

# Nachhaltigkeits- bericht

Geschäftsjahr 2021/2022

Grant Thornton Germany

A large, abstract graphic composed of several overlapping, white, hand-drawn style lines. The lines form a series of nested, irregular shapes that resemble a stylized 'G' or a series of concentric, organic forms. The lines are thin and white, contrasting sharply with the dark purple background.

# Inhalt

<b>Auf einen Blick</b>	<b>3</b>
<b>Vorstandsvorwort</b>	<b>4</b>
<b>Über uns</b>	<b>7</b>
Grant Thornton Germany	7
Das Grant Thornton Netzwerk	8
Geschäftsbereiche und Branchen	9
Unternehmensstrategie	10
<b>Unser Nachhaltigkeitskonzept</b>	<b>13</b>
Stakeholder-Einbindung und wesentliche Themen	13
Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie	16
<b>Unser Wertbeitrag</b>	<b>18</b>
Geschäftsbereiche	19
Produktinnovation	21
Wirtschaftliche Leistung im Berichtsjahr	22
Gesellschaftlicher Beitrag	24
<b>Grundlage für unser Handeln</b>	<b>27</b>
Verantwortungsvolle Unternehmensführung	27
Qualitätssicherungssystem	28
Compliance-Management	30
Verantwortung entlang der Lieferkette	32
<b>Unsere Mitarbeitenden</b>	<b>34</b>
People & Culture	35
Win – neue Mitarbeitende gewinnen und auswählen	36
Engage – neue Mitarbeitende integrieren und beim Einstieg begleiten	40
Keep – Erfolg und Engagement unserer Mitarbeitenden unterstützen	40
Grow – Entwicklung unserer Mitarbeitenden fördern	41
Diversität stärkt das Team	43
Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden	45
<b>Unser Engagement für Klima und Umwelt</b>	<b>48</b>
Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen	49
Abfall und Recycling	52
CO <sub>2</sub> -Fußabdruck	53
<b>Anhang</b>	<b>54</b>
Über diesen Bericht	55
GRI-Index	56
Impressum	64

## Erläuterungen zur Navigation

- ☰ Inhaltsverzeichnis
- ← vorheriges Kapitel
- nächstes Kapitel

# Auf einen Blick

## Ausgewählte Kennzahlen

Finanzen		2021/2022
Umsatzerlöse	Mio. EUR	186,3
Personalaufwand	Mio. EUR	138,5
Ergebnis vor Steuern	Mio. EUR	1,9
Ergebnis nach Steuern	Mio. EUR	0,4

## Personal

Deutsche Grant Thornton Gruppe		
Angestellte <sup>1</sup> zum 30.09.2022	Anzahl	1.331
Davon in Teilzeit angestellt	Anzahl	333
Davon befristet angestellt	Anzahl	18
Davon Frauenanteil	%	45,5
Neueintritte	Anzahl	279
Fluktuationsquote	%	15,7
Personalwachstum	%	8,5
Weiterbildungsstunden <sup>2</sup> gesamt	Anzahl	60.379,8
Durchschnittliche Weiterbildungsstunden <sup>3</sup> pro Mitarbeitenden	Anzahl	45,4
Sonstige Angestellte <sup>4</sup> zum 30.09.2022	Anzahl	185
Grant Thornton Rechtsanwaltsgesellschaft mbH		
Angestellte zum 30.09.2022	Anzahl	27
Sonstige Angestellte <sup>4</sup> zum 30.09.2022	Anzahl	3
Angestellte gesamt zum 30.09.2022	Anzahl	1.358
Sonstige Angestellte <sup>4</sup> gesamt zum 30.09.2022	Anzahl	188

## Umwelt

Energieverbrauch	kWh	3.840.655
Papierverbrauch	kg	31.796
Dienstreisen	km	2.763.225
Abfallmengen	Liter	2.068.775
Emissionen	t CO <sub>2</sub> e	805

## Umsatz Geschäftsbereiche

	2021/2022		Veränderung zum Vorjahr	
	Mio. EUR	Mio. EUR		%
Audit & Assurance	63,0	7,7		+ 13,9 %
Tax	57,1	2,8		+ 5,2 %
Advisory	33,9	4,5		+ 15,3 %
Business Process Solutions	26,8	1,7		+ 6,8 %
Private Finance	5,5	0,4		+ 7,8 %

- Die Anzahl der Angestellten umfasst die deutsche Grant Thornton Gruppe ohne die Grant Thornton Rechtsanwaltsgesellschaft mbH und die HANSE Consulting Gruppe. Eine Auflistung der in die deutsche Grant Thornton Gruppe einbezogenen Gesellschaften finden Sie in dem Kapitel „Über diesen Bericht“.
- Die Stundenzahl wurde im Berichtsjahr aufgrund einer Systemanpassung nur vom 1. Januar bis zum 30. September 2022 erhoben. Die Angabe umfasst die Stunden, die fachliche Mitarbeitende in fachliche Schulungen, Literaturstudium oder das Verfassen von Fachartikeln, Sprachkurse, Soft-Skill-Schulungen sowie Onboarding-Webinare investiert haben. Die Weiterbildungsstunden der Grant Thornton Rechtsanwaltsgesellschaft mbH und der sonstigen Angestellten sind hierin nicht erfasst. Erfahrungsgemäß wird ein Großteil der Weiterbildungsstunden in dem Zeitraum von Mai bis September absolviert.
- Siehe Fußnote 2; deswegen erfolgt die Berechnung der durchschnittlichen Weiterbildungsstunden auf Basis der Angestellten der deutschen Grant Thornton Gruppe zum 30. September 2022.
- Die sonstigen Angestellten umfassen Studierende, Auszubildende und Trainees.

# Vorstandsvorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir freuen uns, Ihnen unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht präsentieren zu können. Darin blicken wir aus der Nachhaltigkeitsperspektive auf unser Geschäftsjahr 2021/2022 zurück. Wie haben wir uns als Unternehmen in der Gesellschaft verhalten? Welchen Einfluss haben wir auf unsere Umwelt? Und wie attraktiv sind wir als Arbeitgeber? Mit diesen und weiteren Fragen aus den Themenfeldern Environment (Umwelt), Social (Soziales) und Governance (verantwortungsvolle Unternehmensführung) – kurz ESG – haben wir uns beschäftigt und eine Bestandsaufnahme vorgenommen. Dabei haben wir nicht nur Antworten gefunden, sondern auch weitere Fragen aufgeworfen, die für unsere Entwicklung als Unternehmen in Zukunft wichtig sind. Und deshalb blicken wir nicht nur zurück, sondern richten unseren Blick auch nach vorn und stellen Ihnen unser Konzept für den künftigen Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen vor.

Es ist unser Selbstverständnis, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen.

Klimawandel, Digitalisierung oder Chancengleichheit – das sind nur einige der zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen, die die Erwartungen an verantwortungsvolles und nachhaltiges unternehmerisches Handeln erhöhen. Neue Regularien der Gesetzgeber, wie zum Beispiel das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, die EU-Taxonomie-Ver-

ordnung oder die Corporate Sustainability Reporting Directive im Rahmen des European Green Deal treiben die Dynamik im Bereich der Nachhaltigkeit massiv voran. Nicht nur große Teile unserer Mandantschaft, sondern auch wir selbst werden in Zukunft diesen und weiteren neuen Regularien unterliegen.



**Michael Häger**

Vorstandsvorsitzender  
Grant Thornton AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Gleichzeitig steigen mit dem gesellschaftlichen Bewusstsein auch die Erwartungen verschiedener Stakeholdergruppen in Bezug auf den Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen. Mitarbeitende, Mandanten, Banken oder Versicherungen, um nur einige zu nennen, erwarten zunehmend, dass Unternehmen Verantwortung übernehmen, und knüpfen daran Konsequenzen für die jeweiligen (Geschäfts-)Beziehungen.

Dieser Verantwortung sind wir uns bewusst. Es war und ist unser Selbstverständnis, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen – nicht zuletzt durch unsere Rolle als Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft.

Nachhaltigkeit bedeutet für uns nicht nur, mit unserem Impact – also unseren Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft – verantwortungsvoll umzugehen, sondern sie ist auch eine wichtige Voraussetzung für unsere Geschäftstätigkeit. Denn nur wenn wir die Herausforderungen, die mit den Themen verbunden sind, annehmen und unsere Haltung dazu Tag für Tag leben, können wir unsere Mandanten glaubwürdig und überzeugend mit hochwertigen Prüfungs- und Beratungsleistungen im Nachhaltigkeitsbereich unterstützen.

Seit jeher stehen daher Themen wie Ethik, Integrität und Compliance, aber auch weitere Governance-Themen wie der Umgang mit Risiken oder Transparenz im Zentrum unseres Handelns. Für uns als Prüfungs- und Dienstleistungsunternehmen ist es zudem selbstverständlich, dass Themen rund um das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden ein zentrales Handlungsfeld darstellen. Aber auch Corporate Social Responsibility ist schon seit Langem integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Zudem haben wir für den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht erstmals unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck erhoben.



**Prof. Dr. Gernot Hebestreit**  
Mitglied des Vorstands  
Grant Thornton AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Mit einer Wesentlichkeitsanalyse auf Basis der doppelten Wesentlichkeit und der aktuell entstehenden Nachhaltigkeitsstrategie systematisieren wir unseren Umgang mit ESG-Themen und schaffen einen einheitlichen Rahmen für unser Handeln. Dieser orientiert sich an den 17 globalen Zielen für nachhaltige Entwicklung aus der Agenda 2030 der Vereinten Nationen – den sogenannten Sustainable Development Goals.

Wir verfolgen einen ganzheitlichen und bereichsübergreifenden Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen – für uns selbst und für unsere Mandanten.

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unseren Umgang mit ESG-Themen erstmals – und unter Bezugnahme auf die Standards der Global Reporting Initiative. Zugleich dienen die hierfür zusammengetragenen Daten als Basis für unsere Nachhaltigkeitsziele und für die Maßnahmen zu deren Erreichung.

Ein weiterer wichtiger Meilenstein des Berichtsjahres ist das im August 2022 gegründete Center of Excellence Sustainability. Das Center schafft den organisatorischen Rahmen für unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten gleich in doppelter Rolle. Als Querschnittsfunktion über unsere verschiedenen Geschäfts-

bereiche hinweg und im Zusammenspiel mit den Spezialisten aus diesen Bereichen koordiniert es unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten nach innen – und orchestriert gleichzeitig unser ESG-Serviceangebot nach außen. Das erlaubt uns einen ganzheitlichen und bereichsübergreifenden Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen – für uns selbst und für unsere Mandanten.

Der vorliegende Bericht ist für uns ein wichtiger Schritt in der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Er soll Ihnen einen umfassenden Einblick geben und ist eine Einladung zum Dialog: Wir freuen uns über den Austausch rund um unsere – und Ihre – Nachhaltigkeitsthemen.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen eine interessante Lektüre und nachhaltige Einblicke in unsere Unternehmenswelt

Ihre

Michael Häger und Prof. Dr. Gernot Hebestreit

# Über uns



# Über uns

## Grant Thornton Germany

Wir sind seit über 60 Jahren in Deutschland aktiv. Den Grundstein für Grant Thornton Germany legte die 1958 gegründete Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Warth & Klein GmbH in Düsseldorf. Im Jahr 2001 trat Warth & Klein dem internationalen Netzwerk Grant Thornton bei, um Fragen und Herausforderungen von Mandanten auch bei länderübergreifenden Aktivitäten vor Ort beantworten zu können. Nach der Umwandlung in eine Aktiengesellschaft firmierte Warth & Klein ab dem 1. Oktober 2010 unter Warth & Klein Grant Thornton AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

Anfang März 2022 wurde ein weiterer Schritt in der Umsetzung unserer Unternehmensstrategie vollzogen: Im Zuge einer umfangreichen Markenumstellung wurde die Firmierung von „Warth & Klein Grant Thornton AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft“ in „Grant Thornton AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft“ (Grant Thornton AG) geändert. Damit kommunizieren wir zum einen die Zugehörigkeit zum internationalen Netzwerk nun noch deutlicher in Richtung der Stakeholder und schaffen zum anderen eine Dachmarke für künftige Zusammenschlüsse mit anderen Unternehmen. Alleinigere Anteilseigner der Grant Thornton AG ist die nicht operativ tätige Grant Thornton GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (Grant Thornton GmbH & Co. KG) mit Sitz in Düsseldorf.



Zu Grant Thornton Germany im Sinne dieses Nachhaltigkeitsberichts gehören neben der Grant Thornton GmbH & Co. KG und der Grant Thornton AG weitere Unternehmen ([↗](#) „Über diesen Bericht“, S. 55). Diese sind durch kapitalmäßige Beteiligungen und/oder personelle Beziehungen mit der Grant Thornton GmbH & Co. KG verbunden. Die Zusammenarbeit innerhalb von Grant Thornton Germany wird durch eine gesellschafts- und niederlassungsübergreifende Geschäftsbereichsorganisation sichergestellt ([↗](#) „Verantwortungsvolle Unternehmensführung“, S. 27).

Die Mitarbeitenden von Grant Thornton Germany betreuen an elf Standorten neben dem gehobenen Mittelstand auch börsennotierte Unternehmen. In sechs Geschäftsbereichen bieten wir unseren Mandanten ein umfassendes und interdisziplinäres Leistungsangebot: Audit & Assurance, Tax, Advisory, Business Process Solutions und Private Finance. Des Weiteren gehört der Geschäftsbereich Legal zu Grant Thornton Germany, dessen Leistungen durch die Grant Thornton Rechtsanwalts-gesellschaft mbH erbracht werden ([↗](#) „Geschäftsbereiche und Branchen“, S. 9).

## Das Grant Thornton Netzwerk

Das Grant Thornton Netzwerk ist eine weltweite Organisation von Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaften mit unabhängigen Eigentumsverhältnissen und Unternehmensführungen, die Wirtschaftsprüfungen und prüfungsnahen Dienstleistungen, Steuerberatung sowie spezialisierte Beratungsleistungen für mittelständische und kapitalmarkt-orientierte Unternehmen erbringt.

Durch die Zugehörigkeit zu diesem internationalen Netzwerk eröffnen wir unseren Mandanten weltweit Zugang zu allen wichtigen Wirtschaftsmärkten und können Beratung und Lösungen anbieten, die Herausforderungen der Globalisierung und weltweiten Vernetzung berücksichtigen.

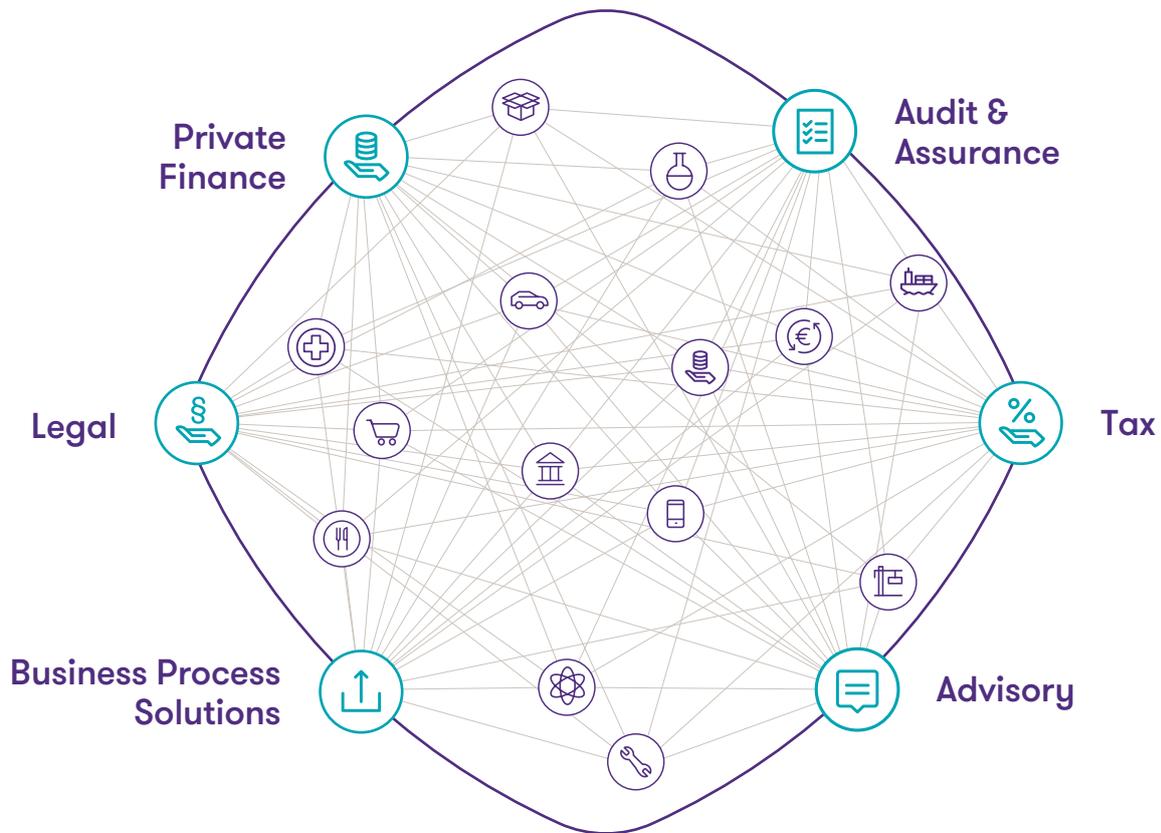
Die Grant Thornton International Ltd. (GTIL) als nicht operativ tätige Dachorganisation von Grant Thornton unterstützt die Mitgliedsfirmen weltweit dabei, ihre Leistungen nach einheitlichen Qualitätsstandards zu erbringen. So können wir den Anforderungen sowohl unserer aktuellen als auch zukünftigen Mandanten gerecht werden.

Das internationale Netzwerk Grant Thornton hat Mitgliedsfirmen in mehr als 140 Ländern, die insgesamt circa 68.000 Mitarbeitende beschäftigen. Für den Berichtszeitraum betrug der aggregierte weltweite Gesamtumsatz aller Servicebereiche der Mitgliedsfirmen rund 7,2 Mrd. USD.

# Geschäftsbereiche und Branchen

Als Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft ist es unsere Aufgabe und Verantwortung, unsere Mandanten bei den vielfältigen Herausforderungen zu begleiten, die sich in diesen Zeiten des Wandels stellen. Wir wollen dazu beitragen, dass unsere Mandanten und ihre Geschäftsmodelle für die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen gerüstet sind und sie am Markt nachhaltig erfolgreich bleiben. Darüber

hinaus setzen wir uns das Ziel, mit unseren Dienstleistungen Transparenz und Vertrauen zu schaffen und damit unter anderem die Funktionsfähigkeit der Kapitalmärkte zu stärken [🔗 „Unser Wertbeitrag“, S. 18]. Mit unseren Branchenkenntnissen sind wir auf die Prüfung und Beratung von mittelständischen und kapitalmarktorientierten Unternehmen fokussiert.



## Unsere Geschäftsbereiche

- Audit & Assurance
- Tax
- Advisory
- Business Process Solutions
- Legal<sup>5</sup>
- Private Finance

## Unsere Branchenschwerpunkte

- Automotive
- Chemicals & Pharmaceuticals
- Energy & Natural Resources
- Financial Services
- Transport & Logistics
- Öffentlicher Sektor
- Healthcare
- Maritime
- Retail & Consumer Products
- Private Equity
- Real Estate
- Mechanical & Plant Engineering
- Technology / Media / Telecomms
- Travel, Tourism & Leisure

<sup>5</sup> Die Leistungen im Geschäftsbereich Legal werden von der zu Grant Thornton Germany gehörenden Grant Thornton Rechtsanwalts-gesellschaft mbH erbracht.

# Unternehmensstrategie

## Go Beyond

Unser Antrieb ist das Vertrauen, das unsere Mandanten in unsere Prüfungs- und Beratungsleistungen setzen. Dieses Vertrauen wollen wir verdienen und kontinuierlich stärken. Deshalb ist unser Verhalten von Offenheit und Ehrlichkeit geprägt. Wir wollen klar und direkt kommunizieren, unsere Worte verlässlich in die Tat umsetzen und dabei stets transparent, objektiv und unabhängig handeln. Unterstrichen wird diese Grundhaltung durch unsere Expertise in Bereichen wie globaler Regulierung, Nachhaltigkeit, Compliance oder Risiko und Sicherheit.

Unsere Produkte und Dienstleistungen sind nicht das wesentliche Merkmal, das uns von unserem Wettbewerb unterscheidet oder das Arbeiten bei uns anders macht. Vielmehr basiert unsere heutige Marktposition auf einer gelebten Unternehmenskultur, die klare Werte vertritt und Qualität als Anspruch hat. In den vergangenen Jahren sind durch unser Wachstum viele neue Mitarbeitende zu uns gekommen. Um unsere Unternehmenskultur zu erhalten, weiterzuentwickeln und zu leben, haben wir uns daher ein übergeordnetes Leitbild gegeben ([📄 Schaubild, S. 11](#)).

Die sogenannten CLEARR-Werte bilden die Grundlage unserer Unternehmenskultur und prägen diese seit vielen Jahren. Sie beschreiben als globale Kernprinzipien sechs allgemeine Grundhaltungen, die für alle Mitgliedsfirmen des internationalen Netzwerks Grant Thornton gelten – sowohl in der Interaktion mit Mandanten, Gesellschaft und Umwelt als auch innerhalb des Netzwerks und der einzelnen Mitgliedsfirmen. Aufbauend auf den CLEARR-Werten wurden die Go Beyond Grundsätze formuliert, die ebenfalls für das internationale Netzwerk gelten und von allen Mitgliedsfirmen getragen werden. Darin haben wir einerseits festgelegt, wie wir im Unternehmen zusammenarbeiten und wie wir unsere Dienstleistungen erbringen, und andererseits, welche Haltung wir dabei gegenüber unseren Mandanten einnehmen.

## Mission 2025

Unsere Aufgabe ist es, Vertrauen und Transparenz in einer komplexen und globalisierten Wirtschaftswelt zu schaffen. Hieraus leiten wir unseren Anspruch ab, unsere Beratungs- und Prüfungsleistungen auf höchstem Niveau zu erbringen. Derzeit gehören wir gemessen am Umsatz zu den zehn größten Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in Deutschland. Diese Position wollen wir in Zukunft weiter ausbauen.

Basierend auf unseren Werten und Grundsätzen stecken wir uns daher mit unserer Mission 2025 strategische Ziele und schaffen die Voraussetzungen, um diese zu erreichen.

### Folgende Maßnahmen leiten wir aus unserer Mission 2025 ab:

- Wir haben den Anspruch, im deutschen Markt für Wirtschaftsprüfung und Beratung Maßstäbe zu setzen. Das geht nur mit einer relevanten Größe und einem ausreichenden Investitionsspielraum. Daher wollen wir unseren Umsatz und unsere Rentabilität weiter steigern.
- Für dieses Wachstum setzen wir auf den international tätigen Mittelstand als unseren Zielmarkt. Hier haben wir unsere Stärken. Nationale Mandate wollen wir ausbauen und weitere internationale Mandate hinzugewinnen.
- Wir professionalisieren unsere internen Servicebereiche und bauen insbesondere unsere IT-Kompetenz weiter aus. Unser Zielmarkt hat besondere Herausforderungen, auf die wir mit unseren Leistungen und unserer Leistungsfähigkeit eingehen müssen.
- Unsere Kultur mit Fokus auf persönlichen Beziehungen, Verantwortung und Qualität ist ein Wettbewerbsvorteil. Um sie zu bewahren und gezielter zu nutzen, haben wir sie deshalb in Form eines Markenversprechens ([📄 Schaubild, S. 11](#)) festgehalten.

### Daraus ergeben sich bis 2025 konkret folgende Ziele:

- mehr als 250 Mio. EUR Umsatz bei hoher Rentabilität
- hohe Markenbekanntheit und ein ausgezeichneter Ruf
- hohe Arbeitgeberattraktivität
- leistungsstarke Repräsentanz in den wesentlichen Wirtschaftszentren

## Unser Leitbild: Go Beyond

### Unser Markenversprechen

Es ist unser tägliches Versprechen, den Status quo herauszufordern und immer die beste Lösung zu finden. Indem wir persönlich, agil und proaktiv agieren, liefern wir eine einzigartige Erfahrung – für unsere Mandantinnen und Mandanten, Kolleginnen und Kollegen sowie die Gesellschaft.

### Unsere Basis

Wir zeigen stetig eine konsequent überdurchschnittliche Leistung und herausragende Qualität in unserer Arbeit – das ist der Anspruch an jede und jeden von uns.

## Unsere Grundsätze

### Wir kümmern uns um persönliche Beziehungen

... zu unseren Mandantinnen und Mandanten, indem wir empathisch sind, ihre Anliegen erkennen und zu unseren machen – kompetent und vertrauensvoll handeln.

... zu unseren Kolleginnen und Kollegen, indem wir ein persönliches und respektvolles Miteinander leben, aktiv zuhören, konstruktiv hinterfragen und eine persönliche Weiterentwicklung unterstützen und erwarten.

### Wir arbeiten agil und vernetzt

... indem wir das Fachwissen und die Kompetenzen jeder und jedes Einzelnen, unserer Teams und des Netzwerks zusammenbringen.

... indem wir schnell und flexibel die Bedürfnisse der Mandantinnen und Mandanten erkennen und immer die beste Lösung finden.

... indem wir gemeinsam ein Ziel verfolgen, Prozesse optimieren und Verantwortung übernehmen.

### Wir suchen und schätzen unterschiedliche Perspektiven

... indem wir immer neugierig bleiben und mit unserem Drang nach ständiger Weiterentwicklung laufend den Status quo herausfordern.

... indem wir die Diversität der bei uns arbeitenden Menschen fördern und nutzen, um vielfältige neue Ideen und Lösungen zu entwickeln.

... indem wir die Meinung und das Fachwissen anderer als Chance begreifen.

