



# Überzeugungen vereinen

Unser Bericht zur  
Nachhaltigkeit  
2017

## Vorwort der Geschäftsführenden Partner

Liebe Leserin, lieber Leser,

schon lange ist die Ansicht veraltet, dass vornehmlich Non-Profit Organisationen gesellschaftlich und ökologisch verantwortungsvoll agieren. Nachhaltigkeit ist aber ein branchenübergreifendes Thema und in deutschen Unternehmen zentraler Aspekt der Unternehmensführung geworden. Die ehemals weichen Faktoren gehören, national sowie international, für viele zu einer ganzheitlichen Unternehmensstrategie – und das ist auch gut so! Denn nachhaltiges Wirtschaften umfasst nicht nur handfeste Zahlen wie Umsatz und Gewinn, in denen sich ökonomische Interessen manifestieren, sondern auch nicht-finanzielle, ideelle Werte. Nachhaltigkeit wird zum Wirtschaftsfaktor.

Gesetzliche Regelungen, die verantwortungsvolles Handeln zur Pflicht machen, konkretisieren die eingeschlagene Richtung: So wurde u.a. die CSR-Richtlinie zur „Corporate Social Responsibility“ in einem Umsetzungsgesetz zum 9. März 2017 in deutsches Recht überführt. Die Berichterstattung über Nachhaltigkeit entwickelt sich für große Unternehmen von öffentlichem Interesse zum integralen Bestandteil ihres Lageberichts und findet zudem in ihrer Abschlussprüfung Niederschlag. Doch nicht nur sie sollten sich dem Thema widmen – auch der Mittelstand ist betroffen. Einerseits, weil Großunternehmen von ihren Zulieferern Informationen zum ethischen Geschäftsgebaren einfordern; andererseits wächst bei Stakeholdern der Wunsch nach Aufklärung: Sie wollen über nachhaltiges Handeln „ihres“ Unternehmens Bescheid wissen. Rödl & Partner nimmt diese Bringschuld gerne an.

Wir sind sowohl an dauerhaften Geschäfts- als auch an langfristigen Arbeitsbeziehungen interessiert. Deshalb formulieren wir unsere CSR-Philosophie transparent in diesem Bericht. Wir wollen unseren Mandanten, Geschäftspartnern, Mitarbeitern und der interessierten Öffentlichkeit Einblick in unsere Überzeugungen geben und die Frage beantworten, wie sich unser Verhalten auf die Umwelt auswirkt.

Wir könnten unsere Grundwerte nicht leben und erlebbar machen, wenn wir Nachhaltigkeit außer Acht ließen. Nur sie kann der Garant für eine Zukunft sein, in der keine Altlasten zu bewältigen sind, die unsere Potenziale minimieren.

Wir stellen uns gerne den Herausforderungen, die sich aus den verschiedenen gesetzlichen Vorgaben zur Nachhaltigkeit ergeben. Denn eine glaubwürdige und vor allem international anerkannte Berichterstattung liegt in unserem eigenen Interesse. Wie unsere Mandanten treten auch wir grenzüberschreitend auf und verleihen unserer CSR-Strategie einen hohen Stellenwert.



Prof. Dr. Christian Rödl



Dr. Peter Bömelburg



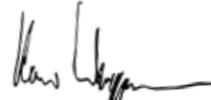
Dr. José Campos Nave



Wolfgang Kraus



Martin Wambach



Dr. Hans Weggenmann

## Inhalt

<b>Die 10 Prinzipien des UN Global Compact Standards</b>	<b>4</b>
<b>Unser Unternehmen</b>	<b>6</b>
<b>Unsere Unternehmenskultur</b>	<b>8</b>
<b>Unser Verständnis von Nachhaltigkeit</b>	<b>9</b>
<b>Unsere Mandanten</b>	<b>10</b>
<b>Qualität &amp; Sicherheit</b>	<b>11</b>
<b>Unsere Mitarbeiter</b>	<b>14</b>
<b>Kennzahlen</b>	<b>15</b>
<b>Personalentwicklung</b>	<b>17</b>
<b>Familie und Soziales</b>	<b>19</b>
<b>Gesundheit</b>	<b>20</b>
<b>Stipendien &amp; Fördermitgliedschaften</b>	<b>22</b>
<b>Unser Soziales Engagement</b>	<b>23</b>
<b>Rödl-Mitarbeiter Stiftung</b>	<b>23</b>
<b>Addis Abbeba - Mekdela Primary School</b>	<b>23</b>
<b>Partnerschaftsverein Charkiw-Nürnberg</b>	<b>24</b>
<b>Lokales Engagement</b>	<b>24</b>
<b>Unsere Umwelt</b>	<b>25</b>

