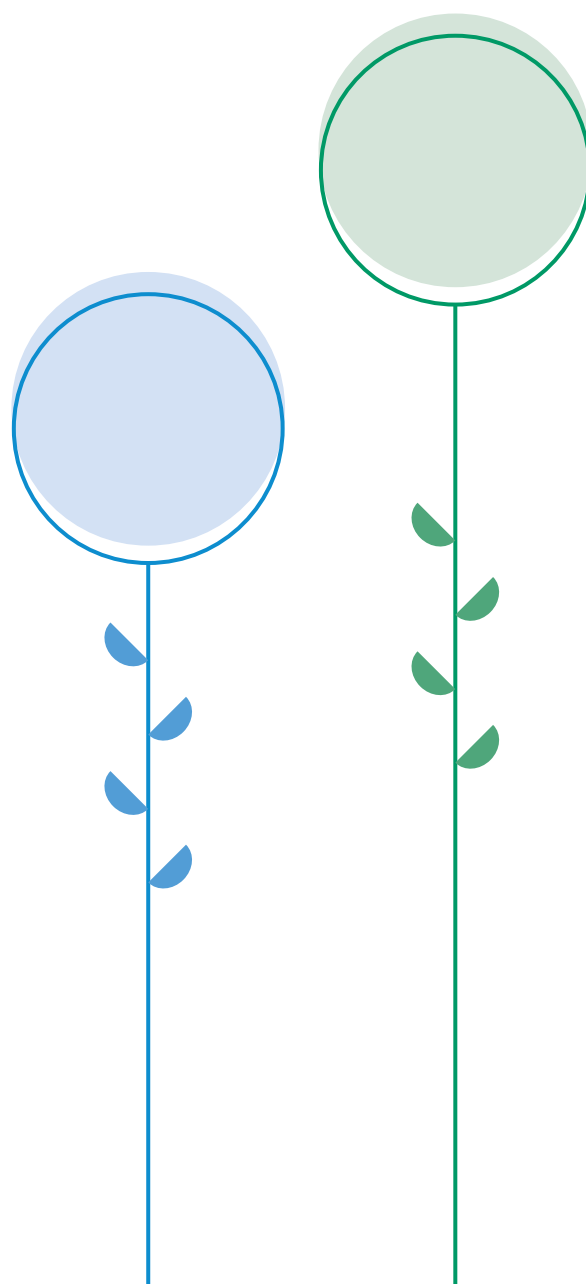
ESRS S1-6 Merkmale der Arbeitnehmer:innen des Unternehmens

Per Stichtag 30.9.2024 beschäftigt BDO insgesamt 1.166 Arbeitnehmer:innen, davon rund zwei Drittel Frauen. Ein nahezu analoges Bild der Geschlechterrepräsentanz zeigt sich bei den Neueintritten, es entfallen 61,3% auf Frauen und 38,7% auf Männer.

Arbeitnehmer:innen (Personenanzahl) nach Geschlecht zum Stichtag

GESCHLECHT	2022/23	2023/24
Männlich	372	390
Weiblich	754	776
Divers	n.a.	n.a.
Nicht angegeben	n.a.	n.a.
Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen	1.126	1.166

Folgende differenzierte Darstellung unserer Belegschaftsstruktur spiegelt wider, dass die überwiegende Mehrheit der Belegschaft von knapp 99% in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis steht und knapp 60% unserer Mitarbeiter:innen Vollzeit tätig sind. Rund 40% arbeiten Teilzeit, in dieser Gruppe liegt der Frauenanteil bei drei Viertel. Hierbei ist anzumerken, dass der Anteil von Männern in Teilzeit österreichweit im Berichtsjahr 2023/24 um 14% auf 122 Personen gestiegen ist.



Arbeitnehmer:innen (Personenanzahl) nach Geschlecht, aufgeschlüsselt nach Art des Vertrags (befristet, unbefristet), Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung sowie Standorte zum Stichtag²³

	FRAUEN		MÄNNER		GESAMT	
	2022/23	2023/24	2022/23	2023/24	2022/23	2023/24
Österreich						
Arbeitnehmer:innen	754	776	372	390	1.126	1.166
Unbefristete Arbeitnehmer:innen	740	769	358	380	1.098	1.149
Befristete Arbeitnehmer:innen	14	7	14	10	28	17
Vollzeit	414	420	265	268	679	688
Teilzeit	340	356	107	122	447	478
Bruck an der Leitha						
Arbeitnehmer:innen	15	13	0	0	15	13
Unbefristete Arbeitnehmer:innen	15	13	0	0	15	13
Befristete Arbeitnehmer:innen	0	0	0	0	0	0
Vollzeit	7	6	0	0	7	6
Teilzeit	8	7	0	0	8	7
Lustenau²⁴						
Arbeitnehmer:innen	3	5	2	4	5	9
Unbefristete Arbeitnehmer:innen	3	5	2	4	5	9
Befristete Arbeitnehmer:innen	0	0	0	0	0	0
Vollzeit	2	1	2	2	2	3
Teilzeit	3	4	0	2	3	6
Eisenstadt						
Arbeitnehmer:innen	8	16	4	5	12	21
Unbefristete Arbeitnehmer:innen	8	16	4	5	12	21
Befristete Arbeitnehmer:innen	0	0	0	0	0	0
Vollzeit	5	9	4	3	9	12
Teilzeit	3	7	0	2	3	9
Graz						
Arbeitnehmer:innen	107	104	51	53	158	157
Unbefristete Arbeitnehmer:innen	103	103	49	52	152	155
Befristete Arbeitnehmer:innen	4	1	2	1	6	2
Vollzeit	50	44	28	31	78	75
Teilzeit	57	60	23	22	80	82

²³ BDO beschäftigt keine Arbeiter:innen und keine Angestellten mit nicht garantierten Arbeitsstunden.
²⁴ ehemals Standort Dornbirn

	FRAUEN		MÄNNER		GESAMT	
	2022/23	2023/24	2022/23	2023/24	2022/23	2023/24
Judenburg						
Arbeitnehmer:innen	53	56	3	4	56	60
Unbefristete Arbeitnehmer:innen	53	56	3	4	56	60
Befristete Arbeitnehmer:innen	0	0	0	0	0	0
Vollzeit	37	38	3	3	40	41
Teilzeit	16	18	0	1	16	19
Klagenfurt						
Arbeitnehmer:innen	9	10	2	2	11	12
Unbefristete Arbeitnehmer:innen	9	10	2	2	11	12
Befristete Arbeitnehmer:innen	0	0	0	0	0	0
Vollzeit	5	5	1	1	6	6
Teilzeit	4	5	1	1	5	6
Linz						
Arbeitnehmer:innen	56	49	30	27	86	76
Unbefristete Arbeitnehmer:innen	55	48	28	27	83	75
Befristete Arbeitnehmer:innen	1	1	2	0	3	1
Vollzeit	30	24	21	19	51	43
Teilzeit	26	25	9	8	35	33
Oberwart						
Arbeitnehmer:innen	33	36	2	1	35	37
Unbefristete Arbeitnehmer:innen	33	35	2	1	35	36
Befristete Arbeitnehmer:innen	0	1	0	0	0	1
Vollzeit	21	22	2	1	23	23
Teilzeit	12	14	0	0	12	14
Salzburg						
Arbeitnehmer:innen	22	22	14	12	36	34
Unbefristete Arbeitnehmer:innen	22	22	14	12	36	34
Befristete Arbeitnehmer:innen	0	0	0	0	0	0
Vollzeit	11	11	12	9	23	20
Teilzeit	11	11	2	3	13	14

	FRAUEN		MÄNNER		GESAMT	
	2022/23	2023/24	2022/23	2023/24	2022/23	2023/24
Wien						
Arbeitnehmer:innen	435	451	263	281	698	732
Unbefristete Arbeitnehmer:innen	426	447	253	272	679	719
Befristete Arbeitnehmer:innen	9	4	10	9	19	13
Vollzeit	241	251	191	198	432	449
Teilzeit	194	200	72	83	266	283
Wolfsberg						
Arbeitnehmer:innen	13	14	1	1	14	15
Unbefristete Arbeitnehmer:innen	13	14	1	1	14	15
Befristete Arbeitnehmer:innen	0	0	0	0	0	0
Vollzeit	7	9	1	1	8	10
Teilzeit	6	5	0	0	6	5

Arbeitnehmer:innen nach Geschlecht und Angestelltenkategorie²⁵ zum Stichtag

	VOLLZEIT			TEILZEIT		
	2022/23	2023/24	in %	2022/23	2023/24	in %
BDO gesamt	679	688	+1,3	447	478	+6,9
davon Frauen	414	420	+1,4	340	356	+4,7
davon Männer	265	268	+1,1	107	122	+14
Praktikant:innen ²⁶	28	17	-39,3			
Mitarbeiter:innen	460	460	0	376	403	+7,2
davon Frauen	327	322	-1,6	278	292	+5
davon Männer	133	138	+3,8	98	111	+13,3
Führungskräfte	164	167	+1,8	65	69	+6,2
davon Frauen	78	88	+12,8	57	59	+3,5
davon Männer	86	79	-8,1	8	10	+25
Partner:innen	55	61	+10,9	6	6	0
davon Frauen	9	10	+11,1	5	5	0
davon Männer	46	51	+10,9	1	1	0

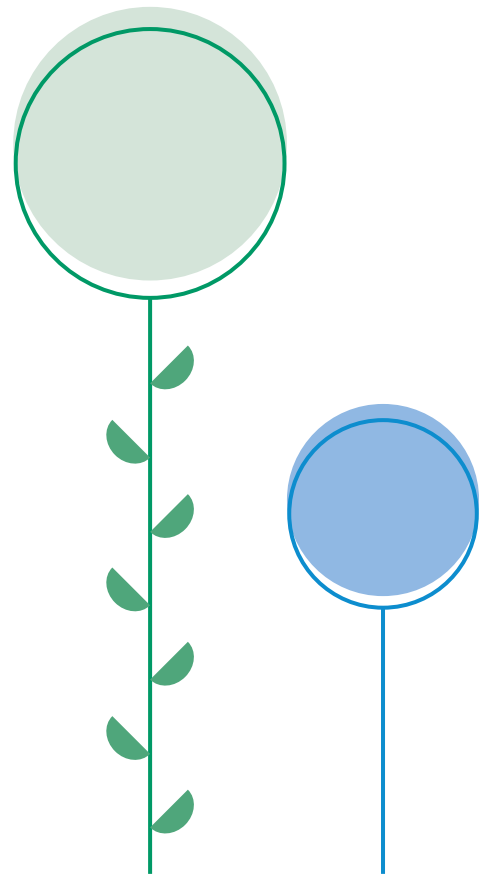
²⁵ BDO differenziert drei Angestelltenkategorien: Mitarbeiter:innen, Führungskräfte (umfasst Manager:innen, Senior Manager:innen, Directors) und Partner:innen.
²⁶ Ausschließlich Praktikant:innen unterliegen befristeten Beschäftigungsverträgen.

Die Mitarbeiter:innenfluktuation hat sich von 17,2% im Geschäftsjahr 2022/23 um 1,6 Prozentpunkte auf 15,6% im Geschäftsjahr 2023/24 reduziert. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei BDO liegt bei rund fünf Jahren.

Mitarbeiter:innenfluktuation ²⁷	2022/23	2023/24
BDO gesamt	17,2%	15,6%

ESRS S1-7 Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens

BDO beschäftigt freie Dienstnehmer:innen und Konsulent:innen. Unter Konsulent:innen verstehen wir Personen, die sich in Hinblick auf eine langjährige Stellung als Partner:innen, getragen von einem gegenseitigen wertschätzenden Umgang, bereit erklärt haben, auch nach Beendigung einer aktiven Tätigkeit im Rahmen eines Konsulent:innenverhältnisses einen Beitrag zur weiteren prosperierenden Entwicklung von BDO zu leisten und auf der Relationship-Ebene sowie erforderlichenfalls aufgrund von kund:innenspezifischen Wissens bei operativen Themen in der Kund:innenbetreuung zu unterstützen.



	2022/23	2023/24
Anzahl der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens (Personenanzahl)	20	17

ESRS S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Sämtliche BDO Mitarbeiter:innen (100%) sind von einem Kollektivvertrag erfasst. Es kommen zwei Kollektivverträge zur Anwendung: jener für „Angestellte bei Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen“²⁹ sowie jener für „Angestellte in Information und Consulting“.³⁰

ESRS S1-9 Diversitätskennzahlen

Die gesamtunternehmerische Leitung bei BDO obliegt einem in regelmäßigen Abständen gewählten Executive Board, das im Auftrag der Gesellschafter:innen (38 Personen; Frauenanteil: 13,2%, Männeranteil: 86,8%) die unternehmerischen Interessen für die gesamte Gruppe verfolgt. Es setzt sich per 30.9.2024 aus fünf Personen (Frauenanteil: 0%, Männeranteil: 100%) zusammen ➔(vgl. ESRS 2 GOV-1).

BDO differenziert im vorliegenden Bericht zwischen drei Angestelltenkategorien: Mitarbeiter:innen, Führungskräfte

(umfasst Manager:innen, Senior Manager:innen, Directors) und Partner:innen. In der obersten Führungsebene der Partner:innen sind im Berichtsjahr 2023/24 Männer zu 77,6% vertreten: Von insgesamt 67 Partner:innen sind 52 Männer und 15 Frauen. Die Geschlechterverteilung nach Grade stellt sich wie folgt dar: Im Grade Director sind Frauen zu 56,8%, im Grade Senior Manager:innen zu 59% und im Grade Manager:innen zu 63,2% repräsentiert. In der Kategorie Führungskräfte sind demnach insgesamt 62,3% Frauen vertreten, in der Kategorie Mitarbeiter:innen sind es 71,1%.

