

Rödl & Partner

GEMEINSAM WACHSEN

Report
2019 / 2020

Wie Rödl & Partner Nachhaltigkeit lebt

Beratung mit Respekt für Mensch und Natur



Über diesen Bericht

Liebe Leserin, lieber Leser,

vor über 40 Jahren begann unsere Unternehmensgeschichte in Nürnberg. Dr. Bernd Rödl bot mit der Unternehmensgründung seiner Mandantschaft einen unverkennbaren multidisziplinären Beratungsansatz aus Rechtsberatung, Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung und Unternehmensberatung aus einer Hand an.

Seit den ersten Pioniertagen hat sich viel verändert... Rödl & Partner ist derzeit in 48 Ländern mit mehr als 5.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten. Aus der Ein-Mann-Kanzlei ist ein internationales Unternehmen mit 106 eigenen Niederlassungen geworden. Die Verbundenheit zum deutschen Mittelstand ist jedoch geblieben, ebenso wie unser Anspruch, unsere Mandantschaft bestmöglich zu beraten und sie auf dem Weg zu ihren Zielen engagiert zu unterstützen.

Das Vertrauen unserer Mandantschaft, unserer Beschäftigten sowie unserer Partnerinnen und Partner ist unser Motor. Vor uns liegt ein Jahrzehnt voller neuer Herausforderungen, doch auch ein Marathonlauf mit tausenden Schritten beginnt mit dem Ersten. Die Corona-Pandemie hat uns in den vergangenen Monaten deutlich vor Augen geführt, dass wir Veränderungen annehmen und gemeinsam Resilienz aufbauen müssen. Damit tritt eine der wichtigsten Eigenschaften des Menschen in den Vordergrund: antizipatorische Anpassungsfähigkeit.

Veränderungen sind und werden beständiger Teil unseres Lebens sein und bieten uns – wenn wir es anstreben – die Möglichkeit, die Zukunft mitzugestalten.

Es ist unser Ziel, unser Unternehmen konsequent und unter Berücksichtigung nachhaltiger Prinzipien weiterzuentwickeln. Wir sind noch nicht am Ziel; wir blicken jedoch voller Stolz auf die beiden Jahre und freuen uns auf die nächsten tausend Schritte.



Inhalt

1. Unser Unternehmen	4
1.1 Im Gespräch mit Prof. Dr. Christian Rödl und Dr. Michael Rödl	4
1.2 Über diesen Bericht	7
1.3 Unternehmensprofil	8
1.4 Unternehmensentwicklung	11
1.5 Nachhaltige Unternehmensführung & Management	11
1.6 Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen	13
1.7 Verbunden in Verbänden	14
1.8 Compliance	15
2. Mensch	17
2.1 Im Dialog mit unseren Stakeholdern	17
2.2 Unsere wichtigste Ressource: Unsere Beschäftigten	19
2.3 Mitarbeiterorientierte Personalpolitik	23
2.4 Ein attraktives Arbeitsumfeld	25
2.5 Mitarbeitergesundheit und Wohlbefinden	26
2.6 Gute Führung und Karriereentwicklung	28
2.7 Weiterbildung und -entwicklung	31
2.8 Soziales Engagement	36
3. Natur	41
3.1 Energie	41
3.2 Mobilität	43
3.3 Emissionen	45
3.4 Green Office	48
3.5 Eigeninitiative gefragt	51
4. Zukunft	53
5. GRI Index	56

1. Unser Unternehmen

1.1 Im Gespräch mit Prof. Dr. Christian Rödl und Dr. Michael Rödl

Herr Christian Rödl, Nachhaltigkeit hat sich in den letzten Jahren von einem Nischenthema zu einer veritablen Größe im Unternehmensumfeld entwickelt. Immer mehr Unternehmen befassen sich mit der Frage, wie anhaltender ökonomischer Erfolg unter Berücksichtigung des ökologischen Umfelds und sozialer Verantwortung erzielt werden kann. 2020 drängte sich allerdings mit der weltweiten Corona-Pandemie die Frage auf, ob Nachhaltigkeit nur etwas für gute Zeiten ist. Wie sehen Sie das?

Die Corona-Pandemie und die damit verbundenen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen hat zu Beginn des Jahres 2020 wohl niemand erwartet – zumindest nicht in diesem Ausmaß. Bei Rödl & Partner war uns von Anfang an klar, dass in diesen herausfordernden Zeiten Agilität gefragt ist, sowohl persönlich als auch unternehmerisch.

Im März verlegten wir fast all unsere Arbeitsplätze nach Hause, innerhalb kürzester Zeit wurden Hygienekonzepte zum Schutz unserer Belegschaft erarbeitet. Neue Kolleginnen und Kollegen konnten wir vorerst nur über virtuelle Meetings in unseren Teams willkommen heißen, anstatt sie wie gewohnt mit einem Händedruck am ersten Arbeitstag zu begrüßen. Engen Kontakt zu unserer Mandantschaft pflegten wir über digitale Tools, denn unser Anspruch war es, nach wie vor ein verlässlicher Partner für sie zu sein. Es kam natürlich vor, dass bei Online-Meetings plötzlich Mann, Frau, Kinder oder auch mal der Postbote oder Haustiere im Hintergrund auftauchten. Doch solche Situationen konnten unsere Professionalität nicht negativ beeinflussen – im Gegenteil, wir sind dadurch nur noch stärker zusammengewachsen.

Meiner Meinung nach ist durch die Covid-19-Krise insbesondere die Menschlichkeit bzw. die soziale Dimension der Nachhaltigkeit noch mehr in den Vordergrund gerückt. Soziale Risiken, wie das Auftreten einer weltweiten Pandemie, müssen im internen Risikomanagement klar mitgedacht werden. Zuvor blickten Unternehmen mit einer schmalen Linse auf ökonomische, ökologische und soziale Themenfelder. Doch die letzten Monate haben gezeigt, wie wichtig es ist, den Fokus entsprechend einzustellen.

Herr Michael Rödl, wie haben Sie mit Ihrem Personalteam dazu beigetragen, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Stütze in der Pandemie zu sein?

Einerseits haben wir versucht, so transparent wie möglich zu kommunizieren und somit Sicherheit zu gewähren. Darüber hinaus haben wir unser Unterstützungsangebot um viele digitale Inhalte erweitert. Von Online-Yoga über digitale Rückenfitkurse und bis hin zu vielseitigen, virtuellen Weiterbildungsmöglichkeiten haben wir ein breites Fürsorgepaket für unsere Beschäftigten geschnürt.



Und wie sind Sie den Herausforderungen der Corona-Pandemie auf Ebene der Geschäftsführung begegnet, Herr Christian Rödl?

Da wir bereits seit Jahren eine starke Digitalisierungsstrategie verfolgen, konnten wir im Frühjahr 2020 mühelos zum mobilen Arbeiten übergehen und die jeweiligen Schutzvorgaben der Länder umsetzen. Mit unserer eigens eingerichteten Corona-Task-Force, in die auch unsere Betriebsärztin und die Unternehmenskommunikation eingebunden waren, diskutieren wir über aktuelle Entwicklungen und antizipieren schnell Veränderungen. Die Sicherheit und Gesundheit all unserer Beschäftigten stehen stets an erster Stelle. Daneben nehmen wir uns in der Geschäftsführung der Aufgabe an, die wirtschaftliche Stabilität von Rödl & Partner zu sichern.

Gehören wirtschaftlicher Erfolg und Nachhaltigkeit zusammen?

Zu einer nachhaltigen Entwicklung können wir nur dann wirksam beitragen, wenn wir langfristig Gewinne erzielen. Ohne eine solide Finanzierungsgrundlage sind Investitionen in die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens nicht möglich. Für unsere Beschäftigten möchten wir ein attraktives, familienfreundliches Arbeitsumfeld schaffen und ihnen die Möglichkeit bieten, sich persönlich und fachlich weiterzuentwickeln. Dazu zählen interessante Karrierewege und ein angemessenes Gehalt. Hierfür ist ein nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg essenziell. Gleichzeitig stehen wir klar in der Verantwortung, uns um unsere Umwelt und die Schöpfung zu kümmern.

Herr Michael Rödl, Sie begleiten den CSR-Prozess von Beginn an. Was hat sich in den letzten Jahren getan?

Wir sind das Thema aus eigener Kraft schon im Jahre 2018 angegangen und veröffentlichten unseren ersten CSR-Bericht im Mai 2018 für das Geschäftsjahr 2017. Seither haben wir das Thema erheblich weiterentwickelt und in der Organisationsstruktur verankert. Ich sehe uns auf einem guten Weg, CSR noch tiefer in unserer Organisation in Deutschland und perspektivisch international zu verankern.

Wo gab es 2019/2020 Fortschritte? Welche der umgesetzten Maßnahmen würden Sie besonders hervorheben?

Das Jahr 2020 war nahezu voll und ganz durch die Corona-Pandemie geprägt. Hier gilt es einerseits möglichst gut die Anforderungen der Corona-Maßnahmen (Hygienekonzepte, etc.) abzubilden, aber auch stets ein offenes Ohr für die Bedürfnisse unserer Kolleginnen und Kollegen zu haben. Zu diesem Zwecke strukturierten wir die Vertrauensstelle noch einmal neu und erweiterten das Mitarbeiter-Unterstützungsangebot zeitgemäß. Unser Mannschaftsgeist und unsere gemeinsamen Werte waren eine wichtige Stütze, um die herausfordernden Zeiten gemeinsam zu meistern.

Auch die Aktivitäten unserer Rödl-Mitarbeiter-Stiftung für Kinderhilfe weiteten wir international in den letzten Jahren erheblich aus, so dass es zu vielen sozialen Wohltätigkeitsaktionen kam – beispielsweise im Rahmen verschiedener Firmenläufe oder beim Stadtradeln 2020. Um auch gleich beim Rad zu bleiben: Im Januar 2020 führten wir deutschlandweit das Dienstrad-Leasing bei Rödl & Partner ein, das hervorragend angenommen wird. Damit unterstützen wir eine umweltfreundliche Mitarbeitermobilität. Im Energiebereich können wir auf den Bau der ersten Photovoltaikanlage auf dem Dach des Nürnberger Stammhauses zurückblicken. Weitere PV-Projekte sind bereits in Planung ...

CSR stieß einen Prozess an – wie blicken Sie auf die letzten Jahre in Gesamtheit zurück?

Der Prozess hat bei uns zu kleineren und größeren Maßnahmen sowie deutlich erhöhter Transparenz geführt. Gerade letzteres hat uns Punkte beim Employer Branding gebracht – neue Kolleginnen und Kollegen wollen sich ein Bild vom Unternehmen machen und dies gelingt durch die CSR-Berichte und den dort dokumentierten Fortschritten hervorragend. Daneben sind es aber auch kleinere Dinge, die vor einem CSR-Prozess nicht denkbar gewesen wären – sei es der kleine, weihnachtliche Nachbarschaftsgruß an die Anwohnerinnen und Anwohner, die an der Zufahrtsstraße zu unserem Nürnberger Stammhaus leben, oder der Bau eines Hochbeets für unsere hausinterne Kinderkrippe. Erfreut war ich auch, dass in unseren Auslandsniederlassungen solche Maßnahmen ebenfalls bereits vor dem CSR-Prozess etabliert waren.

Herr Christian Rödl, Sie sind in der Geschäftsleitung verantwortlich für das Thema CSR. Welche Perspektive sehen Sie für das unternehmensweite CSR-Management?

Ich sehe, dass wir durch die freiwillige Berichtserstattung erheblich zur Transparenz für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unsere Mandantschaft beitragen. Wir waren und sind nicht verschlossen, sondern wollen als offenes, modernes und agiles Unternehmen wahrgenommen werden. Ich sehe klar einen Prozess in Gang, der uns im Sozialen und bei ökologischen Themen bereits Fortschritte ermöglicht hat. Ihn wollen wir fortsetzen, international ausrollen und uns dadurch als Unternehmen weiterentwickeln.

Und mit Blick auf die Zukunft – Was wird CSR bei Rödl & Partner im sozialen und ökologischen Bereich noch bringen?

Es wird sicherlich zunächst eine Herausforderung werden, die Berichtserstattung und Maßnahmen bzw. Standards auf andere Länder auszuweiten. Des Weiteren wird die Digitalisierung noch stärker in den Berufsalltag Einzug halten, was auch Herausforderungen mit sich bringen wird. Aber ich bin zuversichtlich, dass wir mit der aktuellen Struktur jeweils Wege finden werden, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die beste Unterstützung zukommen zu lassen. Mit Blick auf die nächsten Jahre haben wir uns zum Ziel gesetzt, bereichsübergreifend klimaneutral zu arbeiten. Dieser Aufgabe nehmen wir uns mit klaren Zielsetzungen und Fahrplänen an.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'C. Rödl'.

Prof. Dr. Christian Rödl

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Michael Rödl'.

Dr. Michael Rödl

1.2 Über diesen Bericht

In diesem Bericht legt Rödl & Partner zum bereits dritten Mal freiwillig Zahlen und Informationen zu unseren unternehmerischen Nachhaltigkeitsleistungen und -zielen vor. Der Berichtszeitraum umfasst die Geschäftsjahre 2019 – 2020 und schließt an den letzten CSR-Bericht an, der im Juni 2018 veröffentlicht wurde. Mit jedem Bericht entwickeln wir die Rahmenbedingungen und Inhalte weiter, um den Dialog mit unseren Stakeholdern zu stärken.

In den folgenden Kapiteln finden Sie Informationen zu den wichtigsten wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Aspekten, auf die Rödl & Partner Einfluss nimmt, oder die von unseren Stakeholdern als maßgeblich eingestuft wurden.

Die Berichterstattung umfasst alle Rödl & Partner zugehörigen Gesellschaften in Deutschland, Italien, Polen, Schweiz, Slowakei, Tschechische Republik und Ungarn. Bis 2025 werden wir die Nachhaltigkeitsberichterstattung auf alle 48 Länder, in denen Rödl & Partner tätig ist, ausweiten. Damit möchten wir der internationalen Struktur unseres Unternehmens gerecht werden und eine nachhaltige Entwicklung sowohl global als auch lokal fördern.



Im Folgenden veröffentlichen wir alle zwei Jahre einen Nachhaltigkeitsbericht. Der nächste CSR-Bericht erscheint 2023 für die Kalenderjahre 2021/2022. In der Berichtsform, der Wesentlichkeitsanalyse zu den sozialen, ökologischen und ökonomischen Aspekten, haben wir uns an den aktuellen Standards der Global Reporting Initiative (GRI) orientiert.

Unser übergeordnetes Leitbild zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung bilden die 17 SDGs (Sustainable Development Goals) der Vereinten Nationen (UN). Unser Bestreben im Bereich Nachhaltigkeit findet sich in unterschiedlichsten Weisen in diesen Zielen wieder und soll durch diese motiviert und zielgerichtet werden.

IHRE ANSPRECHPARTNERINNEN UND -PARTNER:

Prof. Dr. Christian Rödl
Geschäftsführender
Partner



Dr. Michael Rödl
Personalleiter



Sarah Haßdenteufel
CSR-Referentin



KONTAKT CSR-MANAGEMENT:

T +49 911 9193 3728
csr@roedl.com

Dieser Bericht wurde aus eigener Kraft ohne externe Hilfestellung erstellt. Wir haben dabei nach bestem Wissen aktuelle Quellen und Daten herangezogen. Aus ökologischen Gründen wird der Report nur in einer digitalen Form publiziert.

1.3 Unternehmensprofil



Verantwortungsvolles Wirtschaften ist für uns bei Rödl & Partner wichtiger Teil unseres Selbstverständnisses. Von Beginn an haben wir unser unternehmerisches Denken und Handeln auf Langfristigkeit ausgerichtet. Wir folgen dem Anspruch, wirtschaftlichen Erfolg unter Berücksichtigung unserer ökologischen und sozialen Verantwortung zu erzielen.

5.130

Beschäftigte weltweit

495.5

Millionen Euro Jahresumsatz 2020

44

44 Jahre Erfahrung

106

eigene Niederlassungen

48

Länder

UNSERE GESCHÄFTSFELDER:

- Rechtsberatung
- Steuerberatung
- Business Process Outsourcing
- Unternehmens- und IT-Beratung
- Wirtschaftsprüfung



DIE GESCHICHTE VON RÖDL & PARTNER

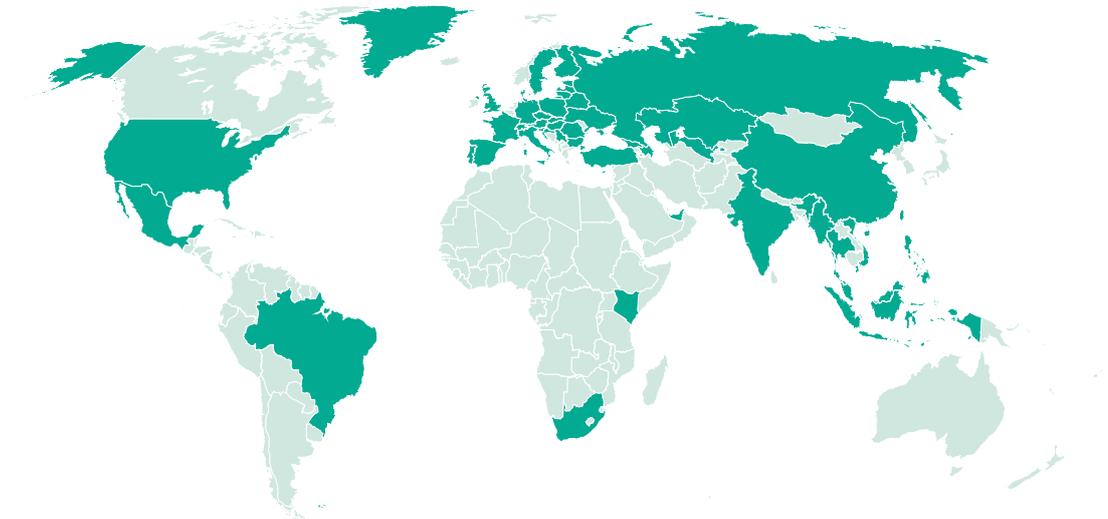
Die Geschichte von Rödl & Partner beginnt im Jahr 1977 mit der Gründung als Ein-Mann-Kanzlei in Nürnberg. Unser Ziel, unserer international tätigen Mandantschaft überall vor Ort in deutscher, aber auch in Landessprache zur Seite zu stehen, setzte die Gründung erster eigener Niederlassungen voraus. Seit 1989 hat Rödl & Partner konsequent seine eigenständige, internationale Expansion vorangetrieben. Nahezu überall in Ländern, in denen deutsche Unternehmen tätig sind, unterhält Rödl & Partner heute eigene Niederlassungen.

Wir identifizieren uns besonders mit den Wünschen, Anliegen und Notwendigkeiten der – über Ländergrenzen hinweg agierenden – Familienunternehmen. Unser Erfolg basiert seit jeher auf dem Erfolg unserer Mandantschaft: Rödl & Partner ist immer dort vor Ort, wo unsere Mandantinnen und Mandanten Potenzial für ihr wirtschaftliches Engagement sehen. Statt auf Netzwerke oder Franchise-Systeme setzen wir auf eigene Niederlassungen und nicht nur die enge, fach- und interdisziplinäre, sondern auch grenzüberschreitende Zusammenarbeit im unmittelbaren Kollegenkreis. So steht Rödl & Partner für internationale Expertise aus einer Hand.