## Die 10 Prinzipien des UN Global Compact Standards

Wir möchten mit diesem Bericht deutlich machen, dass wir die Prinzipien der UN Global Compact unterstützen. An dieser Stelle möchten wir sie klar benennen und deren Einhaltung im Unternehmen erklären.

### Menschenrechte

1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

*Rödl & Partner verpflichtet sich die internationalen Menschenrechte zu achten und zu unterstützen. Grundlage hierfür bildet die UN-Menschenrechtscharta von 1948. Die Menschenrechte gehören zu den elementaren, grundlegenden Rechten, ohne die ein geordnetes „menschliches“ Miteinander nicht möglich ist.*

2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

*Rödl & Partner verurteilt jegliche Form von Menschenrechtsverletzungen und achtet auf die Einhaltung der internationalen Menschenrechte. Die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein hohes Gut, welches wir innerhalb des Unternehmens durch eine Vielzahl von Maßnahmen unterstützen und bewahren wollen.*

### Arbeitsnormen

3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

*Rödl & Partner erkennt die Vereinigungsfreiheit an und es werden keine Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit für oder Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung benachteiligt oder ausgegrenzt.*

4. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.

*Rödl & Partner lehnt jegliche Form von Arbeit ab, zu der ein Mensch unter Androhung einer Strafe oder eines sonstigen empfindlichen Übels – gegen seinen Willen – gezwungen wird.*

5. Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.

*Rödl & Partner verurteilt jegliche Form von Kinderarbeit und wird sowohl die Zusammenarbeit bzw. die Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen einschließlich Mandaten beenden, als auch die Unternehmen den Behörden bekannt machen, sollten diese Kinderarbeit nutzen.*

6. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

*Bei Rödl & Partner darf niemand aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt, ausgegrenzt oder bevorzugt werden. Wir leisten einen positiven Beitrag zur Verbesserung von geschäftlichen Standards für Integrität, Transparenz und Verantwortlichkeit in allen Tätigkeitsbereichen und sprechen Mandanten direkt auf bestehende Missstände an.*

## Umweltschutz

7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

*Rödl & Partner ergreift aktiv Maßnahmen, um Umweltbelastungen zu vermeiden. In den Fällen, in denen dies nicht möglich sein sollte, reduzieren wir die umweltbelastenden Emissionen und sonstige Auswirkungen auf die Umwelt unter Einsatz umweltfreundlicher Technologien.*

8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

*In unserem unternehmerischen Handeln achten wir konsequent darauf, eine qualitäts- und umweltorientierte Unternehmensführung zu praktizieren, die bei unternehmenspolitischen Entscheidungen einbezogen wird und somit als Vorbild für unsere Mitarbeiter und Mandanten fungiert.*

9. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

*Wir sind uns bei Rödl & Partner der Vorbildfunktion als Unternehmen und Arbeitgeber bewusst. Wir setzen uns für den effizienten Einsatz von Ressourcen und aktiven Umweltschutz ein, und leisten so Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung unseres Unternehmens und der Gesellschaft.*