Als unternehmensspezifische Information führen wir in nachstehender Tabelle die Altersverteilung auf Ebene der Partner:innen nach Frauen und Männern an. Hier zeigt sich, dass per Ende September 2024 die Alterskohorte der unter 30-Jährigen nicht vertreten ist, während die jeweiligen Altersgruppen „30-50 Jahre“ sowie „über 50 Jahre“ nahezu ausgeglichen repräsentiert sind.

²⁷ Berechnung der Fluktuationsquote = (Austritte – Pensionierungen) / Anzahl an Köpfe; bereinigt um befristete Dienstverträge, Konsulent:innen und externe Berater:innen

²⁸ Bereinigung der Kennzahl für das Vorjahr, neue Berechnung der Fluktuation ohne Praktikant:innen

²⁹ Kollektivvertrag für Angestellte bei Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen, KV-Infoplattform, (abgefragt am 4.11.2024).

³⁰ Kollektivvertrag für Angestellte in Information und Consulting, KV-Infoplattform, (abgefragt am 4.11.2024).

Repräsentanz nach Geschlecht und Alter auf Ebene der BDO Partner:innen zum Stichtag

	2023/24	Anteil in %
Partner:innen gesamt	67	100,0
davon Frauen	15	22,4
davon Männer	52	77,6
unter 30 Jahren	0	0
davon Frauen	0	0
davon Männer	0	0
30-50 Jahre	33	100,0
davon Frauen	7	21,2
davon Männer	26	78,8
über 50 Jahre	34	100,0
davon Frauen	8	23,5
davon Männer	26	76,5

Verteilung der Arbeitnehmer:innen für BDO gesamt, nach Angestelltenkategorie und Geschlecht zum Stichtag

	2023/24	Anteil in %
BDO gesamt	1.166	100,0
davon Frauen	776	66,6
davon Männer	390	33,4
Mitarbeiter:innen gesamt	863	100,0
davon Frauen	614	71,1
davon Männer	249	28,9
Führungskräfte gesamt	236	100,0
davon Frauen	147	62,3
davon Männer	89	37,7
Partner:innen gesamt	67	100,0
davon Frauen	15	22,4
davon Männer	52	77,6

Verteilung der Arbeitnehmer:innen nach Angestelltenkategorie, Alter und Geschlecht zum Stichtag

	2023/24	Anteil in %
Mitarbeiter:innen gesamt	863	74,0
Führungskräfte gesamt	236	20,2
Partner:innen gesamt	67	5,8
Mitarbeiter:innen		
davon Frauen	349	67,0
davon Männer	172	33,0
Mitarbeiter:innen 30-50 Jahre	290	100,0
davon Frauen	217	74,8
davon Männer	73	25,2
Mitarbeiter:innen über 50 Jahre	52	100,0
davon Frauen	48	92,3
davon Männer	4	7,7
Führungskräfte		
Führungskräfte unter 30 Jahren	22	100,0
davon Frauen	17	77,3
davon Männer	5	22,7

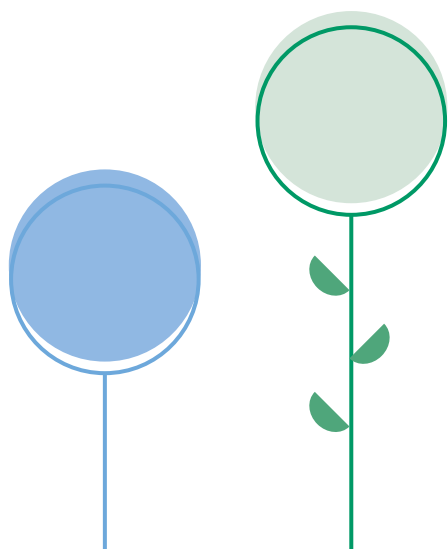
	2023/24	Anteil in %
Führungskräfte 30-50 Jahre	190	100,0
davon Frauen	111	58,4
davon Männer	79	41,6
Führungskräfte über 50 Jahre	24	100,0
davon Frauen	19	79,2
davon Männer	5	20,8
Partner:innen		
Partner:innen unter 30 Jahren	0	0
davon Frauen	0	0
davon Männer	0	0
Partner:innen 30-50 Jahre	33	100,0
davon Frauen	7	21,2
davon Männer	26	78,8
Partner:innen über 50 Jahre	34	100,0
davon Frauen	8	23,5
davon Männer	26	76,5

	2022/23	2023/24
Nationalitäten	28	30
Zu den vertretenen Nationalitäten zählen: Afghanistan, Albanien, Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Chile, China, Deutschland, Georgien, Indonesien, Island, Italien, Kamerun, Kosovo, Kroatien, Lettland, Nordmazedonien, Österreich, Philippinen, Polen, Rumänien, Russische Föderation, Schweden, Serbien, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Türkei, Ukraine, Ungarn		
Sprachen	28	24

ESRS S1-10 Angemessene Entlohnung

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 1,8% (2022/23: 3,5%) sämtlicher Verträge eine All-in-Vereinbarung und wir haben uns zum Ziel gesetzt, deren Anteil weiterhin zu reduzieren.

Sämtliche Verträge entsprechen den gesetzlichen Kollektivverträgen (vgl. ESRS S1-8) oder gehen über diese hinaus. Seit dem Geschäftsjahr 2021/22 gilt eine Mitarbeiter:innen-gewinnbeteiligung: 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. Alle Mitarbeiter:innen erhalten 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 planmäßig im Dezember.



Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Krankheit

Alle Arbeitnehmer:innen genießen durch öffentliche Programme oder durch von dem Unternehmen angebotene Leistungen einen Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Krankheit. Ja

Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Arbeitslosigkeit

Alle Arbeitnehmer:innen genießen durch öffentliche Programme oder durch von dem Unternehmen angebotene Leistungen einen Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Arbeitslosigkeit ab dem Zeitpunkt, zu dem die eigene Arbeitskraft für das Unternehmen arbeitet. Ja

Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Arbeitsunfällen und Erwerbsunfähigkeit

Alle Arbeitnehmer:innen genießen durch öffentliche Programme oder durch von dem Unternehmen angebotene Leistungen einen Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Arbeitsunfällen und Erwerbsunfähigkeit. Ja

Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Elternurlaub

Alle Arbeitnehmer:innen genießen durch öffentliche Programme oder durch von dem Unternehmen angebotene Leistungen einen Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Elternurlaub. Ja

Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Ruhestand

Alle Arbeitnehmer:innen genießen durch öffentliche Programme oder durch von dem Unternehmen angebotene Leistungen einen Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Ruhestand. Ja

ESRS S1-12 Menschen mit Behinderung

Im SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ wird an Unternehmen wie Staaten der Anspruch formuliert, Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt zu unterstützen. Wir sind uns bewusst, dass es ein langer Prozess ist, Stereotype und Barrieren abzubauen, der ganzheitlicher Betrachtung und transparenter Verantwortungen bedarf. Dahingehend sehen wir in unserer Organisation Aufholbedarf. Im Berichtsjahr beschäftigt BDO sieben begünstigt behinderte Personen³¹, dies entspricht einer Quote von 0,6%.

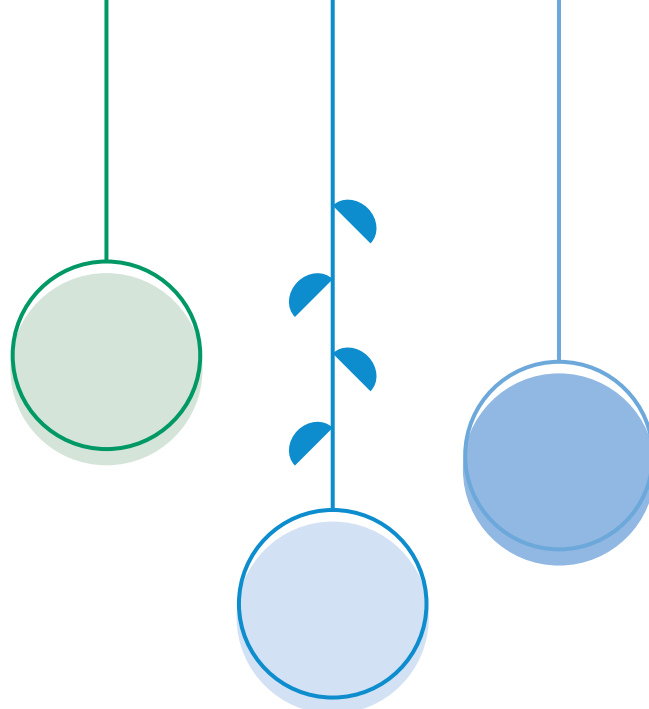


	2022/23	2023/24
Prozentsatz der Personen, die einer schutzbedürftigen Gruppe angehören, gemessen an der Gesamtbelegschaft ³²	0,5%	0,6%
Prozentsatz der Frauen, die einer schutzbedürftigen Gruppe angehören, gemessen an den weiblichen Beschäftigten	0,7%	0,8%
Prozentsatz der Männer, die einer schutzbedürftigen Gruppe angehören, gemessen an den männlichen Beschäftigten	0,3%	0,3%
Anzahl an Personen, die einer schutzbedürftigen Gruppe angehören	6	7
davon Frauen	5	6
davon Männer	1	1
Nach Angestelltenkategorie:		
davon Mitarbeiter:innen	4	4
davon Führungskräfte	2	2
davon Partner:innen	0	1

³¹ Behördlich festgestellter Grad der Behinderung von mindestens 50%
³² Personenkreis der begünstigt behinderten Arbeitnehmer:innen

ESRS S1-13 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Ein sehr bedeutendes Kommunikationsinstrument sind für uns die jährlichen Mitarbeiter:innengespräche. Sie folgen strukturiert den Anleitungen eines Handbuchs sowie eines Leitfadens und umfassen die individuelle Karriereentwicklung, Evaluierung der Zielerreichung und Definition neuer Zielsetzungen. Alle Mitarbeiter:innen führen zumindest einmal jährlich ein Mitarbeiter:innengespräch mit ihrer direkten Führungskraft. Wir legen Wert auf die Optimierung und Weiterentwicklung des Mitarbeiter:innengesprächs und halten fest, dass bei uns Feedback-Kultur auch unterjährig gelebt wird.



Arbeitnehmer:innen in regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen

	Anzahl der Leistungsbeurteilungen	Anzahl der Überprüfungen im Verhältnis zur vereinbarten Anzahl von Überprüfungen durch das Management (Mitarbeiter:innengespräch)	Anteil der abgeschlossenen Mitarbeiter:innengespräche
Gesamt	895	879	98,2%
davon Frauen	627	617	98,4%
davon Männer	268	262	97,8%
Nach Angestelltenkategorie:			
Mitarbeiter:innen	681	678	99,6%
davon Frauen	495	493	99,6%
davon Männer	186	185	99,5%
Führungskräfte	214	201	93,9%
davon Frauen	132	124	93,9%
davon Männer	82	77	93,9%
Partner:innen	0	0	0
davon Frauen	0	0	0
davon Männer	0	0	0

Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden je beschäftigter Person	Stunden pro Kopf 2023/24	Gesamtstunden 2023/24
Frauen	23,2	18.016,6
Männer	27,4	10.673,1
Gesamt	24,6	28.689,7

ESRS S1-14 Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

	2022/23	2023/24
Prozentsatz der Personen unter den Arbeitskräften des Unternehmens, die auf Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt sind	100%	100%
Anzahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen und arbeitsbedingter Erkrankungen	0	0
Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle ³³	3	9
Quote meldepflichtiger Arbeitsunfälle	0,3%	0,8%

Unternehmensspezifische Kennzahl zu Krankenstandstagen³⁴ und Arbeitsunfällen nach Angestelltenkategorie, Durchschnitt der Periode (1.10.2023-30.9.2024), Tage pro FTE

	2022/23	2023/24
Krankenstandstage im Durchschnitt	7,9	8,9
davon Mitarbeiter:innen	8,4	9,3
davon Führungskräfte	7,4	8,9
davon Partner:innen	6,5	6,8
Anzahl der Arbeitsunfälle	3	9
davon Mitarbeiter:innen	3	7
davon Führungskräfte	0	1
davon Partner:innen	0	1

ESRS S1-15 Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Elternkarenz³⁵	2022/23	2023/24
Prozentsatz der Arbeitnehmer:innen, die Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen (Elternkarenz) haben	100%	100%
Prozentsatz der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer:innen, die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	5,7%	6,0%
Prozentsatz der Frauen, die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben, gemessen an den weiblichen Beschäftigten	8,2%	8,6%
Prozentsatz der Männer, die die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben, gemessen an den männlichen Beschäftigten	0,8%	0,8%
Pflegekarenz (Pflegeurlaub)		
Prozentsatz der Arbeitnehmer:innen, die Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen (Pflegekarenz) haben	100%	100%
Prozentsatz der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer:innen, die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	10,6%	9,7%
Prozentsatz der Frauen, die Urlaub aus familiären Gründen (Pflegekarenz) in Anspruch genommen haben, gemessen an den weiblichen Beschäftigten	12,8%	11%
Prozentsatz der Männer, die Urlaub aus familiären Gründen (Pflegekarenz) in Anspruch genommen haben, gemessen an den männlichen Beschäftigten	6,4%	7%

³³ Arbeitsunfälle setzen sich wie folgt zusammen: fünf Unfälle am Arbeitsweg mit Fremdeinwirkung, zwei Treppenstürze im Home Office ohne Fremdeinwirkung, ein Unfall am Arbeitsweg ohne Fremdeinwirkung, eine Schnittverletzung an der Hand ohne Fremdeinwirkung.