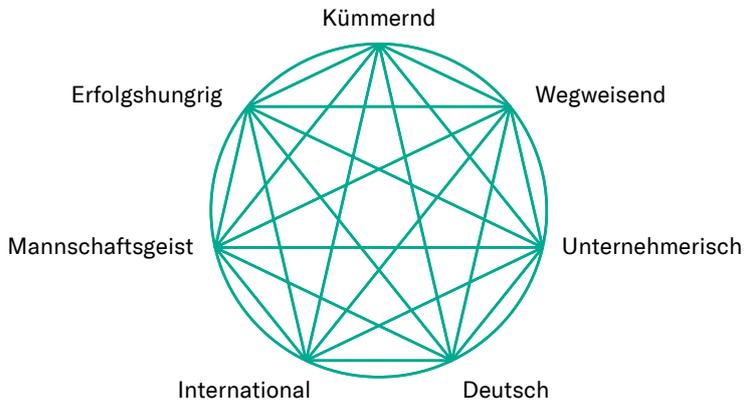
Unser Ansatz basiert auf den Kompetenzen in den einzelnen Geschäftsfeldern und verbindet sie nahtlos in fachübergreifenden Teams. Rödl & Partner ist einzigartig in der interdisziplinären Zusammenarbeit. Wir denken vom Markt her und besetzen die Projektteams so, dass sie erfolgreich sind und die Ziele der Mandantschaft erreichen. Unsere Interdisziplinarität ist nicht einzigartig, ebenso wenig unsere Internationalität oder die besondere, starke Präsenz bei deutschen Familienunternehmen. Die Kombination macht uns aus: Ein Unternehmen, das konsequent auf die umfassende und weltweite Beratung deutscher Unternehmen ausgerichtet ist.

LOKAL VERWURZELT – WELTWEIT ZU HAUSE

Unsere Wurzeln liegen nach wie vor im fränkischen Nürnberg. Inzwischen ist Rödl & Partner jedoch in 48 Länder vertreten. Wir sprechen über 35 Sprachen und engagieren uns weltweit aus Leidenschaft für unsere Mandantinnen und Mandanten. Sie zählen auf unsere Expertise und Innovationskraft.



Zusätzliche globale Abdeckung durch unsere [German Professional Services Alliance \(GPSA\)](#).



UNSERE WERTE

Unsere Unternehmenswerte sind unser Wegweiser: Sie geben uns Orientierung, sie verbinden uns, sie inspirieren uns – und das schon seit der Gründung von Rödl & Partner 1977. Sie bilden den Grundstein unseres Handelns und haben uns bereits durch verschiedenste Phasen geleitet. Wir alle bei Rödl & Partner füllen diese Werte mit Leben.

KÜMMERND

Wir alle gehen empathisch auf unsere Mandant-schaften und Teammitglieder zu. Wir behandeln unser Gegenüber so, wie wir selbst behandelt werden möchten.

WEGWEISEND

Unsere Mandantinnen und Mandanten erwarten klare Orientierung. Dabei ducken wir uns nicht weg und sprechen eindeutige Empfehlungen aus.

UNTERNEHMERISCH

Wir folgen einer strikten Marktorientierung. Dabei erkennen wir Chancen und nutzen sie.

DEUTSCH

Wir erfüllen die Erwartungen, die unsere Mandant-schaften und unsere Beschäftigten an „Made in Germany“ haben.

INTERNATIONAL

Wir sind kein Netzwerk. Wir sind EIN Unternehmen. Wir sind mit unseren eigenen Gesellschaften inter-national in 48 Ländern tätig.

MANNSCHAFTS-GEIST

Wir erzielen unsere Erfolge selten als Solisten, son-derm meist im Team. Jeder von uns hat eine eigene, starke Persönlichkeit – aber der Orchesterklang ist entscheidend.

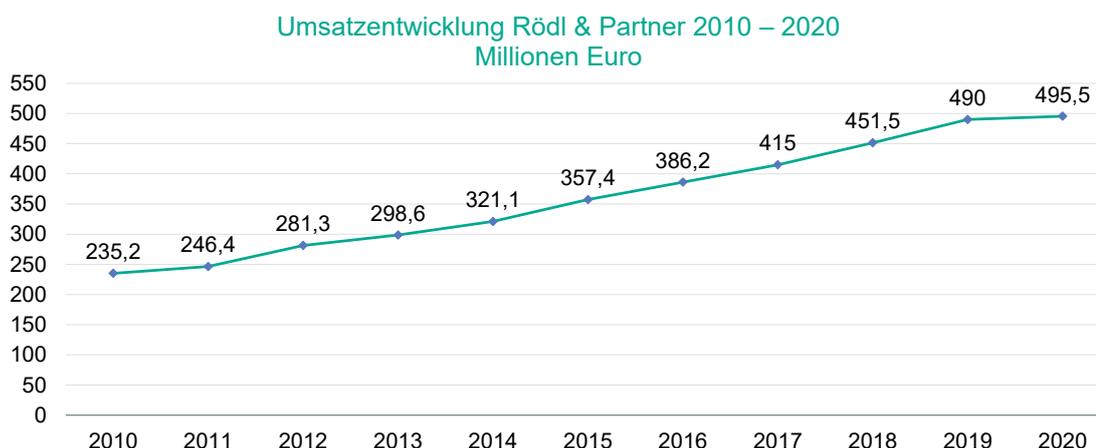
ERFOLGSHUNGRIG

Wir rasten nicht, sondern streben stets nach Ver-besserungen und operativer Expansion. Wir sind erfolgreich, wenn unsere Mandantinnen und Man-danten es sind.

Bei Rödl & Partner profitieren wir von unseren starken Wurzeln. Wir leben eine Kultur des Mit-einanders und der Offenheit. Kurze Entscheidungswege, direkter Kontakt unabhängig von Ver-antwortungs- und Karrierestufen und Kontinuität in der Führung sind für uns selbstverständlich. Rödl & Partner ist ein Unternehmen mit Persönlichkeiten. Wir fördern eine enge Zusammenar-beit zwischen den auf unterschiedliche Fachgebiete spezialisierten Teams, und diese interpro-fessionelle Zusammenarbeit zeichnet uns aus.

1.4 Unternehmensentwicklung

Rödl & Partner zeigt sich national und international mit einem nachhaltigen Wachstum. Auch in den letzten beiden Geschäftsjahren setzten wir unseren Wachstumskurs fort. Trotz Corona-Pandemie und wirtschaftlich schwieriger Rahmenbedingungen stieg der Gesamtumsatz auf 495,5 Millionen Euro (Vorjahr 490 Millionen Euro). Auf Deutschland entfielen davon 269,3 Millionen Euro (+ 2,02 Prozent).



1.5 Nachhaltige Unternehmensführung & Management

Seit dem Geschäftsjahr 2020 wird Rödl & Partner operativ und strategisch von den sieben Geschäftsführenden Partnern Christian Rödl, Peter Bömelburg, José Campos Nave, Renata Kabas-Komorniczak, Nicola Lohrey, Martin Wambach und Hans Weggenmann verantwortet. Den Vorsitz der Geschäftsführung hat Christian Rödl inne.

Die Geschäftsführenden Partner bestimmen gemeinsam die geschäftspolitischen Leitlinien. Ihre Zuständigkeit umfasst zudem unsere Geschäftsfelder, unsere regionale Präsenz, die internen Serviceeinheiten und konkret sämtliche Rödl & Partner-Niederlassungen weltweit. Über einen Beirat oder Aufsichtsrat verfügt Rödl & Partner nicht.

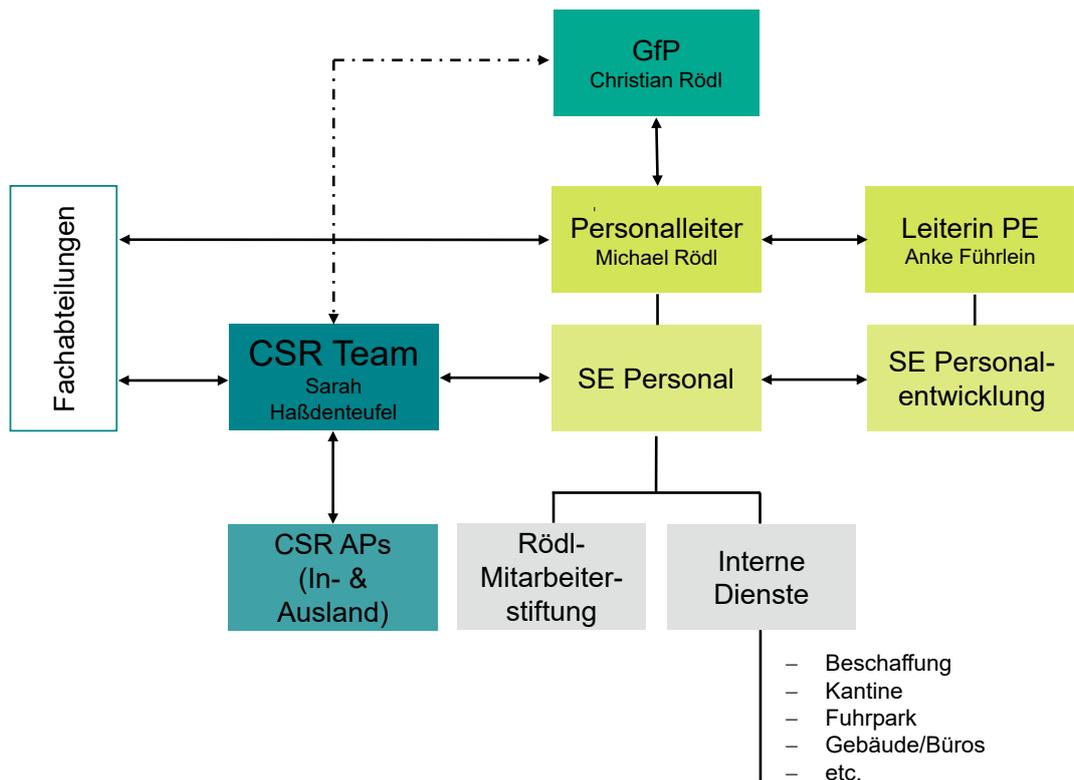
Die weitere Leitungsstruktur der Gesellschaft ergibt sich aus der Organisation der Rödl & Partner-Gruppe. Unterhalb der Geschäftsführung sind jeweils Führungskreise eingerichtet, die die fachliche Verantwortung für die jeweiligen Geschäftsfelder tragen. In diesen Führungskreisen ist die Geschäftsführung der Gesellschaft vertreten und stellen somit die Leitung der Gesellschaft entsprechend der von den Führungskreisen entwickelten fachlichen Leitlinien sicher.

NACHHALTIGKEIT BEI RÖDL & PARTNER

Das CSR-Management von Rödl & Partner wird von einem interdisziplinären Team in Nürnberg koordiniert, deren Leitung direkt an die Geschäftsführung berichtet. Im Jahr 2020 wurde eine eigene Stelle im Bereich Nachhaltigkeitsmanagement geschaffen. Unsere CSR Referentin ist nicht nur für die strategische Weiterentwicklung unseres CSR-Managementansatzes zuständig, sondern verantwortet auch die operative Umsetzung unserer Aktivitäten und Maßnahmen in Deutschland. Unterstützt wird sie dabei insbesondere von der Personalabteilung und Personalentwicklung, Fachabteilungen, wie beispielsweise der Energiewirtschaftsberatung, sowie von lokalen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern an den deutschen und internationalen Standorten.

Bis zum Jahr 2025 weiten wir unser Nachhaltigkeitsengagement sukzessiv auf alle 48 Länder aus. In diesem Zuge werden weitere CSR-Verantwortliche ernannt, um den internationalen CSR Roll-Out mitzutragen. Unsere 106 Niederlassungen binden wir dabei kontinuierlich in den CSR-Managementprozess ein. Aus Deutschland heraus agieren wir als Impulsgeber. Unsere neu geschaffenen, flexiblen Strukturen erlauben es, die individuellen Begebenheiten vor Ort zu berücksichtigen und eigene CSR-Initiativen zu fördern. Unser Ziel ist es, Nachhaltigkeit lokal und global zu fördern.

Organigramm



Auf Ebene der Geschäftsführung ist Christian Rödl Ansprechpartner für das Thema Corporate Social Responsibility. Die Geschäftsleitung bezieht ökonomische, ökologische und soziale Aspekte in ihre Unternehmensentscheidungen ein und ist für die nachhaltige Ausrichtung unseres Unternehmens verantwortlich.



„Die globalen Veränderungen sind Herausforderungen und Chancen zugleich. Ihre Bewältigung bedarf des Einsatzes jedes Einzelnen und jedes Unternehmens. Wir alle müssen verantwortungsvoll mit unserer Umwelt und miteinander umgehen.“

Christian Rödl, Geschäftsführender Partner

1.6 Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

Bei Rödl & Partner hat sich seit 2018 viel getan. Doch es liegt nicht in unserer Natur, uns auf den Fortschritten der letzten Jahre auszuruhen. Vielmehr haben wir uns gefragt: An welchen Stellschrauben können wir (noch) drehen? Wo besteht Entwicklungsbedarf? Welche (potenziell) negativen Einflüsse auf unser ökologisches und soziales Umfeld gilt es einzudämmen? Wo können wir gezielt zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen?

Zur Bestimmung der wesentlichen Handlungsfelder haben wir die Ergebnisse der letzten Materialitätsanalyse herangezogen, ebenso wie interne Umfragen und die Ideenvorschläge unserer Beschäftigten. Selbstverständlich hielten wir auch aktuelle Entwicklungen im Blick und prüften, mit welchen Nachhaltigkeitsaspekten sich andere Unternehmen auseinandersetzen.

Folgende materielle Themenfelder haben wir für uns identifiziert:



UNSER UNTERNEHMEN

- CSR-Vision für Rödl & Partner
- Internationale Nachhaltigkeitsberichterstattung & Transparenz
- Langfristiger, wirtschaftlicher Erfolg
- Stakeholderdialog



MENSCH

- Mitarbeitergesundheit und -wohlbefinden
- Aus- und Weiterbildung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Nachhaltige Bildung und Partizipation
- Werteorientierte Führung
- Gesellschaftliches und regionales Engagement



UMWELT

- Umweltfreundliche Mitarbeitermobilität
- Treibhausgasemissionen durch Geschäftstätigkeit
- Energie- und Wärmeverbrauch
- Papierloses Büro

Neben diesen Aspekten gibt es viele weitere wichtige Themen, die wir in den kommenden Jahren beherzt angehen werden. Um die Interessen und Erwartungen unserer Stakeholder noch besser berücksichtigen zu können, werden wir 2021/2022 einen Stakeholderdialog durchführen. Unser Ziel ist es, unsere Stakeholder noch aktiver in den Nachhaltigkeitsprozess einzubinden und eine offene Vertrauenskultur zu fördern. Über sie erhalten wir wichtige Impulse, wie wir unser Unternehmen nachhaltig weiterentwickeln können.

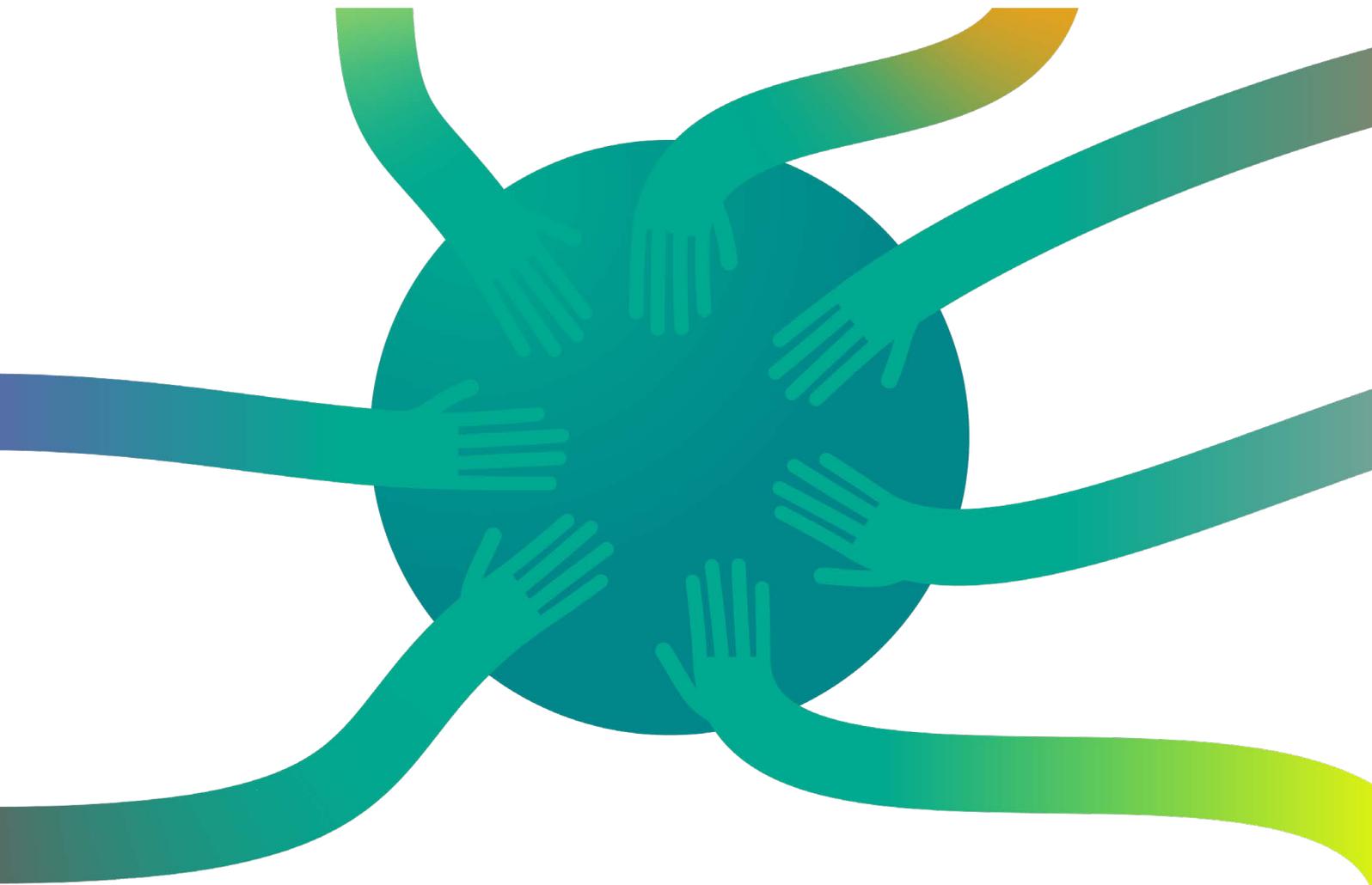
1.7 Verbunden in Verbänden

Über den Austausch mit anderen lernen wir immer wieder Neues. Aus diesem Grund engagieren wir uns in verschiedenen Verbänden und Netzwerken. Wir hören zu, reden mit, teilen unser Wissen, treiben Themen voran und entwickeln uns weiter.

Zu den wichtigsten Verbänden und Unternehmensnetzwerken zählen:

- Mitgliedschaft bei den Kammern und Fachgremien (Industrie- und Handelskammer, Wirtschaftskammern, Rechtsanwaltskammern, Steuerberaterkammern, Wirtschaftsprüferkammern)
- Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW)
- Mitgliedschaft an verschiedenen Hochschulen und Universitäten
- Charta der Vielfalt¹
- PMN Professional Management Network
- Nürnberger Netze für Nachhaltigkeit
- GTV Geothermieverband Deutschland
- Bayerisches Wasserstoffbündnis

Ob über diese Verbände und Netzwerke oder über andere: Der (zum Teil auch kritische) Dialog mit Expertinnen und Experten, wissenschaftlichen Fachkräften oder Mitgliedern von NGOs ist essenziell. Man muss das Rad nicht immer neu erfinden, aber man sollte stets offen für neue Impulse sein.