### Wir zeigen proaktiv neue Wege auf

... indem wir unser Fachwissen, neue Erkenntnisse und unsere professionelle Leidenschaft nutzen, um die Lösungen von morgen zu gestalten.

... indem wir in unsere Fähigkeiten vertrauen, immer einen Schritt voraus sind und proaktiv agieren.

... indem wir nachhaltig agieren – in Bezug auf die Umwelt, die Gesellschaft und die Wirtschaft.

#### COLLABORATION

**Um Hilfe bitten und selbst Hilfe leisten** – Grant Thornton pflegt die Kultur der Zusammenarbeit

#### LEADERSHIP

**Mut zeigen und andere motivieren** – wir fordern einander zu Bestleistungen heraus

#### EXCELLENCE

**Immer wieder nach dem Bestmöglichen streben** – Zufriedenheit mit dem Erreichten ist uns fremd

#### AGILITY

**Umfassend denken, schnell handeln** – Veränderung beflügelt uns

#### RESPECT

**Zuhören, Verständnis, Direktheit** – wir bauen ehrliche Beziehungen auf

**CLEAR**

#### RESPONSIBILITY

**Einfluss umsichtig geltend machen** – wir übernehmen Verantwortung für das eigene Handeln



# Unser Nachhaltigkeitskonzept



# Unser Nachhaltigkeitskonzept

Für das Jahr 2023 haben wir uns viel vorgenommen: Wir entwickeln eine Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsziele für Grant Thornton Germany. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht für das Berichtsjahr 2021/2022 stellt einen wichtigen Baustein in unserer Nachhaltigkeitsagenda dar. Wir haben ihn vor allem für eine Bestandsaufnahme genutzt: Was machen wir bereits? Wo stehen wir? Wo können wir besser werden? Wir haben fehlende Maßnahmen und Richtlinien identifiziert sowie erste Prozesse zur Informationsbeschaffung und Datenerhebung etabliert, auf die wir für den nächsten Bericht aufbauen können. Zudem machen wir mit diesem Bericht den ersten Schritt in Richtung Transparenz über unsere Auswirkungen in den Bereichen Umwelt, Gesellschaft, Mitarbeitende, Unternehmensführung und Wertbeitrag. Um für eine ausreichende Vergleichbarkeit mit unseren Peers zu sorgen, haben wir die Inhalte unter Bezugnahme auf die Berichtsanforderungen der GRI-Standards erstellt („with reference to“).

Gleichzeitig haben wir in diesem Prozess den Blick bereits nach vorne gerichtet – zum einen auf die regulatorischen Entwicklungen im Rahmen des European Green Deal, zum anderen auf die Erwartungen unserer Stakeholder. Die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und die darauf aufbauenden European Sustainability Reporting Standards (ESRS) für die Nachhaltigkeitsberichterstattung sind erstmalig für das Geschäftsjahr 2025/2026 auch von der Grant Thornton GmbH & Co. KG verpflichtend anzuwenden. Damit wird auch die Anwendung der EU-Taxonomie zusammenfallen.

Unsere internen Nachhaltigkeitsaktivitäten werden durch das im August 2022 gegründete Center of Excellence Sustainability gesteuert, das die Themen in enger Abstimmung mit dem Vorstand vorantreibt und regelmäßig an ihn berichtet. Die Mitarbeitenden des Center of Excellence Sustainability unterstützen den Vorstand bei der Wesentlichkeitsanalyse und der Entwicklung unserer eigenen Nachhaltigkeitsstrategie.

## Stakeholder-Einbindung und wesentliche Themen

Unser Handeln ist grundlegend darauf ausgerichtet, den Erwartungen unserer Stakeholder gerecht zu werden. Ein regelmäßiger Kontakt zu ihnen ist für uns wichtig, um gemeinsam relevante Informationen und Erwartungen auszutauschen. Wir beziehen die Bedürfnisse unserer Stakeholder aktiv in unsere Entscheidungsfindung ein, um ein Gleichgewicht zwischen den verschiedenen Positionen zu gewährleisten. So wollen wir nicht nur das Vertrauen und die Zusammenarbeit fördern, sondern auch zum Aufbau langfristiger Partnerschaften beitragen.

Die für Grant Thornton Germany wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen haben wir im Frühjahr und Sommer 2023 im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse unter Einbezug unserer Stakeholder ermittelt. Den Umgang mit den so ermittelten Themen werden wir im Rahmen unserer ESG-Strategieentwicklung bestimmen. Darüber hinaus bilden die wesentlichen Themen und Unterthemen die Grundlage für die Inhalte der zukünftigen Nachhaltigkeitsberichterstattung. Die Inhalte des vorliegenden Berichts orientieren sich bereits an den Ergebnissen der Analyse und decken die identifizierten Themen und Unterthemen weitgehend ab.

Um auch künftigen Berichtsanforderungen gerecht zu werden, wurde die Wesentlichkeitsanalyse unter Berücksichtigung der Anforderungen der ESRS durchgeführt und das Prinzip der doppelten Wesentlichkeit angewendet. In diesem Rahmen haben wir auch unsere relevanten Stakeholdergruppen identifiziert und kategorisiert (in Anlehnung an ESRS 1).

## Kategorisierung der Stakeholder nach ESRS 1

Stakeholder	Typ	Position in der Liefer-/Wertschöpfungskette
Mandanten	Betroffene Interessensträger	Nachgelagert
Mitarbeitende (ohne Partner)	Betroffene Interessensträger	Eigene Organisation
Partner	Betroffene Interessensträger	Eigene Organisation
Aufsichtsrat	Betroffene Interessensträger und Nutzer von Nachhaltigkeitserklärungen	Eigene Organisation
Kreditgeber (Banken)	Nutzer von Nachhaltigkeitserklärungen	Vorgelagert
Zivilgesellschaft / NGOs	Nutzer von Nachhaltigkeitserklärungen	Vor- und nachgelagert
Lieferanten	Betroffene Interessensträger	Vorgelagert
Künftige Mitarbeitende	Betroffene Interessensträger und Nutzer von Nachhaltigkeitserklärungen	Vorgelagert
Potenzielle Mandanten	Betroffene Interessensträger und Nutzer von Nachhaltigkeitserklärungen	Nachgelagert
Medien	Nutzer von Nachhaltigkeitserklärungen	Nachgelagert
Grant Thornton Netzwerk	Nutzer von Nachhaltigkeitserklärungen	Vor- und nachgelagert
Regulierungsbehörden	Nutzer von Nachhaltigkeitserklärungen	Vorgelagert
Geschäftspartner	Betroffene Interessensträger und Nutzer von Nachhaltigkeitserklärungen	Vor- und nachgelagert

In unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir uns auf den Austausch mit vier wichtigen Stakeholdergruppen fokussiert.<sup>6</sup> So standen in diesem Jahr unsere Mitarbeitenden, Partner, Mandanten sowie unser Aufsichtsrat im Mittelpunkt. Unsere Mitarbeitenden und Partner haben wir über eine digitale Umfrage in die Themenauswahl einbezogen, unsere Mandanten über eine telefonische Befragung sowie in Einzelfällen über

Interviews. Mit dem Aufsichtsrat haben wir ein Interview geführt. Aber auch das gesellschaftliche Umfeld, Ansprüche unserer Stakeholder an unsere Wertschöpfung und gesetzliche Anforderungen haben wir in unsere Diskussionen einbezogen. Im Rahmen der Befragung haben wir 12 relevante Themen identifiziert, die anschließend durch verschiedene Vertreter unserer Geschäftsbereiche in ihrer Wesentlichkeit bewertet wurden.

## Wesentliche Themen

Thema	Unterthemen
Arbeitgeberattraktivität / Mitarbeitendenbindung & -entwicklung	Attraktivität, Bindung, Entwicklung, Engagement
Datenverantwortung / Corporate Digital Responsibility	Datenschutz, Datensicherheit, verantwortungsvoller Umgang mit Daten
Ethik & Integrität	Unternehmenskultur, Integrität, Korruption, Bestechung, Betrug
Gesundheit, Sicherheit & Wohlbefinden	Gesundheit, Work-Life-Balance, Arbeitszeit
Klimawandel	Energie, Treibhausgasemissionen
Kritische Geschäftsmodelle	Kriterien zur Auswahl von Geschäftspartnern in Bezug auf Geschäftsmodelle und Umgang mit Steuern, nachhaltiger Konsum
Lieferkettenauswirkungen / -einflüsse	Beschaffungspraktiken, ökologische und soziale Auswirkungen in der Lieferkette
Mandantenkommunikation	Informationsqualität, Produktinformation, Marketingpraktiken, Beschwerdemanagement
Öffentliche Einflussnahme	Politische Einflussnahme, Lobbying-Aktivitäten
Soziale Auswirkungen	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen, Bildung
Vielfalt, Gleichberechtigung & Inklusion	Gleichstellung der Geschlechter, gleiches Entgelt, Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen, Nichtdiskriminierung und Belästigung
Ressourcen- & Materialschonung	Abfall, digitaler Abfall, elektronischer Abfall, Kreislaufwirtschaft

<sup>6</sup> In der nächsten Wesentlichkeitsanalyse werden wir den Kreis der einbezogenen Stakeholder ausweiten.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse wurden in einem gemeinsamen Workshop diskutiert und inhaltlich vertieft. Die Bewertung orientierte sich an den Vorgaben der CSRD/ESRS und dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit („Double Materiality“). Das bedeutet, dass wir Nachhaltigkeitsaspekte aus zwei Perspektiven betrachtet haben. Zum einen haben wir die „Impact Materiality“ berücksichtigt. Diese Perspektive setzt sich damit auseinander, welche Auswirkungen unser unternehmerisches Handeln auf die Menschen, die Gesellschaft und die Umwelt hat („Inside-out-Perspektive“). Zum anderen haben wir die „Financial Materiality“ berücksichtigt. Diese betrachtet, welchen Einfluss Nachhaltigkeitsfaktoren in finanzieller Hinsicht auf unseren Unternehmenserfolg („Outside-in-Perspektive“).

Die Wesentlichkeit der Themen aus der Impact-Perspektive haben wir anhand der folgenden Kriterien bewertet:

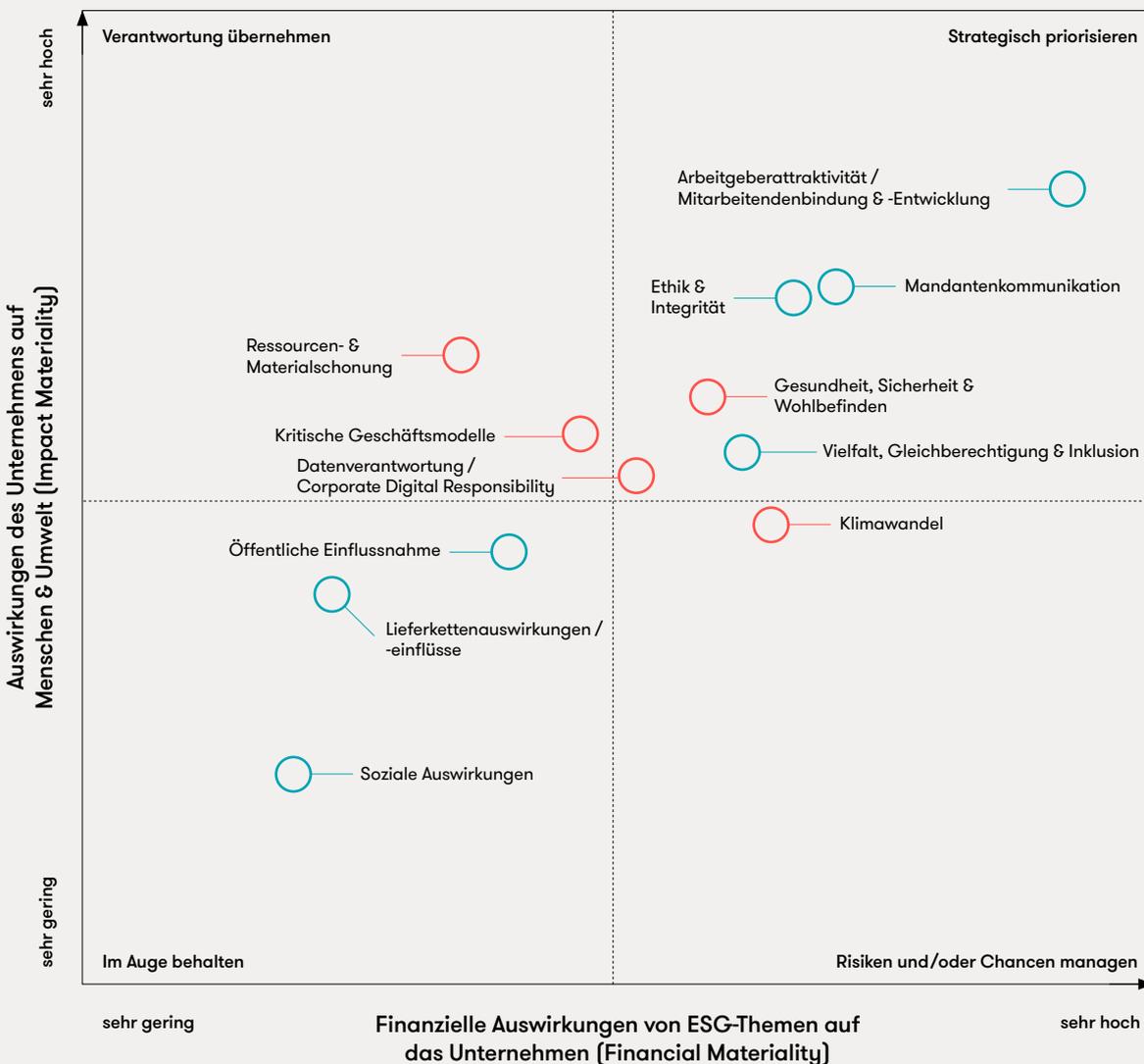
- Ausmaß
- Reichweite
- Unumkehrbarkeit
- Wahrscheinlichkeit
- Zeithorizont (qualitativer Parameter)

Für die Bewertung der Wesentlichkeit aus der finanziellen Perspektive haben wir die folgenden Kriterien berücksichtigt:

- Größenordnung
- Wahrscheinlichkeit
- Zeithorizont (qualitativer Parameter)

Unsere 12 wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, ihre Relevanz aus Sicht der einbezogenen Stakeholder-Gruppen und ihre Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft sind in der folgenden **Wesentlichkeitsmatrix** dargestellt.

- Überwiegend positive Auswirkungen
- Überwiegend negative Auswirkungen



## Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie

Die Wesentlichkeitsanalyse ist die Grundlage für die Nachhaltigkeitsstrategie von Grant Thornton Germany. Dabei orientieren wir uns an den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung, den sogenannten Sustainable Development Goals (SDGs), die 2015 von den Vereinten Nationen in der Agenda 2030 verabschiedet wurden. In einer globalen Partnerschaft arbeiten Kommunen, Unternehmen, die Zivilgesellschaft und Wissenschaft zusammen an der Umsetzung der SDGs. Diese umfassen ökonomische, ökologische und soziale Aspekte und geben Orientierung für eine nachhaltige Entwicklung. Dabei arbeiten nicht alle gesellschaftlichen Akteure an den gleichen Zielen, sondern nur an denen, die sie sinnvoll positiv beeinflussen können. Die Idee dahinter ist, dass sich die Bemühungen der einzelnen Akteure so ergänzen, dass alle 17 Ziele gemeinsam bearbeitet werden.

Weiterhin orientieren wir uns an den Nachhaltigkeitszielen der internationalen Dachorganisation Grant Thornton International Ltd. (GTIL). Diese priorisiert zum Beispiel Maßnahmen gegen den Klimawandel und ist im September 2021 der Net Zero Financial Service Providers Alliance (NZFSPA) beigetreten. Dabei handelt es sich um eine von den Vereinten Nationen initiierte Gruppe von Finanzdienstleistern, die sich aktiv dafür einsetzt, die Treibhausgasemissionen bis 2050 oder früher auf null zu reduzieren. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, sind alle Unternehmen des internationalen Grant Thornton Netzwerks gefordert, entsprechende Klimaziele zu formulieren – so auch Grant Thornton Germany.

Grundsätzlich tragen wir mit unserem Geschäftsmodell und unserem breiten Dienstleistungsangebot zu mehreren Sustainable Development Goals bei. Die größten Auswirkungen sehen wir jedoch in den Themen, die in unserer Wesentlichkeitsanalyse mit der höchsten Relevanz eingestuft wurden (Quadrant „strategisch priorisieren“ in der Wesentlichkeitsmatrix), erweitert um das Thema Klimawandel. Um festzulegen, welche SDGs am besten zu unseren strategischen Prioritäten passen, haben wir die SDGs, ihre Unterziele und Indikatoren analysiert. Unsere derzeitigen Nachhaltigkeitsbemühungen lassen sich mit den folgenden sieben SDGs in Einklang bringen:<sup>7</sup>



### SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen

Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern



### SDG 4 – Hochwertige Bildung

Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern



### SDG 5 – Geschlechtergleichheit

Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen



### SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern



### SDG 12 – Nachhaltige/r Konsum und Produktion

Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen



### SDG 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz

Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen



### SDG 16 – Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen

Einen ersten Schritt zur systematischen Handhabung unserer Nachhaltigkeitsthemen haben wir im Februar 2023 gemacht, indem wir dem United Nations Global Compact (UN Global Compact) beigetreten sind. Der UN Global Compact ist eine freiwillige Initiative, die auf der Selbstverpflichtung von Unternehmen und Organisationen beruht, universelle Nachhaltigkeitsprinzipien umzusetzen und Maßnahmen zur Unterstützung der Agenda 2030 der Vereinten Nationen zu ergreifen. Die teilnehmenden Unternehmen und Organisationen verpflichten sich, zehn universell anerkannte Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Umweltschutz, Korruptionsbekämpfung und faire Arbeitsbedingungen zu fördern.

Unter Berücksichtigung der ausgewählten SDGs, der Prinzipien des UN Global Compact und der Ziele unserer internationalen Dachorganisation GTIL und auf Basis der vorliegenden Bestandsaufnahme werden wir bis Ende des Jahres 2023 unsere Nachhaltigkeitsstrategie formulieren. Im Rahmen dieser Nachhaltigkeitsstrategie definieren wir für alle wesentlichen Themenfelder konkrete Verpflichtungen, Richtlinien und/oder Maßnahmen, die wir im Nachgang implementieren werden. Sie ergänzen die bereits existierenden Vorgaben und Maßnahmen zur Handhabung der wesentlichen Themen. Auf diese Weise können wir unsere negativen und positiven Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen systematisch steuern und überwachen.

<sup>7</sup> Stand 16. August 2023; diese Liste wurde auf Basis der wesentlichen Themen erstellt, gegebenenfalls ergeben sich im Prozess der Strategieentwicklung Änderungen, über die wir im nächsten Nachhaltigkeitsbericht berichten werden.

# Unser Wertbeitrag



# Unser Wertbeitrag

Die Welt ist im Umbruch. Auf der einen Seite verändert die fortschreitende Digitalisierung und Technologisierung Geschäftsmodelle und -prozesse. Dadurch werden Themen wie Datenschutz und Cybersicherheit immer wichtiger. Auf der anderen Seite erfordern Klimawandel, Ressourcenknappheit und steigende gesellschaftliche Erwartungen eine umwelt- und gesellschaftsbewusste Unternehmensführung sowie umwelt- und ressourcenschonende Produkte und Dienstleistungen. Diese Entwicklung wird zusätzlich durch eine immer strengere Gesetzgebung vorangetrieben, insbesondere auf EU-Ebene. Und nicht zuletzt stellen geopolitische Verwerfungen und daraus resultierende Unsicherheiten international agierende Unternehmen vor Herausforderungen: Der Krieg in der Ukraine, Handelskonflikte und andere politische oder gesellschaftliche Veränderungen prägen unser wirtschaftliches Umfeld.

Um wettbewerbs- und vor allem zukunftsfähig zu bleiben, müssen sich die Unternehmen unserer Mandanten weiterentwickeln. Als Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft stehen wir ihnen dabei mit unserer Expertise zur Seite. Seit über 60 Jahren unterstützen wir unsere Mandanten dabei, belastbar und sicher in die Zukunft zu blicken, ihre unternehmerischen Ziele zu erreichen und nachhaltig zu wachsen. Denn eine nachhaltige Entwicklung unserer Welt kann nur im Zusammenspiel mit funktionierenden ökonomischen Strukturen und zukunftsfähigen Geschäftsmodellen gelingen.

Hierbei nehmen wir eine wichtige Rolle für das Wirtschaftsgefüge und den Kapitalmarkt ein. Mit unseren Prüfungsleistungen sorgen wir für die Vergleichbarkeit und Transparenz von finanziellen und nichtfinanziellen Informationen, indem wir sicherstellen, dass die Finanzberichte von Unternehmen den

geltenden Rechnungslegungsvorschriften und -standards entsprechen, und schaffen Vertrauen. Mit unseren Beratungsleistungen unterstützen wir Unternehmen unter anderem in Bewertungsfragen, bei der Digitalisierung von Geschäftsprozessen oder dem Aufbau und der Weiterentwicklung ihres Risiko- und Compliance-Managements. Unser Fachwissen und unsere objektive Sichtweise tragen letztlich dazu bei, das Vertrauen von Investoren, Gläubigern und anderen Stakeholdern in die Integrität aller Facetten des unternehmerischen Handelns unserer Mandanten zu stärken. Dabei arbeiten wir bei Grant Thornton Germany mit einem hohen Qualitätsanspruch.

Zusätzlich übernehmen wir für unsere eigene Geschäftstätigkeit Verantwortung – in Bezug auf ökonomische, soziale und ökologische Aspekte.

Im Berichtsjahr haben wir unsere Position als eine der zehn größten deutschen Wirtschaftsprüfungsgesellschaften behaupten können und unseren Wachstumstrend fortgesetzt ([\[ \] „Unternehmensstrategie“, S. 10](#), und [\[ \] „Wirtschaftliche Leistung im Berichtsjahr“, S. 22](#)).

Für uns misst sich Wertschöpfung aber nicht nur an Umsatz und Ertrag, sondern auch am Nutzen für die Gesellschaft. Corporate Social Responsibility (CSR) ist daher fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Eine bedeutende gesellschaftliche Aufgabe sehen wir in unserem Beitrag zur Bildung. Deshalb übernehmen wir Lehraufträge an ausgewählten Hochschulen und geben unser Fachwissen und unsere praktischen Erfahrungen an angehende Fachkräfte weiter ([\[ \] „Einen gesellschaftlichen Beitrag leisten“, S. 24](#)).

## Geschäftsbereiche

### Audit & Assurance



Ein Schwerpunkt der Tätigkeiten unseres Geschäftsbereichs Audit & Assurance sind die gesetzlich vorgeschriebenen Abschluss- und Sonderprüfungen nach nationalen und internationalen Standards. Zusätzlich stehen wir unseren Mandanten bei freiwilligen Prüfungen mit unabhängigen, kompetenten Beurteilungen zur Seite. Durch unsere Prüfungsleistungen und unsere prüfungsnahen Beratungsangebote entwickeln wir sichere Entscheidungsgrundlagen sowohl für unsere Mandanten als auch ihre Stakeholder. So leisten wir einen Beitrag dazu, das Vertrauen in die externe finanzielle und nichtfinanzielle Berichterstattung von Unternehmen zu stärken und die Einhaltung von Rechtsvorschriften zu gewährleisten.

### Tax



Eine optimale Steuerberatung ist wichtiger denn je für den Erfolg eines Unternehmens. Denn ob national oder international – Unternehmen sehen sich heute mit einer Vielzahl von steuerlichen Regelungen und Anforderungen konfrontiert. In unserem Geschäftsbereich Tax bieten wir unseren Mandanten eine individuelle und strategische Beratung an, um in diesem komplexen Umfeld effizient, umsichtig und vorausschauend zu handeln. Unsere Leistungen umfassen die Beratung rund um Themen der direkten und indirekten Besteuerung, die Begleitung bei Transaktionen, die Gestaltung von Verrechnungspreisen, die Einführung von Tax-Compliance-Management-Systemen und steuerbezogenen digitalen Lösungen sowie die Begleitung bei Betriebsprüfungen und bei allen sonstigen steuerlichen Angelegenheiten. Mit unserem Dienstleistungsangebot im Bereich der steuerlichen Beratung tragen wir dazu bei, die Einhaltung von Steuergesetzen sicherzustellen und Steueroptimierungen für unsere Mandanten zu ermöglichen.

### Advisory



Unser Geschäftsbereich Advisory verbindet fachliche Expertise mit langjähriger Projekterfahrung. Über unser Grant Thornton Netzwerk können wir unseren Mandanten weltweit Unterstützung mit einheitlichen Qualitätsstandards bieten und sind dafür prädestiniert länderübergreifende Projekte zu betreuen. Wir beraten und betreuen unsere Mandanten unter anderem bei Fragen zu Prozessoptimierung, Unternehmensübernahmen, Unternehmensbewertungen und komplexen ökonomischen Analysen, Risikoanalysen und -maßnahmen sowie zu Finanzierungskonzepten. Weitere Beratungsleistungen erbringen wir im Bereich der digitalen Transformation: zum einen zu Softwarelösungen, die Unternehmen bei der Optimierung, Planung, Steuerung und Überwachung ihrer betrieblichen Prozesse unterstützen (zum Beispiel Prozessautomatisierung / Robotic Process Automation, ERP-Systeme). Zum anderen, wenn es darum geht, Strukturen und Kontrollmechanismen einzurichten, die sicherstellen, dass die IT-Aktivitäten die strategischen Ziele des Unternehmens unterstützen und Risiken angemessen gemanagt werden (zum Beispiel IT-Governance, IT-Architecture oder Daten- und KI-Management). Mit unseren interdisziplinären Beratungsleistungen unterstützen wir unsere Mandanten dabei, sich mit erfolgreichen und zukunftsfähigen Geschäftsmodellen im Markt zu etablieren.