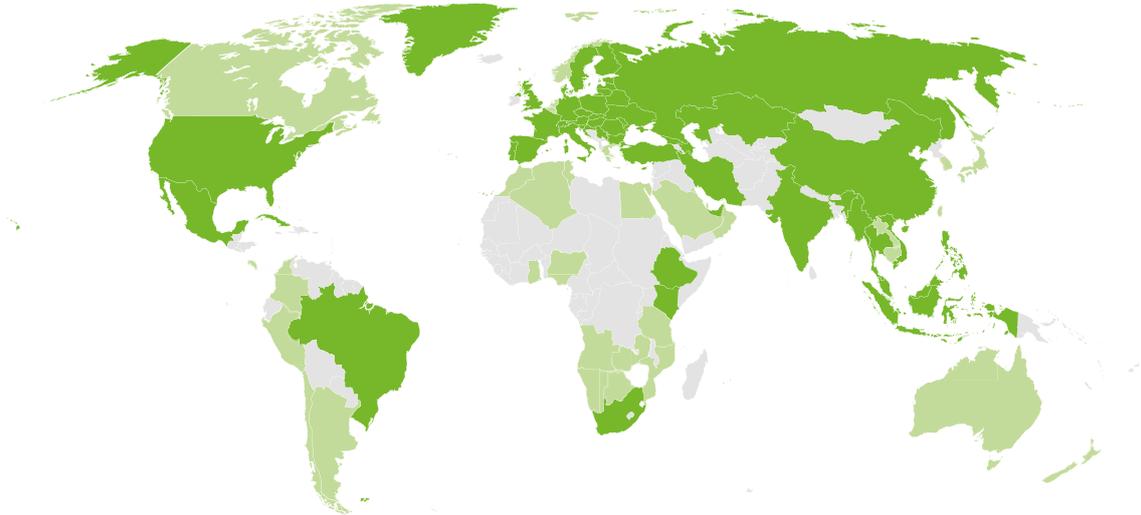
## Korruptionsbekämpfung

10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

*Als integrierte Beratungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft sind wir in besonderem Maße zur Integrität im Geschäftsverkehr verpflichtet. Wir tolerieren keine Art von Korruption – insbesondere Bestechlichkeit und Erpressung – weder in eigenen Geschäftsbeziehungen noch bei Mandanten.*

## Unser Unternehmen

Als Rechtsanwälte, Steuerberater, Unternehmens- und IT-Berater und Wirtschaftsprüfer sind wir an 108 eigenen Standorten in 50 Ländern vertreten. Unsere Mandanten vertrauen weltweit unseren 4.500 Kolleginnen und Kollegen.



Das Kerngeschäft bilden die Geschäftsfelder:

- › Rechtsberatung
- › Steuerberatung
- › Steuerdeklaration/BPO
- › Unternehmens- und IT-Beratung
- › Wirtschaftsprüfung

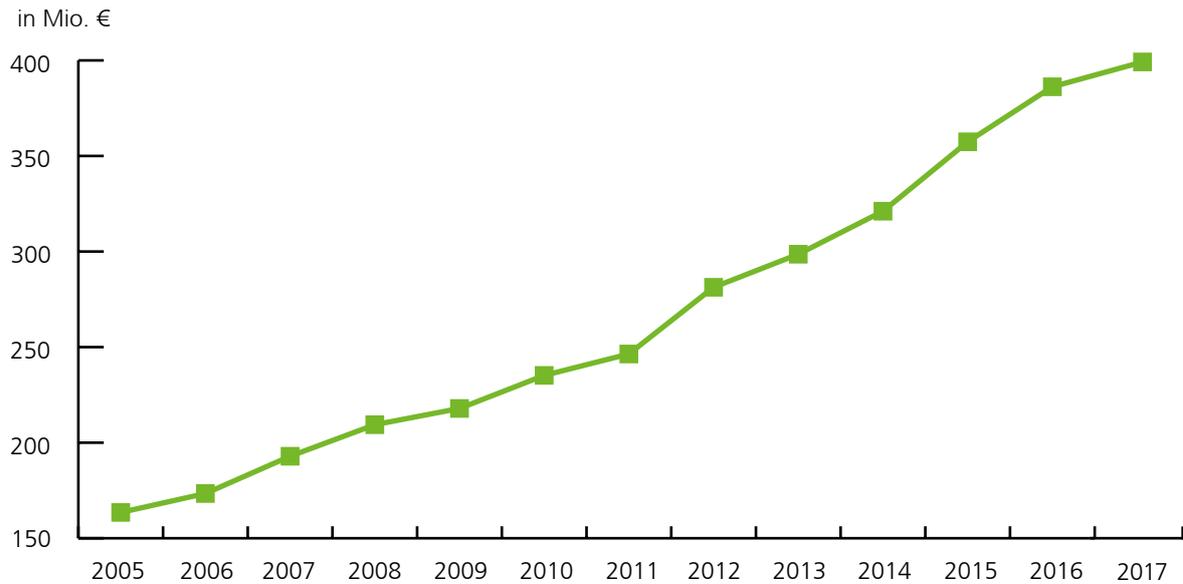
Die Geschichte von Rödl & Partner beginnt im Jahr 1977 mit der Gründung als Ein-Mann-Kanzlei in Nürnberg. Unser Ziel, unseren international tätigen Mandanten überall vor Ort zur Seite zu stehen, setzte die Gründung erster eigener Niederlassungen – beginnend – in Mittel- und Osteuropa (ab 1989) voraus. Dem Markteintritt in Asien (ab 1994) folgte die Erschließung wichtiger Standorte in West- und Nordeuropa (ab 1998), in den USA (ab 2000), in Südamerika (ab 2005) und Afrika (ab 2008).