1.8 Compliance

CORPORATE GOVERNANCE

Ethik und Integrität sind wesentliche Bestandteile unseres unternehmerischen Handelns bei Rödl & Partner. Vertraulichkeit, Informationssicherheit und integriertes Verhalten sind essenziell und für uns eine Selbstverständlichkeit im Umgang mit unserer Mandantschaft. Sie bilden die Basis für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Unsere Unternehmensgrundsätze – die „10 Regeln guter Unternehmensführung“ – beschreiben allgemeingültige Erwartungen an das Verhalten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter miteinander und mit Dritten. Sie vermitteln nicht nur den rechtlichen Handlungsrahmen, sondern fordern einen verantwortungsvollen, wertschätzenden Umgang miteinander. Diese Leitlinien schaffen Transparenz und sorgen für Handlungssicherheit.

Das für die Wirtschaftsprüfung erforderliche Qualitätsmanagementsystem, ergänzt durch die berufsrechtlichen Anforderungen sowie die bestehenden internen Unternehmensgrundsätze bilden die Leitlinien für einen rechtskonformen und ordnungsgemäßen Geschäftsbetrieb. Unsere Beschäftigten üben ihre Beratung selbstverständlich stets im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften, den Grundsätzen der Berufsethik und unseren unternehmensinternen Leitlinien aus.

Hinweise auf mögliche oder tatsächliche Verstöße gegen gültige Rechtsvorschriften oder interne Regelungen werden stets umgehend geprüft, die Leitlinien hinterfragt und auf den Prüfstand gestellt sowie, sollte es erforderlich sein, Anpassungen vorgenommen. Hinweise können über unsere interne Meldestelle eingereicht werden (E-Mail: anregungen.beschwerden@roedl.com). In Planung ist derzeit auch die Einführung eines anonymen Hinweisgebersystems, das die bestehenden internen unternehmenseigenen Regularien ergänzen wird.

QUALITÄTSMANAGEMENT

Qualität ist ein entscheidender Erfolgsfaktor von Rödl & Partner. Die Qualitätssicherung ist ein kontinuierlicher Prozess, der Regelungen zur allgemeinen Praxisorganisation, zu auftragsbezogenen Qualitätssicherungsmaßnahmen sowie Regelungen zur Überwachung der Angemessenheit und Wirksamkeit des Qualitätssicherungssystems, insbesondere im Rahmen der Wirtschaftsprüfung aufgrund der dort bestehenden Regularien (IDW), umfasst. Mit der externen Qualitätskontrolle und der dadurch erfolgten Überprüfung der Einhaltung bestehender wirtschaftsprüfungsspezifischer Vorgaben besteht darüber hinaus ein weiteres Monitoringverfahren („Peer Review“), welches höchste Qualität sicherstellt.

Im Übrigen legen wir höchsten Wert auf standardisiertes Vorgehen und digitale Abläufe, die auf diese Weise Prozessabläufe sicherstellen. Darüber hinaus bestehen verschiedene berufsspezifische Gremien und digitale Tools, die zur Identifikation und Begutachtung (latent bestehender) Risiken dienen.

KORRUPTIONSPRÄVENTION

Als international tätiges Beratungsunternehmen sind wir in besonderem Maße nicht nur zur Integrität im Geschäftsverkehr verpflichtet, sondern erfüllen diesen Anspruch aus eigener Motivation tagtäglich. Wir tolerieren daher weder Korruption noch ein wettbewerbs- oder berufswidriges Verhalten. Unsere Beschäftigten sind schon aus eigener Motivation aufgrund der berufsrechtlichen Regelungen zu Integrität verpflichtet. Für den dargestellten Berichtszeitraum sind Rödl & Partner keine Fälle bekannt, in denen eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter oder eine Führungskraft als Subjekt mit Ermittlungsmaßnahmen aufgrund eines hinreichenden Verdachts wegen Korruption oder wettbewerbswidrigen Verhalten überzogen wurde.

SICHERHEIT & DATENSCHUTZ



Vertraulichkeit, Sicherheit und Integrität – drei Eckpfeiler, die im Umgang mit sensiblen Informationen von besonderer Wichtigkeit sind. Unsere Mandantschaft, Beschäftigten und Partnerinnen und Partner vertrauen auf den Schutz ihrer Daten.

Einen verantwortungsbewussten Umgang mit vertraulichen Informationen gewährleisten wir durch die Verwendung gesicherter interner Datenübertragungswege. Mit unserer eigenen „Rödl Private Cloud“ haben wir die Basis für eine sichere und weltweit leistungsfähige Datenverarbeitung geschaffen. Mit RDoX (Rödl Document Exchange) verfügen wir über eine eigene mobile App, die den einfachen und sicheren Datenaustausch mit unseren Mandantinnen und Mandanten ermöglicht. Wir können auf diese Weise höchste Datensicherheit durch Speicherung der Daten im eigenen Rechenzentrum in Frankfurt und modernster Verschlüsselungstechnologie nach europäischen Datenschutzstandards bieten. Interne und externe Audits tragen für höchste Sicherheit bei Rödl & Partner Sorge.

All unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Wichtig- und Notwendigkeit der Datensicherheit bekannt und aufgrund der berufsrechtlichen und auch strafbewerten Vorschriften selbstverständlich ein eigenes Anliegen. Darüber hinaus schulen wir den Umgang mit vertraulichen geschäftlichen und personenbezogenen Daten mindestens einmal pro Jahr. All unsere Beschäftigten kennen daher die gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen sowie unsere internen Leitlinien.

Trotz aller Bemühungen unsererseits, aber vor allem auch dem immensen Datenaufkommens geschuldet, können kleinere Irregularitäten nicht ausgeschlossen werden. Soweit derartige Irregularitäten festgestellt wurden, sind diese im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben in Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden, ggf. auch der Strafverfolgungsbehörden, abgewickelt worden. Sollten die erkannten Verstöße zu Anpassungen im Nachgang führen, wird darauf selbstverständlich umgehend reagiert (sog. „lessons learned“).

Unsere Sicherheitsstandards und IT-Infrastruktur passen wir zudem an die sich ändernden technischen, gesetzlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen stetig an. Im März 2020 unterstützten wir im Zusammenhang mit Gesundheitsschutzmaßnahmen aufgrund der Covid-Pandemie unsere Beschäftigten umgehend beim Übergang zum mobilen Arbeiten. Unser Experten-Team informierte in diesem Zusammenhang über neue Sicherheitsregelungen und sensibilisierte bezüglich der Themen Datenschutz- und Datensicherheit am privaten Arbeitsplatz zu Hause.

Bei Fragen zum Thema Datenschutz steht Ihnen unser deutscher Datenschutzbeauftragter, Hannes Hahn, gerne zur Verfügung. Sie erreichen ihn unter folgender E-Mail-Adresse: dsb@roedl.com.

2. Mensch

Unsere Philosophie – Der Mensch im Mittelpunkt



Wir verdanken unseren Erfolg dem Engagement all unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und dem langjährigen Vertrauen unserer Mandantschaft. Ohne sie wären wir heute nicht da, wo wir nun stehen. Rödl & Partner hat sich von einer Ein-Mann-Kanzlei im Herzen Nürnbergs zu einer der führenden Beratungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit weltweit mehr als 5.000 Beschäftigten entwickelt. Dankbar und stolz blicken wir auf diese Entwicklung zurück.

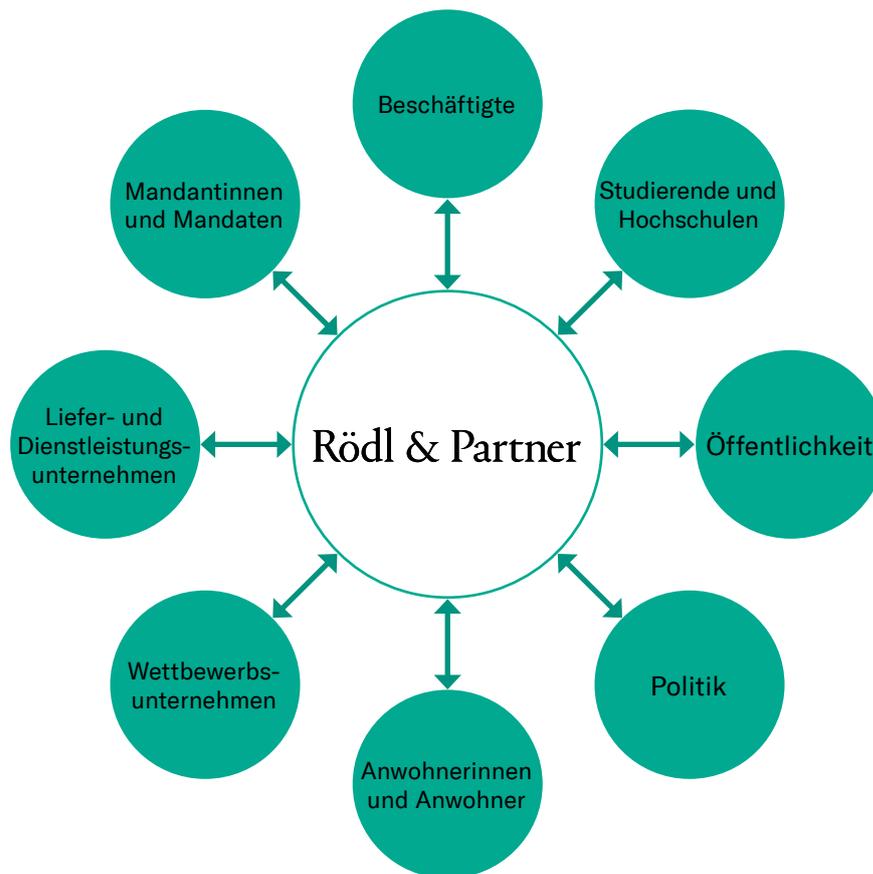
Mit unserem Gründungsstandort in Nürnberg sind wir fest verwurzelt. Wir setzen uns bereits seit vielen Jahren für die Region ein und tragen damit die Tradition unseres Unternehmensgründers, Dr. Bernd Rödl, weiter. Er legte immer viel Wert darauf, seinen Erfolg mit anderen zu teilen. Unser soziales und kulturelles Engagement reicht weit über unsere Unternehmensgrenzen hinaus: Wir unterstützen große und kleine Projekte und fördern damit Partnerschaften für eine nachhaltige Entwicklung auf der ganzen Welt. Auf den folgenden Seiten erfahren Sie mehr zu unserem Stakeholder-Engagement, unserer Rödl & Partner-Familie und unserem Einsatz für die Gemeinschaft.

2.1 Im Dialog mit unseren Stakeholdern

Die Stakeholder von Rödl & Partner sind vielfältiger Natur. Sie stammen aus verschiedenen Bereichen und bringen unterschiedliche Erwartungshaltungen und Anforderungen an unser Unternehmen mit sich. Im Rahmen der CSR-Berichterstattung 2018 haben wir bereits unsere wichtigsten Anspruchsgruppen identifiziert. Eine Überprüfung und Aktualisierung erfolgte für den vorliegenden Bericht. Unser interdisziplinäres CSR-Team hat die wesentlichen Stakeholdergruppen bestimmt und ihre Ansprüche zusammengefasst. Die Stakeholderanalyse nutzen wir, um zu ermitteln, welche Themen für die Leserinnen und Leser von besonderem Interesse sind. Der Dialog mit unseren Stakeholdern vermittelt uns darüber hinaus wertvolle Anregungen und konstruktives Feedback.

Mit diesem CSR-Report möchten wir den wachsenden Transparenzanforderungen all unserer Stakeholder gerecht werden. Sie interessieren sich dafür, wer hinter Rödl & Partner steckt, was wir bereits im Sinne eines nachhaltigen Unternehmertums tun und welche Ziele wir uns für die Zukunft gesteckt haben. Antworten auf diese Fragen finden Sie in den entsprechenden Berichtstexten.

Unsere wichtigsten Stakeholder



Mit unseren Beschäftigten stehen wir in einem intensiven Kontakt. Ihre Impulse erreichen uns über Befragungen, Jahresgespräche, beim gemeinsamen Austausch in der Kantine oder über unser CSR-Vorschlagswesen. In Deutschland führt die Personalabteilung regelmäßig Umfragen durch, ebenso wie das CSR-Team. Um mehr Transparenz über das Mobilitätsverhalten aller Angestellten zu erhalten, starteten wir im Dezember 2020 beispielsweise eine Mobilitätsumfrage. Dadurch hatten unsere Beschäftigten die Möglichkeit, sich aktiv an der Gestaltung des zukünftigen Mobilitätskonzepts zu beteiligen. Weiterführende Informationen zu den Ergebnissen finden sich in Kapitel 3.

Im Rahmen eines umfangreichen Nachhaltigkeitsworkshops identifizierte das obere Management 2020 in Polen die wichtigsten Stakeholdergruppen. Deren Interessen und Ansprüche wurden bei der strategischen Planung und operativen Umsetzung von Projekten berücksichtigt. Auch in den übrigen Ländern gibt es eine ausgeprägte Feedback-Kultur.

Damit wir unsere Stakeholder künftig noch enger in den Nachhaltigkeitsprozess von Rödl & Partner einbinden, planen wir für den nächsten Berichtsprozess ein strukturiertes Stakeholderpanel zu organisieren. Neben systematisch durchgeführten Stakeholderbefragungen möchten wir jedoch auch Raum für spontane Anregungen oder Ideen lassen. Deshalb steht sowohl unseren internen als auch externen Stakeholdern die E-Mail Adresse csr@roedl.com für jegliches Feedback zur Verfügung. Wir freuen uns auf einen konstruktiven Austausch!

2.2 Unsere wichtigste Ressource: Unsere Beschäftigten

Unser unternehmerischer Erfolg wurzelt in der Leistung und dem Engagement all unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mit ihren vielfältigen Persönlichkeiten bringen sie sich leidenschaftlich in unser Unternehmen ein und tragen entscheidend zur Weiterentwicklung von Rödl & Partner bei. Es liegt uns am Herzen, sie auf ihrem beruflichen und persönlichen Weg zu begleiten und zu fördern. Sie sind schließlich das Herzstück der Organisation.

In Zahlen ausgedrückt:

IN DEUTSCHLAND



	2019			2020		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
Beschäftigte	1.970	935	1.035	1.960	914	1.046
davon unbefristet	1.904	899	1.005	1.896	884	1.012
davon befristet ²	66	36	30	64	30	34
davon in Vollzeit	1.496	876	620	1.496	861	660
davon in Teilzeit	474	59	415	474	53	386
Neueinstellungen	346	166	177	366	156	210
Fluktuation	363	N/A	N/A	302	N/A	N/A
Elternzeit	138	33	105	138	36	102

Beschäftigte nach Alter (2020):

Unter 30 Jahre	30 bis 50 Jahre	Über 50 Jahre
26%	57%	17%

IN ITALIEN

	2019			2020		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
Beschäftigte	193	68	125	226	85	141
davon unbefristet	160	51	109	224	84	140
davon befristet	33	17	16	2	1	1
davon in Vollzeit	172	66	106	223	85	138
davon in Teilzeit	21	2	19	3	0	3
Neueinstellungen	41	13	28	34	17	17
Fluktuation	1	1	0	21	10	11
Elternzeit	9	0	9	8	0	8

Beschäftigte nach Alter (2020):

Unter 30 Jahre	30 bis 50 Jahre	Über 50 Jahre
35%	40%	25%

IN POLEN

	2019			2020		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
Beschäftigte	517	113	404	520	116	404
davon unbefristet	406	77	329	402	71	331
davon befristet ³	111	36	75	118	45	73
davon in Vollzeit	489	111	378	485	97	338
davon in Teilzeit	28	2	26	35	5	30
Neueinstellungen	152	32	120	79	25	54
Fluktuation	101	25	76	74	22	52
Elternzeit	58	2	56	49	0	49

Für unsere Niederlassungen in Polen ist eine Angabe der Altersstruktur der Beschäftigten leider nicht möglich.



IN DER SCHWEIZ

	2019			2020		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
Beschäftigte	39	16	23	35	13	22
davon unbefristet	39	16	23	35	13	22
davon befristet	0	0	0	0	0	0
davon in Vollzeit	31	15	16	23	10	13
davon in Teilzeit	9	1	8	12	3	9
Neueinstellungen	10	4	6	5	3	2
Fluktuation	15	6	9	8	4	4
Elternzeit	4	3	1	3	2	1

Beschäftigte nach Alter (2020):

Unter 30 Jahre	30 bis 50 Jahre	Über 50 Jahre
23%	49%	28%

IN DER SLOWAKEI



	2019			2020		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
Beschäftigte	78	29	49	90	31	59
davon unbefristet	71	27	44	89	30	59
davon befristet	7	2	5	1	1	0
davon in Vollzeit	71	27	44	87	30	57
davon in Teilzeit	7	2	5	3	1	2
Neueinstellungen	17	3	14	7	1	6
Fluktuation	19	6	13	2	0	2
Elternzeit	6	0	6	7	1	6

Beschäftigte nach Alter (2020):

Unter 30 Jahre	30 bis 50 Jahre	Über 50 Jahre
17%	63%	20%

IN DER TSCHECHISCHEN REPUBLIK

	2019			2020		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
Beschäftigte	341	117	224	321	111	210
davon unbefristet	288	100	188	294	103	191
davon befristet	53	18	35	27	9	18
davon in Vollzeit	313	114	199	285	106	179
davon in Teilzeit	28	3	25	36	5	31
Neueinstellungen	57	20	37	52	20	32
Fluktuation	64	23	41	52	15	37
Elternzeit	17	0	17	15	0	15

Beschäftigte nach Alter (2020):

Unter 30 Jahre	30 bis 50 Jahre	Über 50 Jahre
0%	76%	24%

IN UNGARN

	2019			2020		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
Beschäftigte	71	18	53	82	21	61
davon unbefristet	71	18	53	82	21	61
davon befristet	0	0	0	0	0	0
davon in Vollzeit	55	17	38	64	20	44
davon in Teilzeit	16	1	15	18	1	17
Neueinstellungen	12	1	11	11	2	9
Fluktuation	14	2	12	6	0	6
Elternzeit	5	0	5	2	0	2

Beschäftigte nach Alter (2020):

Unter 30 Jahre	30 bis 50 Jahre	Über 50 Jahre
31%	57%	11%

Als international agierendes Unternehmen rekrutieren wir neue Talente größtenteils aus der lokalen Gemeinschaft. Wir definieren daher „lokal“ – auch durch die Verteilung unserer Kanzleien im jeweiligen Land – als national. Die obere Führungsebene ist bei Rödl & Partner durch die branchenübliche Bezeichnung Partner und Associate Partner klassifiziert. Auf dieser Ebene wurden in all den beteiligten Ländern zu 100 Prozent lokale Führungskräfte eingestellt.

Trotz der wirtschaftlich unsicheren Zeiten in der Covid-19-Pandemie sind die Beschäftigungsverhältnisse bei Rödl & Partner 2019 / 2020 stabil geblieben. Es war uns ein wichtiges Anliegen, unsere Auszubildenden im Unternehmen zu halten und die Fortbildung weiterzuführen. Das war in Zeiten von Corona und mobilem Arbeiten teils herausfordernd, doch unsere jungen Auszubildenden genießen bei Rödl & Partner „Welpenschutz“ und wurden während des betrachteten Zeitraums vollständig übernommen.