### Business Process Solutions



Als externer Dienstleister übernehmen wir mit unserem Geschäftsbereich Business Process Solutions für Unternehmen zahlreiche Prozesse und Funktionen, damit sie sich auf ihr Kerngeschäft konzentrieren können. Global agierenden Mandanten bieten wir zusätzlich ein länderübergreifendes Outsourcing an. Unsere Leistungen reichen vom Personalmanagement (Lohnbuchhaltung und HR-Services) über Finanzbuchhaltung und das interne und externe Berichtswesen bis hin zur Erstellung von Steuererklärungen und Jahresabschlüssen. Mit unseren Dienstleistungen im Bereich Business Process Solutions bieten wir Unternehmen Zugang zu Fachwissen und Technologien und ermöglichen unseren Mandanten, ihre Effizienz zu steigern, Kosten zu senken und Ressourcen besser zu nutzen.

## Legal



Jede unternehmerische Entscheidung wirft eine Vielzahl rechtlicher Fragen auf. Unser Geschäftsbereich Legal<sup>®</sup> bietet Unternehmen umfassende Beratung und persönliche Betreuung in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts. Die Experten unserer Rechtsanwalts-gesellschaft begleiten Mandanten als Berater und Rechtsvertreter in allen Phasen ihrer unternehmerischen Tätigkeit und zeigen Wege zu nachhaltigem Wachstum auf. Mit unseren Beratungsschwerpunkten in den Bereichen Gesellschaftsrecht, nationales und internationales Arbeitsrecht, M&A, Immobilienrecht, Litigation / Prozessführung, Erbrecht und Unternehmensnachfolge unterstützen wir unsere Mandanten bei Vertragsverhandlungen, der Durchsetzung und Abwehr von Ansprüchen sowie in allen erforderlichen rechtlichen Fragen, die für eine sachgerechte Beratung im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben erforderlich sind.

## Private Finance



Unser Geschäftsbereich Private Finance arbeitet zusammen mit privaten Vermögensinhabern, Stiftungen, Versorgungseinrichtungen, Investmentvermögen und anderen institutionellen Kapitalanlegern. Ihnen bieten wir Dienstleistungen in den Bereichen Reporting, Steueroptimierung und Vermögensreporting / Vermögenscontrolling an. Dabei legen wir Wert darauf, vertraulich, unabhängig und individuell für unsere Mandanten zu arbeiten – nur so können Vermögenswerte erhalten und weiterentwickelt werden. Mit unserem Leistungsangebot im Bereich Private Finance können wir zum Schutz des (Familien-)Vermögens beitragen, beispielsweise durch Transparenz mittels Informationszusammenführung oder die Diversifizierung von Finanzquellen.

Die Grant Thornton AG hat Anfang 2022 zusammen mit der Finvia Holding GmbH ein Joint Venture gegründet, das dem Geschäftsbereich Private Finance zugeordnet ist. Das Joint Venture trägt den Namen „FINVIA GRANT THORNTON Vermögenscontrolling GmbH“. Daran ist die Grant Thornton AG mit 49 % beteiligt. Die restlichen 51 % werden von der Finvia Holding GmbH gehalten. Mit diesem Joint Venture können wir unseren Mandanten digitale Lösungen im Bereich Vermögenscontrolling und -reporting anbieten.

## Auszeichnungen und Rankings

Unser Engagement und Qualitätsanspruch zahlen sich aus. Mehrfach wurden wir in den letzten Jahren ausgezeichnet und in Kundenzufriedenheits-Rankings positiv bewertet.



**manager magazin**  
Deutschlands beste  
Wirtschaftsprüfer



**Die Welt**  
Top Berater  
2022



**Lünendonk-Liste**  
Platz 10 unter den zehn größten  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in Deutschland

8 Die diesbezüglichen Leistungen im Geschäftsbereich Legal werden von der zum nationalen Netzwerk Grant Thornton Germany gehörenden Grant Thornton Rechtsanwalts-gesellschaft mbH erbracht.

## Produktinnovation

### Aufbau einer Innovationsgemeinschaft

Wir wissen, dass wir nur dann langfristig erfolgreich sein können, wenn wir uns an veränderte Marktbedingungen anpassen, Chancen erkennen und nutzen sowie neu auftretende Herausforderungen meistern. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, brauchen wir Innovationen und immer wieder neue Wege, den Status quo zu hinterfragen. Dabei wollen wir unsere Mitarbeitenden aktiv einbinden – denn gute Ideen entstehen aus unterschiedlichen und individuellen Perspektiven.

Um unsere Innovationsaktivitäten zu systematisieren und möglichst viele Perspektiven einzubeziehen, arbeiten wir an einem Prozess, mit dem unsere Mitarbeitenden ihre Ideen sowohl für neue Dienstleistungen als auch für interne Optimierungspotenziale ins Unternehmen einbringen können.

### Vorantreiben der digitalen Transformation

Die Digitalisierung der Prozesse und Angebote für unsere Mandanten ist ein wesentlicher Teil unseres Leistungsversprechens. Deshalb haben wir unsere Digitalisierungsagenda im Berichtsjahr sowohl intern als auch für unsere Mandanten weiter vorangetrieben.

Im Geschäftsbereich **Audit & Assurance** stehen wir unseren Mandanten mit einem erweiterten Angebot zur IT- und datengestützten Transformation des Leistungsportfolios rund um Prüfung und prüfungsnaher Beratung sowie mit datenbasierten Lösungen zur Seite. Im März 2022 haben wir den Bereich IT-Audit & IT-Assurance um ein Team erweitert, das auf angewandte Datenwissenschaft spezialisiert ist, unter anderem auf Data Engineering, deskriptive Datenanalyse und Process Mining. Dieses Team ermöglicht es unseren Audit-&Assurance-Teams, Technologien wie Dashboarding, datenbasierte Prozessevaluierung, maschinelles Lernen und weitere Methoden innovativer Datenanalyse für konkrete Anwendungsfälle im Kontext unseres bestehenden Audit-&Assurance-Leistungsportfolios sowie als zusätzliches Angebot zur Adressierung betriebswirtschaftlicher Fragestellungen unserer Mandanten einzusetzen.

Auch im Geschäftsbereich **Tax** haben wir in allen Service Lines die Digitalisierungskompetenz und das damit verbundene Leistungsportfolio am Markt ausgebaut. Dazu haben wir sowohl das Team als auch strategische Softwarekooperationen ausgebaut. Besonders hervorzuheben ist hier die Service Line Tax Technology im Bereich SAP S4Hana und der Implementierung von VAT Engines. Zudem haben wir eigene Tools entwickelt, die unter anderem im Bereich Grundsteuer oder Workation eingesetzt werden können.

Im Geschäftsbereich **Advisory** bauen wir unter anderem die Kapazitäten zur analytischen Unterstützung von Mandanten im Bereich Deals Services („Transaction Analytics“) systematisch weiter aus mit dem Ziel, sie zunächst national und in einem zweiten Schritt im internationalen Grant Thornton Netzwerk zur Verfügung zu stellen. Um die digitale Transformation systematisch weiterzuentwickeln, werden sowohl interne als auch externe, prozess- und projektorientierte Ansätze zur Digitalisierung unter Einbeziehung aller Mitarbeitenden laufend gesammelt, ausgewertet und anschließend priorisiert umgesetzt. Weitere Maßnahmen zielen insbesondere auf die kontinuierliche Entwicklung und Anwendung von Kompetenzen in wichtigen Kernthemen der Digitalisierung ab, die sowohl die Effizienz als auch die Sicherheit digitalisierter Wertschöpfungsprozesse vorantreiben, wie zum Beispiel Künstliche Intelligenz und Cybersecurity.

### Ausrichtung auf Nachhaltigkeitsthemen

Die Bedeutung von Nachhaltigkeit nimmt seit Jahren kontinuierlich zu. Dies wirkt sich auch maßgeblich auf das Geschäftsmodell vieler Unternehmen aus. Kunden, Investoren und Marktpartner erwarten, dass Unternehmen die ökologischen und sozialen Auswirkungen ihres Handelns kennen. Darüber hinaus müssen diese intern gesteuert und im Rahmen der externen Berichterstattung transparent gegenüber den Stakeholdern kommuniziert werden.

Hierbei und bei der konkreten Umsetzung aktueller Anforderungen (zum Beispiel Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, CSRD, EU-Taxonomie-Verordnung und damit verbundene Compliance-Anpassungen) stehen wir unseren Mandanten zur Seite. Neben den gesetzlichen Anforderungen müssen auch Organisation, Prozesse, Kennzahlen und Systeme angepasst werden. Mit unserer Erfahrung und Expertise unterstützen wir unsere Mandanten dabei, ihre individuellen Nachhaltigkeitsziele in ihre Kernprozesse zu integrieren. Darüber hinaus prüfen wir Nachhaltigkeitsberichte und ausgewählte KPIs. So können unsere Mandanten ihren Stakeholdern Sicherheit geben – durch Verlässlichkeit in Art und Qualität der Informationen.

Um unsere Kompetenzen in diesen Bereichen zu bündeln, haben wir im August 2022 das Center of Excellence Sustainability gegründet. Mit dem Center verfolgen wir einen besonderen Ansatz: Hier werden alle Kompetenzen im Bereich Nachhaltigkeit geschäftsbereichsübergreifend zusammengeführt und Projekte gemeinsam bearbeitet. Durch die interne Vernetzung unserer Expertise können Synergien erkannt und genutzt werden. Unsere Mandanten sollen so von einer ganzheitlichen Betreuung entlang der gesamten Wertschöpfungskette profitieren.

## Wirtschaftliche Leistung im Berichtsjahr

### Die deutsche Grant Thornton Gruppe und ihre Geschäftsbereiche

Die deutsche Grant Thornton Gruppe hat das Berichtsjahr 2021/2022 zum 30. September 2022 mit einem Umsatz von 186,3 Mio. EUR abgeschlossen. Dies entspricht einem Umsatzwachstum im Vergleich zum Vorjahr von 10,1 %. Damit setzen wir den Wachstumskurs trotz der wirtschaftlich unsicheren Lage fort. Ein Treiber dieser positiven Entwicklung war, dass die deutsche Grant Thornton Gruppe im Berichtsjahr ihre Mandantenbasis erfolgreich ausbauen konnte.

Der größte Geschäftsbereich **Audit & Assurance** wuchs im Vorjahresvergleich um 13,9 % auf 63,0 Mio. EUR Umsatz, was vor allem auf den Gewinn neuer Mandate zurückzuführen ist. Neben der Auftragslage wurde auch die personelle Struktur ausgebaut und das Portfolio durch Partnerzugänge erweitert. Darüber hinaus hat der Geschäftsbereich seine Angebote im Bereich ESG-Berichterstattung, im Innovationsbereich Data Science sowie im Bereich Health Care erweitert.

Mit einem Wachstum von 5,2 % schloss der Geschäftsbereich **Tax** das Geschäftsjahr mit einem Umsatz von 57,1 Mio. EUR ab. Ermöglicht hat dies die Weiterentwicklung vieler Bereiche und Kompetenzen. Mehrere Service Lines wurden durch interne und externe Partnerzugänge verstärkt.

Der Bereich **Advisory** verzeichnete mit einem Umsatzanstieg von 15,3 % auf 33,9 Mio. EUR erneut das größte Wachstum aller Geschäftsbereiche. Besonders hervorzuheben ist hier das neue Angebot innerhalb der Transaktionsberatung: Der Bereich Operational Deal Services bündelt alle Leistungen über den gesamten M&A-Lifecycle. Mit ihm heben wir uns erfolgreich von anderen Marktteilnehmern unter den „Next 7“ ab.

Mit einem Plus von 6,8 % und einem Umsatz von 26,8 Mio. EUR schloss der Geschäftsbereich **Business Process Solutions** das Berichtsjahr ab, das vor allem durch ein positives organisches Wachstum geprägt war. **Private Finance** setzte mit einer Umsatzsteigerung um 7,8 % auf 5,5 Mio. EUR seinen Wachstumskurs fort.

Mit dem Umsatzwachstum reiht sich die deutsche Grant Thornton Gruppe in die positiven Entwicklungen des internationalen Netzwerks ein. Das internationale Netzwerk Grant Thornton erhöhte seinen Umsatz im Geschäftsjahr 2021/2022 um 13,7 % auf 7,2 Mrd. USD.

## Wirtschaftliche Leistung

	2021/2022 Mio. EUR	2020/2021 Mio. EUR	Veränderung Mio. EUR	Veränderung %
Umsatzerlöse	186,3	169,2	17,1	10,1
Bestandsveränderungen	1,2	3,1	-1,9	-61,3
Sonstiger betrieblicher Ertrag	9,3	3,1	6,2	200,0
<b>Gesamterlöse</b>	<b>196,8</b>	<b>175,4</b>	<b>21,4</b>	<b>12,2</b>
Personalaufwand	-138,5	-129,2	-9,3	7,2
Sonstige Aufwendungen	-55,2	-42,9	-12,3	28,7
Finanzergebnis	-1,2	-1,3	-0,1	-7,7
<b>Ergebnis vor Steuern</b>	<b>1,9</b>	<b>2,0</b>	<b>-0,1</b>	<b>-5,0</b>
Ertragsteuern	-1,5	-1,3	-0,2	15,4
<b>Ergebnis nach Steuern</b>	<b>0,4</b>	<b>0,7</b>	<b>-0,3</b>	<b>-42,9</b>

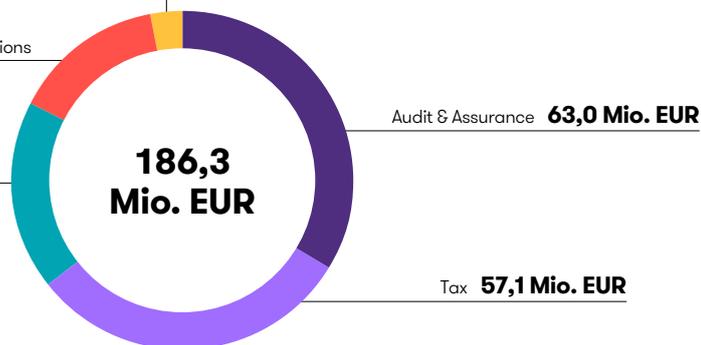
## Umsatz Geschäftsbereiche

	2021/2022		2020/2021		Veränderung	
	Mio. EUR	%	Mio. EUR	%	Mio. EUR	%
Audit & Assurance	63,0	33,8	55,3	32,7	7,7	13,9
Tax	57,1	30,6	54,3	32,1	2,8	5,2
Advisory	33,9	18,2	29,4	17,4	4,5	15,3
Business Process Solutions	26,8	14,4	25,1	14,8	1,7	6,8
Private Finance	5,5	3,0	5,1	3,0	0,4	7,8
<b>Summe</b>	<b>186,3</b>	<b>100,0</b>	<b>169,2</b>	<b>100,0</b>	<b>17,1</b>	<b>10,1</b>

5,5 Mio. EUR Private Finance

26,8 Mio. EUR Business Process Solutions

33,9 Mio. EUR Advisory



## Gesellschaftlicher Beitrag

Es ist unser Selbstverständnis, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Denn wir sind uns bewusst, dass wir als Unternehmen positive Veränderungen vorantreiben können. Deshalb engagieren wir uns für lokale und nationale Initiativen. Unser Schwerpunkt liegt dabei auf Themen der Bildung, der sozialen Gerechtigkeit und des Umweltschutzes. Mit unserem Engagement wollen wir einen konkreten Beitrag zur Verbesserung der Lebensqualität rund um unsere Standorte leisten.

### Unsere CSR-Aktivitäten im Berichtsjahr

#### CSR Day

Im September 2022 haben rund 120 Mitarbeitende beim diesjährigen CSR Day deutschlandweit gemeinsam angepackt und auf vielfältige Weise ehrenamtliches Engagement gezeigt. Im Mittelpunkt unserer Aktivitäten standen Menschen in schwierigen Lebenssituationen sowie der Umweltschutz. Konkret haben unsere Mitarbeitenden zum Beispiel in Berlin das Blindenhilfswerk bei der Gartenarbeit unterstützt, in Düsseldorf beim RhineCleanUp teilgenommen oder in Hamburg drei Projekte der Malteser unterstützt.

#### „Deutschland rundet auf“

Seit Juni 2018 ist Grant Thornton Germany offizieller Partner der Spendenkampagne „Deutschland rundet auf“. Hier können Mitarbeitende freiwillig monatlich kleine Beträge ihres Gehalts spenden und so drei Projekte gegen Kinderarmut unterstützen. Am Ende verdoppelt Grant Thornton jeden gespendeten Euro noch einmal.

## Soziales Engagement

Das internationale Grant Thornton Netzwerk veranstaltet einmal im Jahr einen CSR Day, an dem weltweit an nahezu allen Grant-Thornton-Standorten entsprechende Aktivitäten veranstaltet werden. An jedem deutschen Standort gibt es mindestens einen CSR-Verantwortlichen, der die unternehmensweiten Aktivitäten in lokale Maßnahmen übersetzt. Zudem bieten wir unseren Mitarbeitenden verschiedene Möglichkeiten, um im Jahresverlauf freiwillig Geld- oder Sachspenden zu tätigen. Darüber hinaus engagieren wir uns weiterhin für vom Krieg in der Ukraine betroffene Menschen.

#### Weihnachtsaktionen

In der Weihnachts- und Adventszeit unterstützen wir verschiedene Vereine und Organisationen. Im Berichtsjahr haben wir beispielsweise Lebensmittelspenden für die Tafel an unseren Standorten bzw. in deren Nähe organisiert oder Weihnachtsgeschenkspenden für den AWO-Kreisverband Berlin-Mitte gesammelt.

#### Spenden für die Ukraine

An mehreren deutschen Standorten unterstützen wir Vereine und Initiativen, die Hilfen für Menschen aus und in der Ukraine organisieren. Zudem haben wir Mitarbeitende, die direkt oder indirekt vom Kriegsgeschehen betroffen sind, über unser HR-Services-Team individuell unterstützt.

#### Weitergehendes Engagement

Einige unserer Mitarbeitenden bringen ihre Expertise in Fach- oder Aufsichtsgremien gemeinnütziger Vereine wie zum Beispiel der Caritas, der Diakonie oder der Tafel Deutschland e. V. ein. Ziel ist es, sich nicht nur an einem Tag im Jahr, sondern kontinuierlich zu engagieren.

## Bildungsauftrag

Einen weiteren Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung sehen wir im Bildungsauftrag. Deshalb investieren wir in die Ausbildung junger Menschen. Zum einen bieten wir Ausbildungsplätze in unserem Unternehmen an. Zum anderen pflegen wir langjährige Kooperationen mit mehreren Hochschulen und halten Vorlesungen zu Themen, die unsere Geschäftsbereiche übergreifend abbilden: zum Beispiel Unternehmensbewertung, ESG oder Wirtschaftsprüfung. Wir bieten Praktika an und unterstützen Studierende bei Abschluss- und Doktorarbeiten. Unser Ziel ist es, das Wissen und die Fähigkeiten junger Menschen zu fördern und sie durch eine praxisnahe Ausbildung auf eine erfolgreiche berufliche Laufbahn vorzubereiten ([🔗 „Grow – Entwicklung unserer Mitarbeitenden fördern“, S. 41](#)).

Darüber hinaus nehmen wir unseren Bildungsauftrag auch in Richtung Unternehmen und Fachkräfte wahr: In Workshops und Webinaren informieren wir beispielsweise über regulatorische

Neuerungen im Markt und in verschiedenen Branchen. Zudem schreiben unsere Mitarbeitenden regelmäßig Beiträge für die Fachpresse und wir veröffentlichen Fachbücher und Broschüren.

#### Auswahl unseres Hochschulengagements

- Bergische Universität Wuppertal
- Evangelische Hochschule Dresden
- Fachhochschulen Münster und Osnabrück
- Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
- Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
- Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt
- Universität Bonn
- Universität Duisburg-Essen
- Universität zu Köln
- Universität Potsdam
- Westfälische Wilhelms-Universität Münster

## Mitwirkung in Fachgremien

Mit dem Engagement unserer Führungskräfte in berufsständischen Fachgremien und der aktiven Mitwirkung in Arbeitskreisen von Standardsetzern unterstützen wir direkt oder über das internationale Netzwerk Grant Thornton den Berufsstand in seiner fachlichen und aufsichtsrechtlichen Arbeit und Fortentwicklung. Beispiele hierfür sind die Mitwirkung an der fachlichen Arbeit

des Deutschen Rechnungslegungs Standards Committee (DRSC), die Mitwirkung im Tax Advisory Panel zur Unterstützung eines EFRAG-Projekts oder der unmittelbare Kontakt mit dem IASB, um im Dialog mit den Mitarbeitenden des IASB auf Projektbasis Themen weiterzuentwickeln.

## Weitere Mitgliedschaften

 Wir sind Gründungsmitglied des Forum of Firms. Dabei handelt es sich um einen Zusammenschluss internationaler Netzwerke von Wirtschaftsprüfern, die länderübergreifende Abschlussprüfungen durchführen. Ziel des Forums ist die Förderung qualitativ hochwertiger und beständiger Rechnungslegungs- und Prüfungsstandards weltweit.

 Wir sind in zahlreichen Fachausschüssen und Arbeitsgruppen des IDW vertreten. Zum Beispiel im Hauptfachausschuss, der IFRS-Arbeitsgruppe, der ESG-Arbeitsgruppe und Arbeitsgruppe Vergütungsbericht, dem Fachausschuss Unternehmensbewertung und Betriebswirtschaft sowie Trendwatch.

 Seit der Gründung des IASB im Jahr 2001 sind wir aktives Mitglied des Beirats (IASB Advisory Council), des formellen Beratungsgremiums der Trustees der IFRS Foundation, des International Accounting Standards Board (IASB), und nunmehr des International Sustainability Standards Board.

 Das Deutsche Rechnungslegungs Standards Committee e. V. (DRSC) ist der nationale Standardsetzer auf dem Gebiet der Konzernrechnungslegung in Deutschland. Ziel des Vereins ist es, die Rechnungslegung im gesamtwirtschaftlichen Interesse zu fördern und dabei die Interessen der deutschen Wirtschaft international zu vertreten sowie das Verständnis von Rechnungslegung fachlich zu begleiten. Wir wirken in der Arbeitsgruppe Konsolidierung mit.

 Dieses Gremium besteht aus unabhängigen Prüferaufsichten aus 54 Ländern mit Vertretern aus Afrika, Nordamerika, Südamerika, Asien, Ozeanien und Europa. Ziel ist es, im öffentlichen Interesse und im Interesse von Investoren die Auditqualität weltweit zu verbessern. Wir erstatten dem IFIAR regelmäßig über Qualitäts- und Risikomanagement Bericht.

 Das IAASB fungiert als unabhängiges Standardsetzungsgremium unter dem internationalen Wirtschaftsprüferverband, der International Federation of Accountants (IFAC) und ist hauptverantwortlich für den internationalen Standardsetzungsprozess. Das IAASB arbeitet daran, qualitativ hochwertige Standards zu Prüfungs- und verwandten Dienstleistungen sowie zum Qualitätsmanagement in Prüfungsgesellschaften festzulegen. Wir sind im IAASB vertreten.

 Wir sind Ratsmitglied der Value Reporting Foundation (VRF), eines Zusammenschlusses des International Integrated Reporting Council (IIRC) und des Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Die VRF ist verantwortlich für die Einhaltung der Prinzipien des integrierten Denkens, des Rahmenkonzepts für die integrierte Berichterstattung sowie der SASB-Standards. Im August 2022 ist die VRF in der IFRS Foundation aufgegangen.

# Grundlage für unser Handeln



# Grundlage für unser Handeln

## Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung berücksichtigt eine breite Palette von Aspekten. Dazu gehören die Einhaltung ethischer Standards, der Schutz der Menschenrechte, die Förderung von Vielfalt und Inklusion, ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen und Umweltbelangen sowie die Einbeziehung und Unterstützung der verschiedenen Stakeholder. Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ist für uns ein elementarer Bestandteil unserer Unternehmenskultur und Grundlage für unser Handeln nach innen und außen.

Für uns ist die Wahrung von Unabhängigkeit und Integrität von besonderer Bedeutung. Aufgrund der Verantwortung, die mit der Durchführung von Prüfungs- und Beratungsleistungen verbunden ist, sind wir gefordert, umfassende Qualitätssicherungsmaßnahmen zu implementieren und diese auch zu leben. Zudem haben wir Zugang zu vertraulichen und sensiblen Informationen unserer Mandanten. Daher ist es für uns von großer Bedeutung, dass diese Informationen angemessen geschützt und vertraulich behandelt werden.

Durch einheitliche Qualitätssicherungsmaßnahmen und -prozesse, eine einheitliche Prüfungsmethodik, eine einheitliche interne Kommunikationsplattform und gemeinsame Schulungsmaßnahmen stellen wir einen gleichbleibenden Qualitätsstandard bei der Durchführung von Abschlussprüfungen innerhalb von Grant Thornton Germany sicher. Für unsere weiteren Leistungen und Tätigkeitsbereiche bestehen ebenfalls angemessene Regelungen. Darüber hinaus arbeiten wir innerhalb von Grant Thornton Germany bei der Durchführung von Aufträgen eng zusammen und entwickeln fachliche Hilfestellungen für die Mitarbeitenden der gesamten Gruppe.

Die Organisation unserer Führungsstrukturen sowie unseres internen Qualitäts- und Compliance-Managements ist darauf ausgerichtet, den komplexen Anforderungen an eine zeitgemäße und verantwortungsvolle Unternehmensführung gerecht zu werden.