Rödl & Partner ist ein erfolgreiches, international aufgestelltes, inhabergeführtes Unternehmen. Deshalb identifizieren wir uns besonders mit den Wünschen, Anliegen und Notwendigkeiten der deutschen – über Ländergrenzen hinweg agierenden – Familienunternehmen. Unser Erfolg basiert seit jeher auf dem Erfolg unserer deutschen Mandanten: Rödl & Partner ist immer dort vor Ort, an dem Mandanten Potenzial für ihr wirtschaftliches Engagement sehen. Statt auf Netzwerke oder Franchise-Systeme setzen wir auf eigene Niederlassungen und die enge, fach- und 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 diese nahtlos in fachübergreifenden Teams. Die einzigartige Kombination Rödl & Partner ist kein Nebeneinander von Rechtsanwälten, Steuerberatern, Buchhaltern, Unternehmensberatern und Wirtschaftsprüfern. Wir arbeiten über alle Geschäftsfelder hinweg eng verzahnt zusammen. Wir denken vom Markt her, vom Kunden her und besetzen die Projektteams so, dass sie erfolgreich sind und die Ziele der Mandanten 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.

## Umsatzentwicklung 2005 bis 2017



## Unsere Unternehmenskultur

### Rödl & Partner und die Castellers de Barcelona



„*Força, Equilibri, Valor i Seny*“ (Kraft, Balance, Mut und Verstand) ist der katalanische Wahlspruch aller Castellers und beschreibt deren Grundwerte sehr pointiert. Das gefällt uns und entspricht unserer Mentalität.

Deshalb ist Rödl & Partner eine Kooperation mit Repräsentanten dieser langen Tradition der Menschentürme, den Castellers de Barcelona, im Mai 2011 eingegangen. Seinen Ursprung hat die Tradition des Vereins im 18. Jahrhundert, im November 2010 ist sie von der UNESCO zum immateriellen Kulturerbe ernannt worden.

### „Jeder Einzelne zählt“ – bei den Castellers und bei uns



Menschentürme oder „human towers“ symbolisieren in einzigartiger Weise die Unternehmenskultur von Rödl & Partner. Sie verkörpern unsere Philosophie von Zusammenhalt, Gleichgewicht, Mut und Mannschaftsgeist. Sie veranschaulichen das Wachstum aus eigener Kraft, das Rödl & Partner zu dem gemacht hat, was es heute ist.

Prof. Dr. Christian Rödl dazu: „Die Wertschöpfung und Differenzierung unserer Marke sehen wir als entscheidenden Wettbewerbsvorteil. Mit der Visualisierung unserer Unternehmenskultur durch die Menschentürme setzen wir ein klares Zeichen nach innen und außen. Denn „Jeder Einzelne zählt“ bei Rödl & Partner – im Miteinander und für die Beratung unserer Mandanten. Generationenübergreifend, im Team und als authentische Markenbotschafter.“

## Unser Verständnis von Nachhaltigkeit



Nachhaltigkeit ist elementarer Bestandteil unserer Grundwerte.