³⁴ bereinigt um Arbeitsunfähigkeit >10 Wochen

³⁵ entspricht Urlaub aus familiären Gründen

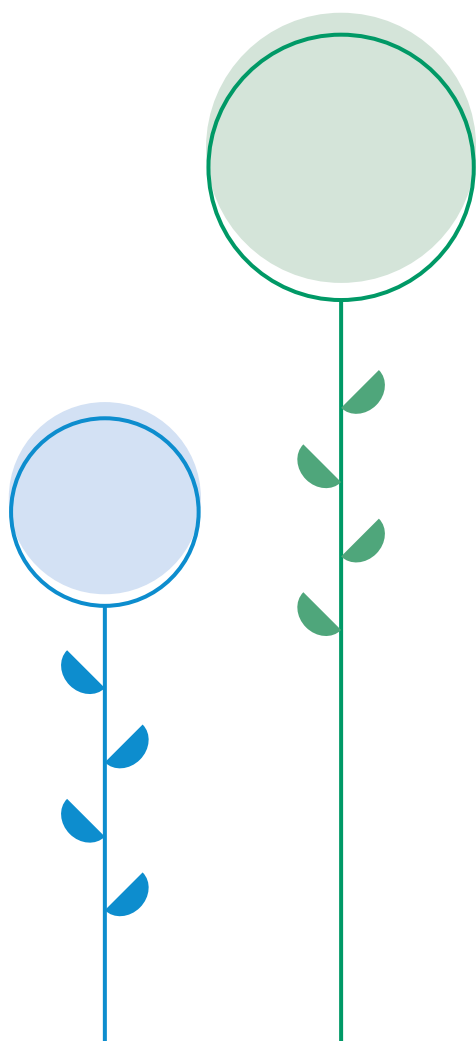
Unternehmensspezifische Kennzahlen zu Karenzmodellen, die zur Anwendung kommen bzw. kommen könnten:

Weitere Karenzmodelle	2022/23	2023/24
Arbeitnehmer:innen, die weitere Karenzmodelle in Anspruch genommen haben, gesamt	43	45
Bildungskarenz	35	42
davon Frauen	25	27
davon Männer	10	15
Unbezahlter Urlaub	8	3
davon Frauen	3	2
davon Männer	5	1
Hospizkarenz	0	0
davon Frauen	0	0
davon Männer	0	0

ESRS S1-16 Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Das BDO Vergütungssystem macht keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. Dies zeigt sich bei der aufgeschlüsselten Betrachtung des geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles nach Beschäftigungsart/Pay Grade (bereinigter Gender Pay Gap). Die Einkommenserhebung für das Geschäftsjahr 2023/24 ergibt einen bereinigten Gender Pay Gap von 0,5%, gemessen am Mittelwert des Vollzeitgehalts von Frauen zu Männern. Demzufolge weisen Frauen in der gewichteten Betrachtung pro Pay Grade (d.h. in vergleichbaren Positionen) und um Arbeitszeitunterschiede bereinigt durchschnittlich einen um 0,5% höheren Bruttobezug als Männer auf. Bei BDO besteht demnach kaum ein Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern auf Beschäftigungsebene. Für die Berechnung wurden das Bruttojahresgehalt (bereinigt auf FTE-Basis) inkl. Rückstellungsveränderungen und Prämien, exkl. Abfertigungs- und Jubiläumzahlungen herangezogen.

Bei einer Betrachtung ohne Berücksichtigung der Beschäftigungsart spricht man vom strukturellen Gender Pay Gap. Die strukturelle Benachteiligung von Frauen beim Einkommen liegt in Österreich bei 18,4% (Gender Pay Gap³⁶). Dies ist auch in der Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsbranche zu beobachten. Bei BDO liegt das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle, also die Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von weiblichen und männlichen Beschäftigten, ausgedrückt als Prozentsatz des Durchschnittseinkommens männlicher Beschäftigter (struktureller Gender Pay Gap), bei -19,9%. Dabei bleiben strukturelle Faktoren, die einen Einfluss auf die Vergütung haben könnten, unberücksichtigt, z.B. der geografische Standort, der Bereich oder die Hierarchieebene, in dem bzw. der eine Person tätig ist. Bei der Berechnung wurden das Bruttojahresgehalt (bereinigt auf FTE-Basis) inkl. Rückstellungsveränderungen und Prämien, exkl. Abfertigungs- und Jubiläumzahlungen berücksichtigt. Der strukturelle Gender Pay Gap bei BDO ist primär auf den geringen Anteil von Partnerinnen (<25%) und der Überrepräsentanz von Frauen in Bereichen wie Accounting/Payroll (>90%) bzw. Stabstellen (>75%) zurückzuführen, die eine durchschnittlich geringere Bezahlung als der BDO Durchschnitt aufweisen. Die geschlechtsspezifische Verteilung in diesen Bereichen ist zudem sehr stark dem Arbeitskräfteangebot am Arbeitsmarkt geschuldet.



Hinsichtlich der Einkommensspreizung bei BDO wurde das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der höchstbezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten erhoben. Die Einkommensspreizung liegt ohne Einbezug von Gewinnbeteiligungen und -ausschüttungen an die Eigentümer:innen bei 1 zu 6,2.

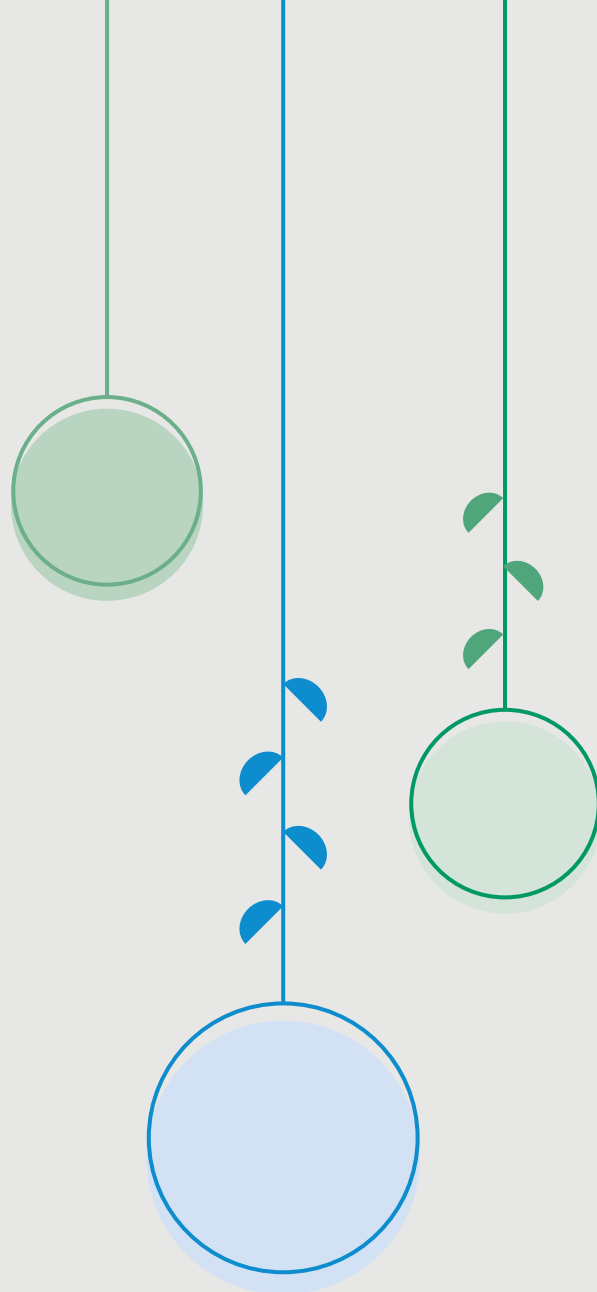
Die jährliche Gesamtvergütung umfasst dabei: Grundgehalt, Bonuszahlungen, nicht aktienbasierte Vergütung i.R.v. Anreizplänen, Änderung des Rentenwerts und nicht qualifizierte zurückgestellte Vergütungsgewinne, die im Lauf eines Jahrs anfallen.

Bei zusätzlicher Berücksichtigung von Gewinnbeteiligungen und -ausschüttungen an die Eigentümer:innen liegt die Einkommensspreizung bei 1 zu 24,3.

ESRS S1-17 Vorfälle, Beschwerden und Schwerwiegende Auswirkungen in Zusammenhang mit Menschenrechten

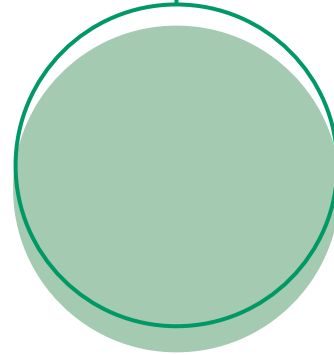
Im Berichtszeitraum sind keine arbeitsbezogenen Vorfälle bzw. schwerwiegende Fälle von Menschenrechtsverstößen über interne Beschwerdemechanismen (vgl. Hinweisgeber:innensystem, ESRS G1-1) eingegangen, die die Mitarbeiter:innen des Unternehmens beeinträchtigen.

	2022/23	2023/24
Gesamtzahl der im Berichtszeitraum gemeldeten Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	keine	keine
Zahl der Beschwerden, die über Kanäle, über die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können, eingereicht wurden	keine	keine
Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen	keine	keine
Zahl der schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte i.Z.m. eigenen Arbeitskräften	keine	keine
Gesamtbetrag der Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen	keine	keine



4.2. ESRS S4 VERBRAUCHER:INNEN UND ENDNUTZER:INNEN

Bei der Ableitung von Konzepten, Maßnahmen und Zielen i.Z.m. Verbraucher:innen und Endnutzer:innen konzentrieren wir uns nach Ermittlung unserer wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen auf das Handlungsfeld „Dienstleistungsqualität und Kund:innenbeziehung“, das die wesentlichen Unter-Unterthemen zum ESRS S4 gem. ESRS 1 AR 16 umfasst. Im Folgenden stellen wir die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie den Konnex zum zugehörigen SDG 8 dar.



BDO Handlungsfeld „Dienstleistungsqualität und Kund:innenbeziehung“

HANDLUNGSFELD: Dienstleistungsqualität und Kund:innenbeziehung

ESRS S4 Verbraucher:innen und Endnutzer:innen

Unterthemen	Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher:innen und/oder Endnutzer:innen, soziale Inklusion von Verbraucher:innen und/oder Endnutzer:innen
Unter-Unterthemen	Datenschutz, Zugang zu (hochwertigen) Informationen, Nichtdiskriminierung, verantwortliche Vermarktungspraktiken
Negative (-) und positive (+) Auswirkungen:	
-	Mangelnder Schutz von persönlichen Daten kann zu Vertrauensverlust auf Seiten der Kund:innen führen.
	Bedürfnisorientierte Lösungsansätze stärken die Kund:innenbindung.
+	Transparenz in der Nachhaltigkeitsverantwortung von BDO nach außen stärkt einerseits das Vertrauen und kann sich dadurch andererseits positiv auf die Kund:innenbeziehung auswirken.
	Barrierefreiheit und uneingeschränkter Zugang zu Dienstleistungen ermöglichen die soziale Inklusion unserer Kund:innen.
	Aktives Wissensmanagement und aktiver Transfer in der Organisation erhöhen die Servicequalität und stärken die Rechtssicherheit für Kund:innen.
Risiken (-) und Chancen (+):	
-	Ein potenzieller Verlust von Kund:innendaten kann zu Reputationsschäden und Strafzahlungen führen.
+	Transparente Kommunikation der Nachhaltigkeitsverantwortung könnte das Vertrauen der Kund:innen erhöhen und zugleich die Kreditwürdigkeit am Markt stärken.
	Der verstärkte Einsatz von Digitalisierung und Automatisierung steigert die Effizienz und trägt dazu bei, Fehlerquellen zu verringern.
SDG	

ESRS S4-1 Konzepte in Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen

Die Anforderungen unserer Kund:innen unter Berücksichtigung unserer eigenen Werte und unter Beachtung nationaler und internationaler Standards sowie die Achtung der Menschenrechte stehen im Mittelpunkt unseres Handelns (vgl. Verhaltenskodex, ESRS G1-1). BDO begleitet Kund:innen auf ihrem Weg zu nachhaltig agierenden Unternehmen ganzheitlich und branchenspezifisch. Unser Leistungsspektrum geht weit über das traditionelle Angebot der Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung hinaus. Wir verstehen uns als integrativer Lösungsanbieter mit einem umfassenden Portfolio, aus dem wir ein maßgeschneidertes Angebot je Kund:in zusammenstellen. Unser Kund:innenspektrum reicht von familiengeführten KMU über Freiberufler:innen und Start-ups bis hin zu börsennotierten Konzernen und Rechtsträgern der öffentlichen Hand. Aufgrund der Struktur der österreichischen Wirtschaft schlägt unser Herz besonders für mittelständische Unternehmen und Familienbetriebe, die wir zum Teil schon seit Jahren begleiten.