## Vorstand und Aufsichtsrat

Die Grant Thornton AG ist die wesentliche operative Gesellschaft innerhalb von Grant Thornton Germany. Die operativ tätigen Gesellschaften des nationalen Netzwerks sind mit der Grant Thornton AG durch kapitalmäßige Beteiligungen und/oder personelle Beziehungen verbunden. Die Verantwortung für die Umsetzung einer verantwortungsvollen Unternehmensführung und Qualitätssicherung innerhalb von Grant Thornton Germany liegt letztlich bei der Grant Thornton AG.

Der Vorstand führt die Geschäfte der Gesellschaft nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung, der vom Aufsichtsrat erlassenen Geschäftsordnung sowie der berufsrechtlichen Grundsätze für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften. Als Mitglieder des Vorstands sind Berufsangehörige oder in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union zugelassene Abschlussprüfer zu bestellen (§ 28 WPO). Neben Wirtschaftsprüfern können auch vereidigte Buchprüfer, Steuerberater und Rechtsanwälte zum Mitglied des Vorstands bestellt werden. Zum 30. September 2022 gehören dem Vorstand fünf Mitglieder an, darunter eine Frau, woraus sich ein Frauenanteil von 20 % ergibt. Dies entspricht der von uns als Zielgröße für den Frauenanteil festgelegten Quote von 20 %. Ein Vorstandsmitglied gehört der Altersgruppe zwischen 30 und 50 Jahren an, die übrigen Vorstandsmitglieder der Altersgruppe über 50 Jahren.

Die Aufgabenabgrenzung innerhalb des Vorstands erfolgte im Berichtszeitraum anhand der nachfolgend aufgeführten Vorstandsressorts:

- Strategy, Quality & Finance (Vorstandsvorsitzender)
- Clients & Markets
- Technology & Innovation
- Integration
- People & Culture

Der Aufsichtsrat überwacht die Geschäftsführung durch den Vorstand der Grant Thornton AG. Der Aufsichtsrat bestellt auch die Mitglieder des Vorstands und ist im Rahmen der gesetzlichen Regelungen für Fragen der Vorstandsvergütung zuständig. Dem Aufsichtsrat, der aus vier Mitgliedern besteht und von der Hauptversammlung für die Dauer von fünf Jahren gewählt wird, gehörte zum 30. September 2022 eine Frau an. Dies entspricht einem Frauenanteil von 25 %. Als Zielgröße für die Besetzung des Aufsichtsrats haben wir einen Frauenanteil von 17 % definiert.

Die Leitungen der einzelnen Geschäftsbereiche steuern und entwickeln unter der Koordination durch den Vorstand Clients & Markets das operative Geschäft. Die Zusammenarbeit innerhalb von Grant Thornton Germany ist dabei durch eine gesellschafts- und niederlassungsübergreifende Geschäftsorganisationsstruktur geprägt. Darüber hinaus bestehen dezentrale Verantwortlichkeiten innerhalb von Grant Thornton Germany für einzelne Branchen. In einzelnen „Country Desks“ bündeln wir unser länderspezifisches Fachwissen.

Der Vorstand Clients & Markets ist auch für das Nachhaltigkeitsmanagement und dessen Auswirkungen verantwortlich. Das im Berichtsjahr gegründete Center of Excellence Sustainability berät den Vorstand in Fragen zur Nachhaltigkeit und entwickelt in enger Abstimmung mit ihm die Nachhaltigkeitsstrategie ([☞ „Unser Nachhaltigkeitskonzept“, S. 13](#)). Darüber hinaus ist das Center für die operative Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie verantwortlich und koordiniert als Querschnittsfunktion über alle Geschäftsbereiche hinweg unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten nach innen sowie unser ESG-Serviceangebot nach außen. Zur Steuerung unserer CSR-Aktivitäten gibt es an jedem Standort mindestens einen CSR-Verantwortlichen.

Die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands umfassen auf der ersten Führungsebene die Partnerstufe und auf der zweiten Führungsebene die Senior Manager. Zum 30. September 2022 beträgt der Frauenanteil für die erste Führungsebene 18,9 % und in der zweiten Führungsebene 41,3 %. Unser Ziel ist es, bis zum 30. September 2027 einen Frauenanteil von 25 % in der ersten Führungsebene und von 45 % in der zweiten Führungsebene zu erreichen.

## Vergütung

Das Vergütungssystem der Grant Thornton AG ist darauf ausgelegt, die strategischen Unternehmensziele zu fördern, einen nachhaltigen Wertbeitrag zu generieren und unsere Position als attraktiver Arbeitgeber im Markt zu stärken.

Die Vergütung berücksichtigt insbesondere den erreichten Ausbildungsstand, die fachlichen Qualifikationen, den Umfang und die Qualität der für Mandanten erbrachten Leistungen, die Beachtung des internen Qualitätssicherungssystems, die

Arbeitseffektivität, die zugeordnete Verantwortung im Unternehmen sowie erfolgreiche Mandatsakquisition und Ähnliches. Die Vergütung für die berufliche Tätigkeit der Organmitglieder und der leitenden Angestellten orientiert sich daher an der jeweiligen individuellen Leistung sowie dem Gesamterfolg der Grant Thornton AG und gliedert sich in feste und variable Bestandteile auf. Der variable Vergütungsanteil der Organmitglieder und leitenden Angestellten beträgt in Abhängigkeit von der Funktionsstufe zwischen rund 15 und 70 % der Gesamtvergütung.

Die Ergebnis- und Leistungsziele werden zwischen den Mitarbeitenden, den Vorgesetzten und bei persönlicher Beteiligung am Unternehmen dem Vergütungsausschuss, der insbesondere die einheitliche Anwendung des Vergütungssystems gewährleisten soll, in einem jährlichen Gespräch festgelegt. Die Vergütung des Aufsichtsrats erfolgt jährlich in festen Beträgen. [☞ Informationen zum Vergütungssystem der Grant Thornton AG finden Sie auch im Kapitel „Vergütungsgrundlagen“ im Transparenzbericht auf Seite 53.](#)

Zudem haben wir im Berichtszeitraum unter der Einbindung externer Experten das Vergütungssystem für die Equity Partner weiterentwickelt. Das neue Vergütungssystem gilt seit dem 1. Oktober 2022 und unterstützt unsere Strategie 2025 sowie unsere langfristige Wachstumsvision.

## Qualitätssicherungssystem

Wachstum und Profitabilität unter Wahrung hoher Qualitätsansprüche sind unser vorrangiges Ziel. Die Befugnis zur Durchführung gesetzlich vorgeschriebener Abschlussprüfungen und die daraus resultierende gesellschaftliche Stellung und Verantwortung sowie das in über 60 Jahren erworbene Ansehen unseres Unternehmens in der Öffentlichkeit bilden den Rahmen unseres unternehmerischen Handelns. Wir bieten unseren Mandanten Prüfungs- und Dienstleistungen an, die hohen Qualitätsanforderungen genügen. Unsere Mandantenbeziehungen sind für uns Ansporn, die bestehenden Qualitätsstandards, Arbeitsabläufe und Risikostrukturen ständig zu überprüfen und zu verbessern.

Dies bedeutet für uns, unsere Dienstleistungen mit einem Höchstmaß an Integrität, Qualität und Unabhängigkeit zu erbringen. Um dies zu gewährleisten, bedarf es der Ausgestaltung, Einrichtung und Durchsetzung entsprechender Qualitätsstrukturen, deren Kernelement unser internes Qualitätssicherungssystem ist. Die Anforderungen und Maßnahmen zur Qualitätssicherung ergeben sich insbesondere aus berufsrechtlichen und gesetzlichen Vorgaben. Sie sind schriftlich in entsprechenden Handbüchern der Grant Thornton AG dokumentiert, die für alle operativ tätigen Prüfungsgesellschaften innerhalb von Grant Thornton Germany gelten. Für die übrigen operativ tätigen Gesellschaften innerhalb von Grant Thornton

Germany bestehen ebenfalls angemessene Regelungen. Die Maßnahmen zur Qualitätssicherung werden fortlaufend weiterentwickelt und aktualisiert.

Zudem ist die Beachtung der Qualitätssicherungsmaßnahmen ein zentraler Bestandteil der Beurteilung unserer Mitarbeitenden und fließt damit in die Mitarbeitendenentwicklung ein. Schwerwiegende Verstöße gegen Regelungen des Qualitätssicherungssystems und gegen die allgemeinen Berufspflichten können im Rahmen eines Konsequenzen-Managements geeignete Schulungs- und insbesondere auch Vergütungs- und Disziplinarmaßnahmen zur Folge haben.

Die Verantwortung für das interne Qualitätssicherungssystem der Grant Thornton AG liegt bei dem für das Ressort Strategy, Quality & Finance zuständigen Vorstandsmitglied. Dieser hat die operative Verantwortung für die Einrichtung und Durchsetzung des internen Qualitätssicherungssystems dem Partner Quality, Risk & Independence übertragen.

In Ergänzung zur Umsetzung der nationalen Anforderungen an ein Qualitätssicherungssystem sind die Mitgliedsfirmen des internationalen Netzwerks Grant Thornton verpflichtet, ein Qualitätssicherungssystem einzurichten, das auch die von dem International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) herausgegebenen Standards zur Qualitätssicherung und die ergänzenden Qualitätssicherungsrichtlinien des internationalen Netzwerks Grant Thornton beachtet.

Eine umfassende Darstellung der Regelungsbereiche des Qualitätssicherungssystems der Grant Thornton AG und der damit verbundenen Anforderungen und Maßnahmen finden Sie [im Transparenzbericht 2021/2022 ab Seite 20 ff.](#)

## Wahrung der Unabhängigkeit

Die Wahrung der Unabhängigkeit ist ein elementarer Bestandteil der Qualitätssicherung. Wir müssen als Abschlussprüfer stets unabhängig und frei von Interessenkonflikten sein, um den Anforderungen unserer Berufspflichten gerecht zu werden und die Integrität und Glaubwürdigkeit unserer Dienstleistungen zu gewährleisten.

Das interne Qualitätssicherungssystem der Grant Thornton AG enthält umfassende Grundsätze und Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit. Bei ihrer Umsetzung wird der zuständige Partner Quality, Risk & Independence durch unsere Independence-Abteilung und die Abteilung Engagement Risk Management unterstützt. Der Partner Quality, Risk & Independence bzw. die Independence-Abteilung sind in allen Phasen der Auftragsabwicklung bei auftretenden Unabhängigkeitskonflikten verpflichtend einzuschalten.

Zur Wahrung der Unabhängigkeit führen wir regelmäßige Abfragen zu persönlichen, finanziellen, kapitalmäßigen, gesellschaftsrechtlichen und sonstigen nahen persönlichen Beziehungen zu Mandanten sowie deren Gesellschaftern und Organen durch.

Neben diesen Abfragen sehen unsere internen Qualitätssicherungsmaßnahmen auch eine auftragsbezogene Unabhängigkeits- bzw. Kollisionsprüfung im Rahmen der Prüfung der Zulässigkeit der Auftragsannahme vor.

Bei national tätigen Mandanten beziehen wir alle Gesellschaften, die dem nationalen Netzwerk im Sinne des § 319b HGB angehören ([vgl. hierzu Anlage 1 im Transparenzbericht 2021/2022](#)), sowie Gesellschaften, zu denen gesetzliche Vertreter und/oder Gesellschafter von Gesellschaften des nationalen Netzwerks mit einem Anteilsbesitz von mehr als 20 % in unabhängigkeitsrelevanten Beziehungen stehen, in die auftragsbezogenen Unabhängigkeits- bzw. Kollisionsprüfungen mit ein.

Darüber hinaus führen wir bei internationalen Mandanten eine international ausgerichtete Unabhängigkeits- bzw. Kollisionsprüfung auf der Grundlage eines von Grant Thornton International Ltd. (GTIL) vorgegebenen Prozesses in einem automatisierten Tool durch, in das alle Mitgliedsfirmen des internationalen Netzwerks Grant Thornton eingebunden sind. Um ein einheitliches Verständnis der zu beachtenden Anforderungen sicherzustellen, unterstützt das Global Independence Team unserer internationalen Dachorganisation die Mitgliedsfirmen in diesem Prozess und überwacht die Einhaltung der Prozesse.

Unabhängig von der regelmäßigen und der auftragsbezogenen Abfrage sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, Veränderungen der unabhängigkeitsrelevanten Verhältnisse unverzüglich der verantwortlichen Stelle mitzuteilen.

Die Wahrung der Unabhängigkeit stellen wir auch durch die Einhaltung der gesetzlichen und berufsständischen Verpflichtungen zur internen und externen Rotation bei Abschlussprüfungen von Unternehmen von öffentlichem Interesse sicher. Die Überprüfung der internen Rotationspflichten wird durch eine auftragsbezogene Dokumentation der Zeitpunkte, zu denen eine Pflicht zur internen Rotation besteht, sichergestellt und erfolgt durch das Engagement Risk Management in Abstimmung mit den verantwortlichen Wirtschaftsprüfern.

Des Weiteren ist die Grant Thornton AG in das zentrale Datenbanksystem „Global Independence System“ (GIS) eingebunden, das der Aufdeckung und Beseitigung von Unabhängigkeitsgefährdungen aufgrund von finanziellen Beziehungen der Mitgliedsfirmen von Grant Thornton und bestimmter Personengruppen innerhalb der Mitgliedsfirmen dient.

## Annahme und Durchführung von Aufträgen

Neben der Wahrung der Unabhängigkeit sieht unsere interne Qualitätssicherung weitere Anforderungen und Maßnahmen bei der Annahme und Durchführung von Aufträgen vor. Diese Regelungen stellen sicher, dass ein Auftrag nur angenommen wird, wenn gewährleistet ist, dass er unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften und fachlichen Regeln ordnungsgemäß und zeitgerecht durchgeführt werden kann.

Vor der Auftragsannahme werden Informationen über den potenziellen Auftraggeber eingeholt und eine Risikoanalyse durchgeführt. Darüber hinaus wird unter anderem die Wirtschaftlichkeit des jeweiligen Auftrags geprüft und sichergestellt, dass ausreichende fachliche Kenntnisse und Erfahrungen sowie die zeitliche Verfügbarkeit unserer Mitarbeitenden gegeben sind.

Bei Aufträgen, die nach vorgegebenen Kriterien als Risikoaufträge einzustufen sind, ist die Abteilung Engagement Risk Management zwingend in den Auftragsannahmeprozess einzubeziehen. Diese holt gegebenenfalls weitere erforderliche interne Freigaben ein und gibt die Bedingungen der Auftragsannahme und gegebenenfalls erforderliche besondere Qualitätssicherungsmaßnahmen vor.

Um sicherzustellen, dass die Auftragsabwicklung bei allen angenommenen Aufträgen unseren hohen Qualitätsanforderungen entspricht, bestehen darüber hinaus auftragsartenunabhängige Regelungen, beispielsweise zur Festlegung von Verantwortlichkeiten für die Auftragsabwicklung, zur Auftragsplanung und Zusammensetzung des Auftragsteams oder zur Anleitung und Überwachung der Auftragsabwicklung.

## Compliance-Management

Die ständig steigenden gesetzlichen Anforderungen machen auch vor uns nicht halt. Insbesondere durch das starke Wachstum unseres Unternehmens in den letzten Jahren sind die internen organisatorischen Anforderungen immer komplexer geworden. Mit einer Straffung der internen Compliance-Organisation, einem fokussierten Compliance-Programm und klar definierten Verantwortlichkeiten tragen wir diesen veränderten Rahmenbedingungen Rechnung.

Während das interne Qualitätssicherungssystem in der operativen Verantwortung des zuständigen Partners Quality, Risk & Independence liegt, haben wir zusätzlich ein Compliance Committee eingerichtet, das insbesondere über interne Richtlinien berät und Hinweisen auf Compliance-Verstöße nachgeht.

Das Compliance-Management der Grant Thornton AG ergänzt daher durch weitere verbindliche interne Richtlinien (zum Beispiel Insiderrichtlinie, Geldwäscherichtlinie, Antikorruptionsrichtlinie, Richtlinien zum Datenschutz und zur Informationssicherheit) unser internes Qualitätssicherungssystem. Ziel dieser Richtlinien ist es, die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften sicherzustellen, um rechtliche und regulatorische Risiken für die Grant Thornton AG zu minimieren. Zudem ist es das Ziel, einen Code of Conduct für die Grant Thornton AG zu erarbeiten.

## Hinweisgebersystem

Das Hinweisgebersystem ist ein wesentlicher Bestandteil unseres internen Qualitätssicherungssystems und Compliance-Managements. Es ist ein Zeichen verantwortungsvoller Unternehmensführung und dient der Aufdeckung von illegalen Praktiken und Regelverstößen. Das Hinweisgebersystem ermöglicht eine umfassende, zeitnahe und objektive Prüfung von Hinweisen auf Compliance-Verstöße. Zu den Compliance-Verstößen zählen ausdrücklich auch Verstöße gegen Berufspflichten und gegen das interne Qualitätssicherungssystem.

Beschwerden oder Hinweise auf (mögliche) Verstöße (beispielsweise gegen das interne Qualitätssicherungssystem, gegen Berufspflichten, geldwäscherechtliche Vorschriften oder andere interne Richtlinien oder Gesetze) können von Mitarbeitenden, Mandanten oder Dritten unter Wahrung der Vertraulichkeit und auf Wunsch auch anonym über das Hinweisgebersystem an das Compliance Committee der Grant Thornton AG gerichtet werden.

Das Compliance Committee bewertet die eingegangenen Hinweise und führt die Sachverhaltsermittlungen durch. Substantiierte und wesentliche Vorfälle werden mit einer Handlungsempfehlung an den Vorstand übergeben. Bei nicht wesentlichen Fällen entscheidet das Compliance Committee über das weitere Vorgehen. Das Compliance Committee setzt sich aus dem Chief Compliance Officer, dem Leiter der Rechtsabteilung sowie einem Vertreter der Personalabteilung zusammen.

Die Aufklärung und Verfolgung von Beschwerden und Vorwürfen über Verstöße gegen die EU-Abschlussprüferverordnung oder andere Berufspflichten, fachliche Regeln oder geldwäscherechtliche Vorschriften sowie in Bezug auf etwaige strafbare Handlungen oder Ordnungswidrigkeiten obliegt dem Partner Quality, Risk & Independence. Dieser wird über das Compliance Committee informiert.

Wir dokumentieren alle eingehenden Beschwerden und Vorwürfe. Die erforderliche Dokumentation umfasst auch die eingeleiteten Untersuchungen, deren Ergebnisse sowie gegebenenfalls ergriffene Maßnahmen. Im Berichtszeitraum wurden über das Hinweisgebersystem keine kritischen Anliegen gemeldet.

## Antikorruption

Unsere Unternehmenskultur ist stark von Integrität, Transparenz und Unabhängigkeit geprägt. Wir sind uns der negativen Auswirkungen von Korruption auf soziale, wirtschaftliche und ökologische Belange bewusst und verpflichten uns, konsequent gegen Korruption vorzugehen.

Deshalb haben wir klare ethische Grundsätze und Verhaltensregeln zur Vermeidung von Korruption entwickelt und diese in unserer Antikorruptionsrichtlinie verbindlich festgelegt.

Die Antikorruptionsrichtlinie der Grant Thornton AG legt einheitliche Regeln für die Annahme oder Gewährung von Geschenken, Einladungen und Veranstaltungen sowie für Spenden und Sponsoring fest, um Verstöße gegen Antikorruptionsvorschriften zu vermeiden. Unseren Mitarbeitenden ist es untersagt, Geschäftspartnern oder Amtsträgern direkt oder indirekt Geld oder geldwerte Vorteile anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren, um dadurch einen unzulässigen Vorteil zu erlangen. Dies gilt umgekehrt auch für das Versprechen oder die Annahme eines solchen Vorteils. Ebenso werden keine politischen Spenden im Namen der Grant Thornton AG geleistet.

Im Berichtszeitraum gab es keine Korruptionsvorfälle.

## Informationssicherheit und Datenschutz

Vertrauliche Daten sind integraler Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit. Der Schutz dieser Daten hinsichtlich Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Authentizität ist für uns daher besonders wichtig. Den Anforderungen, die sich insbesondere aus der EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO), dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und dem Berufsrecht ergeben, werden wir vollumfänglich gerecht.

Richtlinien zur Verschwiegenheit, zum Umgang mit vertraulichen Informationen, zur Nutzung von Telekommunikation und Social Media, zur Nutzung eigener oder mandantengestellter Geräte, zur Arbeit beim Mandanten und in Privaträumen und zum Eskalationsprozess bei Datenschutzverletzungen geben unseren Mitarbeitenden einheitliche Handlungsanweisungen. Zudem führen wir regelmäßig Schulungen zu den Themen Datenschutz, Cybersecurity und Informationssicherheit durch. Das interne Informationssicherheitsframework von GTIL basiert unter anderem auf NIST, ISO 27001, CSA Cloud Controls und Cobit. Die Einhaltung wird durch regelmäßige externe und interne Audits sichergestellt.

Technische und organisatorische Maßnahmen wie die vollständige Verschlüsselung mobiler Arbeitsgeräte und externer Datenträger, die zentrale Verwaltung und Absicherung dieser Systeme, eine besonders gesicherte VPN-Verbindung mit Absicherung über ein mehrstufiges Firewall-Konzept, ein mehrstufiges Back-up-Konzept sowie Zutritts- und Zugangskontrollen gewährleisten ein sehr hohes Schutzniveau. Um den hohen Anforderungen an einen sicheren Datenaustausch gerecht zu werden und unseren Mandanten dennoch eine moderne Arbeitsweise zu ermöglichen, stellen wir unseren Mandanten unter anderem eine Kundenkollaborationsplattform zur Verfügung.

Das Informationssicherheits-Managementsystem der Grant Thornton AG wurde erstmals im September 2020 durch den TÜV Nord nach DIN ISO/IEC 27001 geprüft und zertifiziert. Im September 2021 und September 2022 wurden erfolgreich Überwachungsaudits durchlaufen.

## Verantwortung entlang der Lieferkette

Als verantwortlich handelndes Unternehmen wollen wir entlang der Lieferkette ein nachhaltiges Beschaffungsmanagement etablieren. Die Lieferkette beeinflusst unsere gesamte Wertschöpfung, insbesondere durch den Einsatz externer Dienstleister bei der Erfüllung unserer Auftragsverpflichtungen gegenüber unseren Mandanten sowie bei der Auswahl von Lieferanten und anderen Dienstleistern.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wird zukünftig auch bei der Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen Berücksichtigung finden. So tragen wir gleichzeitig den Qualitätsanforderungen unserer Dienstleistungen Rechnung, die wir für unsere Mandanten erbringen.

Unsere Verantwortung entlang der Lieferkette umfasst die Berücksichtigung von Menschenrechtsaspekten, sicheren Arbeitsbedingungen und einer gerechten Entlohnung von Beschäftigten bei der Auswahl unserer Lieferanten und Dienstleister. Zudem ist es unser Ziel, unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck entlang der gesamten Lieferkette zu minimieren. Dies umfasst den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen, die Minimierung von Abfällen und Emissionen sowie den Einkauf umweltfreundlicher Produkte und Dienstleistungen.

Ein wichtiger Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist daher die Weiterentwicklung unserer Prozesse zur Auswahl unserer Lieferanten und Dienstleister. Neben einer systematischen Verankerung sozialer und ökologischer Grundsätze in den Geschäftsbeziehungen mit unseren Zulieferern werden wir unsere Einkaufsorganisation noch stärker zentralisieren. Da sich die Weiterentwicklung unseres Beschaffungsmanagements noch in der Gestaltungsphase befindet, haben wir im Berichtszeitraum keine Bewertung unserer Lieferanten und Dienstleister unter Berücksichtigung sozialer und ökologischer Aspekte durchgeführt.

### Beauftragung externer Dienstleister

Zur Erfüllung unserer eigenen Auftragsverpflichtungen gegenüber Mandanten setzen wir in unterschiedlichem Umfang externe Dienstleister und freie Mitarbeitende ein. Dabei ist es für uns von zentraler Bedeutung, dass unsere hohen Qualitätsstandards weiterhin eingehalten werden. Zudem sind mit der Beauftragung externer Dienstleister zahlreiche sozialversicherungs- und steuerrechtliche Vorgaben verbunden, die sich durch Gesetzgebungsprozesse und Rechtsprechungen fortlaufend weiterentwickeln.

Aus diesen Gründen führen wir im Vorfeld der Beauftragung eine Beurteilung der fachlichen Eignung (Kompetenz, Fähigkeiten und Objektivität) sowie der Zuverlässigkeit des vorgesehenen freien Mitarbeitenden bzw. Dienstleisters durch. Zudem überprüfen wir sozialversicherungs- und steuerrechtliche Vorgaben im Rahmen einer Risikoanalyse und sehen konkrete Freigabeanforderungen für eine Auftragsvergabe vor.

### Auswahl unserer Lieferanten

Neben dem Einsatz freier Mitarbeitender und anderer Dienstleister umfasst die Beschaffung für uns als Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft im Wesentlichen den Einkauf von Papier und anderem Bürobedarf sowie Hard- und Software und IT-Dienstleistungen.

Während die Beschaffung von Druckerpapier regelmäßig lokal über unsere Standorte erfolgt, beziehen wir Büromaterial im Corporate Design (zum Beispiel Notizblöcke, Briefpapier, Visitenkarten) zentral über einen Zulieferer. Unser Lieferant hat eine umweltbewusste Produktion in seiner eigenen Nachhaltigkeitsstrategie verankert.

Büroausstattung und weiteres Büromaterial beziehen wir ebenfalls für alle Standorte in Deutschland über einen Lieferanten. Dieser hat im Jahr 2021 ein eigenes Nachhaltigkeitskonzept entwickelt. Im Fokus steht dabei eine Büroausstattung mit nachhaltigem Mobiliar und recycelten Verbrauchsartikeln.