2.3 Mitarbeiterorientierte Personalpolitik

Wir sind davon überzeugt, dass wir nur mit einem Team, in dem jede/r seine/ihre volle Leistungsfähigkeit und Potenzial einbringen kann, erfolgreich sind. Deshalb fördern wir eine vielfältige, inklusive (Arbeits-)Gemeinschaft, die von Respekt, Wertschätzung und Offenheit geprägt ist.

VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT



Vielfalt im Team fördert nicht nur die Kreativität und Innovation, sondern steigert auch die allgemeine Zufriedenheit. Gleichzeitig begeistern vielfältige Lösungen eine vielfältige Mandatschaft. Es lohnt sich also, offen auf andere zuzugehen und aufgeschlossen gegenüber anderen Perspektiven zu sein. Für unsere Zusammenarbeit ist das sehr bereichernd: Während die einen über einen wertvollen Erfahrungsschatz verfügen, bringen die anderen frische Ideen in unsere Arbeitswelt. Wieder andere blicken aus einer komplett unerwarteten Perspektive auf ein Problem. Somit entsteht ein bunter Strauß an Lösungen und Kompetenzen.

Es ist unser interner Anspruch, die Diversität all unserer Kolleginnen und Kollegen – insbesondere in Hinblick auf das Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, ethnische Zugehörigkeit, Religion & Weltanschauung, soziale Herkunft und körperliche und geistige Fähigkeiten – zu berücksichtigen. Aus diesem Grund unterzeichnete Rödl & Partner in Polen die Charta der Vielfalt 2020 und Deutschland im März 2021. Mit der Unterzeichnung der Charta positionieren wir uns klar gegenüber unserer Belegschaft und Mandatschaft und setzen ein Zeichen für Toleranz und Chancengleichheit am Arbeitsplatz.



charta der vielfalt

UNTERZEICHNET

Wir verurteilen bei Rödl & Partner jegliche Form der Diskriminierung und bekennen uns in den „10 Regeln guter Unternehmensführung“ offen zu Vielfalt. Einer vereinzelt aufgetretenen interne Beschwerde aufgrund von Diskriminierung am Arbeitsplatz wurde mediatorisch durch die von Rödl & Partner geschaffene Vertrauensstelle einer einvernehmlichen Lösung zugeführt.

FAMILIENFREUNDLICHER ARBEITGEBER

Bei Rödl & Partner sehen wir es als unsere Aufgabe, eine Arbeitswelt zu schaffen, in der jeder private und berufliche Ziele bestmöglich miteinander vereinen kann. Ein wichtiger Baustein unserer Unternehmenspolitik ist deshalb die Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeitswelt.

Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern flexible Arbeitszeitmodelle an, ebenso wie Kinderbetreuungsangebote und die Möglichkeit des mobilen Arbeitens. Die flexible Gestaltung von Arbeitsort und -zeit regeln wir individuell und bedarfsgerecht, nicht nur bei familiären Ausnahmesituationen. Dabei machen wir keinen geschlechterspezifischen Unterschied: Unsere Erfahrungen haben gezeigt, dass auch für die Berufsplanung männlicher Mitarbeiter der familiäre Hintergrund zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Zu unserem Maßnahmenprogramm zählt:

- Bereitstellung von Kinderkrippen- und Kindergartenplätzen für unsere Angestellten am Standort Nürnberg oder in Kooperationen mit Betreuungseinrichtungen an weiteren Standorten.
- Ferienbetreuung für unsere Kleinsten
- Betreuungsangebot bei speziellen Mandantenveranstaltungen, Weihnachtsfeiern oder anderen Mitarbeitererevents
- Einbeziehung all unserer Beschäftigten in Elternzeit in das Unternehmensgeschehen
- Unterstützung beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit
- Teilnahme an internen Weiterbildungsmaßnahmen auch während der Elternzeit



Gelingt es, Beruf und Privatleben ausgewogen miteinander zu verbinden, profitiert der Unternehmensangehörige, letztendlich aber auch das Unternehmen. Das Know-how, die langjährige Erfahrung sowie die soziale Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben uns so über lange Zeit erhalten. Wir binden unsere Teammitglieder nachhaltig. Dies ist in unserer auf persönlicher Beratung basierenden Dienstleistungsbranche ein entscheidender Erfolgsfaktor.

Für unsere Aktivitäten im Bereich Familie und Karriere wurden wir 2020 mit dem Siegel „Erfolgsfaktor Familie 2020: Fortschrittsindex Vereinbarkeit“ ausgezeichnet.

2.4 Ein attraktives Arbeitsumfeld

Seit der Unternehmensgründung vor mehr als 40 Jahren hat Rödl & Partner stets darauf geachtet, stabiles Wachstum mit nachhaltig zu erzielenden Erträgen auszubalancieren. Wirtschaftlicher Erfolg ist für unsere Unternehmenstätigkeit essenziell: Nur so können wir in die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens investieren und unseren Beschäftigten ein attraktives Arbeitsumfeld bieten. Dazu zählen interessante Karrierewege sowie eine angemessene Bezahlung. Die berufliche Tätigkeit bei Rödl & Partner soll fordernd und erfüllend zugleich sein. Mit unserem umfangreichen Weiterbildungsprogramm unterstützen wir unser Personal darin, das eigene Potenziale weiterzuentwickeln und zu entfalten.

Die Fürsorge für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter endet jedoch nicht am Arbeitsplatz. Wir setzen alles daran, ein familienfreundliches Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich jeder wohlfühlt und bestmöglich unterstützt wird. Unsere Wertschätzung für den Einsatz und das Engagement unserer Beschäftigten bringen wir mit zahlreichen Zusatzleistungen zum Ausdruck, die für alle offen sind.⁴

- Dienstrad-Leasing
- Sportangebote (Yoga, Mannschaftssport z.B. Beachvolleyball, Fußball, Nordic Walking, Rückenentspannung, Vergünstigungen bei verschiedenen Fitnessstudios, etc.)
- Zuschüsse zum Jobticket
- Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Betriebliche Altersvorsorge
- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Medizinische Gesundheitsvorsorge und -dienstleistungen
- Mitarbeitererevents (Ski-Freizeit, Weihnachtsfeier, Team-Ausflüge, Sommerfeste, etc.)
- Obstkörbe & Fairtrade-Kaffee
- Zusätzliche freie Tage
- Vergünstigungen für kulturelle oder sportliche Ereignisse
- Geschenke & Feierlichkeit zu besonderen Anlässen (wie z.B. Dienstjubiläen, Geburt, Renteneintritt, etc.)
- Attraktive Konditionen bei verschiedenen Versicherungen



2.5 Mitarbeitergesundheit und Wohlbefinden

Unternehmen brauchen gesunde und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – und das während des gesamten Lebensarbeitszyklus. Gesundheitsschutz und Vorsorge sind demnach zwei wichtige Eckpfeiler in unserer Personalpolitik.

Mit umfangreichen Gesundheitsangeboten, wie Yoga-Kursen, Mannschaftssport (z.B. Fußball, Beachvolleyball, etc.), Laufteams oder vergünstigten Mitgliedschaften im Fitnessstudio möchten wir sicherstellen, dass unsere Beschäftigten rundum fit bleiben. Wir schaffen damit einen wertvollen Ausgleich zur Arbeit am Schreibtisch. Seit 2020 steht unseren Beschäftigten darüber hinaus das Dienstrad-Leasing zur Verfügung. Das Programm wurde mit großer Begeisterung angenommen: Deutschlandweit nutzen bereits mehr als 200 Kolleginnen und Kollegen ihre neuen Räder. Neben der Gesundheit kommt das Pendeln mit dem Rad auch der Umwelt zugute – eine Win-Win Situation für alle.



Wir sensibilisieren unsere Beschäftigten natürlich auch für das Thema Arbeitssicherheit mit geeigneten Schulungen und Ausbildungsmöglichkeiten zum Ersthelfer. Unsere Betriebsärztin und unsere Fachkraft für Arbeitssicherheit stehen ebenfalls bei Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zur Verfügung. Sie beraten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung, bieten Impfberatungen und medizinische Vorsorgeleistungen an oder unterstützen Arbeitskräfte, falls diese krankheitsbedingt länger ausgefallen sind und zurück ins Büro kehren.

Zu einem gesunden Arbeitsumfeld zählt natürlich auch das mentale Wohlbefinden. Bei Rödl & Partner erhalten all unsere Beschäftigten individuelle Beratung und Unterstützung bei körperlichen oder psychischen Problemen. Wir sind bestrebt, unser Gesundheitsmanagement auch in den kommenden Jahren weiter auszubauen – national und international. Dabei behalten wir die Bedürfnisse unserer Arbeitsgemeinschaft stets im Blick.

UNTERSTÜTZUNG IN DER CORONA-PANDEMIE

Während der letzten Monate stand die Arbeit unseres betrieblichen Gesundheitsprogramms im Zeichen der Covid-19-Pandemie. Wir mussten schnell auf die sich verändernden Rahmenbedingungen reagieren. Oberste Priorität hatte dabei natürlich die Sicherheit und Gesundheit unserer Beschäftigten weltweit. Mit frühzeitigen Schutzmaßnahmen, einem ausgefeilten Hygienekonzept und einer wöchentlich tagenden Corona-Task-Force ist es uns gelungen, unseren Unternehmensbetrieb fortwährend am Laufen zu halten.

Ob Alleinerziehend, Single, mit Kindern oder ohne – die weltweite Pandemie hat uns alle vor neue Herausforderungen gestellt: Unser Arbeitsalltag spielte sich größtenteils digital ab, persönliche Kontakte waren nur begrenzt möglich, die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben verschwammen – insbesondere dann, wenn der Esszimmertisch gleichzeitig Konferenzraum und digitales Klassenzimmer war.

Um unsere Teammitglieder auch in schwierigen Phasen effektiv unterstützen zu können, erweiterten wir unser Fürsorgepaket kontinuierlich. Mit Innovation und Kreativität entwickelten unsere Kolleginnen und Kollegen aus der Personalabteilung und -entwicklung neue Formate, wie virtuelle Teamlunches oder die digitale Mitarbeiter Einführungsveranstaltung. Sie organisierten Online Yoga- und Stressmanagementkurse, sodass die Teilnehmenden individuelle Strategien und Methoden zur Entspannung und Stressbewältigung erlernen konnten.

In Italien erhielten alle Beschäftigten 2020 Zugang zu einem Online Fitnessprogramm, in Polen veranstaltete die Personalabteilung Trainings zum psychischen Wohlbefinden und zur Bewältigung von Krisensituationen. Weitere Maßnahmenpakete befinden sich bereits in Planung.



Das sportliche Engagement unserer Beschäftigten konnte auch die Corona-Pandemie nicht bremsen. Weltweit nahmen hunderte Kolleginnen und Kollegen an lokalen Sportinitiativen teil – wie beispielsweise dem Via Carolina-Lauf oder der Rödl & Partner Sport-Challenge in Polen.

Hochmotiviert trat ein Laufteam beim virtuellen Via Carolina-Lauf im Sommer 2020 an. Das Rennen konnte zwar nicht auf der Originalstrecke von Prag nach Nürnberg stattfinden, dennoch feuerten sich die Teammitglieder mit Selfies und virtuellen Jubelrufen gegenseitig an. Gemeinsam legten die Läuferinnen und Läufer beeindruckende 611 Kilometer zurück!

Während man in Polen die gesammelten Kilometer in Zloty umwandelte und am Ende der Mitarbeiter-Challenge 300 junge Bäume pflanzte, unterstützten die Beschäftigten in Deutschland die Rödl-Mitarbeiter-Stiftung für Kinderhilfe. Gemeinsam stärkten die Kolleginnen und Kollegen nicht nur ihr Immunsystem, sondern setzten sich gleichzeitig für die Gesellschaft ein. Verbunden durch Sport – auch in Zeiten von Social Distancing.

VERTRAUENSKULTUR

Bei Rödl & Partner sind wir davon überzeugt, dass wir gemeinsam mehr Erfolge erzielen, wenn sich unsere Beschäftigten trauen, Bedenken offen zu äußern. Dazu bedarf es einer Vertrauenskultur, die auf viel Transparenz baut.

Um unseren Angestellten diese Sicherheit zu bieten, wurde unsere Vertrauensstelle 2020 noch einmal neu strukturiert. Melanie Voit und Tanja McClure stehen seit Anfang des Jahres 2021 unseren Beschäftigten beratend zur Seite – egal, ob es sich um einen Konflikt im Team oder andere herausfordernde Situationen handelt.

Konflikte kommen in den besten Familien vor, entscheidend ist ein konstruktiver Umgang damit. Die Vertrauensstelle steht all unseren Beschäftigten in Deutschland zur Verfügung – beispielsweise bei:

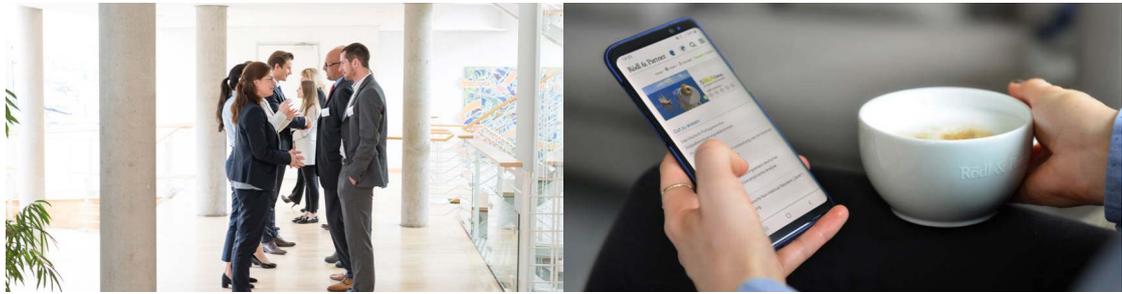
- Anhaltenden Problemen im Umgang mit Teammitgliedern oder Führungskräften
- Sozial unverträglichen Umgangsformen, Mobbing
- Beschwerden über rassistische oder sexistische Äußerungen
- Beschwerden über sexuelle Belästigung



Die Vertrauensstelle ist neutral, allparteilich und zu Verschwiegenheit gegenüber Dritten verpflichtet. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden dort Unterstützung und erarbeiten zusammen mit den Ansprechpartnerinnen individuelle Lösungen.

Um unsere Beschäftigten noch besser unterstützen zu können – insbesondere auch in der Pandemie – begannen wir im Oktober 2020 mit den Vorbereitungen für unsere neue Mitarbeiter-Unterstützungsplattform *Mein Kümmerer*. Mit der digitalen Plattform sind wir einen innovativen Schritt nach vorne gegangen. Sie steht all unseren Beschäftigten in Deutschland seit März 2021 vollumfänglich zur Verfügung. *Mein Kümmerer* bietet unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen einfachen und anonymen Zugang zu qualifizierten Hilfs- und Beratungsangeboten. Mit wenigen Klicks finden sie hilfreiche Informationen und Ansprechpersonen, die Ihnen persönlich oder anonym per Chat weiterhelfen. Mit unserem Kooperationspartner *evermood* stehen wir im engen Austausch, um zu prüfen, ob wir die Plattform in den kommenden Jahren Schritt für Schritt auf andere Länder ausweiten.

Auch an unseren Standorten in Italien, Polen Schweiz, Slowakei, Tschechische Republik und Ungarn stehen unseren Beschäftigten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in der Personalabteilung zur Verfügung, die bei individuellen Anliegen unterstützen. Daneben gibt es landesspezifische Angebote, wie etwa in Polen. Dort wurde 2019/2020 ein Buddy-Programm eingeführt, über das neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine eigene Ansprechperson bei Rödl & Partner haben – und das ab dem ersten Tag.



Unsere Beschäftigten können sich darauf verlassen, dass wir sie zeitnah über aktuelle Entwicklungen und betriebliche Veränderungen informieren. Auch das ist essenziell für eine tiefgreifende Vertrauenskultur. Während der Covid-19-Pandemie erhielten unsere Angestellten beispielsweise regelmäßig Updates von unserer Corona-Task-Force. Auch unsere Geschäftsführenden Partner meldeten sich mit persönlichen Videobotschaften an all unsere Kolleginnen und Kollegen weltweit. Transparenz wird bei uns groß geschrieben!

2.6 Gute Führung und Karriereentwicklung

Unsere Führungskräfte nehmen bei Rödl & Partner eine besondere Rolle ein. Als Kümmerer stehen sie jedem Teammitglied mit einem offenen Ohr zur Verfügung – immer und überall. Auch dabei ist wichtig, dass unsere Führungskräfte geeignete Methoden und Tools an die Hand bekommen, um gesund zu führen. Über unsere Mitarbeiter-Unterstützungsplattform *Mein Kümmerer* erhalten sie Zugang zu einer Vielzahl an themenspezifischen Artikeln und Beratungsangeboten. Als Team achten wir aufeinander.

Im Zuge unserer Führungskräfteentwicklung ist es uns wichtig, unser globales Verständnis zeitgemäßer und guter Führung in einem Führungsleitbild, basierend auf unseren Markenkernwerten, zu verankern. Eine Projektgruppe aus der Mitte des Unternehmens erarbeitete im September 2020 Leitsätze, die unseren Führungskräften Orientierung bieten sollen, unsere Markenkernwerte im beruflichen Alltag umzusetzen. Für unsere Beschäftigten soll das Führungsleitbild ein Versprechen für eine Unternehmenskultur sein, die auf Werten basiert. Mit dem Führungsleitbild möchten wir einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess im Unternehmen anstoßen, der dazu beiträgt, dass unsere Kolleginnen und Kollegen stets ein Umfeld vorfinden, in dem sie sich wohlfühlen, sich einbringen und entwickeln und so ihr gesamtes Potenzial entfalten können.

KARRIEREENTWICKLUNG

Karrierewege sind bei uns individuell, da nicht nur die Menschen, sondern auch die Aufgabengebiete in unserem Unternehmen sehr verschieden sind. Unser Karrieremodell ist bewusst flexibel und lässt Spielraum für die Besonderheiten der Fachbereiche und unterschiedliche Lebensphasen. Deshalb haben wir keine zeitlichen Vorgaben, wann üblicherweise eine Stufe erreicht wird. Dennoch gibt es eine einheitliche Basis für die berufliche Entwicklung.

In vier Stufen werden Schritt für Schritt die erforderlichen Kompetenzen und Verantwortlichkeiten aufgebaut: vom Associate über den Senior Associate zum Associate Partner und schließlich zum Partner. Durch das zentrale Ernennungsverfahren stellen wir sicher, dass alle Kolleginnen und Kollegen faire berufliche Entwicklungschancen genießen.

Mit unserem Talentprogramm bieten wir für jede Karrierestufe auf die jeweiligen Aufgaben und Verantwortlichkeiten abgestimmte praxisorientierte Trainings, in denen unsere Beschäftigten ihre Persönlichkeit und Sozialkompetenz sowie ihr unternehmerisches Potenzial stärken – so entwickeln sie ihre fachlichen und persönlichen Berater- und Führungskompetenzen kontinuierlich weiter. Zudem steht der intensive kollegiale Erfahrungsaustausch im Fokus der Talentveranstaltungen. Durch den globalen Ansatz werden interkulturelle Kompetenzen weiterentwickelt und internationale Kontakte gefestigt.



SmartUp Training

Unter dem Motto „Blick über den Tellerrand und Vernetzung“ setzen wir mit SmartUp von Beginn an auf fachliche und methodische Weiterbildung, die frühzeitige Einbindung in unser Geschäftsmodell und die interdisziplinäre Vernetzung. Das Programm umfasst eine bunte Mischung aus Training on-the-job, Training off-the-job, interdisziplinäre Trainings und Praxis-einsätze.