Wir haben im Geschäftsjahr 2023/24 unsere Anstrengungen verstärkt, einerseits unser Leistungsangebot im Bereich der Nachhaltigkeit auszubauen und interdisziplinär aufzustellen (vgl. ESRS SBM-1). Andererseits gehen wir verstärkt auf die Bedürfnisse unserer Kund:innen in den verschiedenen Sektoren ein. Als integrierter Lösungsanbieter nehmen wir die Herausforderungen unserer Kund:innen aktiv auf und bündeln unsere fachliche Expertise entlang aller Service Lines, um Branchenwissen und valides Benchmarking zu liefern.

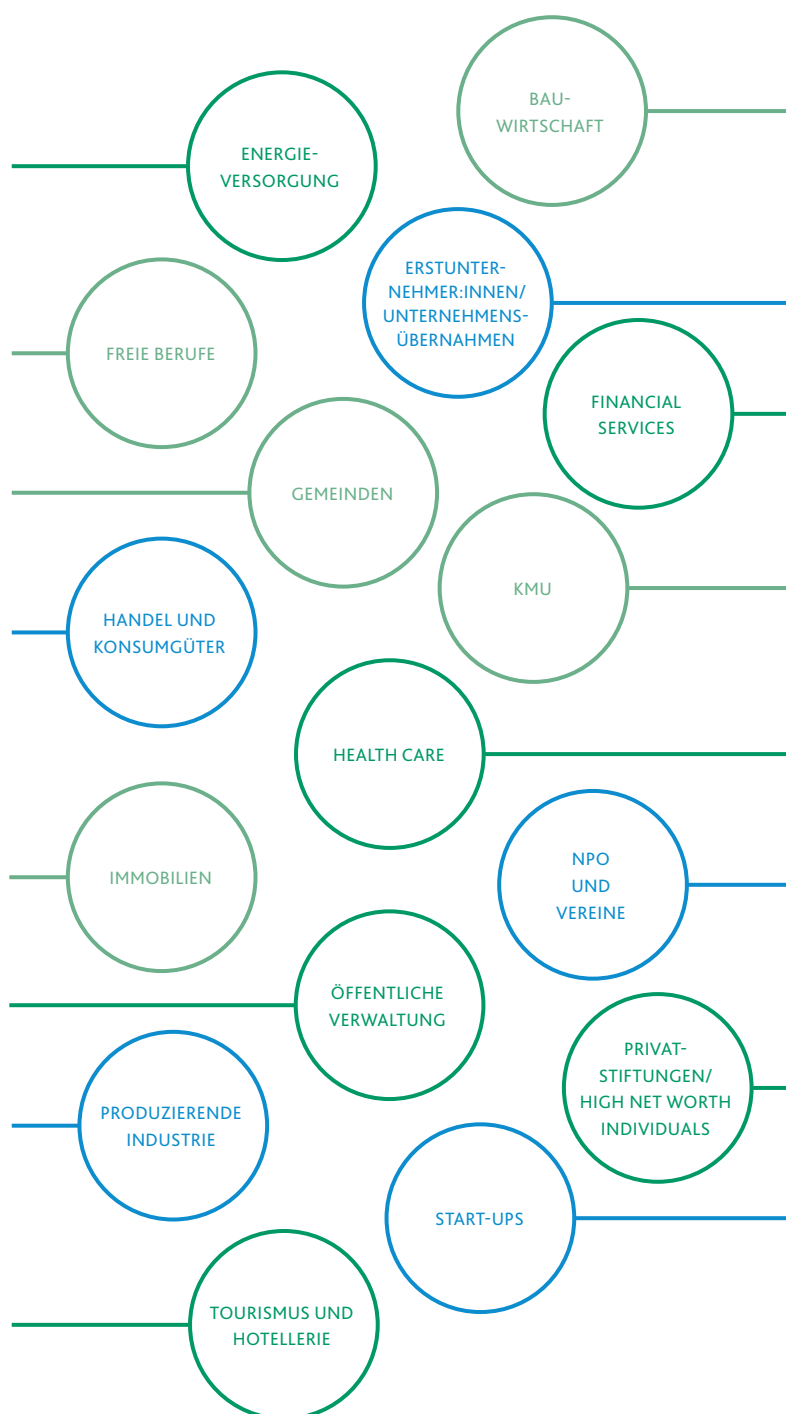
Vor der Auftragsannahme eruiert wir im ersten Schritt, ob wir über die notwendigen Ressourcen und Kompetenzen für einen Auftrag verfügen und ob wir die rechtlichen Anforderungen erfüllen. Des Weiteren müssen Bonität und Integrität der Auftraggeber:innen sichergestellt sein.

Qualitätsmanagement

Die Reputation von BDO basiert auf qualitativ hochwertigen Leistungen für all unsere Kund:innen. Grundlegend für das Funktionieren unserer Qualitätsmanagementsystems und für die qualitätsvolle Abwicklung unserer Prüfungsaufträge ist eine effektive wechselseitige Kommunikation mit allen Parteien, mit denen BDO in Verbindung steht und Informationen austauscht. Jede BDO Gesellschaft ist als Teil des internationalen BDO Netzwerks dazu verpflichtet, ein wirksames Qualitätsmanagementsystem zu etablieren und aufrechtzuerhalten. Dieses ist auf unsere spezifischen Risiken bei der Durchführung von Aufträgen ausgerichtet. Die darin beschriebenen Maßnahmen und Regelungen stellen sicher, dass wir sämtliche Anforderungen des BDO Netzwerks sowie des Berufsrechts gewissenhaft umsetzen. Qualität als Fundament unserer Arbeit ist daher integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie 2025-2030. Bei ihrer Umsetzung nimmt unser Qualitäts- und Risikomanagementsystem eine zentrale Rolle ein.

Datenschutz, Informationssicherheit und Vertraulichkeit

Die Gewährleistung der Vertraulichkeit, der Informationssicherheit und des Datenschutzes sind elementarer Bestandteil unseres Verständnisses nachhaltigen Wirtschaftens. BDO hat robuste Richtlinien und Verfahren zur Sicherstellung der Anforderungen gem. der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und Informationssicherheit implementiert. Dazu gehören unter anderem regelmäßige Risikobewertungen, technische und organisatorische Sicherheitsmaßnahmen sowie Schulungen für Mitarbeiter:innen. Wir haben zudem einen Informationssicherheitsbeauftragten sowie einen Datenschutzbeauftragten bestellt, die laufend bei der Umsetzung und Verbesserung von Maßnahmen zum Schutz vertraulicher Informationen sowie personenbezogener Daten unterstützen und auf eine Sensibilisierung der Belegschaft hinwirken.



ESRS S4-2 Verfahren zur Einbeziehung von Verbraucher:innen und Endnutzer:innen in Bezug auf Auswirkungen

Kommunikationskanäle

Ein Kernelement zur Stärkung unserer Kund:innenbeziehungen ist effektive wechselseitige Kommunikation. Wir arbeiten mit unseren Kund:innen auf Augenhöhe zusammen und gehen auf ihre individuellen Bedürfnisse ein. Laufendes Feedback unserer Kund:innen möchten wir dazu nutzen, Verbesserungs- und Innovationspotenziale über alle Teams und Service Lines hinweg frühzeitig zu erkennen. Als Lösungsanbieter hören wir aktiv zu und stellen die Bedürfnisse unserer Kund:innen in den Mittelpunkt. Neben unseren Kund:innen erachten wir einen regelmäßigen Austausch mit folgenden Stakeholdern als wesentlich:

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

Wir halten unsere Kund:innen kontinuierlich über verschiedene Kommunikationskanäle auf dem Laufenden (vgl. ESRS 2 SBM-2). Dazu gehören unsere Webseiten, Veröffentlichungen, Pressemitteilungen, Interviews sowie unsere Social Media Präsenz auf Facebook, Instagram und LinkedIn. Unsere Kund:innen werden darüber hinaus regelmäßig mit branchenspezifischen Webinaren, Newslettern und anderen Veröffentlichungen über wesentlichen Neuerungen und aktuelle Entwicklungen informiert.

Um unser Dienstleistungsangebot weiter auszubauen und die Kund:innenzufriedenheit zu steigern, haben wir im Jahr 2023 eine Erhebung unter unseren Stakeholdern³⁷ durchgeführt. Die Online-Befragung hat nicht ausschließlich den Kreis der Kund:innen adressiert, sondern auch weitere Interessenträger:innen wie Geschäftspartner:innen, Lieferant:innen und Kooperationspartner:innen einbezogen. Ihr Fokus lag darauf, eine Einschätzung zu unserem Angebot und der Qualität unserer Dienstleistungen zu geben.

ESRS S4-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher:innen und Endnutzer:innen Bedenken äußern können

Hinweisgeber:innensystem

Unser Hinweisgeber:innensystem steht allen Kund:innen, Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen sowie allen Mitarbeiter:innen zur Verfügung und kann jederzeit und von überall genutzt werden. Wir verfolgen konsequent alle Hinweise und Beschwerden zu tatsächlichem oder potenziellem Fehlverhalten (vgl. ESRS G1 und ESRS S1-3). Informationen über tatsächliche oder potenzielle Verstöße innerhalb von BDO können jederzeit mit der fachlich zuständigen Ansprechperson, Vorgesetzten oder einem Mitglied der Geschäftsführung besprochen werden. Dies gilt nicht nur für Verhalten, das unseren Werten zuwiderläuft oder unsere Qualität gefährdet, die wir unseren Kund:innen schulden, sondern auch für begründete Verdachtsmomente des Verstoßes gegen geltende Gesetze sowie interne Anweisungen, Verfahren oder Standards. Die webbasierte Whistleblower-Hotline ermöglicht anonyme Meldungen über einen geschützten und verschlüsselten Kommunikationskanal und ist 24/7 über den folgenden Link von extern und intern erreichbar: (BDO Austria Hinweisgeber:innensystem)³⁸

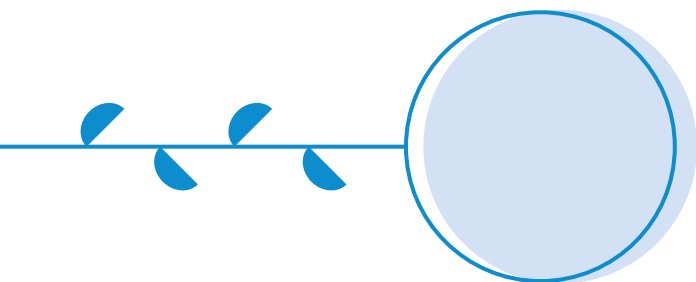
Informationssicherheit und Datenschutz

Wir sind uns der Bedeutung von Informationssicherheit und Datenschutz bewusst. Daher bekennen wir uns zur Einhaltung der gesetzlichen Regelungen. Personenbezogene Daten werden ausschließlich entsprechend den gesetzlichen Vorgaben verarbeitet und sorgfältig vor unbefugtem Zugriff und Missbrauch geschützt. BDO hat einen Informationssicherheitsbeauftragten sowie einen Datenschutzbeauftragten bestellt, die als Ansprechpersonen zur Verfügung stehen (vgl. Verhaltenskodex). Zur Ausübung der Betroffenenrechte sowie zur Erhebung von Beschwerden wegen behaupteter Datenschutzverstöße sind entsprechende Prozesse eingerichtet. Der Schutz von Informationen und Daten vor Missbrauch oder Diebstahl wird durch technische und organisatorische Sicherheitsmaßnahmen (präventiv, detektiv und reaktiv) gewährleistet.

ESRS S4-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher:innen und Endnutzer:innen und Ansätze zu Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen in Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

Qualitätsmanagement

Qualität ist Erkennungsmerkmal unserer Dienstleistungen und spiegelt sich in unserem täglichen Tun und Handeln wider. Das 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. Wir wollen unseren Kund:innen mithilfe der besten Mitarbeiter:innen Lösungen von höchster Qualität anbieten, sie langfristig binden und



³⁷ Die Befragung der Stakeholder wurde im Zeitraum von 3.10.2023 - 17.11.2023 online durchgeführt und an insgesamt 7780 Kontakte von Interessengruppen von BDO versendet. Insgesamt haben sich 204 Stakeholder (davon 107 Kund:innen) beteiligt, was einer Rücklaufquote von 2,6% entspricht. Wir sind bestrebt, die Beteiligung bei unseren nächsten Stakeholder-Befragungen zu erhöhen.