Unsere Beschaffungs- und Operationsrichtlinie IT definiert die organisatorischen Abläufe und Zuständigkeiten für die Beschaffung und den Betrieb von Hard- und Software sowie IT-Dienstleistungen. Beschaffungen ab einem Auftragswert von 2.000 EUR erfolgen ausschließlich über ausgewählte Dienstleister aus unserer Lieferantenliste. Die Auswahl unserer Lieferanten erfolgt durch unsere IT-Abteilung und wird vom Chief Information Officer (CIO) freigegeben. Unsere Zulieferer haben in der Regel eigene Strategien und Handlungsgrundsätze für eine nachhaltige Geschäftstätigkeit implementiert.

# Unsere Mitarbeitenden



# Unsere Mitarbeitenden

Unser Erfolg hängt von den Menschen ab, die für uns arbeiten. Wir schätzen unsere Mitarbeitenden als wesentlichen Teil unseres Unternehmens. Darum wollen wir einerseits ein positives und unterstützendes Arbeitsumfeld schaffen, in dem unsere Mitarbeitenden ihr volles Potenzial entfalten und Wirkung zeigen können. Andererseits streben wir eine Arbeitsatmosphäre an, die von Vertrauen, Respekt und Zusammenarbeit geprägt ist.

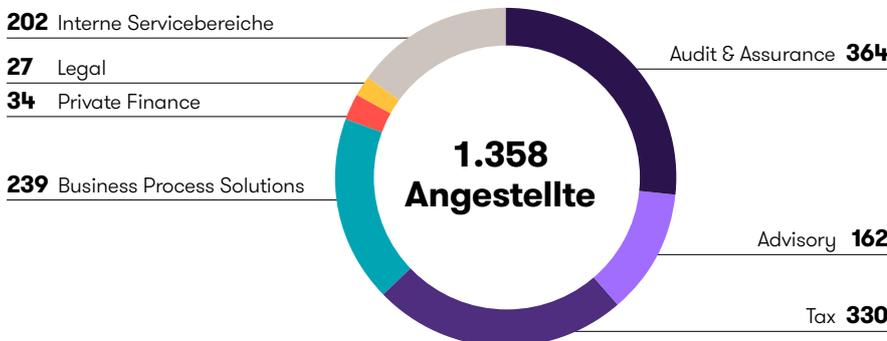
Das bedeutet nicht nur, dass wir Chancengleichheit, Diversität und wertschätzende Kommunikation fördern, sondern auch, dass wir die Work-Life-Balance unserer Mitarbeitenden unterstützen. Durch flexible Arbeitszeiten, gezielte Gesundheitsangebote sowie umfassende Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten wollen wir sicherstellen, dass sich unsere Mitarbeitenden beruflich und persönlich kontinuierlich weiterentwickeln können.

Wir setzen auf transparente Kommunikation, eine offene Feedbackkultur und regelmäßige Leistungsbeurteilungen, um die individuellen Stärken unserer Mitarbeitenden zu erkennen und zu fördern. Wir sind überzeugt, dass wir mit Investitionen in unsere Mitarbeitenden den Grundstein für langfristigen Erfolg und nachhaltiges Wachstum legen.

## Mitarbeitende nach Standort Grant Thornton Germany<sup>9</sup>

Standort	Angestellte		Sonstige Angestellte <sup>10</sup>	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Düsseldorf	508	32,9	75	4,9
Berlin	268	17,3	26	1,7
Hamburg	94	6,1	12	0,8
Wiesbaden	89	5,8	14	0,9
Leipzig	79	5,1	16	1,0
Frankfurt	76	4,9	22	1,4
München	94	6,1	8	0,5
Stuttgart	64	4,1	4	0,3
Niederrhein	56	3,6	5	0,3
Dresden	22	1,4	5	0,3
Rostock	8	0,5	1	0,1
<b>Gesamt</b>	<b>1.358</b>	<b>87,8</b>	<b>188</b>	<b>12,2</b>

## Mitarbeitende nach Geschäftsbereichen



<sup>9</sup> Ohne HANSE Consulting Gruppe.

<sup>10</sup> Studierende, Auszubildende, Trainees.

## People & Culture

Bei Grant Thornton Germany fallen die Aktivitäten im Personalwesen in den Verantwortungsbereich des Vorstandsressorts People & Culture. Diese umfassen zwei Teilbereiche: HR-Services auf der einen, Personalentwicklung, Recruiting und Employer Branding auf der anderen Seite. Deren Aufgaben teilen sich entlang des Employee Lifecycle auf – von Gewinnung, Onboarding, Entwicklung bis hin zur Betreuung und Bindung von Mitarbeitenden. Oder wie wir es nennen: Win, Engage, Grow und Keep.

Davon ausgenommen ist die HANSE Consulting Gruppe, die seit 2018 Teil der deutschen Grant Thornton Gruppe ist. Die HANSE Consulting Gruppe ist in ihrer Personalverantwortung und -verwaltung eigenständig. Sie hat eigene Prozesse zur Rekrutierung, Integration, Förderung und Beurteilung sowie Bindung ihrer Mitarbeitenden etabliert. Sie nutzt jedoch die Infrastruktur (IT/Hardware, Bürogebäude) sowie die Maßnahmen zum Thema Arbeitssicherheit und Mitarbeitendengesundheit der Grant Thornton AG.

### HR-Services

HR-Services betreut unsere Mitarbeitenden in allen vertraglichen Angelegenheiten und verantwortet die Zahlungsabläufe in den Teilaspekten Lohn und Gehalt, Lohnsteuer sowie Sozialabgaben. Darüber hinaus kümmern sie sich um die Weiterentwicklung und Umsetzung unserer Corporate Benefits. In den vergangenen Jahren haben wir die Betreuung unserer stetig wachsenden Anzahl an Bestandsmitarbeitenden und Praktikanten sowie Werkstudierenden in effiziente Arbeitsabläufe überführt. Diese Prozesse unterstützen wir bestmöglich mit digitalen Lösungen.

So können wir auch einen gestiegenen administrativen Arbeitsaufwand prozesssicher betreuen und haben gleichzeitig mehr Kapazität für die individuelle Personalbetreuung. Durch eine ständige Verbesserung der operativen HR-Prozesse konnten sowohl die Qualität als auch die Durchführungsgeschwindigkeit weiter erhöht werden. Aus persönlichen Gesprächen mit unseren Mitarbeitenden haben wir positives Feedback auf die durchgeführten Prozessverbesserungen erhalten.

HR-Services bildet zudem die Schnittstellen zu Controlling und Finanzbuchhaltung, etwa in Bezug auf Personalaufwandsplanung, Kapazitäts-, Überstunden-, Urlaubscontrolling sowie Gehaltsanpassungsprozesse und variable Vergütungen. So stellen wir für unsere Mitarbeitenden sicher, dass diese Prozesse schnell und korrekt ablaufen.

### Personalentwicklung, Recruiting und Employer Branding

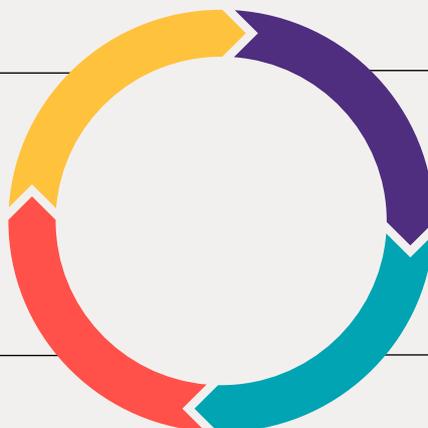
Die Bereiche Personalentwicklung, Recruiting und Employer Branding betreuen alle Maßnahmen und Prozesse, um engagierte und qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen, zu binden und weiterzuentwickeln. Dafür erarbeiten sie übergreifende Abläufe und Maßnahmen, mit denen sie unsere Führungskräfte in den Geschäftsbereichen unterstützen; zum Beispiel für Personalsuche, Feedbackgespräche, Aus- und Fortbildung oder einen reibungslos gestalteten Onboarding-Prozess ([🔗 „Engage – neue Mitarbeitende integrieren und beim Einstieg begleiten“](#), S. 40).

#### Win

- Potenzielle Mitarbeitende anziehen, begeistern, binden
- Konsistent erlebbare Botschaften und Auftritte
- Vakanzen mit geeigneten Mitarbeitenden besetzen

#### Keep

- Leistung erkennen und anerkennen
- Mitarbeitende binden und in der Entfaltung ihrer Möglichkeiten unterstützen
- Engagement von Mitarbeitenden fördern



#### Engage

- Neue Mitarbeitende schnell sozial und fachlich integrieren
- Schnell und effizient in Rolle und Performance bringen

#### Grow

- Mitarbeitende beim Ausbau ihrer Fähigkeiten, ihres Wissens und ihrer Erfahrung (fachlich und persönlich) unterstützen
- Entwicklungs- und Wachstumspfade aufzeigen

## Dialog mit den Mitarbeitenden

### Purple Lounge

Um unsere Mitarbeitenden stets auf dem Laufenden zu halten und schnell zu informieren, bündeln wir unsere Kommunikationstätigkeiten in einem zentralen Intranet, der Purple Lounge. Hier finden Mitarbeitende nicht nur aktuelle Informationen, sondern auch Wissen rund um die Arbeitswelt bei Grant Thornton Germany, Arbeits- und Verhaltensrichtlinien, aktuelle rechtliche Entwicklungen sowie Fachwissen, den IT-Support und den Zugriff auf unsere Weiterbildungsplattformen Talentsoft und Digital Academy.

Besonders wichtige Informationen werden zusätzlich zielgerichtet über E-Mail-Verteiler versendet. Darunter fallen beispielsweise die CEO-Kommunikation einmal im Quartal, Umfragen für die Mitarbeitenden oder anlass- und standortspezifische Ankündigungen.

### People Voice

Alle zwei Jahre fragen wir unsere Mitarbeitenden im Umfrageformat „People Voice“ nach ihrer Meinung. Nachdem im Berichtszeitraum 2021/2022 keine Umfrage erfolgt war, fand kurz nach Ablauf des Geschäftsjahres vom 17. Oktober bis zum 9. November 2022 die „People Voice 2022“ statt. Die Umfrage verzeichnete eine Beteiligung von 75 % und lieferte wertvolle Erkenntnisse zu Aspekten wie Psychological Safety, Identifikation mit dem Unternehmen, Teamwork, Führungsverhalten, Strategie und Kommunikation sowie Unternehmenskultur. Diese Rückmeldungen und die Analyse, zentral wie auch in den einzelnen Teams, helfen uns, den Umgang mit unseren Mitarbeitenden kontinuierlich zu verbessern.

## Win – neue Mitarbeitende gewinnen und auswählen

### Recruiting

Ziel des Recruiting ist es, Mitarbeitende auszuwählen, die über die persönliche Integrität und Eigenschaften sowie über die fachlichen Fähigkeiten und Qualifikationen verfügen, um ihre Tätigkeit bei Grant Thornton Germany qualitäts- und anforderungsgerecht auszuüben und sich dabei gut und erfolgreich weiterentwickeln zu können. Dabei orientieren wir uns an unseren CLEARR-Werten, die den Menschen und seine Entwicklung in den Vordergrund stellen. Denn wir sind davon überzeugt, dass individuelle Stärken das gesamte Unternehmen voranbringen und Wirkung zeigen.

Unser Personalbedarf ist unverändert hoch und auch wir spüren den Fachkräftemangel bei der Rekrutierung potenzieller Mitarbeitender. Im Berichtsjahr durften wir dennoch 279 neue Mitarbeitende in der Grant Thornton AG begrüßen, was einem Zuwachs von insgesamt 8,5 % entspricht. Gleichzeitig haben uns 236 Mitarbeitende verlassen, woraus sich eine Fluktuationsrate von 15,7 % ergibt.<sup>11</sup> Im Berichtsjahr haben wir im Bereich People & Culture vor allem unsere Kapazitäten im Bereich Recruiting und Hochschulmarketing ausgebaut. Auch in unseren operativen Geschäftsbereichen haben wir Personal aufgebaut, zum Beispiel in den Bereichen Sustainability oder Risk & Forensic Services.

Planmäßig wollen wir unsere Kapazitäten im Geschäftsjahr 2022/2023 weiter aufstocken. Denn unsere strategischen Unternehmensziele können wir nur mit ausreichendem und qualifiziertem Personal erreichen. Um unsere nationale und internationale Präsenz auszubauen und im deutschen Markt weiter Maßstäbe zu setzen, brauchen wir eine relevante Größe. Darüber hinaus werden wir unsere IT- und Digitalisierungskompetenz weiter ausbauen, um unseren Mandanten innovative Lösungen und eine hohe Leistungsfähigkeit bieten zu können.

Bereits im Jahr 2019 haben wir online eine E-Recruiting-Systemlösung eingeführt. Mit ihr werden wir zum einen den Vorgaben des europäischen Datenschutzrechts (EU-DSGVO) gerecht. Zum anderen erleichtern wir es Interessenten, unsere Stellenausschreibungen zu finden und sich darauf zu bewerben. Auch eingehende Bewerbungen können wir darüber effizient und transparent bearbeiten.

<sup>11</sup> Die Angaben umfassen die Angestellten der deutschen Grant Thornton Gruppe ohne die Grant Thornton Rechtsanwalts-gesellschaft mbH und die HANSE Consulting Gruppe.

**Austritte<sup>12</sup>****01.10.2021 – 30.09.2022**

	Bestand 01.10.2021	Anzahl	Anteil %
<b>Nach Altersgruppe</b>			
Unter 30	205	62	26,3
30 bis 50	721	136	57,6
Über 50	301	38	16,1
<b>Nach Geschlecht</b>			
Männlich	540	110	46,6
Weiblich	687	126	53,4
<b>Nach Standort</b>			
Düsseldorf	455	66	28,0
Berlin	256	34	14,4
Hamburg	102	29	12,3
Wiesbaden	88	16	6,8
Leipzig	66	11	4,7
Frankfurt	52	16	6,8
München	60	20	8,5
Stuttgart	60	15	6,4
Niederrhein	56	13	5,5
Dresden	20	5	2,1
Rostock	12	11	4,7
<b>Gesamtzahl der Austritte</b>	<b>1.227</b>	<b>236</b>	<b>100,0</b>

**Neueinstellungen<sup>12</sup>****01.10.2021 – 30.09.2022**

	Bestand 01.10.2021	Anzahl	Anteil %
<b>Nach Altersgruppe</b>			
Unter 30	205	118	42,3
30 bis 50	721	133	47,7
Über 50	301	28	10,0
<b>Nach Geschlecht</b>			
Männlich	540	143	51,3
Weiblich	687	136	48,7
<b>Nach Standort</b>			
Düsseldorf	455	93	33,3
Berlin	256	44	15,8
Hamburg	102	16	5,7
Wiesbaden	88	14	5,0
Leipzig	66	19	6,8
Frankfurt	52	33	11,8
München	60	26	9,3
Stuttgart	60	13	4,7
Niederrhein	56	8	2,9
Dresden	20	7	2,5
Rostock	12	6	2,2
<b>Gesamtzahl neuer Angestellter</b>	<b>1.227</b>	<b>279</b>	<b>100,0</b>

**Fluktuationsrate<sup>12, 13</sup>****01.10.2021 – 30.09.2022**

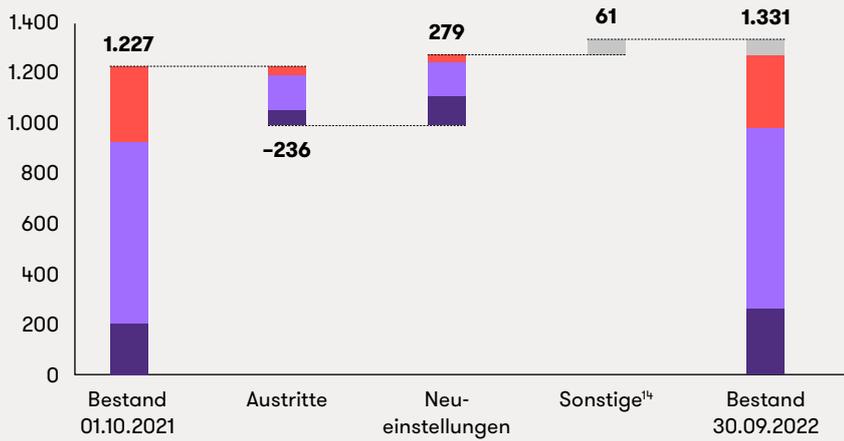
	Bestand 01.10.2021	Austritte	Neueinstellungen	Fluktuationsrate %
<b>Nach Altersgruppe</b>				
Unter 30	205	62	118	19,2
30 bis 50	721	136	133	15,9
Über 50	301	38	28	11,6
<b>Nach Geschlecht</b>				
Männlich	540	110	143	16,1
Weiblich	687	126	136	15,3
<b>Nach Standort</b>				
Düsseldorf	455	66	93	12,0
Berlin	256	34	44	11,3
Hamburg	102	29	16	24,6
Wiesbaden	88	16	14	15,7
Leipzig	66	11	19	12,9
Frankfurt	52	16	33	18,8
München	60	20	26	23,3
Stuttgart	60	15	13	20,5
Niederrhein	56	13	8	20,3
Dresden	20	5	7	18,5
Rostock	12	11	6	61,1
<b>Gesamt</b>	<b>1.227</b>	<b>236</b>	<b>279</b>	<b>15,7</b>

<sup>12</sup> Die Angaben umfassen die Angestellten der deutschen Grant Thornton Gruppe ohne die Grant Thornton Rechtsanwalts-gesellschaft mbH und die HANSE Consulting Gruppe.

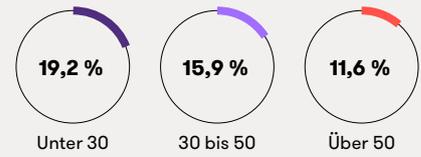
<sup>13</sup> Die Fluktuationsrate wird nach der Schlüter-Formel berechnet (Austritte / (Personalbestand Anfang der Periode + Zugänge) \* 100).

### Fluktuation nach Altersgruppe

Bestand 01.10.2021 – 30.09.2022

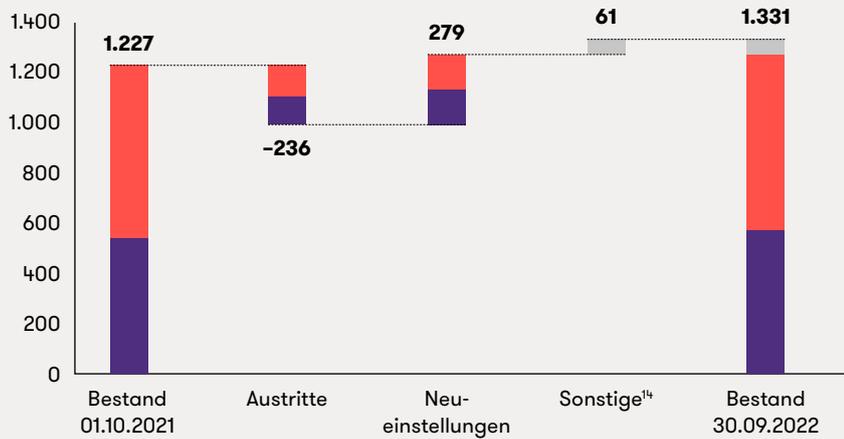


### Fluktuationsrate nach Altersgruppe

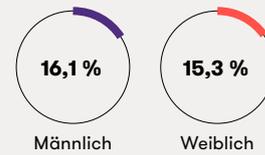


### Fluktuation nach Geschlecht

Bestand 01.10.2021 – 30.09.2022



### Fluktuationsrate nach Geschlecht



<sup>14</sup> Nicht in den Ein- und Austritten erfasst werden Mitarbeitende, die aus der Elternzeit, einem Sabbatical oder einer Langzeiterkrankung zurückkehren oder die Beschäftigungsart wechseln (zum Beispiel von Praktikum zur Festanstellung). Ebenfalls nicht erfasst werden Mitarbeitende, die vor dem Berichtszeitraum ausgeschieden sind und während des Berichtszeitraums wieder eintreten.

## Hochschulmarketing und Nachwuchsförderung

Um auf Grant Thornton Germany als Arbeitgeber aufmerksam zu machen und unsere Reputation zu stärken, bemühen wir uns um eine regelmäßige Präsenz und Lehraufträge an Hochschulen [🔗 „Bildungsauftrag“, S. 24]. Dies ergänzen wir durch Kooperationen mit Universitäten in verschiedenen Regionen, um auch standortbezogen in Kontakt mit Studierenden zu treten.

Wir wollen jungen Menschen vielfältige Möglichkeiten bieten, in die Arbeitswelt einzusteigen. Deswegen rekrutieren wir regelmäßig aus den Reihen unserer Praktikanten bzw. Werkstudierenden. Um sie im weiteren Ausbildungsverlauf als Festangestellte für uns gewinnen zu können, bleiben wir mit besonders talentierten Nachwuchskräften auch nach ihrer Zeit bei Grant Thornton Germany durch unser Talentbindungsprogramm STEP in Kontakt.



Auch wenn die überwiegende Zahl unserer Einstiegsstellen einen Hochschulabschluss erfordert, bieten wir insbesondere im Bereich der Steuerfachangestellten sowie in internen Zentralbereichen an einigen Standorten auch Berufsausbildungsplätze an, um auf diese Weise den Fachkräftenachwuchs aus eigenen Reihen zu entwickeln. Im Berichtsjahr hatten wir bei Grant Thornton Germany insgesamt neun Auszubildende.

Wir fördern das

**Deutschland  
STIPENDIUM**

## Eine starke Arbeitgebermarke

Wachstum ist ein zentraler Bestandteil unserer Strategie. Eine wichtige Grundlage dafür bildet unsere Arbeitgebermarke. Um diese zu stärken, haben wir deutschlandweit eine umfassende Employer- und Markenkampagne gestartet. Für diese Kampagne haben wir über die vergangenen Monate ein Arbeitgebersprechen entwickelt: „We go beyond, because we care for your individual impact.“

Unsere Mitarbeitenden sollen in einem Umfeld arbeiten, in dem sie Wirkung zeigen können. Dieses Versprechen hilft uns, potenziellen neuen Mitarbeitenden unsere Kultur sowie unsere Ziele und Erwartungen zu vermitteln. Ab dem Frühjahr 2023 tragen wir dieses Versprechen unter dem Motto „Wir zeigen Wirkung“ als Employer-Branding-Kampagne nach außen.

## Ausgezeichneter Arbeitgeber

Unsere kontinuierlichen Bemühungen, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, wurden mit mehreren renommierten Arbeitgeberpreisen ausgezeichnet. Diese Auszeichnungen bestätigen unser Engagement in den Bereichen Unternehmenskultur, Mitarbeitendenentwicklung und Arbeitsklima. Wir sind stolz auf diese Anerkennung und sehen sie als Ansporn, unseren Mitarbeitenden weiterhin ein motivierendes und unterstützendes Arbeitsumfeld zu bieten.



## Engage – neue Mitarbeitende integrieren und beim Einstieg begleiten

Wir unterstützen neue Mitarbeitende von Beginn an dabei, sich in unserem Unternehmen wohlfühlen und mit ihrem individuellen Aufgabengebiet vertraut zu machen. Neben zentral gesteuerten Prozessen bereiten auch die Führungskräfte den Einstieg neuer Kollegen in ihrem Team individuell vor.

### Onboarding

Der Bereich People & Culture steuert das Onboarding. Unser Ziel ist es, neue Mitarbeitende schnell zu integrieren und eine langfristige, vertrauensvolle Bindung aufzubauen. Gleichzeitig wollen wir vorhandene Kompetenzen in unternehmensrelevanten Bereichen ausbauen. Durch eine klare Kommunikation von Erwartungen und Unterstützungsmöglichkeiten wollen wir Unsicherheiten abbauen und Irritationen vermeiden.

Schon in den ersten Arbeitstagen erhalten neue Mitarbeitende im Rahmen des Onboarding-Prozesses Informationen und Schulungsmaßnahmen zu zentralen Inhalten. Darunter fallen zum Beispiel interne Systeme, aber auch Berufsgrundsätze, Unabhängigkeitsvorschriften sowie aus dem Geldwäschegesetz resultierende Pflichten. Dabei lernen die neuen Mitarbeitenden auch das Aus- und Fortbildungssystem kennen; neben einer Vorstellung des Ablaufs der weiteren Qualifikation wird auf die internen Pflichtseminare und die Anforderungen seitens des Berufsstands aufmerksam gemacht.

Darüber hinaus trägt die Führungskraft die Verantwortung dafür, dass neue Kollegen professionell und schnell ins Team integriert werden. Um eine einheitliche Qualität des Prozesses zu gewährleisten, stehen den Führungskräften Checklisten und Leitfäden zur Verfügung – zum Beispiel für die zu absolvierenden Schulungen, die Einarbeitung oder Feedbackgespräche in der Probezeit.

Zudem sieht der Prozess vor, dass neue Mitarbeitende in ihrem Team einen sogenannten Buddy erhalten, der in den ersten sechs Monaten als Ansprechperson in Fragen zu Grant Thornton Germany, zur fachlichen Einarbeitung sowie als Schnittstelle innerhalb und außerhalb des eigenen Teams dient.

Ein- bis zweimal im Jahr findet ein sogenannter Introduction Day statt. Bei dieser Einführungsveranstaltung heißen wir die neuen Mitarbeitenden willkommen und geben ihnen die Gelegenheit, die Gesamtorganisation Grant Thornton Germany und Ansprechpartner aus allen Geschäftsbereichen kennenzulernen.

### Patenprogramm

An unseren beiden größten Standorten Düsseldorf und Berlin bieten wir jedem Berufseinsteiger die Begleitung durch einen erfahrenen Kollegen (Paten) an. Die Paten betreuen fachliche Mitarbeitende von ihrem Berufseinstieg bis zur Ablegung des ersten berufsbezogenen Exams. Die Betreuung kann sich auf alle Fragen und Probleme im Zusammenhang mit der Tätigkeit im Unternehmen erstrecken, wie zum Beispiel die Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen, Examensförderung und -vorbereitung, Mitarbeitendenbeurteilungen, interne Organisation und vieles mehr.