International Senior Associate Week

Mit der Ernennung zum Senior Associate werden erste Leitungsfunktionen in Projekten übernommen. Bei unserer mehrtägigen Talentveranstaltung International Senior Associate Week für neu ernannte Senior Associates stehen daher vor allem die Themen Projektmanagement und interdisziplinäre Zusammenarbeit im Fokus.

Neuernennungen bei Rödl & Partner 2019 / 2020:

Senior Associates	2019	2020
Deutschland	59	88
Italien	4	8
Polen	15	16
Schweiz	4	1
Slowakei	0	0
Tschechische Republik	8	7
Ungarn	0	0

Associate Partner-Tage

Mit der Ernennung zum Associate Partner geht in der Regel bereits die Übernahme der gesamten Verantwortung für das operative Personal, Budget und der Mandantschaften einher. Im Rahmen unserer Associate Partner-Tage werden die neuen Associate Partner intensiv zu den Themen Management, professionelle Führung und Geschäftsentwicklung geschult und so gezielt auf ihre Aufgabe als Führungskraft vorbereitet.

Neuernennungen bei Rödl & Partner 2019 / 2020:

Associate Partner	2019	2020
Deutschland	42	54
Italien	1	3
Polen	0	0
Schweiz	1	2
Slowakei	0	2
Tschechische Republik	5	3
Ungarn	0	0

New Partner Network

Als Partner steigt die Verantwortung für interne und externe Projekte. Sie gestalten die strategische Entwicklung des Geschäftsfeldes mit. Das New Partner Network dient neu ernannten Partnern, ihre Führungskompetenzen auszubauen, ihre Rolle im Unternehmen weiter zu festigen und sich untereinander zu vernetzen.

Neuernennungen bei Rödl & Partner 2019 / 2020:

Partner	2019	2020
Deutschland	20	16
Italien	2	1
Polen	0	4
Schweiz	0	2
Slowakei	0	1
Tschechische Republik	0	0
Ungarn	0	0

2.7 Weiterbildung und -entwicklung

Unsere interne Serviceeinheit Personalentwicklung unterstützt die Weiterbildung und Entwicklung aller Beschäftigten weltweit. Dabei steht bei all unseren Aktivitäten der Mensch stets im Mittelpunkt. Wir begleiten unsere Kolleginnen und Kollegen auf ihrem persönlichen Weg und fördern sie in der Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten. Zudem setzen wir auf Feedbackgespräche und den persönlichen Austausch. Regelmäßige Mitarbeitergespräche sind bei Rödl & Partner ein wichtiger Baustein unserer Personalpolitik – national und international.⁵

RÖDL & PARTNER CAMPUS

Unter dem Motto „Mit Ihnen und für Sie“ bietet unsere Inhouse-Akademie *campus* ein vielfältiges Angebot an Fach- und Methodentrainings sowie Schulungen zur Persönlichkeitsentwicklung, das allen Kolleginnen und Kollegen von Rödl & Partner offen steht.

Der *campus* ist eine zentrale Säule der Aus- und Weiterbildung bei Rödl & Partner. Das Schulungsangebot umfasst neben fachspezifischen Themen vor allem Seminare zur Kompetenzentwicklung in den Bereichen Management & Führung, Kommunikation & Präsentation, Interdisziplinäre Kompetenzen, Sprache bis hin zu Akquise. Es ist uns ein großes Anliegen, dass sich die Seminare an aktuellen Trends und Geschäftsentwicklungen, den daraus resultierenden Anforderungen sowie persönlichen Bedürfnissen der Teilnehmer orientieren.

Im Jahr 2020 nahmen weltweit mehr als dreitausend Beschäftigte an unternehmensinternen Trainingsprogrammen und Schulungen teil. Somit verzeichneten wir einen Zuwachs von knapp fünfzig Prozent. Wir haben bereits vor einigen Jahren begonnen, das weltweite Kursangebot gezielt zu erweitern. Webbasierte Schulungen ermöglichen es unseren Angestellten oder Elternzeitlern beispielsweise, sich flexibel und in einem für sie passenden zeitlichen Rahmen

5

In vereinzelten Bereichen erhalten noch nicht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein jährliches Feedbackgespräch. Bei Rödl & Partner ist uns sehr daran gelegen, diese Quote auf 100 Prozent zu steigern.

weiterzubilden. Mit Hilfe von Blended Learning-Konzepten können wir unsere Beschäftigten beim Transfer der Trainingsinhalte in die Berufspraxis über einen längeren Zeitraum begleiten und so die Nachhaltigkeit der Seminare noch erhöhen.

Wie die meisten Unternehmen mussten wir während der Corona-Pandemie einige Präsenzveranstaltungen absagen. Im Schnitt nutzten unsere Beschäftigten 2020 jedoch knapp 16 Weiterbildungsstunden zur persönlichen und fachlichen Fortbildung.

Teilnehmerübersicht (weltweit)⁶:

	2019	2020
Geschulte Beschäftigte gesamt	1.797	3.112
- davon weiblich	1.027	1.656
- davon männlich	770	1.456
Aufgewendete durchschnittliche Schulungsstunden gesamt	19,57	15,96
- davon Kolleginnen	18,14	19,53
- davon Kollegen	21,47	11,89

Eine individuelle Personalentwicklung ist für uns essenziell. Deshalb unterstützen wir unsere Beschäftigten aus den verschiedenen Geschäftsfeldern mit eigens für sie konzipierten Fachschulungen, die passgenau auf die Bedürfnisse des jeweiligen Bereichs zugeschnitten sind.

Im Geschäftsfeld Wirtschaftsprüfung bieten wir beispielsweise eine vierteilige, aufeinander aufbauende Schulungsreihe an. Die sogenannten Audit Academies richten sich verpflichtend an alle Prüfungsassistenten in den ersten drei Berufsjahren. Ein weiterer Schwerpunkt unseres internen Wissensaufbaus betrifft den Bereich IT-Prüfung. Hier bieten wir neben Grundlagenschulungen seit 2017 die Sommerakademie IT-Auditor^{IDW} an. Durch zahlreiche weiterführende Fachschulungen zu berufsrechtlich relevanten Themen oder IT-Systemen stellen wir die stetige Qualifizierung im Bereich der Wirtschaftsprüfung sicher. In der Vorbereitung auf das Wirtschaftsprüferexamen unterstützen wir unsere Anwärtinnen und Anwärter durch einheitliche finanzielle Förderung und Freistellungszeiten.

Unsere Beschäftigten im Bereich der Steuerberatung und BPO profitieren unter anderem von gemeinschaftlichen Lerngruppen, Online-Seminaren und dem Steuer-campus, einer Präsenzwoche zur Auffrischung und Vertiefung steuerrechtlicher Kenntnisse. In der Vorbereitung auf das Steuerberater-Examen unterstützen wir sie mit einer internen dreistufigen Fortbildungsreihe sowie begleitenden Online-Kursen. Durch eine einheitliche Förderrichtlinie schaffen wir Transparenz und Einheitlichkeit in der finanziellen Förderung und Freistellung zur Vorbereitung auf das Steuerberaterexamen.

Unsere Rechtsanwälte stehen neben dem breiten Schulungsangebot unserer Inhouse-Akademie externe Fachseminare zur weiteren Spezialisierung offen. So sehen wir für Rechtsanwälte eine Weiterbildung von 15 Stunden im Jahr vor, unabhängig davon, ob sie diese für einen Fachanwaltstitel nachweisen müssen.

Der jährliche Rechtsanwaltstag bietet neben fachlichen Programmpunkten eine gute Plattform zum persönlichen Austausch der Anwaltschaft und bildet zusammen mit den Praxisgruppentreffen einen elementaren Baustein zum Ausbau des persönlichen Profils sowie zur nationalen und internationalen Fortentwicklung der Rechtsberatung von Rödl & Partner.

6

Da nicht in allen berichterstattenden Ländern verlässliche Daten zu den durchschnittlichen Weiterbildungsstunden der Beschäftigten vorlagen, ist an dieser Stelle nur eine weltweite Übersicht möglich. Die Angaben wurden von unserer Inhouse-Akademie campus bereitgestellt.

Neben den Geschäftsfeldspezifischen Schulungs- und Weiterbildungsprogrammen bieten wir zudem zahlreiche interdisziplinäre Angebote.

Um von Beginn an mit unserem interdisziplinären Geschäftsmodell vertraut zu werden und sich über Disziplinen hinweg zu vernetzen bieten wir Berufseinsteiger in den ersten Berufsjahren ein erweitertes Onboarding-Programm für ihren Weg zur Beraterpersönlichkeit. Mehr zum sogenannten „SmartUp Programm“ auf Seite 29.

Um unsere Mandanten wegweisend und mit passgenauen Beratungsleistungen zu versorgen, sind der interne Wissenstransfer und die Kenntnis unseres umfangreichen und zugleich spezialisierten Portfolios für unsere Berater und Prüfer essentiell. Mit MUSCLE – „Making Use of Our Strong Legal Expertise“ haben wir 2020 eine monatliche Webinar-Reihe mit Informationen und Angeboten aus dem Geschäftsfeld Rechtsberatung ins Leben gerufen. An jedem ersten Dienstag im Monat teilen wechselnde Referenten ihr Wissen sowie Lessons Learned aus der Rechtsberatungspraxis. Das Spektrum ist dabei vielfältig und abwechslungsreich und reicht von arbeitsrechtlichen Themen über Datenschutz bis hin zu Haftungsfragen. Durch den interdisziplinären und praxisnahen Austausch werden Potentiale der interdisziplinären Zusammenarbeit und des Cross-Sellings gehoben.

Auch unsere Sprachtrainings setzen auf eine weltweite interdisziplinäre Vernetzung. In Live-Online-Trainings kommen Kolleginnen und Kollegen weltweit zusammen, um gemeinsam in Kleingruppen ihre Englisch- sowie Deutschkenntnisse zu verbessern. Neben allgemeinen Sprachtrainings bieten wir zudem auch Fokustrainings mit Schwerpunkt Recht bzw. Steuern an.

Mit unserem Kompetenzcenter Office bieten wir ein breites Aus- und Weiterbildungsangebot speziell für den Assistenzbereich an. Im Rahmen unserer „Fit4Office“ Onboarding-Veranstaltung vermitteln wir bereichsspezifische fachliche und methodische Kenntnisse und legen großen Wert auf die Vernetzung der Teilnehmenden untereinander. Darüber hinaus bilden regelmäßige „OfficeNet“-Webinare eine zentrale Austausch- und Informationsplattform zu aktuellen Themen. Zielgruppenspezifische Seminare zu Themen wie z.B. EDV, BWL, Lean Office und Persönlichkeitsentwicklung im Rahmen des campus Schulungsprogramms komplettieren das Angebot.

NEUE WEITERBILDUNGSFORMATE IN DER PANDEMIE

Im Zuge der Covid-19-Pandemie haben wir unser Schulungsangebot nicht nur in den digitalen Raum verlegt, sondern gezielt erweitert, um unsere Kolleginnen und Kollegen in dieser herausfordernden Zeit optimal zu unterstützen. Neben Themen wie „Führen aus der Ferne“ standen vor allem Impuls- und Austauschformate rund um die Themen „Resilienz“, „Stressmanagement“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Home Office“ auf dem Programm.

Die Soft-Skill Trainingsreihe „Z HRem na miękko“ wurde in Polen 2020 ins Leben gerufen, um den Beschäftigten die Möglichkeit zu bieten, sich zu den Herausforderungen des mobilen Arbeitens auszutauschen. Für Führungskräfte entwickelten die polnischen Kolleginnen und Kollegen ein Coaching-Programm, damit sie ihre Führungsqualitäten weiterentwickeln können. Gerade in Pandemiezeiten hat sich zwischenmenschlich viel verändert. Für eine erfolgreiche und nachhaltige Zusammenarbeit ist ein wertschätzender, guter Führungsstil entscheidend. Deshalb erweitert das Team der Personalabteilung und Personalentwicklung das Weiterbildungsangebot bedarfsgerecht und individuell.

Den interaktiven Austausch und die Vernetzung förderten wir während der Corona-Pandemie mit Hilfe verschiedener Tools, wobei wir stets auch die Schulung der digitalen Kompetenzen unserer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Blick haben. Wichtig ist, dass wir die Tools passend und gewinnbringend in unserer internen und externen Kommunikation einsetzen können.

Um neuen Kolleginnen und Kollegen die Orientierung im Unternehmen zu erleichtern, findet vierteljährlich eine Einführungsveranstaltung in Nürnberg statt. An diesem Tag bietet sich die Möglichkeit, andere neue Beschäftigte sowie Geschäftsführende Partnerinnen und Partner persönlich kennenzulernen. In einem abwechslungsreichen Programm geben wir Einblick in unser Stammhaus und die Marke Rödl & Partner, rund um unsere Werte, unser Portfolio und unsere internen Serviceeinheiten. 2020 stellten wir unsere Mitarbeiterereinführungsveranstaltung kurz entschlossen auf ein digitales Format um. Auch wenn der persönliche Händedruck fehlt, erhalten unsere neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zumindest die Möglichkeit, in einem abwechslungsreichen Rahmenprogramm das Unternehmen Rödl & Partner in seiner Gesamtheit kennenzulernen.



AUSGEWÄHLTE PROGRAMME ZUR VERNETZUNG

Um unseren Beschäftigten weltweit passgenaue und bedarfsorientierte Personalentwicklungsangebote bieten zu können, ist die Vernetzung der internationalen Personalverantwortlichen für uns essenziell. Das regelmäßig stattfindende Referenten-Netzwerk RefNet ermöglicht uns einheitliche Personalentwicklungs-Standards in den einzelnen internationalen Standorten zu implementieren. Darüber hinaus bietet das RefNet eine gute Möglichkeit, sich gezielt zu aktuellen Trends und Themen im Personalbereich sowie zu Best-Practice Beispielen und Lessons Learned auszutauschen und so Personalentwicklungsmaßnahmen weltweit noch stärker miteinander zu vernetzen.

Mit zahlreichen ehemaligen Kolleginnen und Kollegen sind wir über die Zeit verbunden geblieben. Diese Verbindung möchten wir durch unser Alumni-Netzwerk, das allen ehemaligen Unternehmensangehörigen offen steht, aufrechterhalten und weiter stärken.

Durch den regelmäßig erscheinenden Newsletter bleiben interessierte Alumni über aktuelle Themen und Neuigkeiten von Rödl & Partner informiert. Zudem laden wir unsere Alumni zu ausgewählten fachlichen Konferenzen und regionalen Veranstaltungen von Rödl & Partner ein. Das jährlich stattfindende Netzwerktreffen bietet darüber hinaus die Möglichkeit, ehemalige Kolleginnen und Kollegen sowie neue Gesichter von Rödl & Partner in ungezwungener Atmosphäre im Stammhaus in Nürnberg wiederzutreffen.

Rödl & Partner beteiligt sich seit 2006 regelmäßig am unternehmensübergreifenden Cross Mentoring Programm der Metropolregion Nürnberg, durch das Nachwuchsführungskräfte in Unternehmen der Region individuell gefördert werden. Einer Nachwuchsführungskraft wird dabei ein Jahr lang eine erfahrene Führungskraft aus einem anderen Unternehmen zur Seite gestellt, die sie bei der weiteren Professionalisierung ihrer Aufgaben und Führungsrolle gezielt unterstützt. Zusätzlich gibt es ein umfassendes Begleitprogramm, in dem wesentliche Kommunikations- und Führungskompetenzen vermittelt und trainiert werden. Mit bisher 26 Mentees und 12 Mentoren von Rödl & Partner konnten wir den unternehmensübergreifenden Austausch nicht zuletzt auch durch dieses Programm nachhaltig fördern.

Die Chancengleichheit unserer Beschäftigten hat für uns einen hohen Stellenwert. Gerade an Frauen werden im beruflichen Umfeld hohe Ansprüche gestellt. Speziell bei weiblichen Fach- und Führungskräften werden überdurchschnittliche fachliche und soziale Kompetenzen vorausgesetzt.



Um unsere weiblichen Fach- und Führungskräfte optimal zu unterstützen haben wir ein individuelles Angebot zur Stärkung der sozialen und kommunikativen Fähigkeiten aufgesetzt, das zudem für eine intensive Vernetzung der Zielgruppe beiträgt.

2.8 Soziales Engagement

Als international agierendes Unternehmen tragen wir große Verantwortung – in unserer Funktion im Bereich der Rechtsberatung, Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung und Unternehmens- und IT-Beratung sowie in unserer Rolle als Akteur innerhalb der Gesellschaft. Wir stellen uns dieser Verantwortung und engagieren uns für kleine und große Hilfsprojekte – vor Ort und weltweit.

Als familiengeprägtes Unternehmen liegt uns die Gemeinschaft sehr am Herzen. Unser Engagement für gesellschaftlich schlechter Gestellte, Hilfsbedürftige und Notleidende ist für uns selbstverständlich, ebenso wie die Förderung der Region. Gemeinsam setzen wir uns bei Rödl & Partner für eine nachhaltige Entwicklung des sozialen und ökologischen Umfelds ein.

Neben unseren feststehenden Institutionen im Bereich des sozialen Engagements, motivieren wir unsere Beschäftigten sich ehrenamtlich zu engagieren und so nicht nur Verantwortung im Beruf, sondern auch als Teil der Gesellschaft zu übernehmen.

DIE RÖDL-MITARBEITER-STIFTUNG FÜR KINDERHILFE



Rödl-Mitarbeiter-Stiftung für **Kinderhilfe**

Die Rödl-Mitarbeiter-Stiftung für Kinderhilfe wurde bereits 1994 auf Initiative unserer Angestellten ins Leben gerufen und hat seit ihrer Neuausrichtung 2018 viele Hilfsprojekte erfolgreich umgesetzt. Wir machen uns für hilfsbedürftige Kinder und Jugendliche – rund um den Globus – stark!

Unsere Projekte sind sehr vielfältig und wir gehen individuell auf die Bedürfnisse der in Not geratenen Kinder und Jugendlichen ein. Ob die Beschaffung der IT-Ausstattung für hörgeschädigte Kinder, die Betreuung von Mädchen in einer kirchlichen Begegnungsstätte, die Unterstützung bei der Behandlung krebskranker Kinder oder Materialien für Therapiezwecke – wir kümmern uns persönlich darum, schnell und unbürokratisch Hilfe zu leisten, wo es nötig ist. Uns ist es dabei wichtig, die Projekte von Beginn an bis zum Abschluss zu begleiten. Dies ist nur dank der Eigeninitiative und dem Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich.

SPIELE FÜR DIE MAURITIUSSCHULE IN COBURG

Die Mauritiuschule Ahorn bei Coburg ist ein Förderzentrum für Geistige Entwicklung mit Schule, teilstationärer Therapie und heilpädagogischer Tagesstätte. Anschließend an den Schulunterricht bietet die Tagesstätte auch eine individuelle Förderung für Kinder und Jugendliche mit geistigen Behinderungen an. In den altersgemischten Tagesstätten-Gruppen werden über 100 Kinder und Jugendliche betreut. So unterschiedlich wie die Kinder und Jugendlichen, die die Einrichtung besuchen, so vielfältig ist auch das pädagogische Angebot, das den Kindern gemacht wird.



Durch die Spende der Rödl-Mitarbeiter-Stiftung konnten verschiedene Spiele, wie Logikrätsel, klassische Gesellschaftsspiele oder Konstruktionsmaterial und Spielgeräte angeschafft werden. Die neuen Spiel- und Lernmaterialien fördern das positive Miteinander, die räumlich-visuelle Wahrnehmung, Kreativität, Körperkoordination, sprachliche Fähigkeit, Logik und Konzentration.