Die Herausforderungen dieser Zeit und steter Wandel bedürfen des Einsatzes jedes Einzelnen und jeden Unternehmens. Feststehende Werte sind das Fundament, um verantwortungsvoll mit unserer Umwelt und miteinander umzugehen.

Wir bei Rödl & Partner sind uns dieser Verantwortung bewusst und möchten mit diesem Bericht gegenüber unseren Mandanten, Mitarbeitern, Kooperationspartnern und der Öffentlichkeit Transparenz über unsere Nachhaltigkeitsstrategie und die Auswirkung unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt in ökologischer wie auch sozialer Form schaffen.

Da wir vermehrt Informationsbedürfnisse bei unseren Stakeholdern zu diesem Thema wahrgenommen haben, möchten wir diesen gerecht werden – zunächst mit diesem ersten Nachhaltigkeitsbericht (zum Stand 31.12.2017), in dem wir uns klar zu den Prinzipien des UN Global Compact Standards bekennen. Für das Jahr 2018 planen wir die Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts nach GRI Standards (Erscheint Mitte 2019). Auch wenn wir keinen gesetzlichen Berichtspflichten unterliegen, so ist uns Nachhaltigkeit eine Herzenssache. Mit einer glaubwürdigen und transparenten Berichterstattung möchten wir öffentlich Rechenschaft ablegen.

Von Anfang an war nie kurzfristiger Gewinn Hauptziel unseres Handelns, vielmehr war es immer unser Anliegen organisch zu wachsen und unser Wirtschaften auf nachhaltiges Bestehen am Markt auszurichten. Doch nicht nur in unserer strategischen Ausrichtung ist Nachhaltigkeit verankert, sondern und vor allem in unserem alltäglichen Tun. Die Ausrichtung unserer Aktivitäten an unseren Stakeholdern in Kombination mit umweltbewusstem Vorgehen und hoher Qualität und Integrität unserer Mitarbeiter ist unser Verständnis von Nachhaltigkeit.

Zur Umsetzung legen wir vor allem Wert darauf, ein fairer und attraktiver Arbeitgeber zu sein, der hochwertige Bildung unterstützt und seinen Mitarbeitern eine Vielzahl von Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen bietet. Daneben liegt besonderer Fokus auf dem Dienst an der Gesellschaft einerseits in unserer Arbeit, wie etwa durch Prüfungsleistungen, die Glaubwürdigkeit und Rechtssicherheit von unserem Mandanten zu bestätigen, andererseits durch soziale Beiträge unserer Stiftung und Mitarbeiter.

Wir gehen sogar so weit zu behaupten, dass diese nachhaltige und liberale Unternehmenskultur in der Qualität der Dienstleistungen bzw. Produkte eindeutig ablesbar ist. Insofern überlassen wir gerne unseren Mandanten die Beurteilung unserer für sie erbrachten Leistungen und ziehen die hochwillkommenen und wertvollen Rückschlüsse. Wir müssten unseren Unternehmergeist im Stich lassen, wenn wir jetzt in Selbstzufriedenheit schwelgen würden. Nichts liegt uns ferner. Unser Bestreben, das Erreichte immer und immer wieder zu analysieren und als Basis für immer neue Verbesserungen zu nutzen wird unser Motor bleiben.

Zu dieser Unternehmenskultur gehört auch eine Atmosphäre ohne jegliche Diskriminierung. Rein aus Gründen der Lesbarkeit wurde bei geschlechterspezifischen Bezeichnungen teilweise die männliche Form gewählt.

## Unsere Mandanten

Der zentrale Punkt unseres Handelns besteht in der nachhaltigen, langfristigen Unternehmenssicherung durch besondere Zuwendung zu unseren Mandanten. Unserem Verständnis nach geht das weit über „normale“ Geschäftsbeziehungen hinaus. Vielmehr verkörpern sie ebenso verlässliche Partnerschaften, wie wir sie auch zu unseren Kolleginnen und Kollegen pflegen.