## Keep – Erfolg und Engagement unserer Mitarbeitenden unterstützen

Wir arbeiten ständig daran, uns dem wachsenden Bedarf an Flexibilität anzupassen. Das gilt sowohl in Bezug auf die Arbeitszeit als auch auf den Arbeitsplatz und den Arbeitsort. In den vergangenen Jahren haben uns die positiven Erfahrungen mit Home-Office-Regelungen und Gleitzeitmodellen in unserem Bestreben bestärkt, flexible Arbeitszeitmodelle sowie ein modernes Arbeitsumfeld weiter auszubauen. Gerade durch die Corona-Pandemie ist die Akzeptanz für derartige Arbeitsmodelle gestiegen.

### Flexibel, agil und sozial

Wir wollen unsere Mitarbeitenden darin unterstützen, Arbeit und Privatleben so gut wie möglich in Einklang zu bringen. Das bedeutet auch, dass wir uns an sich ändernde Lebensbedingungen unserer Mitarbeitenden anpassen können und wollen. Umfassende Regelungen im Arbeitszeitpaket und eine Flexible-Office-Richtlinie bieten die Möglichkeit für eine ausgewogene Work-Life-Balance unserer Belegschaft.

Die Richtlinien beinhalten flexible Arbeitszeitmodelle mit Gleitzeit, Überstundenausgleich, Vertrauensarbeitszeit und unsere Urlaubsregelung. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitenden grundsätzlich individuelle Teilzeitmodelle, Sabbatical-Möglichkeiten sowie Family@grantthornton-Angebote, die unsere Mitarbeitenden durch Vermittlung von Betreuungslösungen für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige bzw. Bezuschussung von Kinderbetreuungskosten unterstützen.

Als Teil unserer flexiblen Arbeitsplatzgestaltung haben wir die Möglichkeit zur Workation – dem Arbeiten außerhalb Deutschlands – eingeführt. So bieten wir unseren Mitarbeitenden an, für eine gewisse Zeit in ausgewählten Ländern der Europäischen Union zu arbeiten.

In der zweiten Hälfte des Berichtsjahres konnten wir zudem wieder Spielräume schaffen für persönliche Begegnungen durch Team-Events, standortbezogene Social-Event-Formate sowie eine große zentrale Offsite-Veranstaltung für alle Mitarbeitenden. Wir setzen dies bewusst auch in Zukunft fort, um Mitarbeitendenbindung und Team-Spirit sowie die Verankerung des für unsere Arbeitgebermarke grundlegenden Go Beyond Wertversprechens zu fördern. Dies sehen wir als eine wesentliche Säule unseres Erfolgs.

## Faire Vergütung

Zur Gestaltung unserer Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit am Arbeitsmarkt und zur Bindung unserer Mitarbeitenden haben wir im Geschäftsjahr 2021/2022 ein Gehaltsbandsystem zur Steuerung marktgerechter Vergütung praktiziert. Wir überprüfen das System jährlich auf seine Gültigkeit. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitenden eine betriebliche Altersvorsorge sowie zu unserer Strategie passende Corporate Benefits, wie zum Beispiel Jobrad-Leasing, Jobticket sowie weitere Angebote durch Kooperationen über die Plattform corporate benefits.

Unsere Mitarbeitenden werden regelmäßig deutlich oberhalb des gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohns bzw. mindestens auf dem Niveau des Mindestlohns (Werkstudierende) vergütet.

## Grow – Entwicklung unserer Mitarbeitenden fördern

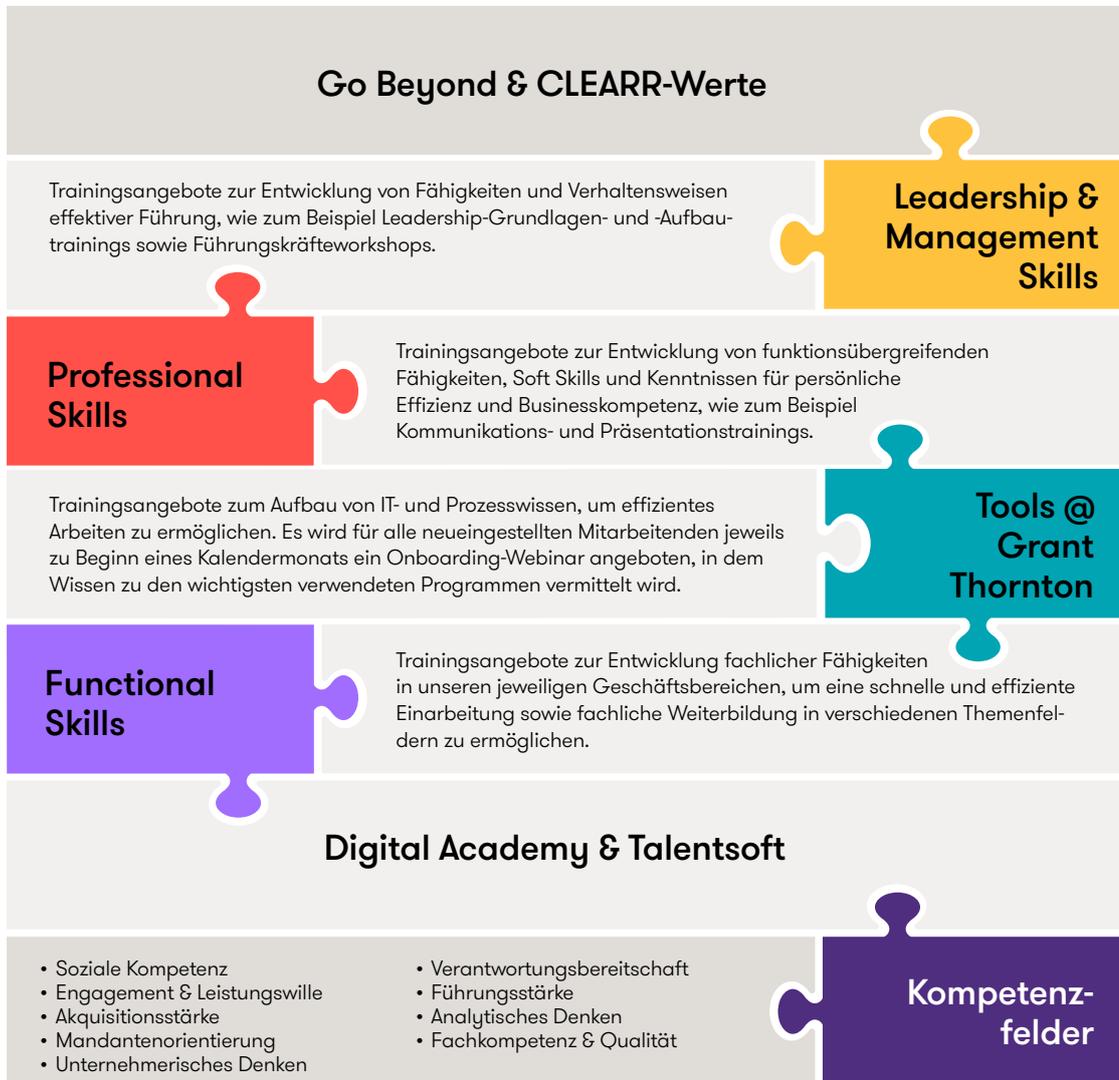
Als wissensbasiertes Unternehmen geben wir der Mitarbeitendenentwicklung viel Raum, denn Qualität und Expertise haben für die Arbeit bei Grant Thornton Germany einen hohen Stellenwert. Die persönliche und fachliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden ist besonders wichtig, um unserem Anspruch auf erstklassige Arbeitsergebnisse gerecht zu werden. Daher bieten wir unseren Mitarbeitenden ein umfangreiches Trainingsangebot. Die Schulungen werden von People & Culture in Abstimmung mit den Geschäfts- und internen Servicebereichen konzipiert, gesteuert, organisiert und über die zentrale Weiterbildungssoftware Talentsoft verwaltet.

Für Soft-Skill- und Tools-Trainingsmaßnahmen sowie für überwiegend durch interne Experten durchgeführten fachlichen Aus- und Fortbildungsprogramme, die neben den Veranstaltungskosten auch erhebliche zeitliche Ressourcen der internen Referenten in Anspruch nehmen, planen wir jährlich ein entsprechendes Budget ein. Hinzu kommen externe Trainingsanmeldungen.

Durch das jährlich im Trainings-Management-System und im Intranet hinterlegte interne Schulungsprogramm wird das Angebot für alle Mitarbeitenden transparent. Zusätzliche Angebote und aktuelle Änderungen werden zeitgerecht per E-Mail und über das Intranet kommuniziert.

Den Rahmen für unsere Mitarbeitendenentwicklung bildet ein Kompetenzmodell. Es definiert – bezogen auf die im jeweiligen Bereich bestehenden Karrierestufen – die erwarteten fachlichen Anforderungen und Persönlichkeitsmerkmale. Es ist damit nicht nur die Grundlage für die Entwicklung von Mitarbeitenden, sondern auch für Einstellungsentscheidungen, Leistungsbeurteilungen und Feedbackgespräche.

## Das Grant-Thornton-Kompetenzmodell



Das Kompetenzmodell<sup>15</sup> ist in fachliche und überfachliche Fähigkeiten und Kenntnisse aufgeteilt. Zusätzlich ist es in sogenannte Kompetenzfelder unterteilt, die konkret aufzeigen, welche Erwartungen an die Leistung, das Verhalten und die Fähigkeiten der Mitarbeitenden in der aktuellen Karrierestufe bestehen.

<sup>15</sup> Das hier abgebildete Kompetenzmodell gilt für die Grant Thornton AG. Für die Grant Thornton Rechtsanwaltsgesellschaft mbH existiert eine entsprechend angepasste Variante.

## Aus- und Fortbildungsverpflichtung

Um die berufsrechtlichen Anforderungen an die fachliche Fortbildung der Wirtschaftsprüfer zu berücksichtigen sowie zur angemessenen praktischen und theoretischen Aus- und Fortbildung der weiteren fachlichen Mitarbeitenden beizutragen, enthält das interne Qualitätssicherungssystem Regelungen zu Art und Umfang der Aus- und Fortbildung ([🔗 Transparenzbericht 2021/2022 ab Seite 47 ff.](#)).

## Digital Fitness

In einer zunehmend digitalen Welt werden für unsere Mitarbeitenden neue Kompetenzen wichtig – nicht zuletzt, was die Zusammenarbeit mit unseren Mandanten betrifft. Wir streben an, dass sich eine „Digital Fitness“ als fachübergreifende Kompetenz durch alle Facetten unseres Handelns zieht. Nur so können wir einerseits proaktiv in den Fachbereichen neue digitale Lösungen für Mandanten entwickeln und andererseits das eigene Arbeitsumfeld, das eigene Team und die eigenen Mandate digital und effizient managen.

Das inhaltliche Know-how zu Digitalisierungsthemen und New Work liegt im IT-Team. Unsere IT-Experten bieten Informationen und Wissen zu den digitalen Arbeitsweisen direkt über die Digital-Academy-Plattform an, die komplementär zu und eng verzahnt mit unserer allgemeinen Weiterbildungsplattform Talentsoft ist. Auch wenn für die Angebote unterschiedliche Plattformen genutzt werden, gestalten wir die Inhalte aufeinander abgestimmt und miteinander verlinkt.

## Feedbackkultur

Der regelmäßige Austausch mit unseren Mitarbeitenden über ihre Leistungen und ihre Entwicklung in ihrem Job sowie unserem Unternehmen ist ein wichtiges Führungsinstrument und als solches entscheidend für unseren geschäftlichen Erfolg.

Dabei geht es im Kern darum, durch gutes, an unseren Werten ausgerichtetes Führungsverhalten und unterstützende Prozesse

- klare, erreichbare Erwartungen zu formulieren und Orientierung zu geben;
- Ergebnisse, Leistung und Verhalten in der Zusammenarbeit fair zu bewerten und anzuerkennen;
- Stärken und Verbesserungsfelder durch zielgerichtete Entwicklungsplanung auszubauen;
- eine Dialog- und Feedbackkultur zu etablieren, in der kontinuierliches Wachstum und Lernen gestützt wird.

Hierzu haben wir Regelungen und Hilfsmittel geschaffen, die eine systematische Beurteilung der fachlichen und persönlichen Entwicklung der Mitarbeitenden nach einem einheitlichen Verfahren in einem vorgegebenen zeitlichen Rhythmus und nach den im Kompetenzmodell vorgesehenen Kriterien unterstützen sollen.

Dem Beurteilungsprozess mit der Pflicht zur jährlichen Beurteilung, gegebenenfalls unterstützt durch Projektbeurteilungen, unterliegen alle aktiven fachlichen Mitarbeitenden sowie alle Mitarbeitenden der internen Servicebereiche, Sekretariate und Supportfunktionen der Geschäftsbereiche (mit Ausnahme der Werkstudierenden, Praktikanten, Auszubildenden, Trainees, geringfügig Beschäftigten sowie der Mitarbeitenden, die noch in den Rahmen der Probezeitbeurteilung fallen und daher kein zusätzliches Beurteilungsgespräch erhalten). Der Gesprächsprozess dieser Leistungs- und Entwicklungs-Dialoge (LED) ist in die Talentsoft-Plattform integriert, um ihn deutschlandweit einheitlich zu gestalten und auch, um unsere Führungskräfte bei der Gesprächsführung zu unterstützen.

Die Beurteilung schließt auch die Einhaltung der Qualitätsstandards und der berufsrechtlichen Vorgaben ein. Sie ist eine Grundlage für die Erörterung der kommenden Zielsetzungen des Mitarbeitenden im Hinblick auf die weitere Förderung, die Übernahme von spezifischen Aufgaben oder erweiterter Verantwortung sowie das Erreichen der nächsten Karrierestufe und die Gehaltsentwicklung. Im Sinne des Talentmanagements werden Nachwuchskräfte auf Basis ihrer bisherigen Leistung sowie der jeweiligen Einschätzung und Bewertung des Potenzials für die angestrebten weiteren Karrierestufen gezielt entwickelt.

Unser klares Ziel ist, die Entwicklung unserer Mitarbeitenden über alle Karrierestufen hinweg zu fördern und dabei die Eigenverantwortung für den erfolgreichen beruflichen Werdegang zu stärken. Im Rahmen unserer Förderrichtlinie unterstützen wir mit einer Vielzahl individueller Vereinbarungen bedarfsgerecht und flexibel das Ablegen von Berufsexamina und berufsrelevanten Zertifizierungen.

## Diversität stärkt das Team

Diversität ist uns wichtig – denn je vielfältiger die Menschen sind, die in unserem Unternehmen zusammenarbeiten, desto reichhaltiger sind das Wissen, die Gedanken, Ideen, Sichtweisen, Vorschläge und Entscheidungen, die vertreten sind. Und je vielfältiger dieses Portfolio, desto erfolgreicher können wir am Markt agieren und desto abwechslungsreicher ist es für uns alle, hier zu arbeiten. Diversität hat unmittelbare strategische Relevanz für uns. Wir sind davon überzeugt, dass

die Vielfalt von Menschen und Denkweisen entscheidend für unseren Geschäftserfolg und unsere Attraktivität als Arbeitgeber ist. Diese Vielfalt bringt unterschiedliche Ideen, Entscheidungsprozesse und Arbeitsmethoden mit sich, was für uns heute und in Zukunft von großer Bedeutung ist.

Bereits im Jahr 2008 hat die Grant Thornton AG deshalb die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Dabei handelt es sich um eine Initiative, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt voranbringen will. Zudem haben wir einen Gleichstellungsbeauftragten im Unternehmen eingesetzt und das Thema Diversität auch in unseren Go Beyond Grundsätzen verankert: Wir suchen und schätzen unterschiedliche Perspektiven.

Diversität ist Teil unserer gelebten Unternehmenskultur. Daher wollen wir sie bewusst und in jeder Hinsicht weiter stärken. Unser derzeitiger Hauptansatzpunkt ist die Förderung weiblicher Karrieren. Im Februar 2022 startete der zweite Durchlauf unserer Female-Talent-Mentoring-Initiative „go.ahead“.

Die Initiative ermöglicht es den Teilnehmerinnen, über ein Jahr hinweg an individuellen Karrierethemen zu arbeiten – begleitet durch jeweils einen persönlichen Mentor bzw. eine persönliche Mentorin aus den Reihen des Vorstands und der Equity Partner, durch eine externe Expertin und vor allem durch das Netzwerk der weiteren Teilnehmerinnen.

### Angestellte nach Beschäftigungsverhältnis<sup>16</sup> 30.09.2022

Anzahl	Nach Geschlecht			Nach Altersgruppe		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Unter 30	30 - 50	Über 50
Unbefristete Angestellte	1.313	593	720	274	743	296
Befristete Angestellte	18	12	6	9	6	3
Vollzeitbeschäftigte Angestellte	998	556	442	250	538	210
Teilzeitbeschäftigte Angestellte	333	49	284	33	211	89
<b>Gesamt</b>	<b>1.331</b>	<b>605</b>	<b>726</b>	<b>283</b>	<b>749</b>	<b>299</b>

Anteil %	Nach Geschlecht			Nach Altersgruppe		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Unter 30	30 - 50	Über 50
Unbefristete Angestellte	98,6	45,2	54,8	20,9	56,6	22,5
Befristete Angestellte	1,4	66,7	33,3	50,0	33,3	16,7
Vollzeitbeschäftigte Angestellte	75,0	55,7	44,3	25,1	53,9	21,0
Teilzeitbeschäftigte Angestellte	25,0	14,7	85,3	9,9	63,4	26,7
<b>Gesamt</b>		<b>45,5</b>	<b>54,5</b>	<b>21,3</b>	<b>56,3</b>	<b>22,5</b>

### Angestellte nach Geschäftsbereichen<sup>17</sup> 30.09.2022

Geschäftsbereich	Gesamt		
	Anzahl	Männlich %	Weiblich %
Audit & Assurance	364	56,9	43,1
Advisory	162	75,3	24,7
Tax	330	40,3	59,7
Business Process Solutions	239	26,4	73,6
Private Finance	34	41,2	58,8
Legal	27	44,4	55,6
Interne Servicebereiche	202	32,7	67,3
<b>Gesamt</b>	<b>1.358</b>	<b>45,4</b>	<b>54,6</b>

<sup>16</sup> Die Angaben umfassen die Angestellten der deutschen Grant Thornton Gruppe ohne die Grant Thornton Rechtsanwaltskanzlei mbH und die HANSE Consulting Gruppe.

<sup>17</sup> Ohne die HANSE Consulting Gruppe.

## Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden

Die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden haben für uns einen hohen Stellenwert. Deshalb haben wir es uns zum Ziel gesetzt, nicht nur die gesetzlichen Anforderungen in Deutschland (Arbeitsschutzgesetz [ArbSchG] und Arbeitssicherheitsgesetz [ASiG]) zu erfüllen, sondern das gesundheitliche Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu fördern. Denn nicht zuletzt ist die Arbeitskraft unserer Mitarbeitenden eine wertvolle Ressource.

Während der Corona-Pandemie bedeutete das auch, dass wir schnell ein Maßnahmenpaket entwickelt haben, um ein sicheres Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeitenden zu gewährleisten. Das Maßnahmenpaket zielte darauf ab, die Pandemie sowohl auf beruflicher als auch persönlicher Ebene zu bewältigen. Neben Hygienemaßnahmen und Verhaltensregeln im Büro haben wir unsere Flexible-Office-Regelung entsprechend angepasst und die Arbeitszeiten flexibilisiert, um Eltern bei der Kinderbetreuung bestmöglich zu entlasten und gleichzeitig die Betreuung unserer Mandanten zu gewährleisten.

### Arbeitssicherheit

Die Gesundheitsgefährdungen an den Arbeitsplätzen von Grant Thornton Germany haben wir gemäß deutschem Recht beurteilt und darauf aufbauend einen Managementansatz zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden entwickelt. Grundsätzlich gelten diese Maßnahmen, Vorschriften und Richtlinien für alle Mitarbeitenden von Grant Thornton Germany.

Wir werden bei der Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen durch den TÜV Rheinland e. V. unterstützt. Seitens des Vereins steht uns eine Fachkraft zur Seite, die uns in sicherheitstechnischen Fragen berät, über rechtliche Neuerungen informiert und dabei unterstützt, Sicherheitsdatenblätter sowie Betriebsanweisungen zu entwickeln.

An unseren Standorten setzen wir jeweils einen Sicherheitsbeauftragten ein, der entsprechend geschult und unterwiesen wird. Unser Arbeitsschutzausschuss (ASA) im Sinne des ASiG tagt einmal im Quartal. Der ASA tauscht sich über Probleme der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes aus, legt Maßnahmen zur Behebung fest und koordiniert diese. An den ASA-Sitzungen nehmen die Sicherheitsbeauftragten der Standorte, die externe Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsarzt sowie die für Grant Thornton Germany zuständige übergeordnete interne Koordinationsstelle teil. Zudem gibt es an jedem Standort Brandschutz- und Evakuierungshelfer, die regelmäßig durch ein Fachunternehmen geschult und eingewiesen werden.

Alle unsere Mitarbeitenden schulen wir einmal im Jahr zum Thema Arbeitssicherheit, damit sie stets für Risiken und Gefahren am Arbeitsplatz sensibilisiert bleiben. Das gilt auch für Gefahren, denen sich gegebenenfalls unsere Dienstleister aussetzen. Die Schulungsunterlagen und Richtlinien stehen jederzeit über unser Intranet oder die Weiterbildungssoftware Talentsoft zur Verfügung.

### Gefährdungsbeurteilung

Einmal jährlich führen wir für jeden Standort eine Gefährdungsbeurteilung in Form einer Sicherheitsbegehung durch. Mängel oder Risiken werden in einem Protokoll festgehalten. Anschließend wird die Standortleitung über den Handlungsbedarf informiert und mit der Behebung beauftragt. Standortleiter und Sicherheitsbeauftragte sind dafür verantwortlich, die Beseitigung der Gefährdungen und die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen. Unsere Feuerlöscher, Erste-Hilfe-Kästen, Dienstfahrzeuge und ausgewählte elektrische Geräte werden regelmäßig durch entsprechende Fachkräfte überprüft.

### Vorsorge und Prävention

Unser Ziel ist es, das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu fördern und Krankheiten von vornherein zu vermeiden. Durch Maßnahmen wie ergonomische Arbeitsplätze, psychosoziale Unterstützung und Schulungen können Risiken minimiert und die Gesundheit nachhaltig gefördert werden.

Die betriebsärztliche Betreuung unserer Mitarbeitenden stellen wir über den Arbeitsmedizinischen Dienst des TÜV Rheinland mit entsprechend qualifizierten Ärzten sicher. Termine werden über das Intranet und Aushänge an hoch frequentierten Orten in Büroräumen kommuniziert. Es gibt an jedem Standort geschulte Ersthelfer und es stehen Erste-Hilfe-Kästen zur Verfügung. An den meisten unserer Standorte stehen Defibrillatoren zur Verfügung – mit dem Ziel, nach und nach alle Standorte mit mindestens einem Gerät auszustatten. Zusätzlich zu betriebsärztlichen Sprechstunden bieten wir regelmäßig Augenuntersuchungen an.

Im Rahmen des Gesundheitsschutzes schulen wir die Mitarbeitenden zu Themen wie Ergonomie und optimaler Arbeitsplatzgestaltung.

Im Bereich der psychischen Gesundheit bieten wir bei Bedarf eine arbeitspsychologische Sprechstunde an. Darüber hinaus finden regelmäßig Vorträge zu Themen wie Arbeitspsychologie, Resilienz und Stressabbau statt, die im Anschluss auch über die Weiterbildungssoftware Talentsoft für alle zugänglich gemacht werden, die nicht persönlich teilnehmen konnten.

### Fit for Work

Wir kümmern uns nicht nur um die körperliche Gesundheit unserer Mitarbeitenden am Arbeitsplatz. Wir wollen sie auch dabei unterstützen, im privaten Bereich auf ihr Wohlbefinden zu achten.

Deshalb bieten wir unseren Mitarbeitenden im Rahmen unseres Fit-for-Work-Programms Vergünstigungen für eine Mitgliedschaft bei Fitness First an. Fitness First hat deutschlandweit rund 50 Studios, in denen mit der subventionierten „Black-Mitgliedschaft“ trainiert werden kann. Zusätzlich ergänzen digitale Heimtrainings das Training vor Ort, so dass unsere Mitarbeitenden auch auf Reisen von ihrer Mitgliedschaft profitieren können.

### Arbeitsunfälle

Ob im Büro oder im Home-Office: Bei uns soll jeder Arbeitsunfall dokumentiert werden. Das gilt auch für Unfälle, die nur leichte Verletzungen zur Folge haben, wie zum Beispiel leichte Prellungen, Zerrungen, Schnitt-, Schürf- und Kratzwunden. Für die Unfallmeldung gilt eine Frist von drei Kalendertagen. Unfälle mit schweren Folgen sind unverzüglich der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) zu melden.

Bei Unfällen am Arbeitsplatz führt der Sicherheitsbeauftragte gemeinsam mit dem betroffenen Mitarbeitenden vor Ort eine Unfallanalyse durch. Im Berichtszeitraum wurden keine Arbeitsunfälle gemeldet.

# Unser Engagement für Klima und Umwelt



# Unser Engagement für Klima und Umwelt

Umweltfragen rücken immer mehr in den Mittelpunkt des gesellschaftlichen Bewusstseins. Die Herausforderungen im Klima- und Umweltbereich sind enorm, eine nachhaltige Transformation wird immer dringlicher. Die Umwelt ist unsere Lebensgrundlage. Sie beeinflusst die Gesundheit und das Wohlbefinden von Menschen und Tieren sowie die Lebensgrundlagen künftiger Generationen. Durch einen schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen und eine nachhaltige Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen können wir dazu beitragen, unsere Lebensgrundlage bestmöglich zu erhalten.