BETREUUNG VON MÄDCHEN IN EINER KIRCHLICHEN BEGEGNUNGSSTÄTTE IN PUEBLA IN MEXIKO



Bei der Einrichtung handelt es sich um eine soziale Einrichtung für Mädchen im Alter von 6 bis 15 Jahren. Die Mädchen wurden oftmals Opfer von physischer, psychischer, emotionaler oder sexueller Gewalt, und viele haben kein weiteres kümmerndes Familienmitglied mehr. Die Einrichtung bietet den Mädchen eine Wohnmöglichkeit, schulische Ausbildung, ausgewogene Ernährung, emotionale Unterstützung, Wertschätzung und Vorbereitung für den eigenen, auch beruflichen, Weg.

Die Übergabe unserer Sachspenden fand am Donnerstag, den 18. März 2021 durch Roberto González (Partner, Leiter der Steuerabteilung) sowie Angela Reyes (Interne Buchhalterin) statt. Wir hatten auf Bitten und Beratung der Ordensschwestern der Einrichtung viele verschiedene Sachspenden besorgt, darunter Lebensmittel, Kleidung, Hygieneartikel, Bettwäsche, Schreibwaren, Bücher, Kopfhörer, Rucksäcke, Schuhe, Stühle, Hand- und Badetücher. Alle Artikel waren sichtlich dringend benötigt, denn leider gehen insbesondere in der Corona-Zeit auch die Spenden zurück und die Not der Einrichtung steigt.



Die Mädchen hatten stolz ihre neuen Kleider und Schuhe angezogen, ihre Betten mit der neuen Bettwäsche bezogen und sich liebevoll bedankt. Als Dankeschön hatten sie einen Tanz zu dem Lied „Jeruselema“ einstudiert. Ein älteres Mädchen erklärte zuvor in einer kleinen Ansprache, dass das Lied für sie alle von großer Bedeutung ist, denn im Songtext geht es um einen Ort der Sehnsucht und Hoffnung. Hoffnung sei für die Mädchen wichtig, weil sie oftmals ohne positive Aussicht in die Zukunft blicken. Herzergreifend bedankte sich das Mädchen weiter im Namen aller für die tollen Sachen und das Gefühl, dass jemand, sogar aus dem fernen Deutschland, an diese Mädchen denkt und ihnen Wertschätzung gibt.

RÖDL & PARTNER BEIM STADTRADELN 2020

Unter dem Motto „Gemeinsam radeln für den guten Zweck“ beteiligte sich Rödl & Partner 2020 deutschlandweit an der Stadtradeln-Initiative. Insgesamt legten unsere Kolleginnen und Kollegen 23.435 Kilometer zurück. Die Teilnehmenden setzten sich nicht nur für ihre Gesundheit und den Klimaschutz ein, sondern auch für das Wohl von Kindern und Jugendlichen, denn für jeden zurückgelegten Kilometer spendete Rödl & Partner 0,10 Euro an die Rödl-Mitarbeiter-Stiftung für Kinderhilfe, die diesen Beitrag verdoppelte.

Dadurch konnten zwei gemeinnützige Einrichtungen unterstützt werden. Für die Jugend-Reha – eine medizinische Rehabilitationseinrichtung für psychisch erkrankte Jugendliche im Nordosten von Nürnberg – wurden zwei hochwertige Sportgeräte für den Indoor-Bereich angeschafft. Durch das ganzheitliche Therapiekonzept der Einrichtung werden die Jugendlichen schrittweise wieder an den Schulunterricht herangeführt und außerdem bei der Berufsfindung unterstützt. Gerade zu Zeiten der Corona-Pandemie ist es wichtig, den Jugendlichen die Möglichkeit zu bieten, Sport treiben zu können und dadurch die Möglichkeit zum Ausgleich zu schaffen.



Außerdem wurde der Kinderschutzbund Ulm mit Spiel- und Therapiematerialien unterstützt. Diese Einrichtung setzt sich gezielt für Kinder und Jugendliche ein, die körperliche, sexuelle oder psychische Gewalt, Vernachlässigung oder häusliche Gewalt erlebt haben. Der Kinderschutzbund bietet Beratung und Prävention zum Schutz von Kindern und Jugendlichen aus einer Hand an. Durch die Anschaffung eines TUKLUK Spielmatten-Sets entstehen im Therapiezimmer bunte Fantasiewelten. Mit Hilfe der dreieckigen und quadratischen Matten können sich die Kinder anmutige Höhlen, Schiffe oder Burgen bauen – ein wichtiger Schutzraum, der bei der therapeutischen Arbeit unterstützt.

PARTNERSCHAFTSVEREIN CHARKIW-NÜRNBERG

Als internationales Unternehmen setzen wir uns für Toleranz, Verständnis und gegenseitiges Kennenlernen ein – über Landesgrenzen hinweg. Auch die Städtepartnerschaft zwischen Charkiw und Nürnberg liegt uns deswegen sehr am Herzen. Unser Firmengründer Dr. Bernd Rödl war von 1995 bis zu seinem Tod der Vorsitzende des Partnerschaftsvereins Charkiw-Nürnberg und prägte maßgeblich die Mission des Vereins, Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten mit privater Initiative und persönlicher Begegnung.

Mit Sprach- und Weiterbildungskursen, einer deutschsprachigen Bibliothek, Kunstaustellungen und Filmvorführungen tragen wir durch die Unterstützung des „Nürnberger Hauses“ in Charkiw seit vielen Jahren ein Stück Deutschland in die Ukraine – und wollen damit einen wirksamen Beitrag leisten für die weitere Entwicklung einer konstruktiven Partnerschaft zwischen Ost und West.

Im Jahr 2020 musste sich das Nürnberger Haus nach dem Tod des langjährigen Direktors Anatoli Mozgovyy neu aufstellen und auch die Herausforderungen der Pandemie bewältigen. Gerade in dieser herausfordernden Zeit war die verlässliche Unterstützung durch Rödl & Partner eine große Hilfe. Im Nürnberger Haus konnten dadurch nicht nur räumliche Verbesserungen vorgenommen werden, sondern auch neue Computer und funktionsfähige Drucker finanziert werden.



Während der Pandemie musste die Armenküche in Charkiw schließen. Kurzerhand wurden Lebensmittelpakete in enger Zusammenarbeit mit dem „Sozialen Hilfsdienst“ gepackt und an bedürftige Menschen ausgeteilt. Seit Juni 2020 werden solche Pakete alle 2 Monate an 220 Personen verteilt.

Auch das Kinderförderzentrum stellte seine Arbeit während der Covid-19-Pandemie auf Online-Formate um. Seit September sind jedoch auch wieder Präsenzformen in Kleingruppen möglich. Neben der Unterstützung des Kinderförderzentrums ermöglichte der Partnerschaftsverein im Berichtszeitraum wieder eine Sommererholung für Flüchtlingskinder und für bedürftige Charkiwer Kinder. Auf dem Programm standen Kajakfahrten, sowie Musik-, Tanz- und Kunstprojekte.

Weitere Informationen über den Partnerschaftsverein Charkiw-Nürnberg sowie seine zahlreichen Projekte finden Sie unter <http://www.charkiw-nuernberg.de/index.php/de/>.



LOKALES ENGAGEMENT

Gemeinschaft bedeutet für uns, für die Region und die lokale Gesellschaft einzutreten. Als Arbeitgeber bieten wir motivierten und kreativen Köpfen Raum zur Entfaltung. Doch auch außerhalb unserer Unternehmensgrenzen leisten wir einen Mehrwert – sei es als Sponsor von sportlichen Vereinen, als Förderer von Kunst und Kultur oder als Nachbar vor Ort.

Bei den lokalen Anwohnerinnen und Anwohnern der Walzwerkstraße in Nürnberg bedankten wir uns im Dezember 2020 beispielsweise mit einem Schokoladengruß für die gute Nachbarschaft. Mit dieser kleinen Geste zauberten wir mehreren Familien, jüngeren und älteren Menschen in den Monaten des Lockdowns ein Lächeln auf die Lippen – das bestätigten sie uns in jedem Fall in zahlreichen Anrufen und E-Mails. Dem angrenzenden Kindergarten überreichten wir zu den Osterfeiertagen 2021 einen bunten Obstkorb mit einem Büchergutschein einer lokalen Buchhandlung. Leider war die Übergabe 2020 nicht mehr möglich auf Grund des kurzfristigen Lockdowns vor Weihnachten.



Auch in Polen setzte man auf lokale Unterstützung bei der Gestaltung der Weihnachtskarte von Rödl & Partner. Schon seit über 10 Jahren wird die Karte von Kindern aus ausgewählten Betreuungseinrichtungen gestaltet. 2020 beteiligten sich Kinder aus der Betreuungs- und Erziehungseinrichtung in Wągrowiec bei Posen. Aus den einigen Dutzend Arbeiten, die eingereicht worden sind, wurde die Zeichnung der dreizehnjährigen Magdalena als beste ausgezeichnet und auf die Weihnachtskarte gedruckt. Für die Kinder gab es schließlich auch eine weihnachtliche Überraschung: Unsere Kolleginnen und Kollegen bereiteten Präsente und Süßigkeiten vor und schenkten Couches, Decken und Kissen.



Wir fördern auch viele lokale Einrichtungen und Vereine, wie etwa den Goldenen Ring in Nürnberg. Junge Talente erhalten durch den Verein finanzielle Unterstützung, sodass sie sich voll und ganz auf ihre sportlichen Ziele fokussieren können und sich im besten Fall für die Olympischen oder Paralympischen Spiele qualifizieren. Als vielseitig begeisterter Sportler ist es Prof. Dr. Rödl eine Herzensangelegenheit, die jungen Athletinnen und Athleten auf ihrem Weg zu unterstützen.



Für den guten Zweck schlüpft er auch gerne mal selbst in die Laufschuhe, wie hier beim Via Carolina-Lauf 2019. Rödl & Partner durfte bei diesem Event auch einen Teil der Laufstrecke stellen: Die letzte Etappe führte somit über die historische Kopfsteinpflasterstraße, die vom Ostbahnhof zur Walzwerkstraße quer durch das Nürnberger Stammhaus verläuft, vorbei am Rosengarten bis zum Nürnberger Hauptmarkt. Das nennen wir lokales Engagement!

Doch auch unsere Teams in München, Kiew, Chemnitz, Moskau und Madrid zeigten 2019 vollen Einsatz bei den örtlichen Firmenläufen. Was sind schon müde Beine im Vergleich zum Mannschaftsgefühl, das entsteht, wenn man sich gegenseitig anfeuert und an seine Grenzen geht. Obendrauf wird das Engagement der Rödl & Partner-Teammitglieder mit Spenden an die Rödl-Mitarbeiter-Stiftung für Kinderhilfe oder andere Initiativen entlohnt.

Egal auf welche Art, wir möchten uns für eine positive Entwicklung vor Ort einsetzen!

3. Natur

Wir sind uns bewusst, dass unsere unternehmerische Tätigkeit Auswirkungen auf unsere Umwelt hat. Deshalb hat sich Rödl & Partner zum erklärten Ziel gesetzt, die negativen Auswirkungen zu reduzieren und somit einen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten. Mit verschiedenen Maßnahmen begegnen wir dieser Zielstellung jeden Tag.



Wesentlich für uns ist es, über den 2018 initiierten CSR-Managementansatz einen stetigen Verbesserungsprozess aufzubauen – und das nicht nur in Deutschland sondern auch international. Der Roll-Out unseres CSR-Programms und der Berichterstattung auf alle 106 Niederlassungen weltweit trägt dazu bei, die Arbeitswelt von Rödl & Partner künftig noch umweltfreundlicher zu gestalten. Denn mit Hilfe des Prozesses schaffen wir Transparenz, wir analysieren und bewerten den Status Quo, identifizieren Einspar- und Änderungspotenziale und binden das Feedback unserer Stakeholder ein.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lieferten uns über das 2020 eingeführte CSR-Vorschlagswesen und die Mobilitätsbefragung wertvolle Anregungen in Bezug auf die Frage, wie wir innerhalb unseres Unternehmens noch nachhaltiger agieren können – angefangen bei Bio-Milch im Kaffeeautomaten bis hin zur Elektrifizierung der Firmenflotte. Die zahlreichen Vorschläge wurden von unserem internen CSR-Team geprüft und nach Möglichkeit direkt umgesetzt oder in ein Projekt für die schrittweise Einführung überführt.

Auf Grund anderweitiger Herausforderungen in der Corona-Pandemie mussten wir 2020 bestimmte Ideenvorschläge vorerst zurückstellen. Bei komplexen Projektvorhaben benötigt es auch oftmals eine längere Planungsphase. Doch manchmal muss man auch einfach frische Ideen erproben und umsetzen – so wie wir es bei der Einführung unserer Mitarbeiter-Unterstützungsplattform *Mein Kümmerer* getan haben. Mit viel Herzblut widmet sich unser CSR-Team den Anregungen und Impulsen unserer Beschäftigten und arbeitet konsequent an der Weiterentwicklung von Rödl & Partner. Nachhaltigkeit ist für uns eine Mannschaftsaufgabe!

3.1 Energie

In unserem Energiemanagement setzen wir auf Energieeffizienz und erneuerbare Energien. Stadtwerke in Deutschland beliefern unsere Rödl & Partner Büros seit 2018 mit 100 Prozent Ökostrom.⁷ Darüber hinaus wurden 2020 auf dem Dach des Nürnberger Stammhauses insgesamt 194 Photovoltaikmodule installiert, die nun jährlich ca. 60.000 Kilowattstunden Solarstrom liefern. Dies entspricht in etwa dem jährlichen Stromverbrauch von 20 Zweipersonenhaushalten in Deutschland. An sonnigen Tagen liefert uns die PV-Anlage Solarstrom für den Eigenverbrauch, an den Wochenenden speisen wir überschüssige Energie in das örtliche Stromnetz. Weitere PV-Projekte sind bereits in Planung, um unsere dezentrale Stromerzeugung zu erhöhen.



7

Der Stromeinkauf von Rödl & Partner Deutschland wurde 2018 / 2019 zentralisiert, jedoch sind noch nicht alle Verträge ausgelaufen. Im Jahr 2020 entstammten 66 Prozent der bezogenen Strommengen aus erneuerbaren Energiequellen. Künftig soll an all unseren deutschen Standorten reiner Ökostrom bezogen werden.

An dem von Rödl & Partner betriebenen Rechenzentrum in Mettlach achtete man bereits bei der Planung auf verschiedene Nachhaltigkeitskriterien. Zum einen wurde das Rechenzentrum bewusst nicht überdimensioniert – wie es bei den meisten Rechenzentren der Fall ist – um Energie zu sparen. Daneben machte man sich die ökologischen Gegebenheiten vor Ort zunutze und entwickelte ein ressourcensparendes Kühlkonzept. In der Regel ist die Kühlung von Rechenzentren für einen großen Teil des Energieverbrauchs verantwortlich. Am Standort in Mettlach wird die primäre Kühlleistung jedoch aus einer vorbeifließenden Wasserquelle gewonnen. Durch dieses natürliche Kühlkonzept kommt das Rechenzentrum stets mit einer niedrigen Energiemenge aus – sowohl in den Wintermonaten als auch im Sommer. Über hocheffiziente Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen wird das Rechenzentrum zum Großteil mit Energie versorgt.

STROMVERBRAUCH IN KILOWATTSTUNDEN (KWH)

	2019	2020
Deutschland	3.458.116	3.004.638
Italien	62.278	100.611
Polen ⁸	518.184	434.443
Schweiz	28.943	27.725
Slowakei	137.495	97.407
Tschechische Republik	166.031	174.991
Ungarn	93.446	75.056
Gesamt	4.464.493	3.914.871

Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir den Stromverbrauch durchschnittlich um 12 Prozent reduzieren. Neben den Kennzahlen zum Stromverbrauch ist der Wärmebedarf ein entscheidender Faktor. Wie die nachstehende Tabelle zeigt, reduzierte sich der Wärmeverbrauch von 2019 auf das Jahr 2020 im Durchschnitt um 4 Prozent. Zu den Entwicklungen trugen natürlich die Wirkungen der Corona-Schutzmaßnahmen bei.

WÄRMEVERBRAUCH IN KILOWATTSTUNDEN (KWH)⁹

	2019	2020
Deutschland	4.400.752	4.153.285
Italien	119.717	52.579
Polen	596.682	653.827
Schweiz	N/A	N/A
Slowakei	190.149	180.401
Tschechische Republik	660.088	668.533
Ungarn	134.454	136.721
Gesamt	6.101.296	5.845.346

8 Am Standort in Poznan war es für das Kalenderjahr 2019 nicht möglich zuverlässige Daten zu erheben, weil es sich um eine gemeinsam genutzte Bürofläche mit mehreren Firmen handelte. Seit 1.1.2020 verfügt die Niederlassung über eine eigene Bürofläche.

9 Da zu Redaktionsschluss noch nicht alle Abrechnungen aus dem Jahr 2020 vorlagen, mussten wir zum Teil Schätzwerte heranziehen.

Im Rahmen von Sanierungsarbeiten 2020 wurde die Beleuchtungstechnik in Nürnberg großflächig auf LEDs umgerüstet. Dank der ca. 600 neuen Deckenleuchten konnten wir unseren Stromverbrauch für Licht im Vergleich zum Vorjahr um knapp Dreiviertel senken. Viel Tageslicht erreicht uns auch durch das offene Architekturkonzept am Stammhaus – das spart nicht nur Strom sondern sorgt auch für eine schöne, natürliche Arbeitsatmosphäre. Eine an das Tageslicht angepasste Beleuchtung mit Bewegungssensoren trägt ebenfalls zur Ressourcenschonung bei. Für eine effiziente Verschattung sorgt ein automatisiertes Steuerungssystem. Allgemein achten wir bei Klimaanlage, Heizungen und der Gebäudehülle auf höchste technische Standards.

Unsere Zielstellung ist es, die Energieeffizienz stetig zu erhöhen und den Energieverbrauch jährlich zu senken. Vor diesem Hintergrund prüfen wir die Möglichkeit, in Deutschland zukünftig ein Energiemanagementsystem zu implementieren.

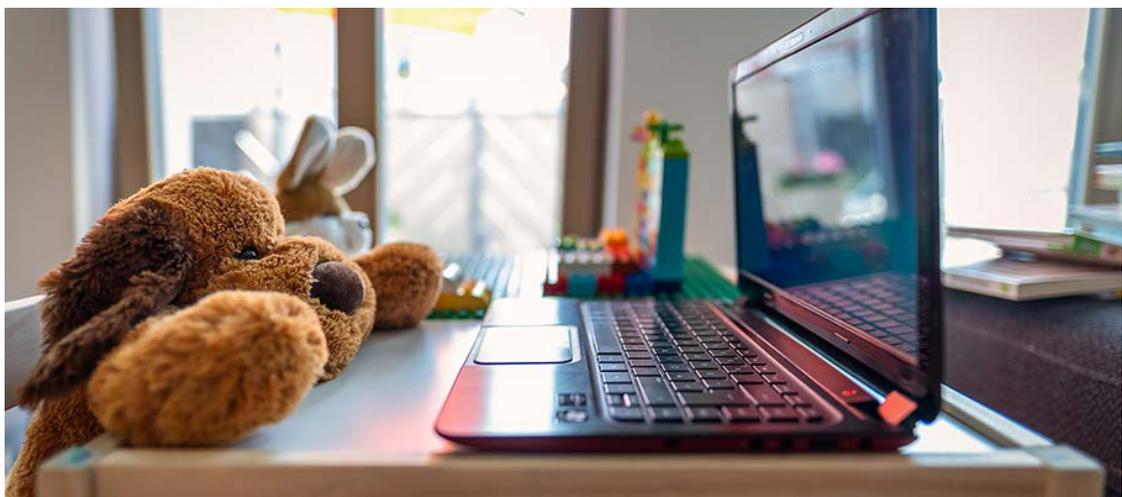
3.2 Mobilität

Komplett emissionsfrei zu wirtschaften und zu leben ist uns derzeit leider nicht möglich, es gibt jedoch diverse Ansatzpunkte, um den persönlichen und unternehmerischen CO₂-Fußabdruck zu minimieren. Bei Rödl & Partner befassen wir uns selbstverständlich auch intensiv mit der Frage, wie wir unsere Treibhausgasemissionen weltweit senken können. Eine besondere Rolle wird dabei der Mobilität zuteil.