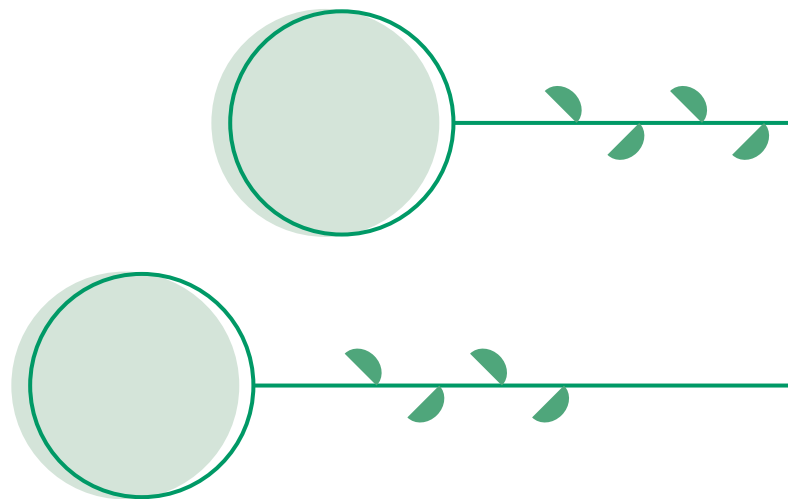
³⁸ BDO Austria Hinweisgeber:innensystem (2024). Whistleblowersoftware. Verfügbar unter: <https://whistleblowersoftware.com/secure/bdo> [abgefragt am 5.11.2024].

dadurch nachhaltiges und profitables Wachstum erzielen. Bei dieser Strategieumsetzung nimmt unser Qualitätsmanagementsystem eine zentrale Rolle ein. Im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Kommunikation mit dem Management und den Aufsichtsorganen unserer Kund:innen sind im *BDO Audit Manual* sowie im Qualitätssicherungshandbuch alle Details angeführt, wie zu welchen Zeitpunkten zu kommunizieren ist (vgl. ESRS G1-1 und Transparenzbericht). Unser hoher Qualitätsmaßstab schafft langfristige Kund:innenbeziehungen und baut Vertrauen in unsere Leistungen auf und aus. Die Einhaltung der Qualität unserer Dienstleistungen gewährleisten wir durch folgende Maßnahmen und Umstände:

- ▶ Wir wählen sorgfältig hochqualifizierte Mitarbeiter:innen aus, die für die Abwicklung der Aufträge die entsprechende Projekterfahrung und die einschlägigen Fachkenntnisse mitbringen.
- ▶ Gem. unserer Unternehmensphilosophie durchlaufen alle Mitarbeiter:innen ein internes und externes Aus- und Fortbildungsprogramm. Selbiges geht über das von der Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen zur Sicherung der Qualität innerhalb des Berufsstands geforderte Maß hinaus.
- ▶ Abschlussprüfer:innen sind verpflichtet, sich in regelmäßigen Abständen Qualitätssicherungsprüfungen bzw. Inspektionen zu unterziehen. Auf Basis unserer erfolgreichen Teilnahme sind wir in das öffentliche Register eingetragen. Darüber hinaus unterliegt unser Prüfungsbetrieb im Rahmen des *Quality Assurance Reviews* seitens BDO Netzwerk, die in regelmäßigen Abständen stattfinden. Ebenso werden jährlich stichprobenweise interne Nachschauen der Prüfungsaufträge durchgeführt.
- ▶ Alle durch Mitarbeiter:innen von BDO durchgeführten Leistungen unterliegen einer strengen internen Qualitätskontrolle. Diese wird durch ein verpflichtendes Vier-Augen-Prinzip gewährleistet, wobei die kontrollierende Person zwingend höher qualifiziert sein muss. Jede erbrachte Leistung wird, bevor sie dem:der Auftraggeber:in zur Kenntnis gebracht wird, darüber hinaus von einem Mitglied der Geschäftsführung auf inhaltliche Richtigkeit überprüft.

Forderungsmanagement und Wissensmanagement

Ein wesentliches Unternehmensrisiko liegt für BDO in der Zahlungsunfähigkeit unserer Kund:innen, aber auch in deren insolvenzbedingtem Wegfall. Daher bauen wir hier auf unser bewährtes Forderungsmanagement, wobei es uns ein Anliegen ist, unsere Kund:innen in dieser herausfordernden Zeit verstärkt mit Ratenzahlungen entgegenzukommen. Unsere gute finanzielle Ausstattung dank verlässlicher Partner:innen der Bankenbranche ermöglicht es uns, langjährigen und treuen Kund:innen diese Möglichkeit anzubieten. Weitere wesentliche Risiken können zudem durch potenziell mangelhafte Dienstleistungen entstehen, was etwaige Reputations- und Geschäftsrisiken nach sich ziehen könnte. Dem beugen wir mit der laufenden Stärkung unserer Kompetenzen sowie höchster fachlicher Expertise vor.



Unser Differenzierungsmerkmal ist die Art und Weise, wie wir unser Wissen an unsere Kund:innen vermitteln. Wir verstehen uns als Wissensorganisation – denn das Wissen unserer Mitarbeiter:innen ist unser Kapital. Bei unseren zahlreichen Wissenstragenden setzen wir auf eine kluge Nachfolgeplanung, nachhaltiges Wissensmanagement, das eng mit dem Erwerb unseres Know-hows verbunden ist, und einen zielgerichteten und effizienten Wissenstransfer. Wir kombinieren die Expertise aus unserem Wissensmanagement mit unserer HR-Expertise und fördern dadurch gezielt die Verknüpfung von Fachausbildung und Persönlichkeitsentwicklung.

Digitalisierung als Schlüssel für Innovation

Digitale Prozesse entlasten uns intern und schaffen Raum für kreative Lösungsansätze sowie freiwerdende Ressourcen. Sie fördern den intensiven Austausch, unterstützen die Zusammenarbeit und erhöhen unsere Anpassungsfähigkeit. Das ermöglicht es uns, unsere Ressourcen gezielt entlang der gesamten Wertschöpfungskette einzusetzen. Prozesse erleichtern unsere Arbeit und erhöhen die Qualität unserer Lösungen. Eine einheitliche, anwender:innenorientierte Prozesslandschaft sowie Standardisierung ermöglichen es uns, für unsere breit diversifizierten Kund:innensegmente die besten Lösungen bereitzustellen.

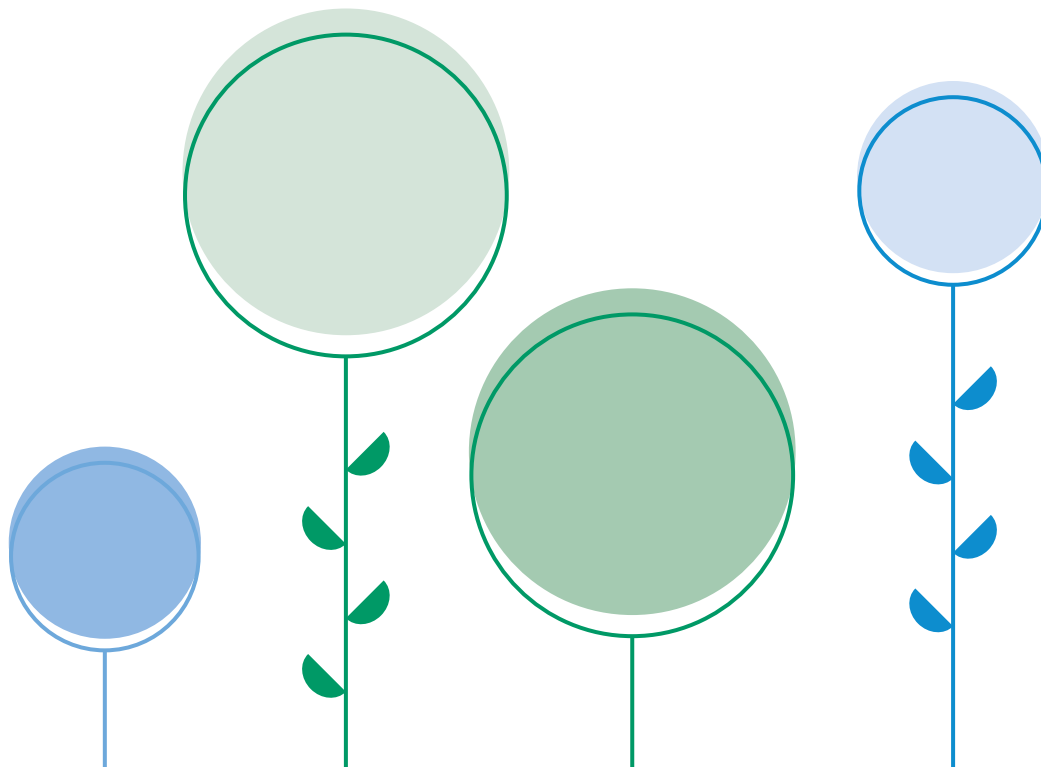
ESRS S4-5 Ziele in Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Der Erfolg des aktuellen Geschäftsjahrs ist das Ergebnis unserer klaren Strategie: Wir wollen unseren Kund:innen mithilfe der besten Mitarbeiter:innen Lösungen von höchster Qualität bieten, sie langfristig binden und dadurch nachhaltiges und profitables Wachstum erzielen. Wir stellen uns den nationalen und internationalen Herausforderungen, damit wir auch in Zukunft unseren Kund:innen die exzellente Qualität unserer Dienstleistungen zusichern können. Unsere Kund:innen stehen im Fokus - wir haben die Vision, ihnen mit erstklassigen Leistungen entsprechend ihrer individuellen Bedürfnisse zu begegnen. Dabei sehen wir

unsere Stärke in der Verzahnung unserer Service Lines und bieten umfassende Lösungen in verschiedenen Bereichen. Indem wir uns auf die spezifischen Bedürfnisse jeder Kund:innengruppe konzentrieren, erfüllen wir unseren Anspruch als vertrauensvoller Berater.

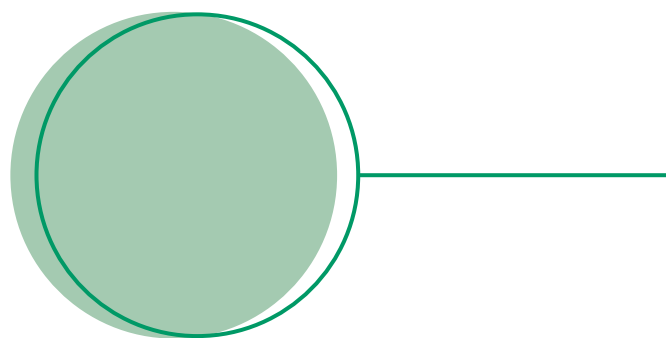
Für unsere Kund:innen wollen wir stets verlässlicher Anker in der sich wandelnden Unternehmenswelt sein und in dieser Rolle die richtigen Antworten für sie liefern – ganz besonders in herausfordernden Situationen. Unseren Wachstumspfad verfolgen wir konsequent und haben uns zum Ziel gesetzt, bis 2030 nachhaltig zu wachsen und unseren Umsatz auf MEUR 300 zu steigern. Dabei setzen wir organisches Wachstum in den Fokus, indem wir unsere regionale Präsenz ausweiten, unsere Netzwerke nutzen und in unserem Hauptkund:innensegment akquirieren. Konkret streben wir eine Umsatzrentabilität von 20% an und verfolgen konsequent den Weg zum #1 Lösungsanbieter in den Marktsegmenten M/L & Public.

Die Erweiterung unseres Leistungsspektrums durch Unternehmenszusammenschlüsse und -zukäufe bietet insb. in neuen Geschäftsfeldern den Vorteil, bereits etablierte Strukturen und Kund:innenbeziehungen zu übernehmen. Dadurch wird unser Markteinstieg beschleunigt. Wir setzen auf Synergien durch Cross-Selling, sind uns aber auch bewusst, dass die Integration eine sorgfältige Evaluierung der Führungskräfte und Geschäftsmodelle erfordert. Akquisen in diesem Bereich müssen bestimmte Kriterien erfüllen: Wir streben solche an, die eine starke regionale Präsenz und junges, akquisefähiges Führungspersonal bieten. Dies hilft uns dabei, unser regionales Angebot zu erweitern. Es muss außerdem ein inhaltliches Naheverhältnis zu unseren bestehenden Tätigkeitsfeldern vorhanden sein, denn nur dadurch besteht das Potenzial, gemeinsame Lösungen zu entwickeln. Wir brauchen ein gemeinsames Verständnis, um eine nachhaltige Kund:innenbetreuung zu gewährleisten und unsere Wertebasis muss in jedem Fall kompatibel sein.



HANDLUNGSFELD	ZIELE	MASSNAHMEN	UMSETZUNG
Dienstleistungsqualität und Kund:innenbeziehung	Expertisenbasiertes Staffing von Projekten	Ausweitung der regionalen Präsenz und Nutzen unserer Netzwerke	laufend
		Erweiterung eines Leistungsspektrums durch Unternehmenszusammenschlüsse und -zukäufe, Synergien aus Cross-Selling	laufend
	Integrierter Lösungsanbieter für Dienstleistungen	Weiterentwicklung unseres Leistungsportfolios durch Sustainability Services mit interdisziplinärem Ansatz	2024/25
		Kombination unserer Produkte zu Lösungen über Service Lines, Maximierung des Kundinnen:nutzens	laufend

5. GOVERNANCE INFORMATIONEN



Im Bereich Governance setzen wir primär Initiativen für nachhaltige Entwicklung in dem für BDO wesentlichen Thema Unternehmensführung (vgl. ESRS G1).

5.1. ESRS G1 UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Die Ableitung von Konzepten, Maßnahmen und Zielen i.Z.m. Unternehmensführung bündeln wir nach Ermittlung unserer wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Handlungsfeld „Compliance und Antikorruption“, das

die wesentlichen Unter-Unterthemen zum ESRS G1 gem. ESRS 1 AR 16 umfasst. Im Folgenden stellen wir die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie den Konnex zum zugehörigen SDG 16 dar.