Daher hat Grant Thornton International Ltd. (GTIL) die Berücksichtigung von Maßnahmen gegen den Klimawandel auch als eine Priorität für das internationale Netzwerk definiert und ist im September 2021 der Net Zero Financial Service Providers Alliance (NZFSPA) beigetreten. Als Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft sind wir zwar kein emissionsintensives Unternehmen, dennoch sind wir gefordert, unseren eigenen ökologischen Fußabdruck zu verringern – etwa durch ein gezieltes Umweltmanagement und konkrete Reduktionsmaßnahmen. Darüber hinaus hat der Klimawandel Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit unserer Mandanten. Daher ist es unser Anspruch, die ökologische Transformation aktiv mitzugestalten, indem wir unsere Mandanten mit unserer Expertise bei den Themen Nachhaltigkeit sowie Umwelt- und Klimaschutz unterstützen.

Der Klimawandel ist auch für uns mit Risiken für unsere Geschäftstätigkeit und zusätzlichen Kosten verbunden. Diese entstehen unter anderem aus Herausforderungen in Bezug auf die Einhaltung von neuen regulatorischen Vorgaben und der Reduzierung der eigenen Treibhausgasemissionen. Andererseits ergeben sich für uns Chancen, etwa durch die Gewinnung zusätzlicher Projekte und Mandanten im Bereich der Nachhaltigkeitsberatung und bei der Prüfung von Nachhaltigkeitsberichten.

Das im Jahr 2022 neu gegründete Center of Excellence Sustainability ist neben dem Ausbau unserer Beratungsleistungen im Nachhaltigkeitsbereich auch für die Weiterentwicklung und den Aufbau der internen Prozesse und Verantwortlichkeiten für ein umfassendes Umweltmanagement innerhalb von Grant Thornton Germany verantwortlich. Ziel ist es, durch einen geringeren Ressourcenverbrauch und die Nutzung erneuerbarer Energien unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren.

In diesem Kapitel berichten wir über die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Klima und Umwelt und geben einen Einblick in unsere Bemühungen, unsere ökologischen Auswirkungen zu minimieren und einen positiven Beitrag für Umwelt und Klima zu leisten.

Grundsätzlich ist zu berücksichtigen, dass die Angaben für das Berichtsjahr 2021/2022 noch von den Auswirkungen der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz beeinflusst sind. Zum Schutz unserer Mitarbeitenden haben wir im Berichtszeitraum weiterhin die Nutzung unseres Home-Office-Angebots empfohlen. Dies hatte beispielsweise Auswirkungen auf den Strom- und Papierverbrauch an unseren Standorten.

## Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen

Als Prüfungs- und Dienstleistungsunternehmen sind unsere Auswirkungen auf den Verbrauch natürlicher Ressourcen im Vergleich zu vielen anderen Industrien gering. Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit resultiert ein großer Teil unseres Ressourcenverbrauchs aus Dienstreisen. Zudem verbrauchen wir insbesondere Strom und Heizenergie sowie Papier und Büromaterial. Den Verbrauch dieser und weiterer Ressourcen möchten wir in allen Bereichen bestmöglich reduzieren. Neben dem absoluten Energieverbrauch und dem Energieverbrauch pro Kopf weisen wir die Energieintensität aus, die Auskunft über das Verhältnis unseres Energieverbrauchs zu unserer Wertschöpfung (gemessen am Umsatz) gibt.

### Energieverbrauch

Durch die Nutzung der angemieteten Bürogebäude an unseren elf Standorten in Deutschland entfällt der größte Teil unseres Energieverbrauchs auf Strom und Fernwärme. Beim Stromverbrauch unterscheiden wir zwischen unserem direkten verbrauchsabhängigen Strombezug und dem Allgemeinstrom, der uns als Mieter der genutzten Büroflächen anteilig zugerechnet wird.



Die von uns angemieteten Gebäude am Standort Düsseldorf sind durch das DGNB-Zertifizierungssystem mit dem Gold-Status ausgezeichnet.

Das Zertifizierungssystem dient der objektiven Beschreibung und Bewertung der Nachhaltigkeit von Gebäuden und bewertet die Qualität über den kompletten Gebäudelebenszyklus.

Im November 2020 haben wir zuletzt ein Energieaudit nach DIN EN 16247-1 für unsere Standorte in Deutschland durchgeführt. Die daraus resultierenden Energieeinsparpotenziale werden wir bei der Definition konkreter Maßnahmen zur Reduzierung unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks berücksichtigen.

Die Verträge für unseren verbrauchsabhängigen direkten Strombezug basieren fast vollständig auf zertifizierten Ökostrom-Tarifen. Auf Basis der bestehenden Stromlieferverträge betrug der Anteil erneuerbarer Energien an unserem gewichteten verbrauchsabhängigen Strom-Mix im Berichtsjahr rund 96 %.

Die direkten Stromverbräuche haben wir anhand der für den Berichtszeitraum relevanten Stromabrechnungen anteilig ermittelt.<sup>18</sup> Eine Anpassung der Abrechnungszeiträume an den Berichtszeitraum werden wir für einen Großteil unserer Strombezugsverträge beginnend mit dem 30. September 2023 umsetzen, so dass wir zukünftig noch genauere Verbrauchswerte ermitteln und berichten können.

Informationen zu dem uns zugerechneten Verbrauch von Allgemeinstrom lagen regelmäßig nur in Form einer anteiligen Kostenzurechnung als Bestandteil der Nebenkostenabrechnungen vor. Die Verbrauchswerte für Allgemeinstrom haben wir unter Berücksichtigung unserer durchschnittlichen Kosten für den direkten Strombezug hochgerechnet.

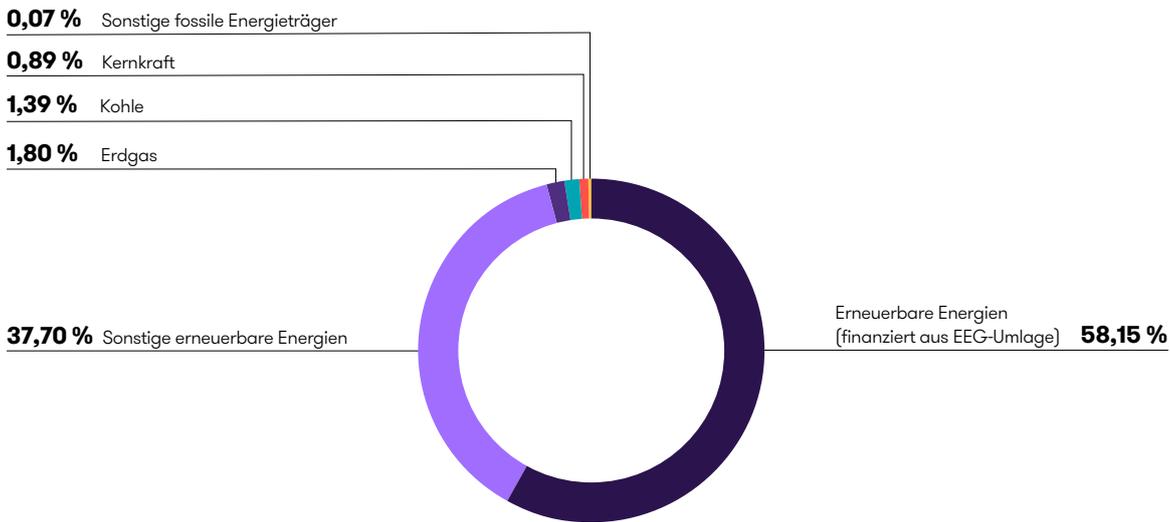
Die Verbräuche für Heiz- und Kühlenergie haben wir auf Basis der Nebenkostenabrechnungen für die von uns angemieteten Büroflächen an unseren elf Standorten in Deutschland ermittelt. Abweichend vom Berichtszeitraum beziehen sich die Verbräuche größtenteils auf das Kalenderjahr 2021. Für die von uns genutzten Flächen, für die keine konkreten Verbrauchswerte verfügbar waren, haben wir den Energieverbrauch auf Basis der genutzten Quadratmeter hochgerechnet. Wir arbeiten derzeit daran, die Datengrundlage zur Ermittlung unseres Heiz- und Kühlenergieverbrauchs weiter zu verbessern.

<sup>18</sup> In Ausnahmefällen weichen die Verbräuche vom Berichtsjahr ab. In diesen Fällen haben wir die jeweils aktuellen Abrechnungen der letzten 365 Tage herangezogen.

### Energieverbrauch (kWh)

	2021/2022	Energieverbrauch pro Kopf <sup>19</sup>	Energieintensität (kWh/TEUR) <sup>20</sup>
<b>Stromverbrauch</b>	<b>1.839.295</b>	<b>1.354</b>	<b>9,9</b>
Davon direkt bezogene Strommenge	1.301.891	958	7,0
Davon Allgemeinstrom	537.404	396	2,9
<b>Energieverbrauch (Heiz- und Kühlenergie)</b>	<b>2.001.360</b>	<b>1.474</b>	<b>10,7</b>
Davon Fernwärme	1.413.552	1.041	7,6
Davon Gas	582.532	429	3,1
Davon Öl	5.276	4	0,0
<b>Gesamtverbrauch</b>	<b>3.840.655</b>	<b>2.828</b>	<b>20,6</b>

### Strom-Mix<sup>21</sup>



<sup>19</sup> Für die Berechnung des Energieverbrauchs pro Kopf haben wir 1.358 Mitarbeitende zugrunde gelegt (Angestellte der Grant Thornton Gruppe und der Grant Thornton Rechtsanwaltsgesellschaft mbH).

<sup>20</sup> Die Energieintensität wurde in Bezug auf den Konzernumsatz in Höhe von 186,3 Mio. EUR ermittelt.

<sup>21</sup> Der Strom-Mix berücksichtigt nur den direkten Strombezug durch Grant Thornton Germany. Angaben zum Strom-Mix für Allgemeinstrom sind nicht verfügbar.

## Büromaterial und Papier

Aufgrund unserer Geschäftstätigkeit haben wir einen hohen Bedarf an Büromaterial und Papier. Wir haben bereits in den vergangenen Jahren damit begonnen, über alle Geschäftsbe- reiche hinweg das papierlose Arbeiten und ein digitales Doku- mentenmanagement auszuweiten, um unseren Papierverbrauch zu reduzieren. Im Geschäftsbereich Audit & Assurance haben wir beispielsweise vollständig auf eine digitale Prüfungsakte umgestellt.

Während Druckerpapier lokal über die einzelnen Standorte bezogen wird, haben wir den Einkauf von Büromaterial und

Papier im Corporate Design (zum Beispiel Notizblöcke, Brief- papier, Visitenkarten) zentralisiert. Der zentrale Einkauf erfolgt über zwei ausgewählte Lieferanten, die jeweils eigene Nachhal- tigkeitsmaßnahmen in ihrem Geschäftsmodell etabliert haben ([☞ „Auswahl unserer Lieferanten“, S. 32](#)).

Durch die Zentralisierung unserer Einkaufsaktivitäten können wir den Verbrauch von Büromaterial und Papier effizienter steuern und überwachen. Wir prüfen derzeit, in welchen Bereichen wir unsere Einkaufsorganisation noch weiter bündeln und konkrete Anforderungen an die Umweltverträglichkeit der bezogenen Produkte integrieren können.

Papierverbrauch (kg)	2021/2022	Verbrauch pro Kopf <sup>22</sup>
Druckerpapier	24.098	17,7
Briefbögen / Notizblöcke (etc.)	4.944	3,7
Sonstiger Papierverbrauch	2.754	2,0
<b>Gesamtverbrauch</b>	<b>31.796</b>	<b>23,4</b>

Unseren Papierverbrauch haben wir auf Basis der Bestellungen im Berichtszeitraum ermittelt. Im Rahmen des Rebranding Anfang März 2022 gab es ein erhöhtes Bestellaufkommen von Büromaterial und Papier im Corporate Design. Während ein

Großteil der Materialien bereits im vergangenen Berichtsjahr beschafft wurde, gab es in den Monaten ab April 2022 noch Nachbestellungen.

## Dienstreisen

Dienstreisen nehmen für uns als Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft eine bedeutende Rolle ein, da wir im Rahmen unserer Prüfungs- und Beratungstätigkeiten häufig bei unseren Mandanten vor Ort tätig sind. Wir sind uns bewusst, dass unsere Dienstreisen mit negativen Umweltauswirkungen verbunden sind. Derzeit entwickeln wir unsere Nachhaltigkeits- strategie, in der wir Maßnahmen und Ziele definieren werden, um die Auswirkungen von Dienstreisen auf unseren ökologi- schen Fußabdruck zu reduzieren.

In den vergangenen Jahren hat die Bedeutung von Dienstreisen für unsere Geschäftstätigkeit durch die zunehmende Digitalisie- rung der Arbeitswelt und den Einsatz virtueller Kommunika- tionsmittel bereits abgenommen. Diese Entwicklung hat sich durch die Gesundheitsschutzmaßnahmen während der Corona-Pan- demie weiter verstärkt, da die allgemeine Akzeptanz von virtu- ellen Meetings und Telearbeit zugenommen hat. So haben auch wir nach Beendigung der offiziellen Corona-Schutzmaßnahmen die Möglichkeiten zur Arbeit von zu Hause aus deutlich umfas- sender ausgestaltet, als dies vor der Pandemie vorgesehen war. Auf diese Weise tragen wir dazu bei, die negativen Auswir- kungen des täglichen Pendelns unserer Mitarbeitenden und von Reisen zu unserer Mandantschaft zu reduzieren.<sup>23</sup>

Die Auswirkungen unserer Dienstreisen und die damit verbun- denen Zielsetzungen berichten und steuern wir auf Basis der mit dem Flugzeug, der Bahn oder dem Pkw zurückgelegten Kilo- meter. Teilweise können wir die zurückgelegten Kilometer bereits heute direkt aus unseren internen Reportings ermitteln. Zudem arbeiten wir derzeit an einer Erweiterung unserer internen

Datenerhebungs- und Berichtsprozesse, um zukünftig noch umfassender auf standardisierte Auswertungen zurückgreifen zu können. Über die Fortschritte in der Datenerhebung werden wir berichten.

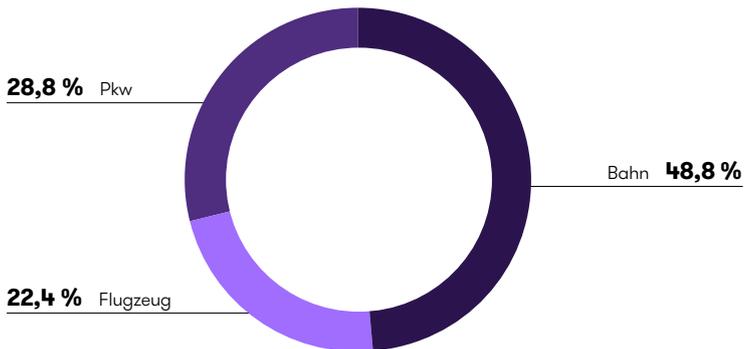
Unsere Reisekostenrichtlinie leitet bereits heute unsere Mitarbei- tenden an, bei Dienstreisen die Bahn gegenüber dem Flugzeug zu bevorzugen. Die in diesem Bericht ausgewiesenen CO<sub>2</sub>-Emis- sionen für Bahnreisen umfassen die gesamten im Berichtsjahr zurückgelegten Kilometer und wurden unter Verwendung der vom Umweltbundesamt für das Jahr 2021 veröffentlichten durchschnittlichen Emissionsfaktoren für Bahnreisen im Fern- verkehr ermittelt.<sup>24</sup> Dabei ist zu berücksichtigen, dass wir am Geschäftskundenprogramm bahn.business der Deutschen Bahn teilnehmen. Im Berichtsjahr wurden 39 % der zurück- gelegten Personenkilometer nachweislich über das Geschäfts- kundenprogramm gebucht. Für diesen Teil der zurückgelegten Personenkilometer bescheinigt uns die Deutsche Bahn, dass die Reisen im Nah- und Fernverkehr zu 100 % mit Ökostrom erfolgen. Direkte Emissionen werden durch den Einsatz erneu- erbarer Energien vermieden. Sämtliche indirekten Emissionen sowie die im Nahverkehr anfallenden Dieselparteile werden zu 100 % durch die Deutsche Bahn kompensiert.

<sup>22</sup> Für die Berechnung des Papierverbrauchs pro Kopf haben wir 1.358 Mitarbeitende zugrunde gelegt (Angestellte der Grant Thornton Gruppe und der Grant Thornton Rechtsanwaltsge- sellschaft mbH).

<sup>23</sup> Auswirkungen, die sich aus dem Pendelverkehr ergeben, sind in diesem Bericht nicht berücksichtigt.

<sup>24</sup> Die Personenkilometer, die mit dem Geschäftskundenprogramm der Deutschen Bahn zurück- gelegt wurden, können wir direkt ermitteln. Für Bahnreisen, die außerhalb dieses Programms gebucht wurden, haben wir die Kilometer auf Basis der insgesamt abgerechneten Reisekosten für Bahnfahrten hochgerechnet.

Dienstreisen (zurückgelegte Kilometer)	2021/2022	Anteil %	Zurückgelegte Kilometer pro Kopf <sup>25</sup>
Bahn	1.350.194	48,8	994,3
Flugzeug	618.021	22,4	455,1
Pkw	795.010	28,8	585,4
<b>Kilometer gesamt</b>	<b>2.763.225</b>	<b>100,0</b>	<b>2.034,8</b>



## Abfall und Recycling

Neben Mobilitätsaspekten und einem nachhaltigen Einkaufsverhalten umfasst unser Ressourcenmanagement auch den Umgang mit Abfällen. An fast allen Standorten in Deutschland trennen wir den Abfall in Restmüll, recycelfähige Kunststoffabfälle und Papierabfälle. Zum Papiermüll gehört auch die ordnungsgemäße Entsorgung vertraulicher Unterlagen. Im Berichtszeitraum sind 98.360 Liter dieser Abfallkategorie angefallen.

Da wir alle unsere Bürogebäude und -flächen angemietet haben, sind wir bei der Abfalltrennung auf die vor Ort vorhandenen Entsorgungsmöglichkeiten angewiesen. Die von uns verursachten Abfallmengen haben wir auf Basis der an den jeweiligen Standorten vorhandenen Entsorgungsmöglichkeiten sowie unseres Kostenanteils an der Abfallentsorgung aus den Nebenkostenabrechnungen geschätzt.<sup>26</sup>

Abfallmenge (Liter)	2021/2022	Anteil %	Menge pro Kopf <sup>27</sup>
Restmüll – nicht recycelt	979.123	47,3	721,0
Plastik – recycelfähig	129.303	6,3	95,2
Papier – recycelt	960.349	46,4	707,2
<b>Gesamtmenge</b>	<b>2.068.775</b>	<b>100,0</b>	<b>1.523,4</b>

Im Rahmen der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie analysieren wir auch Verbesserungspotenziale im Abfallmanagement. Auf Basis dieser Ergebnisse werden wir einen

Maßnahmenplan entwickeln, um unsere Abfallmengen weiter zu reduzieren.

<sup>25</sup> Für die Berechnung der zurückgelegten Kilometer pro Kopf haben wir 1.358 Mitarbeitende zugrunde gelegt (Angestellte der Grant Thornton Gruppe und der Grant Thornton Rechtsanwalts-gesellschaft mbH).

<sup>26</sup> Die GRI fordern die Angabe der Abfallmengen in Tonnen (GRI 306-3). Aufgrund fehlender Datenverfügbarkeit erfolgt die Angabe in der Maßeinheit Liter.

<sup>27</sup> Für die Berechnung der Abfallmenge pro Kopf haben wir 1.358 Mitarbeitende zugrunde gelegt (Angestellte der Grant Thornton Gruppe und der Grant Thornton Rechtsanwalts-gesellschaft mbH).

## CO<sub>2</sub>-Fußabdruck

Der Ausstoß von Treibhausgasen ist eine der Hauptursachen für den Klimawandel und hat weitreichende Folgen für Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft. Von besonderer Bedeutung ist der Ausstoß von Kohlenstoffdioxid (CO<sub>2</sub>), da es den größten Anteil der durch den Menschen verursachten Emissionen ausmacht, besonders lange in der Atmosphäre verbleibt und somit maßgeblich zur globalen Erwärmung beiträgt. Indem wir unsere eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen überwachen und nachhaltig reduzieren, möchten wir dazu beitragen, die Auswirkungen des Klimawandels zu begrenzen. Um die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf den Klimawandel transparent darzustellen, berichten wir im Folgenden über die mit unserem Ressourcenverbrauch verbundenen CO<sub>2</sub>-Emissionen.

Zur Messung und Berichterstattung unseres ökologischen Fußabdrucks verwenden wir die Berechnungsmethode des international anerkannten Greenhouse Gas Protocol (GHG-Protokoll). Dabei kategorisieren wir unsere Emissionsquellen in sogenannte Scopes. Neben den absoluten CO<sub>2</sub>-Emissionen berichten wir auch über unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck in Relation zu unserer Geschäftstätigkeit. Hierfür setzen wir die berichteten

CO<sub>2</sub>-Emissionen ins Verhältnis zur Anzahl unserer Mitarbeitenden sowie zu unserer Wertschöpfung (gemessen am Umsatz). Im Berichtsjahr sind insgesamt 805 t CO<sub>2</sub> angefallen. Dies entspricht einem CO<sub>2</sub>-Ausstoß von 0,6 t pro Kopf bzw. 4,3 kg pro 100 TEUR erzieltm Umsatz.

### Scope 1:

Emissionen, die direkt von uns verursacht werden, wie der Verbrauch von Heizenergie in Form von Öl und Gas oder der Einsatz von Kältemitteln (beispielsweise durch den Betrieb von Klimaanlage und Kühlschränken).

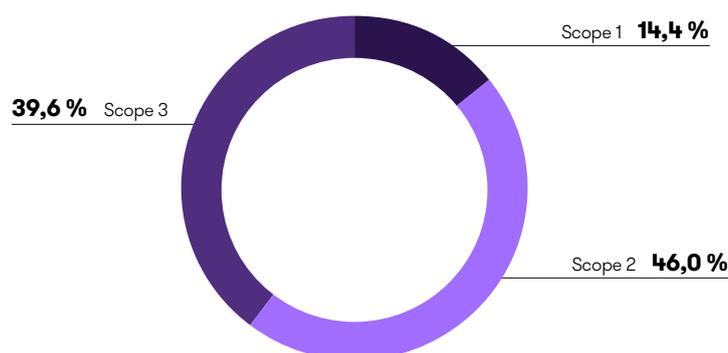
### Scope 2:

Emissionen, die indirekt durch uns verursacht werden, wie der Verbrauch von Strom und Fernwärme, die extern bezogen werden.

### Scope 3:

unsere indirekten Emissionen entlang der Wertschöpfungskette, beispielsweise im Rahmen der Herstellung des von uns verbrauchten Papiers oder im Rahmen von Dienstreisen.

CO <sub>2</sub> -Emissionen (t)	2021/2022	CO <sub>2</sub> -Emissionen pro Kopf <sup>28</sup>	Intensität CO <sub>2</sub> -Emissionen (kg/TEUR) <sup>29</sup>
<b>Scope 1</b>			
Öl	1	0,0	0,0
Gas	106	0,1	0,6
Kältemittel	9	0,0	0,0
<b>Scope 2</b>			
Direkter Strombezug (marktbasierter Methode) <sup>30</sup>	22	0,0	0,1
Allgemeinstrom	104	0,1	0,6
Fernwärme	244	0,2	1,3
<b>Scope 3</b>			
Papier	29	0,0	0,2
Dienstreisen	290	0,2	1,5
Davon Flugzeug	92	0,1	0,5
Davon Bahn	62	0,0	0,3
Davon Pkw	136	0,1	0,7
<b>Gesamte CO<sub>2</sub>-Emissionen</b>	<b>805</b>	<b>0,6</b>	<b>4,3</b>

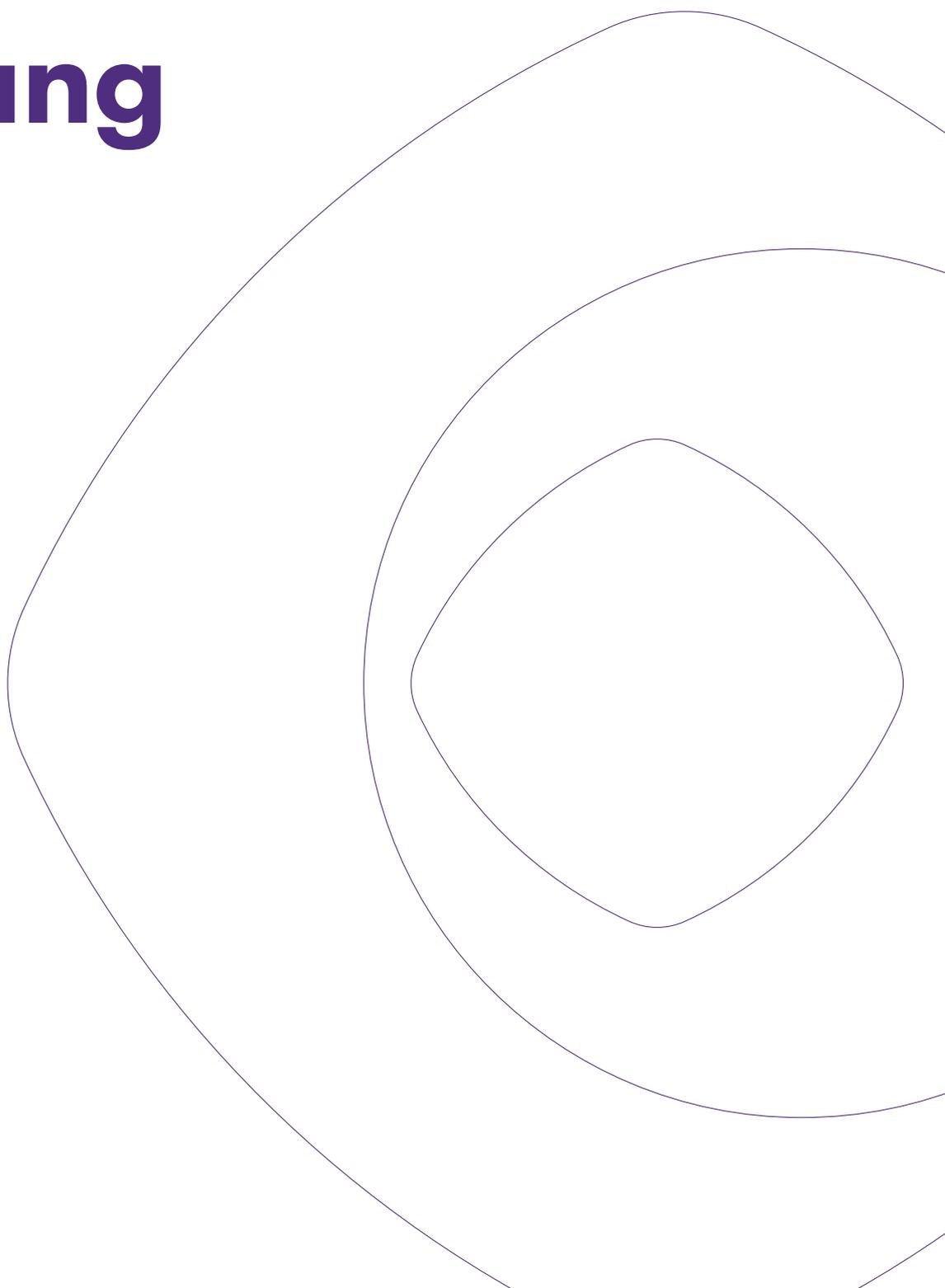


28 Für die Berechnung der CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Kopf haben wir 1.358 Mitarbeitende zugrunde gelegt (Angestellte der Grant Thornton Gruppe und der Grant Thornton Rechtsanwaltskanzlei mbH).