Unser Selbstverständnis ist geprägt von Unternehmergeist – ihn teilen wir mit vielen, vor allem aber mit deutschen Familienunternehmen und mittelständisch geprägten Weltmarktführer. Sie legen Wert auf persönliche Dienstleistungen und haben gerne einen Berater auf Augenhöhe an ihrer Seite. Unverwechselbar macht uns unser „Kümmerer-Prinzip“. Der „Kümmerer“ steht permanent zur Verfügung; er erkennt bei den Mandanten den Beratungsbedarf und identifiziert die zu klärenden Punkte. Selbstverständlich fungiert er auch in kritischen Situationen als Hauptansprechpartner.

Unsere Kolleginnen und Kollegen in allen Büros sind hervorragende Botschafter der Marke „Rödl & Partner“. Getreu unserem „Kümmerer-Prinzip“ haben unsere Mandanten einen Ansprechpartner, unabhängig davon von wo aus sie betreut werden. Ebenso wissen sie, wer die jeweilige Niederlassung verantwortet. Bei der Erschließung neuer Niederlassungen gehen wir sehr behutsam vor. So eröffnen wir ein neues Büro nur, wenn wir eine hohe Servicequalität sicherstellen können. Geleitet werden wir zudem von dem Bestreben, dem Gros unserer Mandanten einen Schritt voraus zu sein, sprich unsere Dienstleistungen dort etabliert zu haben, wo sie benötigt werden (könnten).

Neben unseren wichtigen Mandanten aus Familienunternehmen, ist Rödl & Partner bei einer weiteren Gruppe von Mandanten zu einer unverzichtbaren Größe geworden: dem Öffentlichen Sektor mit seinen Eigen- und Beteiligungsgesellschaften. Vergleichbares gilt für die Erneuerbaren Energien, die Energiewirtschaft und die Wasserwirtschaft. Darüber hinaus beraten wir das Gesundheitswesen und Ärzte, Krankenhäuser und soziale Einrichtungen, Stiftungen, Aufsichtsräte und Beiräte sowie Privatpersonen.

### Unsere Wirtschaftsprüfer – Sieger der B2B-Studie

Die Zufriedenheit unserer Mandanten ist für uns essentiell und die Rückmeldung von diesen in den jeweiligen Geschäftsfeldern von hoher Bedeutung. Daher freut es uns besonders, dass bei der B2B-Kundenbefragung Wirtschaftsprüfer des Deutschen Instituts für Service-Qualität (DISQ) unsere Wirtschaftsprüfer von Rödl & Partner in 4 von 5 Kategorien und im Gesamturteil Kundenzufriedenheit mit „sehr gut“ bewertet wurden und den ersten Platz belegten. Die Studie fokussiert sich auf die 10 nach Umsatz und Mitarbeiterzahl größten Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in Deutschland. In die Ergebnisse flossen 300 Bewertungen von Entscheidern aus mittelständischen Unternehmen ein, die zu den Teilkategorien Kompetenz, Kundenorientierung, Kommunikation, Konditionen und Weiterempfehlungsbereitschaft befragt wurden.

## Qualität & Sicherheit



Als eines der weltweit führenden interdisziplinären Dienstleistungsunternehmen sind wir an die Grundsätze der Berufsethik gebunden. So werten wir z.B. strengste Sorgfaltspflichten bei der Auftragsannahme als hohes Gut. Die Qualität und Integrität unserer Leistung sind das Fundament unseres Geschäfts.

Rödl & Partner verfügt daher über ein weltweites, d. h. über alle nationalen und internationalen Standorte von Rödl & Partner hinweg, einheitliches internetbasiertes Organisations- und Qualitätsmanagementsystem. Mit diesem existiert ein leistungsfähiges Instrument zur internen Information und Kommunikation, welches die Qualität unserer Dienstleistungen weltweit auf hohem Niveau hält.