BDO Handlungsfeld „Compliance und Antikorruption“

HANDLUNGSFELD: Compliance und Antikorruption

ESRS G1 Unternehmensführung

Unterthemen	Unternehmenskultur, Schutz von Hinweisgeber:innen (Whistleblowern), politisches Engagement und Lobby-Tätigkeit, Management der Beziehungen zu Lieferant:innen, inkl. Zahlungspraktiken, Korruption und Bestechung
Unter-Unterthemen	Vermeidung und Aufdeckung einschließlich Schulung i.V.m. Korruption und Bestechung, Vorkommnisse i.V.m. Korruption und Bestechung

Negative (-) und positive (+) Auswirkungen:

	Durch nicht integrires Handeln kann (potenzieller) Vertrauensverlust bei Kund:innen, Mitarbeiter:innen und anderen Stakeholdern entstehen.
	Die frühzeitige Erkennung von Compliance-Verstößen durch Whistleblower und die Gewährleistung der Anonymität von Whistleblowern beeinflusst den Umgang mit Verstößen positiv. Sowohl die Beteiligung an Interessenvertretungen als auch die Einbringung von Expertise bei geplanten regulatorischen Neuerungen stärkt das Vertrauen und erhöht die Mitarbeiterzufriedenheit. Ein korruptionsfreies und faires Umfeld stärkt das Arbeitsklima und erhöht die Mitarbeiter:innenzufriedenheit.

Risiken (-) und Chancen (+):

	Potenzielle Mängel in der Durchführung von Dienstleistungen bzw. Defizite in internen Qualitätssicherungssystemen ziehen rechtliche Konsequenzen und gegebenenfalls Strafzahlungen nach sich.
	Flache Hierarchien fördern teamübergreifende Kooperation, schaffen Synergien und fördern Transparenz. Sichere Beschäftigungsverhältnisse, faire Arbeitsbedingungen und Fringe Benefits senken die Rekrutierungskosten. Ein regelmäßiger Dialog fördert Beziehungen zu Lieferant:innen und stärkt die Stabilität der Geschäftsbeziehungen.

SDG	
-----	--

ESRS G1-1 Unternehmenskultur und Konzept für die Unternehmensführung

Werte, Prinzipien, Verhaltenskodex und Verhaltensrichtlinie

Das Fundament unserer Organisation bilden die gemeinsamen BDO Werte und BDO Prinzipien: Wie jede Gemeinschaft braucht ein Unternehmen Spielregeln für das Miteinander und den Umgang mit unterschiedlichen Gruppen von Interessenträger:innen bzw. Stakeholdern. Die Unternehmenswerte und die daraus abgeleiteten (Verhaltens)Regeln bilden die Grundpfeiler für unsere Zusammenarbeit und den Umgang miteinander. Unsere Unternehmenswerte sind eng mit der Unternehmenskultur, der Summe sämtlicher Verhaltensregeln und Denkmuster, 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 ebenso in unseren Kund:innenbeziehungen und im Austausch mit sämtlichen Stakeholdern zu leben.

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 Lieferant:innen und Kund:innen.

Der Verhaltenskodex soll Richtschnur unseres täglichen Handelns sein und signalisiert zugleich unseren Stakeholdern, 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 informieren wir mittels unseres Verhaltenskodex unsere Stakeholder über unsere Werte und Prinzipien und bekennen uns auch öffentlich zu diesem Wertekanon.



VERHALTENSKODEX

Der Verhaltenskodex steht in der BDOthek zur Verfügung und ist für unsere externen Adressat:innen wie beispielweise Lieferant:innen auf unserer Webseite unter „Verhaltenskodex der BDO Austria und unsere Unternehmenswerte“ - BDO aufruf- und downloadbar.

Der Verhaltenskodex von BDO verdeutlicht, an welchen Werten und Prinzipien wir unser Tun ausrichten. Indem wir uns dazu bekennen, tragen wir zum langfristigen Erfolg des Unternehmens bei. Unser Wertekontext orientiert sich an der Strategie der Vereinten Nationen zur Bekämpfung und Bestechung von Korruption.



BDO
Verhaltenskodex

Unsere Werte und Prinzipien

Folgende Werte und Prinzipien sind fest in der Unternehmenskultur von BDO verankert:



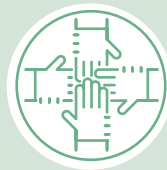
Diversity

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.



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.



Teamspirit

Wir sind Teil eines großen Teams, das loyal, kooperativ, kollaborativ und auf Augenhöhe mit seinem Umfeld agiert.



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.



Entrepreneurship

Wir verstehen uns als ökonomisch erfolgreiche Unternehmer:innen, die für Kund:innen zu fairen Konditionen die beste Lösung suchen.



Innovation

Wir verstehen uns als Innovator:innen für unser gesamtes berufliches Umfeld und suchen immer nach (noch) besseren Lösungen.



Inspiration

Wir inspirieren unsere Mitarbeiter:innen und Kund:innen zu Höchstleistungen und geben Raum zur Entfaltung.



Fairness

Wir entscheiden fair, transparent und nachvollziehbar und stehen hinter unseren Entscheidungen.



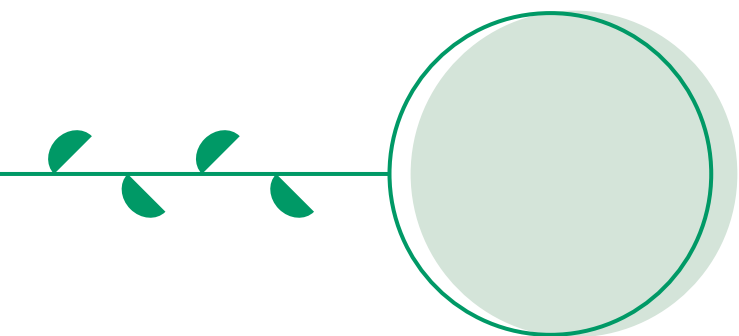
Leadership

Wir sind ehrlich, reflektiert, handeln konsequent, sorgen für Klarheit, erzeugen Wirkung und agieren als Vorbild.



Quality

Wir liefern nur Lösungen, die sowohl rechtlichen Rahmenbedingungen als auch unseren Qualitäts- und ethischen Standards entsprechen.



Hinweisgeber:innensystem

Als eines der größten Prüfungs- und Beratungsunternehmen in Österreich sind wir uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und bekennen uns ausdrücklich zu ausgezeichnetem Service sowie zu moralisch einwandfreiem und ethisch korrektem Verhalten. Wir pflegen innerhalb unserer Organisation eine Politik der offenen Tür sowie des herzlichen und vertrauensvollen Umgangs auf Augenhöhe.

Hinweisen und Beschwerden zu tatsächlichem oder potenziellem Fehlverhalten gehen wir bei BDO konsequent nach: Allen aktuellen sowie ehemaligen Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Lieferant:innen 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. Umfasst sind:

- ▶ 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 der genannten Kategorien zuzuordnen sind)

Im Geschäftsjahr 2023/24 sind keine Meldungen im Hinweisgeber:innensystem eingegangen. Die gegebenenfalls

eingehenden Hinweise werden von einem definierten Personenkreis innerhalb der Organisation bearbeitet. Entsprechend der jeweiligen Meldekategorie wird der Hinweis zur Bearbeitung an die fachlich zuständige Ansprechperson aus der Unternehmensführung weitergeleitet und streng vertraulich behandelt. Regelmäßig werden alle Mitarbeiter:innen über die Leit- und Richtlinien informiert und sensibilisiert, insb. in Bezug auf korrektes Verhalten am Arbeitsplatz, ethische Entscheidungsfindung sowie die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften. Zudem finden Schulungen zur Umsetzung und Einhaltung der BDO Verhaltensrichtlinie (vgl. ESRS S1-3) statt. Mitarbeit:innen in speziellen Bereichen, wie Einkauf und Beschaffung, werden von ihren Führungskräften entsprechend den besonderen Anforderungen ihres Arbeitsfelds gesondert sensibilisiert.

Unabhängigkeit

BDO verpflichtet sich den höchsten ethischen Standards zu entsprechen und sowohl nationale als auch internationalen ethische Richtlinien einzuhalten. 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 sind für unsere Mitarbeiter:innen in Datenbanken zugänglich.

Wir haben zudem mit Elisabeth Spohn eine erfahrene Partnerin zum *Ethics & Independence Leader* benannt, der 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 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.

Qualitätssicherungsmanagement

Die gelebten Werte, Prinzipien und Verhaltensregeln bei BDO sowie der hohe Anspruch an Integrität und Qualität bilden das Fundament unserer Organisation. Ein wirkungsvolles und proaktives Qualitätssicherungssystem im Audit sorgt dafür, dass sämtliche Gesetze, aufsichtsrechtliche Vorschriften und interne wie externe Regeln eingehalten werden. Ein wesentliches Element unseres Qualitätsmanagementsystems sind Verfahren zur regelmäßigen Feststellung und Beurteilung qualitätsgefährdender Risiken. Risikoidentifizierung und -adressierung ist ein kontinuierlicher Prozess, der einer jährlichen Abstimmung unter den für die einzelnen Teilbereiche 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, mit der die korrekte Erstellung der Steuererklärungen sowie die Durchführung der gesetzlichen Abschlussprüfungen sichergestellt wird. Diese wird von der Stabstelle Compliance 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.

Compliance, Datenschutz und Informationssicherheit

Die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationen werden durch Maßnahmen aus den Bereichen Informationssicherheit, IT-Sicherheit sowie Datenschutz umgesetzt. In diesem Zusammenhang sind sämtliche Betriebsmittel, Daten und Software, die von materiellem und immateriellem Wert sind, vor unbefugtem Zugang und Missbrauch zu schützen. Die Richtlinie *Informationssicherheit für Mitarbeiter:innen* richtet sich an die gesamte Belegschaft und informiert über erlaubte und verbotene Nutzungen von IT-

Systemen, Verhaltensweisen sowie über verpflichtende Handlungen und Maßnahmen. Auf diesem Weg sollen die IT-Ressourcen und/oder Daten bzw. Informationen vor Verlust, Schaden oder Missbrauch geschützt werden. Die Richtlinie namens *Datenschutz für Mitarbeiter:innen* definiert wiederum die Verantwortlichkeiten innerhalb der Datenschutzorganisation, vermittelt die Grundprinzipien der DSGVO, definiert die Vorgehensweise bei neuen Verarbeitungstätigkeiten, Auftragsverarbeiter:innen sowie Drittlandsübermittlungen und beschreibt die Meldewege i.Z.m. Betroffenenrechten und Data Breaches. Bereits im Rahmen des Onboarding-Prozesses informieren wir sämtliche Mitarbeiter:innen über unsere Compliance-, Informationssicherheits- und Datenschutzrichtlinien. Informations- und datenschutzbezogene Schulungen sind darüber hinaus Bestandteil unseres Aus- und Fortbildungsprogrammes.

ESRS G1-2 Management der Beziehungen zu Lieferant:innen

Im Kontext der Offenlegungserfordernis ESRS G1-2 ist festzuhalten, dass BDO prinzipiell eine dauerhafte, vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Lieferant:innen anstrebt. Zugleich arbeiten wir ausschließlich mit Lieferant:innen zusammen, die unseren Werten und Prinzipien in Hinblick auf Rechtstreue, Ethik, Leistungsfähigkeit, Nachhaltigkeit und Informationssicherheit nachkommen sowie unsere strengen Anforderungen an die Verschwiegenheit erfüllen (vgl. Verhaltenskodex). Wir verlangen von unseren Lieferant:innen, dass sie sämtliche geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten, Interessenkonflikte sowie unrechtmäßige Praktiken vermeiden und datenschutzrechtliche Bestimmungen wahren. Sofern es bestehende Vertragsbeziehungen zulassen, wollen wir in den nächsten Jahren darauf hinwirken, soziale und ökologische Kriterien strukturiert im Beschaffungsprozess zu berücksichtigen. Daher haben wir uns zum Ziel gesetzt, unsere Erwartungshaltungen und Anforderungen an Lieferant:innen in einem Supplier Code of Conduct festzuhalten, insb. in Hinblick auf die Achtung der Menschenrechte, faire Arbeitsbedingungen sowie die Einhaltung von Umweltstandards im eigenen Geschäftsbereich und entlang der gesamten Wertschöpfungskette unserer Lieferant:innen.

HANDLUNGSFELD	ZIELE	MASSNAHMEN	UMSETZUNG
Compliance und Antikorruption	Nachhaltige Praktiken unserer Lieferant:innen sicherstellen	Etablierung eines Supplier Code of Conducts	2024/25
		Erstellung und Ausrollung einer Beschaffungsrichtlinie	2024/25

ESRS G1-3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

BDO lehnt jede Form von Bestechung und Korruption strikt ab und bekämpft sie aktiv. Es ist ausnahmslos allen BDO Mitarbeiter:innen untersagt, durch die Gewährung oder Entgegennahme von Vorteilen jeder Art unrechtmäßig auf Entscheidungen anderer Einfluss zu nehmen oder auf sich Einfluss nehmen zu lassen. Jegliche Art von Korruption, insb. Bestechung und Erpressung, wird nicht geduldet. Es ist verboten, Geschenke in Form von Bargeld, bargeldähnlichen Zuwendungen (z.B. Gutscheinen) oder handelbaren Wertpapieren zu versprechen, anzubieten oder anzunehmen. Dies gilt sowohl gegenüber Amtstragenden als auch gegenüber sonstigen Personen sowie Unternehmen und Einrichtungen im In- und Ausland. Wenn der Verdacht besteht, dass um eine pflichtwidrige Bevorzugung gebeten werden könnte, ist eine solche Bevorzugung eindeutig und konsequent abzulehnen (vgl. Verhaltenskodex).