29 Die Intensität der CO<sub>2</sub>-Emissionen wurde in Bezug auf den Konzernumsatz in Höhe von 186,3 Mio. EUR ermittelt.

30 Gemäß GHG-Protokoll wird zwischen zwei Methoden zur Berechnung der Emissionen aus Stromverbräuchen unterschieden. Die Angaben zu unserem direkten verbrauchsabhängigen Strombezug wurden unter Verwendung der marktbasierter Methode berechnet.

# Anhang



# Über diesen Bericht

Ergänzend zum Transparenzbericht der Grant Thornton AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (Grant Thornton AG) und dem Konzernabschluss der Grant Thornton GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (Grant Thornton GmbH & Co. KG) möchten wir mit der Veröffentlichung unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts 2021/2022 noch umfassender und transparenter über unsere unternehmerische Verantwortung berichten.

Die nicht operativ tätige Grant Thornton GmbH & Co. KG, bei der es sich um eine Einheitsgesellschaft handelt, ist die alleinige Anteilseignerin der operativ tätigen Grant Thornton AG. Die Grant Thornton AG ist das Mitgliedsunternehmen im internationalen Netzwerk Grant Thornton.

Die Grant Thornton GmbH & Co. KG ist unmittelbar und mittelbar an weiteren Gesellschaften mehrheitlich beteiligt bzw. verfügt aufgrund vertraglicher Regelungen über die Stimmrechtsmehrheit. Die von der Grant Thornton GmbH & Co. KG kontrollierten Tochterunternehmen werden in den Konzernabschluss einbezogen und bilden zusammen die deutsche Grant Thornton Gruppe. Mit der bis zum Juli 2024 erfolgenden Umsetzung der CSRD in deutsches Recht ist die Grant Thornton GmbH & Co. KG für das Geschäftsjahr 2025/2026 als konzernrechnungslegungspflichtiges Unternehmen gemäß § 290 HGB erstmalig verpflichtet, die Nachhaltigkeitsberichterstattung unter Berücksichtigung der Vorschriften der ESRS in den Konzernlagebericht gemäß § 315 HGB zu integrieren.

Über diese Gesellschaften der deutschen Grant Thornton Gruppe hinaus erstreckt sich der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht auch auf die Grant Thornton Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, da diese als operativ tätige Gesellschaft ebenfalls zur Wertschöpfung von Grant Thornton Germany beiträgt. In unseren Nachhaltigkeitsbericht haben wir somit folgende Unternehmen einbezogen, die im Bericht zusammenfassend als Grant Thornton Germany<sup>31</sup> bezeichnet werden:<sup>32</sup>

- Grant Thornton GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Düsseldorf
- Grant Thornton AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Düsseldorf
- Grant Thornton Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, München
- ATS Allgemeine Treuhand GmbH Buchprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft, Düsseldorf
- Grant Thornton GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart (zum 16. November 2022 auf die Grant Thornton AG angewachsen)

- WPG Wohnungswirtschaftliche Prüfungs- und Treuhand GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart
- Trinavis GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin
- Schlage partners GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hamburg
- HCT HANSE Consulting Team GmbH, Hamburg
- HANSE Interim Management GmbH, Hamburg
- HMC HANSE Management Consulting GmbH, Hamburg
- Hanse Turnaround + Treuhand GmbH i.L., Hamburg

In diesem Bericht bezieht sich „wir“, „uns“ oder „unser“ stets auf „Grant Thornton Germany“.

Der Berichtszeitraum für unseren Nachhaltigkeitsbericht umfasst analog zur Finanzberichterstattung den Zeitraum vom 1. Oktober 2021 bis zum 30. September 2022. Abweichungen hiervon, beispielsweise aufgrund einer eingeschränkten Datenverfügbarkeit für einzelne Angaben, sind an den jeweiligen Stellen im Bericht kenntlich gemacht.

Wir haben unseren Nachhaltigkeitsbericht unter Bezugnahme auf die internationalen Berichtsstandards der Global Reporting Initiative (GRI) in ihrer aktuell gültigen Fassung erstellt. Eine Übersicht sowie das Vorgehen bei der Ermittlung der wesentlichen Themen sind im [Kapitel „Stakeholder-Einbindung und wesentliche Themen“](#), S. 13, dargestellt.

Die Angaben zu unserem CO<sub>2</sub>-Fußabdruck wurden unter Anwendung der Berechnungsmethoden des GHG-Protokolls erstellt. Sofern nicht anders kenntlich gemacht, wurden als Emissionsfaktoren die Zahlen des „UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting“ des Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA) herangezogen.

Da wir mit unserem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht 2021/2022 den ersten Nachhaltigkeitsbericht für Grant Thornton Germany veröffentlichen, umfassen die Angaben in diesem Bericht keine Vorjahresvergleichswerte. Es ist unser Ziel, jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen, so dass wir im nächsten Nachhaltigkeitsbericht 2022/2023 erstmals Entwicklungen im Vergleich zum Vorjahr darstellen und erläutern werden.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde nicht extern geprüft.

<sup>31</sup> Damit weicht die für Zwecke der Nachhaltigkeitsberichterstattung erfolgte Abgrenzung der unter „Grant Thornton Germany“ erfassten Gesellschaften von der Abgrenzung im Transparenzbericht der Grant Thornton AG ab. Die Definition im Transparenzbericht umfasst die operativ tätigen Gesellschaften im Sinne der Netzwerkdefinition des § 319b HGB. Im Unterschied zum Transparenzbericht wurde die FINVIA GRANT THORNTON Vermögenscontrolling GmbH nicht in den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht einbezogen, da es sich bei dem Joint Venture mit dem Kooperationspartner FINVIA um ein assoziiertes Unternehmen handelt.

<sup>32</sup> Analog zur Finanzberichterstattung wird auf die Einbeziehung unwesentlicher Konzerngesellschaften verzichtet, da diese insgesamt weniger als 1 % der Umsatzerlöse ausmachen.

# GRI-Index

## Allgemeine Angaben

Angabe
<b>Anwendungserklärung:</b> Die Grant Thornton GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 1. Oktober 2021 bis zum 30. September 2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.
<b>Verwendeter GRI 1:</b> GRI 1: Grundlagen 2021
<b>Anwendbarer GRI-Branchenstandard:</b> keiner

GRI 2 Allgemeine Angaben 2021	Seite	Kommentar
<b>Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken</b>		
2-1 Organisationsprofil	7 f.	
2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	55	
2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	55, 64	
2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		Da es sich um den ersten veröffentlichten Nachhaltigkeitsbericht der Grant Thornton GmbH & Co. KG handelt, gibt es keine Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen.
2-5 Externe Prüfung	55	Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde nicht extern geprüft.
<b>Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen</b>		
2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	9, 18 – 21	
2-7 Angestellte	3, 34, 44	Bei Grant Thornton Germany gibt es keine Angestellten mit nicht garantierten Arbeitszeiten.
2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	3	
<b>Unternehmensführung</b>		
2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	13, 27 f.	
2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	27 f.	
2-11 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	27 f.	
2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	13 – 15, 28 f.	
2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	13 – 15, 28	
2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	13 – 15, 28	
2-15 Interessenkonflikte	29	
2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	30	
2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	13 – 15	
2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	28	
2-19 Vergütungspolitik	28	
2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	28	
2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		Angaben zur Jahresgesamtvergütung der Geschäftsführungsorgane können dem Konzernabschluss der Grant Thornton GmbH & Co. KG entnommen werden.

Allgemeine Angaben		Seite	Kommentar
<b>Strategie, Richtlinien und Praktiken</b>			
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	16	
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	16, 44	
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	28 – 31	
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	13 – 16, 30	
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	13 – 15, 30, 36	
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	28 – 31	Im Berichtsjahr hat es keine Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen gegeben.
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	16, 25	
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>			
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	13 – 15	
2-30	Tarifverträge		Es bestehen keine Tarifverträge. Unsere Mitarbeitenden haben individuelle Arbeitsverträge.

## Wesentliche Themen

Angabe		Seite	Kommentar
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>		
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	13 – 15	
3-2	Liste der wesentlichen Themen	14	
<b>GRI 201</b>	<b>Wirtschaftliche Leistung 2016</b>		
3-3	Management von wesentlichen Themen	10, 16, 22 f.	Neben den bereits bestehenden Maßnahmen zur Handhabung des Themas existiert noch kein umfassender Managementansatz mit Nachhaltigkeitsbezug.
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	22 f.	
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	48	
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne		Es bestehen keine leistungsorientierten Pensionsrückstellungen für aktive Mitarbeitende. Die im Konzernabschluss bilanzierten Pensionsverpflichtungen entfallen fast vollständig auf die Ansprüche der Hinterbliebenen früherer Organmitglieder.
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand		Im Berichtszeitraum gab es keine Unterstützung durch die öffentliche Hand.
<b>GRI 202</b>	<b>Marktpräsenz 2016</b>		
3-3	Management von wesentlichen Themen	16	Neben den bereits bestehenden Maßnahmen zur Handhabung des Themas existiert noch kein umfassender Managementansatz mit Nachhaltigkeitsbezug.
202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	41	
202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte		Nicht anwendbar, da in diesem Bericht nur die Tätigkeiten in Deutschland betrachtet werden.

Wesentliche Themen		Seite	Kommentar
<b>GRI 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016</b>			
3-3	Management von wesentlichen Themen	16, 24	Neben den bereits bestehenden Maßnahmen zur Handhabung des Themas existiert noch kein umfassender Managementansatz mit Nachhaltigkeitsbezug.
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	24	Daten werden bislang nicht systematisch erfasst.
203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	24	Daten werden bislang nicht systematisch erfasst.
<b>GRI 204 Beschaffungspraktiken 2016</b>			
3-3	Management von wesentlichen Themen	16, 32	Neben den bereits bestehenden Maßnahmen zur Handhabung des Themas existiert noch kein umfassender Managementansatz mit Nachhaltigkeitsbezug.
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten		Daten werden bislang nicht systematisch erfasst.
<b>GRI 205 Antikorruption 2016</b>			
3-3	Management von wesentlichen Themen	31	
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden		Eine Überprüfung möglicher Korruptionsvorfälle erfolgt anlassbezogen durch das Compliance Committee.
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		Die Antikorruptionsrichtlinie ist Bestandteil des Compliance-Management-Systems der Grant Thornton AG und ist allen Mitarbeitenden über das Intranet zugänglich.
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	31	Im Berichtsjahr gab es keine Korruptionsvorfälle.
<b>GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten 2016</b>			
3-3	Management von wesentlichen Themen	30 f.	
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		Im Berichtsjahr wurde kein Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung geführt.
<b>GRI 207 Steuern 2019</b>			
3-3	Management von wesentlichen Themen		Es existiert kein umfassendes Steuerkonzept. Die Einhaltung steuerrechtlicher Vorgaben wird durch unsere internen Serviceabteilungen und Berufsträger sichergestellt.
207-1	Steuerkonzept		Siehe oben.
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement		Es ist kein eigenständiges Tax-Compliance-Managementsystem implementiert. Verstöße gegen steuerrechtliche Vorschriften können über unser Hinweisgebersystem (anonym) gemeldet werden.
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken		Siehe oben.
207-4	Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung)		Nicht anwendbar, da ausschließlich die Tätigkeiten in Deutschland betrachtet werden.

Wesentliche Themen		Seite	Kommentar
<b>GRI 301 Materialien 2016</b>			
3-3	Management von wesentlichen Themen	16, 51	Neben den bereits bestehenden Maßnahmen zur Handhabung des Themas existiert noch kein umfassender Managementansatz mit Nachhaltigkeitsbezug.
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	51	
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe		Keine Informationen verfügbar, da Grant Thornton Germany keine materiellen Produkte herstellt.
301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien		Keine Informationen verfügbar, da Grant Thornton Germany keine materiellen Produkte herstellt.
<b>GRI 302 Energie 2016</b>			
3-3	Management von wesentlichen Themen	16, 49 f.	Neben den bereits bestehenden Maßnahmen zur Handhabung des Themas existiert noch kein umfassender Managementansatz mit Nachhaltigkeitsbezug.
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	50	
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	50	
302-3	Energieintensität	50	
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs		Keine Angabe möglich, da für den ersten Nachhaltigkeitsbericht keine Vergleichsinformationen vorliegen.
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen		Keine Angabe möglich, da für den ersten Nachhaltigkeitsbericht keine Vergleichsinformationen vorliegen.
<b>GRI 305 Emissionen 2016</b>			
3-3	Management von wesentlichen Themen	16, 49 – 53	Neben den bereits bestehenden Maßnahmen zur Handhabung des Themas existiert noch kein umfassender Managementansatz mit Nachhaltigkeitsbezug.
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	53	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	53	
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	53	
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	53	
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen		Keine Angabe möglich, da für den ersten Nachhaltigkeitsbericht keine Vergleichsinformationen vorliegen.
305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen		Nicht relevant
305-7	Stickstoffoxide (NO <sub>x</sub> ), Schwefeloxide (SO <sub>x</sub> ) und andere signifikante Luftemissionen		Nicht relevant
<b>GRI 306 Abfall 2020</b>			
3-3	Management von wesentlichen Themen	16, 52	Neben den bereits bestehenden Maßnahmen zur Handhabung des Themas existiert noch kein umfassender Managementansatz mit Nachhaltigkeitsbezug.
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	52	
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	52	
306-3	Angefallener Abfall	52	
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	52	
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	52	

<b>Wesentliche Themen</b>		<b>Seite</b>	<b>Kommentar</b>
<b>GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten 2016</b>			
3-3	Management von wesentlichen Themen	16, 32	Neben den bereits bestehenden Maßnahmen zur Handhabung des Themas existiert noch kein umfassender Managementansatz mit Nachhaltigkeitsbezug.
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden		Im Berichtszeitraum hat keine Überprüfung unserer Lieferanten anhand von Umweltrisiken stattgefunden.
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		Siehe oben.
<b>GRI 401 Beschäftigung 2016</b>			
3-3	Management von wesentlichen Themen	16, 34 f.	Neben den bereits bestehenden Maßnahmen zur Handhabung des Themas existiert noch kein umfassender Managementansatz mit Nachhaltigkeitsbezug.
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	37 f.	
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	40 f., 45 f.	Teilzeitbeschäftigte haben Anrecht auf die gleichen betrieblichen Leistungen wie vollzeitbeschäftigte Angestellte. Befristet Angestellte haben bei Grant Thornton Germany kein Anrecht auf betriebliche Altersvorsorge.
401-3	Elternzeit		Der Anspruch auf Elternzeit ist in Deutschland gesetzlich geregelt. Wir ermöglichen sie entsprechend allen Mitarbeitenden, die einen Anspruch darauf haben. Eine Erhebung der Daten war bisher nicht nötig. Für den nächsten Nachhaltigkeitsbericht wird geprüft, inwieweit ein Schließen dieser Datenlücke möglich ist.
<b>GRI 402 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016</b>			
3-3	Management von wesentlichen Themen	36	
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	36	Es wurde keine Mitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen festgelegt. Generell werden alle Mitarbeitenden so schnell wie möglich über betriebliche Veränderungen informiert.
<b>GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018</b>			
3-3	Management von wesentlichen Themen	45 f.	Derzeit sind noch keine Frühindikatoren oder Kennzahlen definiert, die in das Management und die Evaluierung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz einfließen.
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	45 f.	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	45	Es gibt keine allgemeinen Richtlinien oder Verfahren, wie sich Mitarbeitende selbst aus Arbeitssituationen befreien können, von denen sie annehmen, dass sie zu Verletzungen oder Erkrankungen führen können. Da dies sehr individuell und situationsabhängig ist, liegt es derzeit in der Verantwortung der jeweiligen Führungskraft, eine solche Befreiung anzugehen und den Mitarbeitenden entsprechend zu begleiten.
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	45	
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	45	
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	45	

<b>Wesentliche Themen</b>		<b>Seite</b>	<b>Kommentar</b>
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	45 f.	
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz		Maßnahmen zur Vermeidung und Abmilderung von Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz entlang unserer Lieferkette werden bislang nicht systematisch angewendet.
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	45 f.	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	46	Im Berichtsjahr wurden keine arbeitsbedingten Verletzungen gemeldet.
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen		Erkrankungen werden nicht nach arbeitsbedingt oder nicht arbeitsbedingt erfasst. Die Information, um welche Erkrankungen es sich bei einer Krankschreibung handelt, liegen der Grant Thornton AG als Arbeitgeber nicht vor. Diese Information liegt allein beim Arbeitnehmer.
<b>GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016</b>			
3-3	Management von wesentlichen Themen	41 – 43	
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	3	Bei diesen Daten fehlt die Aufschlüsselung nach Geschlecht und Angestelltenkategorie, da die erfassten Daten bisher nicht danach ausgewertet werden. Für den nächsten Nachhaltigkeitsbericht wird geprüft, inwieweit ein Schließen dieser Datenlücke möglich ist.
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	41 – 43	
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	43	
<b>GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016</b>			
3-3	Management von wesentlichen Themen	16, 27 f., 44	
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	27 f., 44	
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern		Die Daten werden bisher nicht systematisch erfasst.
<b>GRI 406 Nichtdiskriminierung 2016</b>			
3-3	Management von wesentlichen Themen	30, 44	Die Grant Thornton AG hat ein Hinweisgebersystem eingerichtet, über das Diskriminierungsvorfälle (anonym) gemeldet werden können.
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		Im Berichtszeitraum gab es keine Diskriminierungsvorfälle.
<b>GRI 407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016</b>			
3-3	Management von wesentlichen Themen	16, 32	Neben den bereits bestehenden Maßnahmen zur Handhabung des Themas existiert noch kein umfassender Managementansatz mit Nachhaltigkeitsbezug.
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte		Im Berichtszeitraum hat keine systematische Prüfung der Kriterien stattgefunden.

Wesentliche Themen		Seite	Kommentar
<b>GRI 408 Kinderarbeit 2016</b>			
3-3	Management von wesentlichen Themen	16, 32	Neben den bereits bestehenden Maßnahmen zur Handhabung des Themas existiert noch kein umfassender Managementansatz mit Nachhaltigkeitsbezug.
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit		Aufgrund unserer Geschäftstätigkeit gibt es keine wesentlichen Risiken für Vorfälle von Kinderarbeit entlang unserer Lieferkette. Im Berichtszeitraum hat keine systematische Prüfung von Kriterien stattgefunden.
<b>GRI 409 Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016</b>			
3-3	Management von wesentlichen Themen	16, 32	Neben den bereits bestehenden Maßnahmen zur Handhabung des Themas existiert noch kein umfassender Managementansatz mit Nachhaltigkeitsbezug.
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit		Aufgrund unserer Geschäftstätigkeit gibt es keine wesentlichen Risiken für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit entlang unserer Lieferkette. Im Berichtszeitraum hat keine systematische Prüfung von Kriterien stattgefunden.
<b>GRI 410 Sicherheitspraktiken 2016</b>			
3-3	Management von wesentlichen Themen		Wir beschäftigen kein Sicherheitspersonal, weshalb wir keine Daten zu diesem Indikator erheben können.
410-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde		Siehe oben.
<b>GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten 2016</b>			
3-3	Management von wesentlichen Themen	16, 32	Neben den bereits bestehenden Maßnahmen zur Handhabung des Themas existiert noch kein umfassender Managementansatz mit Nachhaltigkeitsbezug.
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden		Im Berichtszeitraum hat keine Überprüfung unserer Lieferanten anhand von sozialen Kriterien stattgefunden.
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		Siehe oben.
<b>GRI 415 Politische Einflussnahme 2016</b>			
3-3	Management von wesentlichen Themen	16, 29, 31	Neben den bereits bestehenden Maßnahmen zur Handhabung des Themas existiert noch kein umfassender Managementansatz mit Nachhaltigkeitsbezug.
415-1	Parteispenden	31	Es sind keine Parteispenden durch die Grant Thornton AG erfolgt.
<b>GRI 416 Kundengesundheit und -sicherheit 2016</b>			
3-3	Management von wesentlichen Themen		Unsere Dienstleistungen haben keine Auswirkungen auf die physische Gesundheit und Sicherheit unserer Mandanten.
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit		Nicht anwendbar
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit		Nicht anwendbar

<b>Wesentliche Themen</b>		<b>Seite</b>	<b>Kommentar</b>
<b>GRI 417 Marketing und Kennzeichnung 2016</b>			
3-3	Management von wesentlichen Themen		Für unsere Dienstleistungen bestehen keine gesetzlichen Vorschriften bezüglich Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung. Unsere Dienstleistungen haben aber gesamtgesellschaftliche Auswirkungen, beispielsweise hinsichtlich der Transparenz und Glaubwürdigkeit von Finanzinformationen. Wesentlicher Bestandteil der Auftragsabwicklung ist daher eine genaue und transparente Beschreibung unseres Leistungsumfangs gegenüber unseren Mandanten.
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung		Siehe oben.
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung		Nicht anwendbar
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation		Nicht anwendbar
<b>GRI 418 Schutz der Kundendaten 2016</b>			
3-3	Management von wesentlichen Themen	31	
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	31	Im Berichtszeitraum sind keine begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Mandantendaten eingegangen.

# Impressum

## Kontakt

Melden Sie sich gerne bei uns, wenn Sie Fragen oder Anmerkungen haben.

Center of Excellence Sustainability  
esg\_report@de.gt.com

T +49 211 9524 0  
www.grantthornton.de

## Herausgeber

Grant Thornton GmbH & Co. KG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Johannstraße 39  
40476 Düsseldorf

Dieser Bericht wurde am 17. August 2023 veröffentlicht. Er liegt ausschließlich in deutscher Sprache vor.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit haben wir in diesem Bericht bei Personenbezeichnungen auf die gleichzeitige Verwendung geschlechtsspezifischer Sprachformen verzichtet und das generische Maskulinum verwendet. Dies ändert nichts daran, dass gegenseitiger Respekt, Vielfalt und Unterschiedlichkeit fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur sind und von uns aktiv gefördert werden.

## Rechtlicher Hinweis

Dieser Nachhaltigkeitsbericht dient ausschließlich der allgemeinen und unverbindlichen Information. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zur Verfügung zu stellen, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen zum Zeitpunkt der Bereitstellung zutreffend sind oder in Zukunft zutreffend sein werden.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht stellt keine professionelle Beratung oder Dienstleistung seitens der Grant Thornton GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft dar. Es wird keine (ausdrückliche oder stillschweigende) Zusicherung, Gewährleistung oder Verpflichtung hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der in diesem Nachhaltigkeitsbericht enthaltenen Informationen abgegeben. Die Grant Thornton GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft übernimmt Dritten gegenüber daher keine Verantwortung oder Haftung für den Berichtsinhalt.



**Grant Thornton**

---

**grantthornton.de**

© 2023 Grant Thornton AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Alle Rechte vorbehalten.

„Grant Thornton“ bezieht sich auf die Marke, unter der Mitgliedsfirmen der Grant Thornton International Ltd. („GTIL“, je nach Kontext eine oder mehrere, Prüfungs-, Steuerberatungs- und andere Beratungsleistungen (insgesamt „Leistungen“) für ihre Mandanten erbringen. Die Grant Thornton AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ist die deutsche Mitgliedsfirma von GTIL. GTIL und deren Mitgliedsfirmen sind keine weltweite Partnerschaft, sondern rechtlich selbständige Gesellschaften. Die Mitgliedsfirmen erbringen ihre Leistungen eigenverantwortlich und unabhängig von GTIL oder anderen Mitgliedsfirmen. Als operativ nicht tätige Dachorganisation erbringt GTIL keine Leistungen gegenüber Mandanten. Sämtliche Bezeichnungen richten sich an alle Geschlechter. Stand 08/2023