Als Dienstleistungsunternehmen machen Geschäftsreisen einen bedeutenden Anteil unserer CO₂-Emissionen aus. Daher haben wir uns zum Ziel gesetzt, die Emissionen des Verkehrsbereichs kontinuierlich in den nächsten Jahren zu senken. Die Anpassung unserer Reiserichtlinie 2020 / 2021 war eine erste wichtige Maßnahme, um auf dieses Ziel hinzuwirken.

Die letzten Monate haben auch gezeigt, dass Meetings in vielen Fällen über digitale Tools abgewickelt werden können. Im Ergebnis konnten wir die Anzahl der Geschäftsreisen deutlich senken. Tatsächlich war die Zusammenarbeit mit unseren Kolleginnen und Kollegen noch nie so leicht: Moderne, sichere Cloudsysteme und Kommunikationsplattformen ermöglichen es uns, flexibel mit anderen zu arbeiten – egal, ob von zu Hause, aus dem Zug oder im Büro.

Ein wichtiger Pfeiler unserer Unternehmenskultur ist und bleibt die Interdisziplinarität. Der persönlicher Austausch gehört zu Rödl & Partner wie der Christkindlesmarkt zu Nürnberg. Auf beides mussten wir während der Corona-Pandemie vorübergehend verzichten. Die Erfahrungen der letzten Monate stärkten uns aber in der Entscheidung, keine rein auf digitale Zusammenarbeit ausgelegte Unternehmensentwicklung anzustreben. Unsere Rödl & Partner Büros sind Orte der Begegnung, des Lernens und der Kooperation. Sie sind Teil unserer DNA – daran halten wir fest.



Vielen Kolleginnen und Kollegen erlaubt das mobile Arbeiten jedoch auch, Familie und Beruf besser miteinander zu verbinden. Insbesondere berufstätige Eltern können von der Digitalisierung und flexiblen Arbeitsmodellen profitieren. Die durch die Corona-Pandemie in vielerlei Hinsicht veränderte Arbeitskultur ermöglicht es ihnen besser, zwei Rollen gerecht zu werden – als Elternteil und als Kollegin oder Kollege. Deshalb setzen wir in Zukunft auf eine Hybridkultur. Ganz nebenbei ist das Arbeiten von Zuhause auch noch gut für die Umwelt. Auf Grund der fehlenden Arbeitswege sparen wir bei Rödl & Partner pro Jahr mehrere tausend Tonnen CO₂ ein.

Mit einem modernen Mobilitätskonzept möchten wir unser Mobilitätsverhalten nachhaltig verändern. Nach Vorgabe der neuen Reiserichtlinie sind klimafreundliche Transportmittel dem PKW oder Flugzeug bei Geschäftsreisen vorzuziehen. Dies gilt insbesondere im Inland. Kann die Strecke zum Zielort mit der Bahn in weniger als vier Stunden und 30 Minuten zurückgelegt werden, sind Flugreisen nicht gestattet. So möchten wir die Anzahl der Binnenflüge in den kommenden Jahren erheblich reduzieren.

2019 konnten wir unsere Flugreisen bereits merklich senken. Im Vergleich zum Vorjahr legten unsere Beschäftigten in Deutschland 2019 27 Prozent weniger Flugkilometer zurück. Das entspricht ca. 274 Tonnen CO₂, die wir einsparen konnten. Innerhalb der Corona-Pandemie reduzierte sich die Anzahl der Flugreisen auf Grund weitreichender Reisebeschränkungen und Gesundheitsschutzmaßnahmen noch weiter. Bei Rödl & Partner in Deutschland nahm der Reiseverkehr per Flugzeug 2020 um beachtliche 78 Prozent ab. Die anderen berichtstattenden Ländern verzeichneten eine ähnliche Entwicklung: Sie legten im Durchschnitt 93 Prozent weniger Flugkilometer zurück als 2019.

ZURÜCKGELEGTE KILOMETER MIT DEM FLUGZEUG

	2019	2020
Deutschland	2.919.280	639.774
Italien ¹⁰	167.536	36.310
Polen	263.512	28.704
Schweiz	19.507	0
Slowakei	2.139	0
Tschechische Republik	60.054	0
Ungarn	59.900	12.550
Gesamt	3.490.423	681.028

Im Sinne einer umweltfreundlichen Reisepolitik setzen wir selbstverständlich auch auf den ÖPNV und die Bahn. In Deutschland verzeichneten wir seit 2018 einen Rückgang bei den zurückgelegten Bahnkilometer, wobei der größte Einschnitt 2020 erfolgte. Diese Entwicklung ist zum einen auf die Covid-19-Pandemie zurückzuführen. Es zeigt sich jedoch auch ein Fortschritt in unseren Bemühungen, Geschäftsreisen grundsätzlich zu reduzieren.

Für dienstliche Bahnreisen nutzen wir ausschließlich das Rödl & Partner-Firmenkonto. Als Business-Kunden fahren wir klimafreundlich mit 100 Prozent Ökostrom.¹¹ Somit konnten wir im Jahr 2019 391 Tonnen CO₂ vermeiden, 2020 waren es 167 Tonnen. Beschäftigten, die viel

10 Aufgrund eines fehlenden Monitoring-Systems konnten für das Jahr 2019 nur die Flugreisen der Partner und Associate Partner in Italien angegeben werden. Die 2020er Daten bilden alle Mitarbeiter-Flugreisen ab.
 11 https://www.bahn.de/bahnbusiness/gruene_geschaeftsreisen



unterwegs sind, bieten wir auch eine Bahncard 50 oder 100 an. Diese kann sowohl dienstlich als auch privat genutzt werden. Daneben bezuschussen wir das VGN-Jobticket seit Januar 2020, wobei ein solches Angebot künftig auch an weiteren Standorten zur Verfügung stehen soll.

Zu unserem Mobilitätskonzept zählt auch das Dienstrad-Leasing, das wir zum 1. Januar 2020 deutschlandweit einführten. Mehr als 200 Fahrräder wurden bis zum Ende des Kalenderjahres 2020 bestellt. Bei etwa der Hälfte der Räder handelte es sich um Pedelecs, die die tägliche Fahrt zur Arbeit erleichtern. Üblicherweise werden über betriebliche Bike-Leasing Programme weitaus mehr Pedelecs bezogen. Das bedeutet, dass unsere Kolleginnen und Kollegen im Vergleich zu anderen Radpendelnden sehr viel mehr Muskelkraft an den Tag legen!

Das Rödl & Partner Mobilitätskonzept entwickeln wir entsprechend der Bedürfnisse unserer Beschäftigten kontinuierlich weiter. Unsere Arbeitswelt möchten wir noch grüner gestalten und unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern attraktive, moderne Mobilitätsangebote zur Verfügung zu stellen. Das gilt national wie international.

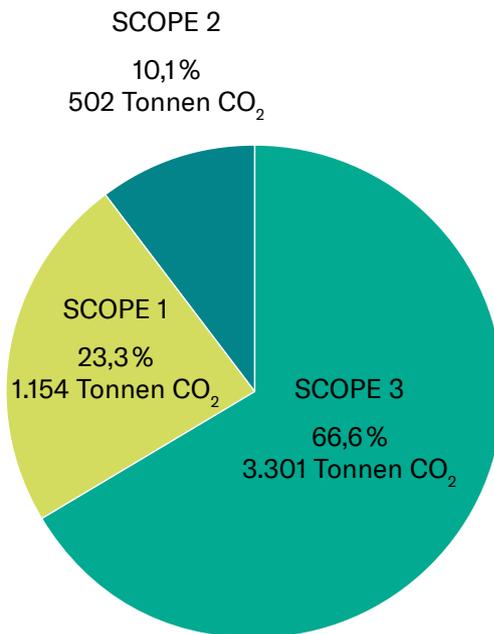
Die im Jahr 2020 in Deutschland durchgeführte Mobilitätsumfrage hat gezeigt, an welchen Stellschrauben wir künftig noch drehen können. Dazu zählt z.B. der niederlassungsübergreifende Ausbau elektrischer Ladesäulen, die Flexibilisierung der Mobilitätsoptionen und Investitionen in eine fahrradfreundlichere Infrastruktur. Die Anregungen und Ideenvorschläge der Beschäftigten sind in die Entwicklung unseres Mobilitätskonzepts eingeflossen und sollen nach Möglichkeit flächendeckend umgesetzt werden. An unseren internationalen Standorten gilt es ebenfalls Mitarbeiterbefragungen durchzuführen, um die Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen besser kennenzulernen und entsprechende Maßnahmen abzuleiten.

3.3 Emissionen

Jedes Unternehmen sollte sich im Rahmen seiner Möglichkeiten dafür einsetzen, seinen ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. Dieser Verantwortung stellen wir uns. Für das Jahr 2019 erhoben wir erstmals deutschlandweit die wichtigsten Kennzahlen zur Erstellung einer CO₂-Bilanz. Auf Basis dessen erarbeiten wir aktuell einen Klimaschutzfahrplan für den Zeitraum 2021-2025.

Klimaschutz ist jedoch ein Thema von internationaler Tragweite. Deshalb ermutigen wir all unsere Standorte weltweit dazu, ebenfalls eine Treibhausgasbilanzierung vorzunehmen und ambitionierte Ziele und Maßnahmen festzulegen. Die individuellen Gegebenheiten vor Ort müssen dabei berücksichtigt werden. Bei der Konzeption und Umsetzung unterstützt das CSR-Team Deutschland die internationalen Kolleginnen und Kollegen.

TREIBHAUSGASBILANZ DEUTSCHLAND 2019



Im Folgenden berichten wir über die für Deutschland berechnete CO₂-Bilanz für das Kalenderjahr 2019. Die Systemgrenze unserer Bilanz bildeten all unsere Niederlassungen in Deutschland. Die Bilanzierung erfolgte nach Vorgabe des international anerkannten Greenhousegas Protocol Standards. Bei der unternehmensseitigen Bilanzierung von Treibhausgasemissionen wird zwischen drei Scopes unterschieden, mit denen verschiedene Arten von Emissionen voneinander abgegrenzt werden.

CO₂-EMISSIONEN VON RÖDL & PARTNER 2019 AUFGESCHLÜSSELT NACH SCOPES¹²

Scope 1 Emissionen umfasst alle direkten Emissionen, die aus unserer Geschäftstätigkeit im engeren Sinne resultieren. Bei Rödl & Partner entstehen diese überwiegend durch den Benzin- und Dieserverbrauch unserer Firmenflotte sowie durch die Verbrennung von Erdgas und Heizöl in unseren eigenen Büros. In Summe beliefen sich die Scope 1 Emissionen 2019 in Deutschland auf ca. 1.154 Tonnen CO₂.

Scope 2 beschreibt all jene Emissionen, die bei der Strom- und Wärmeerzeugung bei Energieversorgungsunternehmen anfallen. Es handelt sich also um indirekte Treibhausgasemissionen, die Rödl & Partner jedoch eindeutig zugeordnet werden können. Da 2019 noch nicht alle Niederlassungen auf unseren 100 Prozent Ökostromtarif umgestellt waren, fielen in diesem Bereich ca. 502 Tonnen CO₂ an.

Scope 3 erfasst alle sonstigen indirekten Treibhausgasemissionen, die mit vor- und nachgelagerten Prozessen der Unternehmenstätigkeit verbunden sind. Dazu zählen zum Beispiel Geschäftsreisen oder die Pendelaktivitäten unserer Beschäftigten. Mit 3.301 Tonnen CO₂ bilden die Scope 3 Emissionen den größten Anteil in unserer Klimabilanz.

12

Da uns für die Bilanzierung nicht immer ausreichend zuverlässige Datensätze zur Verfügung standen, wurden bestimmte Werte geschätzt. Eine Anpassung dieser Werte erfolgt im nächsten Bericht.

Emissionsquellen Scope 1	Beschreibung	CO ₂ -Emissionen in Tonnen	Anteil in Prozent
Benzin	Verbrennung für Fahrten in Fahrzeugen, die sich im Besitz der Organisation befinden (Firmenflotte)	52	1,0%
Diesel		821	16,6%
Erdgas	Verbrennung in Erzeugungsanlagen, die sich im Besitz der Organisation befinden	248	5,0%
Heizöl	Einsatz von Heizöl für Heizgasanlagen, die sich im Besitz der Organisation befinden	33	0,7%
		1.154	23,3%
Emissionsquellen Scope 2	Beschreibung	CO ₂ -Emissionen in Tonnen	Anteil in Prozent
Strom (Ökostrom)	Menge an eingekauftem Ökostrom über das lokale Stromversorgungsunternehmen	0	0%
Strom (Altverträge)	Menge an eingekauftem Strom aus Altverträgen	492	9,9%
Fernwärme	Menge an eingekaufter Fernwärme	10	0,2%
		502	10,1%
Emissionsquellen Scope 3	Beschreibung	CO ₂ -Emissionen in Tonnen	Anteil in Prozent
Betrieb von geleasten Objekten	Energieverbräuche geleaster Objekte, die nicht in Scope 1 und 2 erfasst sind	320	6,6%
Geschäftsreisen Flüge	Geschäftsreisen in Fahrzeugen, die sich nicht im Besitz der berichtserstattenden Organisation befinden. Erhoben werden die zurückgelegten Kilometer im Flugverkehr.	855	17,5%
Geschäftsreisen Bahn Fern-/ Nahverkehr	Geschäftsreisen in Fahrzeugen, die sich nicht im Besitz der Organisation befinden. Erhoben werden die zurückgelegten Kilometer im Bahnverkehr.	14	0,3%
Geschäftsreisen Mietwagen	Geschäftsreisen in Fahrzeugen, die sich nicht im Besitz der Organisation befinden. Erhoben werden die zurückgelegten Kilometer über die Vertragsunternehmen.	112	2,3%
Materialverbrauch Papier	Emissionsdaten aus der Her- und Bereitstellung von Recycling-Papier	45	0,9%
Arbeitswege der Beschäftigten ¹³	Fahrten, die mit Fahrzeugen vorgenommen werden, die sich nicht im Besitz der Organisation befinden. Die Fahrten der Beschäftigten zum und vom Arbeitsplatz werden durch die Geschäftstätigkeit des Unternehmens ausgelöst.	1.955	40,1%
		3.301	66,6%
SUMME		4.956 Tonnen CO₂	100%

13 Da uns keine detaillierten Informationen zu den genutzten Verkehrsträgern und den zurückgelegten Strecken vorlagen, zogen wir für die CO₂-Bilanzierung Schätzwerte basierend auf der Mobilitätsbefragung 2020 heran. Bei den Hochrechnungen sind wir von durchschnittlich 250 Arbeitstagen im Jahr ausgegangen.

2019 wurden etwa 4.956 Tonnen CO₂ durch die Unternehmensaktivitäten von Rödl & Partner in Deutschland emittiert. Für die kommenden Jahre haben wir uns zum Ziel gesetzt, den CO₂-Fußabdruck schrittweise zu verkleinern. Mit Investitionen in ein umweltfreundliches Mobilitätskonzept oder energieeffiziente Technologien möchten wir unsere Bilanz senken. Besonders wichtig für uns ist dabei, Projekte zu fördern, die unseren Treibhausgasausstoß langfristig senken. Neben Maßnahmen zur Reduktion unseres Energieverbrauchs investieren wir auch zukünftig in den Ausbau erneuerbarer Energien.

3.4 Green Office

Ein wichtiger Baustein unseres Umweltmanagementsystems ist die Gestaltung unserer gemeinsamen Arbeitswelt. Zu einer angenehmen Arbeitsatmosphäre tragen nicht nur die Menschen bei, mit denen wir in einem Team zusammenarbeiten, sondern auch das Umfeld an sich. Rödl & Partner legt Wert auf eine moderne Büroausstattung. Offene, helle Büroflächen bieten Raum für Kreativität.

Bei der Standortauswahl berücksichtigen wir verschiedene Faktoren, wie etwa den ÖPNV-Anschluss oder die Anbindung an das lokale Fahrradnetzwerk. Neu angemietete oder gebaute Büroflächen sollen zukünftig soweit möglich Standards eines Niedrigstenergiegebäudes erfüllen und in ihrem Energieausweis einer der höchsten Kategorien nach GEG oder dem Äquivalent im jeweiligen Land entsprechen.

Bei eigenen Immobilien können wir leichter Einfluss auf die Infrastruktur und die Arbeitsplatzgestaltung nehmen als bei angemieteten Büroräumen. Doch auch wir nutzen unsere Stimme als Stakeholder und suchen den Austausch mit unseren Vermieterinnen und Vermietern, um neue Entwicklungen voranzutreiben. Dazu zählen neben der Erhöhung der Energieeffizienz auch die Bereitstellung elektrischer Ladesäulen oder der Aufbau überdachter, beleuchteter und sicherer Fahrradständer.



Daneben ist es uns ein wichtiges Anliegen, unser Müllaufkommen zu reduzieren. Wir sensibilisieren unser Personal, sorgsam mit Abfällen umzugehen. Statt Einweg-Kaffeebecher gibt es in Deutschland beispielsweise nur noch Porzellantassen. Alle Beschäftigten aus der Rödl & Partner Familie sind dazu angehalten, sparsam mit natürlichen Ressourcen umzugehen.

PAPIERLOSES BÜRO

Um den Weg zum papierlosen Büro zu ebnen, arbeiten wir seit Jahren intensiv mit unserem eigenen Cloudservice, der Übertragungsplattform Rödl & Partner Document eXchange („RDoX“). Digitale Tools werden auch in den jeweiligen Fachbereichen gezielt eingesetzt. Unsere Rechtsanwaltschaft nutzt beispielsweise das besondere elektrische Anwaltspostfach beA zum digitalen Austausch zwischen Gerichten und Rechtsanwälten, zur digitalen Aktenführung wird ein eigens entwickeltes Produkt, Rockfish, genutzt.

Über die berichterstattenden Länder hinweg konnten wir den Papierverbrauch 2020 um knapp 35 Prozent senken. Der Papierverbrauch pro Kopf sank 2020 im Vergleich zu 2019 im Durchschnitt sogar um knapp 50 Prozent. Hierzu trug unter anderem die Einführung eines neuen ERP-Systems bei, wodurch wir unsere Arbeitsprozesse noch stärker digitalisieren konnten.

Seit dem 1. Januar 2021 stehen die Gehaltsabrechnungen in Deutschland auch nur noch in digitaler Form zu Verfügung. Darüber hinaus kam in Deutschland und Italien fast ausschließlich Recycling-Papier zum Einsatz.¹⁴ Diese Zielvorgabe soll in den kommenden Jahren auch in all unseren internationalen Büros erreicht werden.