Bei Neueintritt ins Unternehmen sind sämtliche Personen verpflichtet, die Schulung *Berufsgrundsätze* zu absolvieren. Sie wird virtuell mit einer anschließenden Wissensüberprüfung durchgeführt und beinhaltet ein Briefing zu den Berufsgrundsätzen sowie eine Einführung in die Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung (vgl. ESRS G1-4). Die Einhaltung der Regelungen wird durch unser bestehendes IKS unterstützt, um sicherzustellen, dass einzelne Mitarbeiter:innen keine betrügerischen Handlungen i.Z.m. Korruption durchführen. Die interne Stabstelle Compliance ist als unabhängige Instanz dafür verantwortlich, gezielte Schulungen und Maßnahmen zu ergreifen, um Korruption und anderen unethischen Verhaltensweisen vorzubeugen. Sie ist auch dafür zuständig, jeden gemeldeten Verdachtsfall zu prüfen, gegebenenfalls Abhilfemaßnahmen einzuleiten und die Geschäftsführung zu informieren.

ESRS G1-4 Fälle von Korruption oder Bestechung

Im Berichtszeitraum wurden keine Bußgelder und Strafen aufgrund von Gesetzesverstößen i.Z.m. Korruption oder Bestechung gegen BDO verhängt.

Anzahl der Verurteilungen und die Höhe der Geldstrafen Anzahl der Verurteilungen gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	0
Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	0

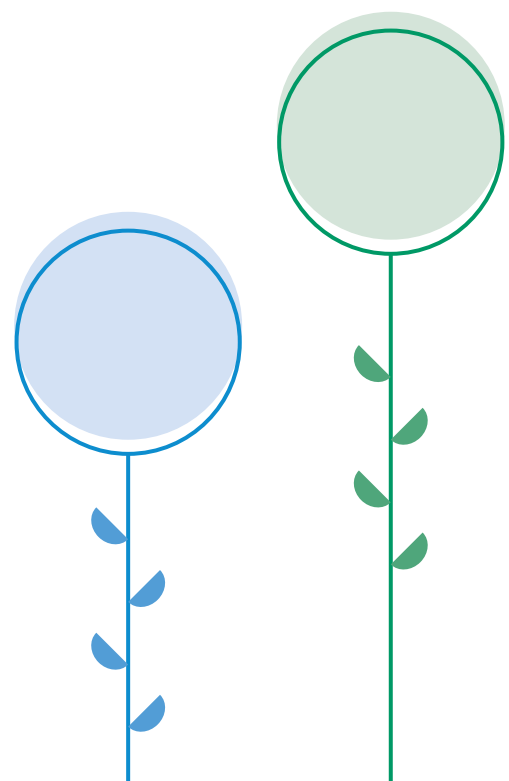
ESRS G1-5 Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten

BDO tätigt keinerlei finanzielle Unterstützung oder Sachleistung an politische Parteien oder politisch tätige Personen. Im Rahmen von Interessenvertretungen der Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung nehmen wir unsere Verantwortung wahr und bringen dort unsere fachliche Expertise auf nationaler wie internationaler Ebene ein. Wie bereits ausgeführt (vgl. ESRS 2 SBM-2) stehen wir im laufenden Austausch mit anderen österreichischen Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsunternehmen, z.B. im Rahmen von unterschiedlichen Arbeitsgruppen der KSW, des Austrian Financial Reportings und des Audit Committee (AFRAC) oder bei Accountancy Europe. Peter Bartos fungiert zudem als Vorsitzender der unabhängigen Interessenvertretung Austrian Experts, dem Netzwerk für Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen.

ESRS G1-6 Zahlungspraktiken

Mit der Mehrheit unserer Lieferant:innen verbindet uns eine langjährige Geschäftsbeziehung. Dazu gehört insb. ein respektvoller Umgang miteinander, der auf gegenseitigem Vertrauen basiert, was nicht zuletzt durch die verlässliche Bezahlung ausstehender Rechnungen untermauert wird. Technische Erinnerungen und interne Arbeitsanweisungen festigen dieses Konzept zur Verhinderung von Zahlungsverzug und sichern langfristige, beidseitig vorteilhafte Geschäftsbeziehungen.

Durchschnittliche Zeit (in Tagen), die das Unternehmen benötigt, um eine Rechnung ab dem Zeitpunkt des Beginns der vertraglichen oder gesetzlichen Zahlungsfrist zu begleichen	13
Zahl der derzeit anhängigen Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzugs	0



6. UNTERNEHMENSINITIATIVE: MAKE THE WORLD GREAT

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 Unternehmensinitiative Make The World Great bekennen wir uns seit 2021 dazu, aktive Mitarbeit bei verantwortungsvollen Unternehmen und zivilgesellschaftlichen Organisationen einzubringen. In diesem Rahmen stellen wir unseren Mitarbeiter:innen Arbeitszeit für nachhaltige Projekte zur Verfügung. Im Geschäftsjahr 2023/24 wurden 1.808 der zur Verfügung gestellten 4.254 Personenstunden verwendet.

Das ESG-Gremium widmet sich unterschiedlichen Agenden (vgl. ESRS 2 GOV-1): Eine zentrale Aufgabe ist hierbei die Prüfung, Diskussion und Genehmigung der CSR-Projekte sowie der Spendenanträge im Umwelt- und Sozialbereich. Initiativen und Vorschläge der Mitarbeiter:innen zu Nachhaltigkeitsinitiativen sind ausdrücklich erwünscht und können entweder über die Ideenbox der BDOthek übermittelt werden oder über direkte Kontaktaufnahme mit dem ESG-Gremium per E-Mail erfolgen. Umgesetzt werden die BDO internen Maßnahmen der einzelnen Handlungsfelder von den zuständigen Stabstellen wie u.a. Facility Management, HR, IT, Brand & Visual Services oder Business Development & Marketing etc. sowie in enger und laufender Abstimmung mit zuständigen Projekt- und Arbeitsgruppen.



Stephanie Decker

Managerin BDO und Mitglied ESG-Gremium

„Nachhaltiges Agieren bedeutet für mich Verantwortung für Umwelt, Gesellschaft und Mitarbeiter:innen zu übernehmen. Als Dienstleister und Arbeitgeber unterstützt BDO Kund:innen und Mitarbeiter:innen bei der Umsetzung und Implementierung nachhaltiger Initiativen. Als Mitglied des ESG-Gremiums und des Prüfteams für Nachhaltigkeitsberichterstattung konnte ich mir bereits selbst ein Bild über das soziale und umweltbewusste Engagement von BDO machen und es auch mitgestalten.

Für mich beginnt Veränderung im Kleinen, weshalb es mich besonders freut, tatkräftig die Umsetzung von CSR-Projekten innerhalb von BDO als auch bei Kund:innen zu fördern. Mit unseren CSR-Projekten konnten bereits viele Menschen unterstützt werden, sei es beim gemeinsamen Lernen mit Schulkindern, beim Spendensammeln im Rahmen von wohltätigen Veranstaltungen oder auch beim Kochen für bedürftige Menschen.“



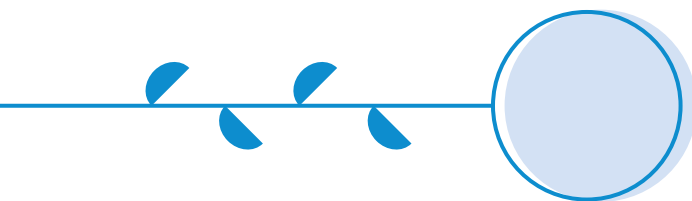
Lorenz Schilling

Manager BDO und Teilnehmer an unterschiedlichen CSR-Projekten

„Make The World Great ist die Antithese zur aktuell leider wiederaufflammenden Idee, die eigenen egoistischen Ziele ohne Rücksicht auf andere umzusetzen. BDO leistet mit der Initiative einen Beitrag, die Welt ein kleines Stück besser zu machen und da ziehe ich natürlich gerne mit, indem ich immer wieder bei unseren gemeinnützigen Projekten mithelfe.

Durch die diversen Partizipationsformate wie die Ideenbox oder die Beteiligungsinitiative für junge Mitarbeiter:innen kann BDO von Ideen, Vorschlägen und konstruktiver Kritik vieler Köpfe profitieren. So können wir unseren Arbeitsalltag gemeinsam gestalten und schaffen uns Stück für Stück ein immer besseres Umfeld, in dem wir produktiv, nachhaltig und zufrieden arbeiten.“

Projektideen betreffend Social Volunteering werden nach Einreichung über das CSR-Projektantragsformular im ESG-Gremium diskutiert und nach standardisierten Bewertungskriterien 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 2023/24 hielt das Gremium sechs Sitzungen ab und führte vier Umlaufabstimmungen per E-Mail durch. Dabei wurden 11 von 18 eingereichten Projektanträgen genehmigt.



MITARBEIT IN CSR-Projekten

Im Geschäftsjahr 2023/24 wurden insgesamt 1.808 Personenstunden für die Mitarbeit an unterschiedlichen CSR-Projekten aufgewendet. Drei der zahlreichen Initiativen stellen wir näher vor:

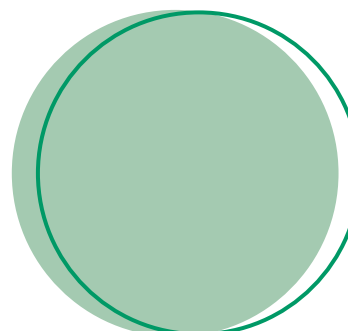
Jobcoaching-Event für ukrainische Frauen

Ein großer Erfolg war zu Beginn des Wirtschaftsjahrs 2023/24 unser Jobcoaching-Event für ukrainische Frauen. Über 40 Frauen sind der Einladung in den großen Veranstaltungssaal am Standort Wien gefolgt. Neben Informationen zur österreichischen Arbeitskultur und praktischen Tipps zur Erstellung von Lebenslauf und Motivationsschreiben wurden zudem relevante Jobportale vorgestellt. Nach einer spannenden Fragerunde wurde der Abend für den Erfahrungsaustausch genutzt. Aus dieser Initiative sind dank des großen Interesses weitere Folgeprojekte entstanden: Insgesamt zehn Frauen wurden zu einem Einzelcoaching eingeladen. Im September 2024 folgte ein weiteres Jobcoaching-Event, das ukrainische Frauen und Männer adressierte und an dem über 30 Personen teilgenommen haben. (Projektumfang: 162 Arbeitsstunden)



Ausmalaktion VinziRast in Wien

Im Zuge einer Ausmalaktion in der VinziRast-mittendrin in Wien am 5.10.2023 haben zehn BDO Mitarbeiter:innen mit ihrer Zeitspende und Tatkraft einen bedeutenden Beitrag geleistet: Gemeinsam wurden drei Stockwerksküchen der Einrichtung mit frischer Farbe versehen. Die Küchen dienen dank des Engagements der BDO Mitarbeiter:innen nunmehr wieder als zentrale, einladende Orte der Begegnung für die Bewohner:innen. Das Wohnprojekt von VinziRast bietet ehemals obdachlosen Menschen oder Geflüchteten nicht nur ein Dach über dem Kopf, sondern auch ein Zuhause, das Stabilität und Geborgenheit vermittelt. Für eine Vielzahl der Betroffenen ist dieses Wohnprojekt der erste Schritt in Richtung Eigenverantwortung. (Projektumfang: 61 Arbeitsstunden)



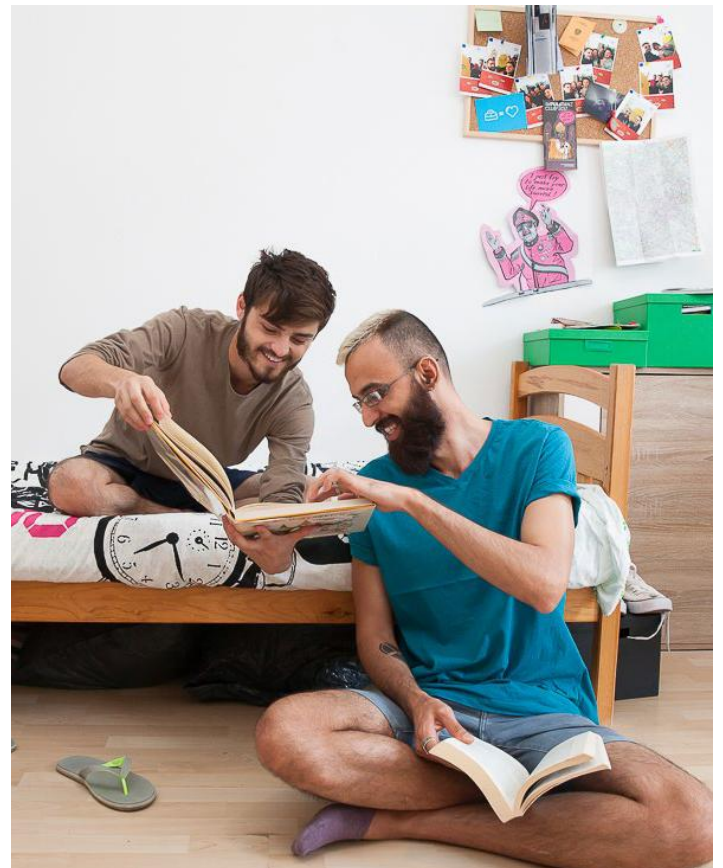
2. BDO After-work Clean-up

Um gemeinsam als BDO ein Zeichen gegen die Umweltverschmutzung zu setzen, haben wir unsere Mitarbeiter:innen am 25.9.2024 im Rahmen des 2. *BDO After-work Clean-ups* an all unseren Standorten in Österreich dazu aufgerufen, Abfall zu sammeln und damit in der unmittelbaren Umgebung einen direkten Beitrag für die Umwelt zu leisten. Insgesamt konnten in Graz, Linz, Oberwart, Salzburg und Wien 131,5 kg Unrat aus Parks, Wäldern, Nachbarschaften sowie den Grünflächen neben Straßen gesammelt und ordnungsgemäß entsorgt werden. (Projektumfang: 58 Arbeitsstunden)



(Sach)Spendensammlung für LGBTIQ-Flüchtlinge

Im Rahmen unserer diesjährigen BDO Pride Kampagne haben wir uns sehr gefreut, LARES Wien, ein Projekt des Diakonie Flüchtlingsdiensts, mit einer Spende von EUR 5.000 sowie mit einer Sachspendensammlung von (Wohn)Textilien wie Bettwäsche, Handtücher und Kleidung zu unterstützen. Unser Standort Wien stellte zudem neuwertige Geräte (Kühlschrank, Waschmaschine) zur Verfügung. Seit 2016 bietet die Organisation LARES Wohnplätze für LGBTIQ-Flüchtlinge in der Grundversorgung und stellt Wohnungen sowie Wohngemeinschaften in Kooperation mit der Queer Base Wien zur Verfügung. In großen Flüchtlingsunterkünften sind insb. LGBTIQ-Personen häufig mit Anfeindungen und Übergriffen konfrontiert. In den Wohngemeinschaften von LARES werden die Bewohner:innen von einem professionellen Team in Zusammenarbeit mit der Queer Base Wien betreut und beraten.



Copyright: Diakonie Flüchtlingsdienst

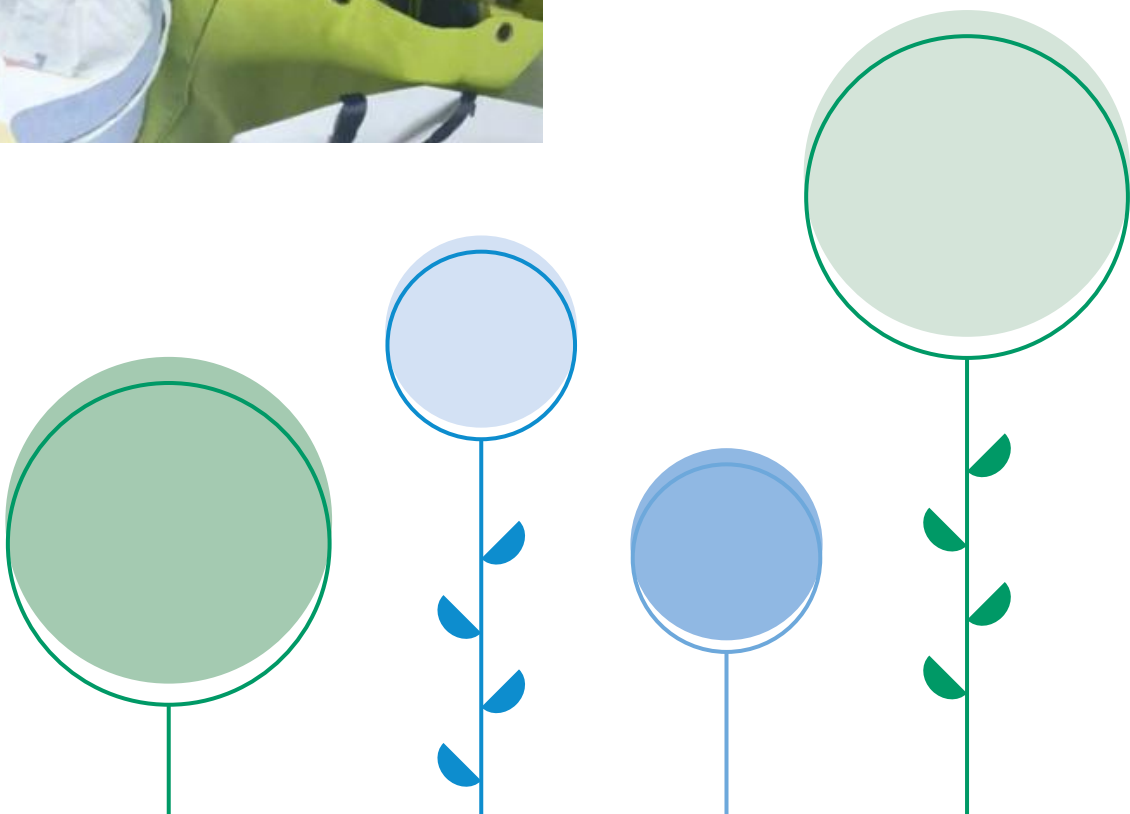


Weitere umgesetzte Projekte:

- ▶ #BDOcares - Helpline für Hochwasserunterstützung
- ▶ Benefizstandbetreuung am Altwiener Christkindlmarkt (Angelesman Verein Österreich)
- ▶ Blutspendeaktion als Teambuilding (Rotes Kreuz Österreich)
- ▶ Finanzberatung für langzeitarbeitslose Menschen (Step2Job)
- ▶ Generationen @BDO – Freudentage mit den Büffelböcken (Ute Bock) und den Senior:innen aus einem Wohnheim (Caritas Wien)
- ▶ I€AN Workshops - Finanzberatung für Jugendliche (Zweite Sparkasse)
- ▶ Kochen für Obdachlose in der Gruft Wien (Caritas Wien)
- ▶ Lerncafé - Lernunterstützung für Kinder im Pflichtschulalter (Caritas)
- ▶ Mentor:innen für benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene (Sindbad)

SPENDEN UND WEITERE INITIATIVEN

Neben der zur Verfügung gestellten Arbeitszeit wurden außerdem Geldspenden an unterschiedliche Institutionen getätigt: Insgesamt beläuft sich das Spendenvolumen im Berichtsjahr 2023/24 auf knapp EUR 72.935. Mit einer Spende in der Größenordnung von EUR 13.910 stärken wir den Naturschutzbund Oberösterreich und sein Artenschutzprojekt, das sich für seltene Brutvögel wie Wendehals, Wiedehopf und Zwergohreule in Streuobstwiesen in Oberösterreich einsetzt. Zudem unterstützen wir den Sozialverein B37 in Linz (EUR 10.000), der wohnungslose Menschen u.a. durch eine Notschlafstelle, Wohnheime, eine geschützte Werkstätte sowie psychosoziale Beratung und Beratung bei Suchterkrankungen unterstützt.



Weitere Geldspenden in der Höhe von EUR 49.025 sowie Sachspenden haben wir an folgende Projekte und Organisationen geleistet:

- ▶ Ausbau von Wohnmöglichkeiten für LGBTIQ-Flüchtlinge (Diakonie Flüchtlingsdienst)
- ▶ Beteiligung an der Neubeschaffung eines Suppenbusses in Wien (Caritas Wien)
- ▶ Betreuungszentrum für Folter- und Kriegsüberlebende (HEMAYAT)
- ▶ Broschüre für Verkehrserziehung in Volksschulen in Salzburg (Schutz für Kinder)
- ▶ Buchprojekt „Leukämie Früherkennung“ in Salzburg (ÖGM - Österreichische Gesundheitsmedien)
- ▶ Goldsponsor des ÖBSV (Österreichischer Behindertensportverband)
- ▶ Konzertsponsor des Jahreskonzerts in Graz (Superar Verein zur Förderung der Musik)
- ▶ Lebensmittel für die Gruft Wien - Einrichtung für obdachlose Menschen (Caritas Wien)
- ▶ Spendenaufrundung beim Charity-Punsch in Klagenfurt (MOKI Kärnten)
- ▶ Schutz für Frauen in Tirol (Verein Tiroler Frauenhaus)
- ▶ Tour de Sonne - Verdoppelung der Teilnahmegebühr unserer Mitradler:innen (Sonne International)
- ▶ Verdoppelung von Privatspenden (EUR 9.302) unserer Mitarbeiter:innen im Rahmen der Rooftop-Veranstaltungsreihe im Sommer 2024 an ausgewählte Organisationen

Weitere Nachhaltigkeitsinitiativen

Peter Pilz ist neben seiner Funktion als Mitglied im Executive Board und Partner bei BDO Obmann des Hospizvereins Österreich und unterstützt gemeinsam mit seinem Team den Verein bei sämtlichen steuerlichen Belangen. Außerdem unterstützen BDO Teams folgende Vereine und Organisationen:

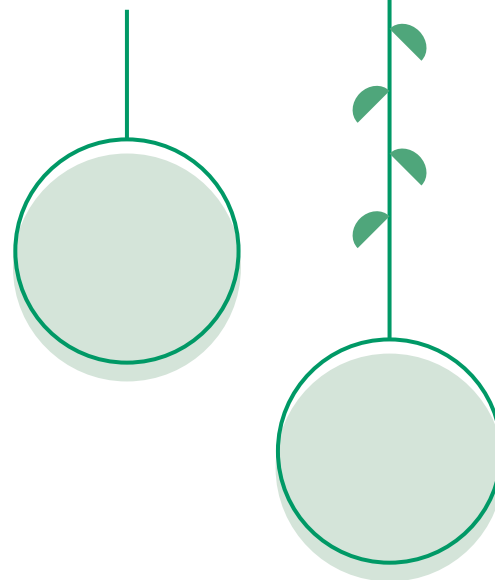
- ▶ BUDDY – Gemeinsam gegen Mobbing an Jugendlichen
- ▶ Jubiläumsstiftung der WU Wien
- ▶ Stiftungsprüfung VinziRast
- ▶ TeachForAustria
- ▶ Verein Unser Stephansdom

Ausblick

Wir haben uns vorgenommen, im Geschäftsjahr 2024/25 noch mehr Mitarbeiter:innen für CSR-Projekte zu begeistern und unseren Impact auf Umwelt und Menschen zu erhöhen: Daher ist es unser Ziel, den Beteiligungsgrad des Berichtsjahrs 2023/24 von 25% der Belegschaft sukzessive anzuheben und somit die Ausschöpfung des zur Verfügung gestellten Zeitbudgets zu steigern. Damit dies gelingt, haben wir unsere Information und Kommunikation zu Initiativen insb. über die BDOthek ausgebaut, indem regelmäßig Erfahrungsberichte und spannende Rückblicke mit Bildergalerien bereitgestellt werden. Für das Geschäftsjahr 2024/25 sind bereits Projekte genehmigt bzw. in Planung.

7. ÜBER DIESEN BERICHT

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht der BDO Gruppe wurde freiwillig für das Geschäftsjahr 2023/24 (1.10.2023–30.9.2024) erstellt und orientiert sich an den ESRS, Set 1. Die BDO Gruppe verfügte zum Bilanzstichtag 30.9.2024 über nachfolgende Zweigniederlassungen:



**BDO Austria GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und
Steuerberatungsgesellschaft
mit Sitz in Wien**

Zweigniederlassungen in Graz,
Linz, Salzburg, Judenburg, Klagen-
furt, Wolfsberg, Bruck an der
Leitha, Eisenstadt, Oberwart und
Lustenau

BDO GmbH mit Sitz in Wien

Zweigniederlassungen in Graz, Linz,
Salzburg, Judenburg, Klagenfurt,
Wolfsberg, Bruck an der Leitha,
Eisenstadt, Oberwart und Lustenau

**BDO Health Care Consultancy
GmbH mit Sitz in Wien**

Zweigniederlassungen in Graz, Linz,
Salzburg, Lustenau, Klagenfurt und
Eisenstadt

**BDO Assurance GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und
Steuerberatungsgesellschaft
mit Sitz in Wien**

Zweigniederlassungen in Graz,
Linz, Salzburg, Lustenau

**BDO Consulting GmbH
mit Sitz in Wien**

Zweigniederlassungen in Graz, Linz,
und Eisenstadt

**BDO Corporate Finance GmbH
mit Sitz in Wien**

Zweigniederlassungen in Graz,
Linz, Salzburg und Lustenau

Die BDO Gruppe unterliegt im Geschäftsjahr 2023/24 nicht den Anforderungen zur Offenlegung einer Nachhaltigkeitserklärung gem. CSRD, eine externe Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts ist nicht erfolgt. Der vorliegende Bericht wurde im März 2025 veröffentlicht.

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

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

[bdo.at](https://www.bdo.at)

AUTORINNEN

Katja Gruber (Foto oben)
Nathalie Panzenböck (Foto Mitte)
Christina Wieser (Foto unten)

MIT BEITRÄGEN VON

Omnea Ahmed
Bernhard Bergthaler
Stefanie Brantner
Hasan Dulda
Carina Fuchs
Karl-Heinz Hemedinger
Matthias Hrinkow
Reinhard Hübelbauer
Hannah Leitner
Sonja Liebing
Sophie Sattler
Susanne Sauseng
Sandra Schürz
Sophia Strobl
Lucas Tabacco

LAYOUT

Elena Burner

LEKTORAT

Sophia Obetzhofer
Tamara Wachsmann

KONTAKT

esg@bdo.at

DIE AUTORINNEN



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 2025. Alle Rechte vorbehalten.