Papierverbrauch in Kilogramm 2019 / 2020¹⁵:

	2019	2020
Deutschland	56.366	43.910
Italien	5.950	1.175
Polen	13.508	7.556
Schweiz	1.914	1.284
Slowakei	1.718	466
Tschechische Republik	6.135	5.110
Ungarn	2.625	1.485
Gesamt	88.215	57.986

Papierverbrauch pro Kopf (in Kilogramm) 2019 / 2020:

	2019	2020
Deutschland	29	22
Italien	31	5
Polen	26	15
Schweiz	49	37
Slowakei	22	5
Tschechische Republik	20	16
Ungarn	33	19
Gesamt	30	17

14 Einige wenige Niederlassungen in Deutschland hatten den Papiereinkauf 2020 noch nicht auf Recycling-Papier umgestellt. Es handelt sich dabei um weniger als 5 Prozent des Einkaufsvolumens. Eine Umstellung ist für 2021 in Planung.

15 Die Angaben basieren auf den im Berichtsjahr getätigten Papierbestellungen der Niederlassungen. Etwaige Ungenauigkeiten können somit nicht hundertprozentig ausgeschlossen werden.

AUF DEM NEUESTEN STAND DER TECHNIK – AUCH FÜR DIE UMWELT

Bei der Anschaffung neuer technischer Geräte, wie etwa Laptops oder Drucker, achten wir auf hohe Umweltstandards. Energieeffiziente Technologie ist für ein Dienstleistungsunternehmen wie unseres bedeutend, um den ökologischen Fußabdruck zu minimieren.

Zum Schutz der natürlichen Ressourcen benötigen wir jedoch nicht nur moderne, smarte Technologie. Es ist das Engagement jedes / jeder Einzelnen gefragt. Indem man den Laptop bewusst herunterfährt und nicht über Nacht im Standby-Modus laufen lässt, leistet man einen wichtigen Beitrag zur Ressourcenschonung und zum Klimaschutz. Wir appellieren an die Eigenverantwortung all unserer Beschäftigten und geben ihnen regelmäßig nützliche Tipps, wie sie im Arbeitsalltag nachhaltig(er) handeln können.

DIGITALE TRANSFORMATION & VERANTWORTUNG

Als Prüfungs- und Beratungsunternehmen ist der Datenaustausch ein wichtiger Bestandteil unserer täglichen Arbeit. Für höchste Sicherheit und Leistungsfähigkeit sorgt unsere *Rödl Private Cloud*. Für diese gewannen wir im Jahr 2017 in der Kategorie „Digitales Kundenerlebnis“ den Digital Champions Award. Daneben wurde Rödl & Partner 2020 bereits zum dritten Mal in Folge von der Initiative Mittelstand mit dem IT-Innovationspreis im Feld Branchensoftware prämiert.

Digitalisierung ist bei Rödl & Partner tief verwurzelt. Wir begleiten nicht nur unsere Mandantschaft auf ihrem Weg zur digitalen Transformation, sondern erheben auch an uns den Anspruch, zukunftsfähig zu bleiben. In den letzten Jahren investierten wir einen siebenstelligen Euro-Betrag in unser Infrastrukturprogramm, um die Produktivität, Qualität und Flexibilität unserer Unternehmensprozesse zu erhöhen.

Ein zweiter starker Hebel für mehr Nachhaltigkeit ist die Entwicklung neuer, digitaler Produkte und Dienstleistungen. Mit Applikationen wie RDoX, Caseware, REXPORT, GATE oder SMARENDO unterstützen wir unsere Mandantschaft bei der fortschreitenden Digitalisierung. Innovative Lösungsansätze tragen oftmals dazu bei, weniger Ressourcen in Anspruch zu nehmen und leisten somit einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung.



Digitale Geräte, Netzwerke und Rechenzentren haben jedoch auch einen ökologischen Fußabdruck zur Folge, der nicht außer Acht gelassen werden darf. Ein wichtiges Anliegen von Rödl & Partner ist es demnach, nicht nur das Bewusstsein unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umgang mit elektronischen Geräten und digitalen Plattformen zu schärfen, sondern auch auf nachhaltige, effiziente Rechenzentren zu setzen.

Die im Rechenzentrum Frankfurt genutzten Server laufen über einen Co-Leasing Vertrag mit unserem Partner Equinix. Die Equinix-Rechenzentren sind energie- und ressourceneffizient gebaut und erfüllen hohe Umwelt- und Energiemanagementstandards. Mit Hilfe verschiedener Maßnahmen, wie einem intelligenten Steuerungssystem oder der natürlichen Kühlung von Geräten durch kaltes Grundwasser, wird der Energieverbrauch vor Ort vermindert und der CO₂-Ausstoß reduziert. Langfristiges Ziel von Equinix ist es, all seine Rechenzentren weltweit mit 100 Prozent erneuerbarer Energie zu versorgen. Dieses Ziel wurde in Deutschland bereits 2014 erreicht.

Nachhaltigkeit muss bei der digitalen Transformation mitberücksichtigt werden. Nur wenn wir die beiden Megatrends miteinander verknüpfen, werden wir langfristig erfolgreich sein – davon sind wir überzeugt.

3.5 Eigeninitiative gefragt

Eigeninitiative statt Warten. Vor allem im Themenbereich der Nachhaltigkeit ist es oft gefragt selbst aktiv zu werden und Verantwortung zu übernehmen. Um das Thema noch tiefer bei unseren Beschäftigten zu verwurzeln, veranstalteten wir im September 2020 die AKTIONSWOCHE Nachhaltigkeit.

Von 20. bis 24. September 2020 engagierten wir uns im Rahmen der European Sustainable Development Week mit verschiedenen Aktionen. Ziel des Projekts ist es, Aktivitäten und Veranstaltungen zu initiieren, die zu einer nachhaltigen Entwicklung und den Sustainable Development Goals (SDGs) der UN beitragen. 2020 setzten sich zahlreiche Organisationen für eine nachhaltige Entwicklung ein – mit knapp 4.000 Initiativen in 25 europäischen Ländern.

Mit einer Mischung aus digitalen und physischen Veranstaltungen stellte das CSR-Team eine abwechslungsreiche und informative Themenwoche auf die Beine. Täglich erhielten unsere Kolleginnen und Kollegen in Deutschland kurze Info-Mails zu unterschiedlichen Themen aus dem Nachhaltigkeitskontext. Über das neu eingerichtete CSR-Vorschlagswesen konnten sie ihre eigenen Ideenvorschläge einreichen, wie wir unser Unternehmen nachhaltig weiterentwickeln können.

Nachhaltigkeit zeigt sich in vielen kleinen Dingen. Aus diesem Grund boten wir unsere Beschäftigten die Möglichkeit, selbst aktiv zu werden. Wer mit dem Rad zur Arbeit kam, konnte sich über frisches Obst und eine herzliche Begrüßung unserer Auszubildenden freuen. Ein nachhaltiges Geschenk gab es als Dank für das sportliche Engagement obendrauf. Wer sein Fahrrad erst wieder in Schuss bringen musste, konnte den kostenlosen mobilen Radservice am Nürnberger Stammhaus nutzen.



Um die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Angestellten zu fördern, wurden im Rahmen der Nachhaltigkeitswoche verschiedene Gesundheitsangebote bereitgestellt. Das Vital-screening in Nürnberg bot die Möglichkeit, mehr über den persönlichen Gesundheitsstatus zu erfahren. Eine Expertin analysierte bestimmte Messdaten und gab den Teilnehmenden im Anschluss leicht umsetzbare Tipps auf den Weg, um einen gesunden Lebensstil anzustreben. Daneben erhielten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, digital einen Ernährungscheck mit anschließender Beratung zu buchen oder an einem Vortrag zum Thema „Gesunde Ernährung im Job und Alltag“ teilzunehmen.

Zusammen mit den Kindern der KITA Schlaue Füchse legte das CSR-Team neben der Terrasse der Kantine vier Hochbeete an. Die unterschiedlich großen Beete ermöglichen es Klein und Groß problemlos und unkompliziert zu gärtnern. Seit dem Frühling wachsen dort frische Kräuter sowie Obst und Gemüse, die für einen gesunden Mittagssnack in der KITA verwertet werden.



Es ist wichtig, ein Bewusstsein bei den Kolleginnen und Kollegen für das Thema CSR und Nachhaltigkeit zu schaffen, da es letztlich auch in der Verantwortung eines jeden und einer jeden Einzelnen liegt, sich für eine nachhaltige Entwicklung einzusetzen.

4. Zukunft

Immer besser werden, das ist unser Anspruch an uns selbst. In den letzten beiden Jahren haben wir bereits einige Projekte erfolgreich umgesetzt. Jedoch lebt jeder Verbesserungsprozess von kontinuierlichen Maßnahmen, die es auch in den kommenden Jahren umzusetzen gilt.

Eins ist sicher: Wir werden auch weiterhin hochgesteckte Ziele haben und mit Leidenschaft verfolgen. Das CSR-Team von Rödl & Partner arbeitet Tag für Tag an der Weiterentwicklung unseres unternehmensweiten Nachhaltigkeitskonzepts. Den CSR-Managementansatz bauen wir systematisch weiter aus und übertragen die in Deutschland geschaffenen Standards sukzessive auf unsere internationalen Niederlassungen. Gemeinsam engagieren wir uns lokal und global für eine nachhaltige Entwicklung.

WELCHE ZIELE HABEN WIR UNS FÜR DIE ZUKUNFT GESETZT?



Wir möchten nicht nur für unsere Mandantschaft ein verlässlicher Partner sein, sondern auch für unsere Beschäftigten. Um für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein interessantes, forderndes und förderndes Arbeitsumfeld bereitzustellen, planen wir unter anderem:

VIELFALT BELEBT – DIVERSITY

Das Thema Diversity ist aus dem öffentlichen Diskurs nicht mehr wegzudenken. Auch bei Rödl & Partner wollen wir uns weiter für das Thema einsetzen. Die Weiterentwicklung unserer Diversity-Strategie soll dazu beitragen, ein Umfeld zu fördern, in dem Kompetenz, Kreativität und soziale Gerechtigkeit an erster Stellen stehen.

COMPLIANCE

Ethik und Integrität sind wesentliche Bestandteile unseres Handels bei Rödl & Partner. Gelte Rechtsvorschriften, unsere internen Leitlinien sowie Grundsätze der Berufsethik werden durch unsere Beschäftigten tadellos ausgeübt. In Polen ist man 2020 einen Schritt weitergegangen und hat den Grundstein für ein Compliance-Managementsystem gelegt. Diese Ambitionen möchten wir perspektivisch auch auf internationaler Ebene verfolgen.

WIR KÜMMERN UNS

Mit der Einführung der Plattform *Mein Kümmerer* erweiterten wir unser Mitarbeiter-Unterstützungsangebot 2021 zeitgemäß. Um diesen Bereich noch weiter zu stärken, befinden sich eine Reihe von Projekten in der Planung. Die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Beschäftigten liegt uns sehr stark am Herzen.

Dem zuzuordnen ist auch der Ausbau unseres Corporate Volunteering Programms. Unser Ziel ist es, das soziale Engagement unserer Beschäftigten zu fördern. Mit einem unternehmensweiten Programm möchten wir allen Angestellten die Möglichkeit bieten, außerhalb ihrer Tätigkeit bei Rödl & Partner Verantwortung zu übernehmen und sich ehrenamtlich einzusetzen.



Auf dem Weg zur Klimaneutralität werden wir in den kommenden Jahren weitere Maßnahmen ergreifen, um unseren CO₂-Fußabdruck eigenständig zu reduzieren. Wir verstärken selbstverständlich auch unsere Bemühungen, papierlos und ressourceneffizient zu arbeiten.

„GRÜNER“ STROM

Die Integration und Nutzung grünen Stroms ist ein wichtiger Teil unserer zukünftigen Entwicklung. In Nürnberg planen wir einen Solarzaun entlang der Unternehmensgrenze zu errichten. Daneben prüfen wir aktuell, an welchen Standorten wir weitere Photovoltaikanlagen installieren können, um unsere „saubere“ Stromproduktion zu erhöhen. Unsere Belegschaft und Mandantschaft soll künftig auch die Möglichkeit haben, ihre elektrischen Fahrzeuge während der Arbeitszeit oder während eines Meetings an einem unserer Büros mit Sonnenstrom zu laden.

ENERGETISCHE STANDARDS

Besonders ältere Gebäude entsprechen nicht mehr den heutigen Umweltstandards. Daher überprüfen wir unsere eigenen Immobilien auf Energiestandards und planen, künftige Sanierungen nach grünen Standards vorzunehmen.

MOBILITÄT

Um das Mobilitätsverhalten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachhaltig zu beeinflussen, soll ein modernes Mobilitätskonzept entwickelt werden. Die Mobilitätsbausteine sollen hierfür kontinuierlich erweitert werden – beispielsweise durch ein von Rödl & Partner gefördertes Carsharing-Angebot. Daneben haben wir uns zum Ziel gesetzt, die Zertifizierung als fahrradfreundlicher Arbeitgeber zu erhalten. Damit schaffen wir die Voraussetzung für eine zukunftsfähige Arbeitswelt. Wer mit dem Rad zur Arbeit kommt, setzt sich schließlich nicht nur für die Umwelt ein, sondern stärkt auch seine eigene Gesundheit. Aktuell prüfen wir die Möglichkeit, ein umfassendes Mobilitätsbudget für unsere Beschäftigten zu schaffen, um die Mobilitätsoptionen zu flexibilisieren und nachhaltiges Handeln noch attraktiver zu gestalten.

MOBILES ARBEITEN FÜR MEHR KLIMASCHUTZ

Es soll auch nach der Corona-Pandemie die Möglichkeit bestehen bleiben, mobil von zu Hause zu arbeiten. Das spart nicht nur Zeit und Geld, sondern insbesondere auch Treibhausgasemissionen. Eine Richtlinie zum flexiblen Arbeiten wird aktuell von unserem Personalteam erarbeitet.

AKTIONEN FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT

Die europäische Nachhaltigkeitswoche, bei der wir uns 2021 zum zweiten Mal mit abwechslungsreichen Aktionen beteiligten, soll für Rödl & Partner zu einem jährlichen Event werden. Ziel der Themenwoche ist es, Projekte und Veranstaltungen zu initiieren, die zu einer nachhaltigen Entwicklung und den Sustainable Development Goals (SDGs) der UN beitragen. Wir möchten diese Gelegenheit nutzen, um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über aktuelle Entwicklungen rund um das Thema Nachhaltigkeit zu informieren und ein stärkeres Bewusstsein zu fördern. Nur gemeinsam kann die Transformation unserer Gesellschaft und Wirtschaft gelingen!

5. GRI Index

GRI-Angabe		Seite	Kommentar
Allgemeine Angaben			
ORGANISATIONSPROFIL			
102-1	Name der Organisation	60	
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	8	
102-3	Hauptsitz der Organisation	60	
102-4	Betriebsstätten	9	
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform		Vertraulich
102-6	Belieferte Märkte	8-9	
102-7	Größe der Organisation	8-9, 11	
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	19-23	
102-9	Lieferkette		Nicht relevant
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	11	
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	8	
102-12	Externe Initiativen	14	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessenvertretungen	14	
STRATEGIE			
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	4-6	Nähere Informationen zum Nachhaltigkeitsansatz von Rödl & Partner erhalten Sie im Interview mit Prof. Dr. Christian Rödl: https://youtu.be/aWMMw87jOr0
ETHIK & INTEGRITÄT			
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	10, 15	
102-17	Verfahren zur Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	10, 15	
UNTERNEHMENSFÜHRUNG			
102-18	Führungsstruktur	11-12	
102-19	Delegation von Befugnissen	11-12	
102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	11-12	
102-21	Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	12, 18	

EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN			
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	17-18	
102-41	Tarifverträge		Nicht relevant
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	17-18	
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	17-18	
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	18, 41, 45, 51	
BERICHTSPROFIL			
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	7	
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	7, 13	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	13	
102-48	Neudarstellung von Informationen	-	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	7	
102-50	Berichtszeitraum	7	01-2019 bis 12-2020
102-51	Datum des letzten Berichts	7	Juni 2018
102-52	Berichtszyklus	7	Berichtszyklus von zwei Jahren
102-53	Ansprechpartnerinnen und -partner für Fragen zum Bericht	7	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	7	
102-55	GRI-Inhaltsindex	56-60	
102-56	Externe Prüfung des Berichts		Keine externe Prüfung
Themenspezifische Standardangaben: Ökonomie			
WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG			
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	11	
MARKTPRÄSENZ			
202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	23	
KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG			
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur	15	
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	15	
WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN			
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	15	

Themenspezifische Standardangaben: Ökologie

MATERIALIEN

301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	49	bezogen auf den Papierverbrauch
-------	---	----	---------------------------------

ENERGIE

302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	41-43	
-------	---	-------	--

302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	42-43	
-------	------------------------------------	-------	--

EMISSIONEN

305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	45-48	bezogen auf die deutschen Standorte
-------	----------------------------------	-------	-------------------------------------

305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	45-48	bezogen auf die deutschen Standorte
-------	--	-------	-------------------------------------

305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	45-48	bezogen auf die deutschen Standorte
-------	---	-------	-------------------------------------

305-5	Senkung der THG-Emissionen	44	
-------	----------------------------	----	--

Themenspezifische Standardangaben: Soziales

BESCHÄFTIGUNG

401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	19-22	
-------	--	-------	--

401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmenden oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	25	
-------	--	----	--

401-3	Elternzeit	19-22	
-------	------------	-------	--

ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS

402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen		Festgelegte Mitteilungsfristen bzgl. wesentlicher betrieblicher Veränderungen gibt es bei Rödl & Partner nicht. Jedoch entspricht es unserer Firmenphilosophie unsere Mitarbeiter so früh und umfassend wie möglich über aktuelle Veränderungen zu informieren.
-------	--	--	---

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	25-26	
-------	-----------------------------	-------	--

403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	25-26	
-------	--	-------	--

403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	25-28	
-------	--	-------	--

AUS- UND WEITERBILDUNG

404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	32	
-------	--	----	--

404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	31-35	
-------	--	-------	--

404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	31	
-------	--	----	--

DIVERSITÄT & CHANCENGLEICHHEIT		
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	11, 19-23
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen gegenüber Männern	Vertraulich
DISKRIMINIERUNGSFREIHEIT		
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	24
VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN		
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	<p>Bei Rödl und Partner besteht ein klares Recht zur Vereinigungsfreiheit in jeglicher Form. Eine grundsätzliche Interessenvertretung gegenüber der Geschäftsleitung ist mit unserem Selbstverständnis und dem des freien Berufes jedoch nicht vereinbar. Auch ist eine Interessenvertretung durch die Tradition der flachen Hierarchien bei Rödl & Partner nicht angemessen oder gar erforderlich.</p> <p>Da wir als Dienstleistungsunternehmen keine wesentlichen Zulieferer beschäftigen sind deren Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen im Rahmen dieses Berichts nicht von Relevanz.</p>
SCHUTZ DER KUNDENDATEN		
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	16

IMPRESSUM

Rödl & Partner
Äußere Sulzbacher Str. 100
90491 Nürnberg

T +49 911 9193 0
F +49 911 9193 1900

www.roedl.de
csr@roedl.com

VERANTWORTLICH FÜR DEN INHALT

Christian Rödl

REDAKTION

Sarah Haßdenteufel
Kai Imolauer
Maria Ueltzen

LAYOUT

Unternehmenskommunikation Rödl & Partner
Nadine Schöllmann
Laura Kupfberger

INTERNET

Diesen Bericht und weitere Informationen finden Sie auf unserer Webseite:
<https://www.roedl.de/unternehmen/corporate-social-responsibility/>

REDAKTIONSSCHLUSS

30. September 2021

Besuchen Sie uns!
www.roedl.de