### **Beispiel: Rödl Dynamics setzt auf ausgezeichnete Qualität**

Die Rödl Dynamics AG, die im Bereich der IT-Beratung bei Rödl & Partner tätig ist, hat nun bereits zum zweiten Mal erfolgreich die strenge Prüfung ihres Prozessmanagements zur Zertifizierung nach DIN/ISO 9001:2008 absolviert und darf nun den Titel „Zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem nach DIN/ISO 9001:2008“ tragen.

ISO 9001 ist national und international die meist verbreitete und bedeutendste Norm im Qualitätsmanagement. Eine Zertifizierung nach ISO 9001 ist für Unternehmen und Organisationen aller Größen und in allen Branchen möglich und bildet die Basis für den kontinuierlichen Verbesserungsprozess des unternehmensinternen Qualitätsmanagementsystems.

### **Beispiel Transparenzbericht**

Unabhängig davon, dass die Erfordernisse der § 55c der Wirtschaftsprüferordnung (WPO) durch die Vorgaben in Art. 13 der Verordnung (EU) Nr.537/2014 vollständig gestrichen wurde, veröffentlichen unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaften weiterhin einen Transparenzbericht. Denn für uns ist Transparenz unseres Tuns keine Frage eines gesetzlichen Zwangs, sondern eine Selbstverständlichkeit.

Seit Gründung von Rödl & Partner stehen für uns Integrität und Qualität unserer Leistung in allen Bereichen der Rechtsberatung, Steuerberatung, Unternehmens- und IT-Beratung und Wirtschaftsprüfung im Vordergrund. Der Transparenzbericht zeigt, mit welchen Maßnahmen Rödl & Partner die bestmögliche Qualität im Bereich der Wirtschaftsprüfung und der prüfungsnahen Beratung sicherstellt und wie wir die Unabhängigkeit unseres Unternehmens und unserer Mitarbeiter im Rahmen ihrer Tätigkeit für unsere Mandanten wahren.

## Datensicherheit als Teil der Qualitätsgarantie



Unsere Welt befindet sich in der digitalen Transformation. Um diese optimal zu nutzen und gleichzeitig höchste Datensicherheit sicher zu stellen, haben wir mit der „Rödl Private Cloud“ die moderne Basis für eine sichere und weltweit leistungsfähige Datenverarbeitung geschaffen. Mit RDoX (Rödl Document Exchange) verfügen wir über die erste eigene mobile App, die den einfachen und sicheren Datenaustausch mit Mandanten ermöglicht. Wir können so höchste Datensicherheit durch Speicherung der Daten im eigenen Rechenzentrum und modernster Verschlüsselungstechnologie bieten. Für unsere Private Cloud haben wir den Digital Champions Award 2017 in der Kategorie „Digitales Kundenerlebnis“ gewonnen. Mit dieser Auszeichnung prämierten WirtschaftsWoche und Deutsche Telekom zum zweiten Mal die bedeutendsten digitalen Projekte mittelständischer Unternehmen.

## Digitale Agenda

Die Digitalisierung verändert Gesellschaft und Wirtschaft von Grund auf. Das Ziel unserer Digital Agenda ist deshalb, auf Basis unserer Unternehmenskultur, den „Mensch im Mittelpunkt“ zu behalten und bei bestehenden Geschäftsprozessen die Produktivität, Qualität, Individualität und Flexibilität zu verbessern. Des Weiteren wollen wir neue erfolgsversprechende Produkte und Leistungen zum Nutzen unserer Kunden entwickeln. Durch unser ganzheitliches und innovatives Leistungsangebot, welches eine Vielzahl an Applikationen<sup>1</sup> wie z. B. RDoX<sup>2</sup>, Caseware, RENEX<sup>3</sup> GATE und PORT<sup>4</sup> etc. beinhaltet, unterstützen wir unsere Kunden bei der fortschreitenden Digitalisierung.

Einige Applikationen haben bereits Preise gewonnen: Caseware, Rödl Private Cloud, RDoX, und vor Kurzem GATE wurden von der Initiative Mittelstand mit dem IT - Innovationspreis im Feld Branchensoftware prämiert.



Produkt: Caseware

Produkt: Rödl Private Cloud

Produkt: RDoX

Produkt: GATE

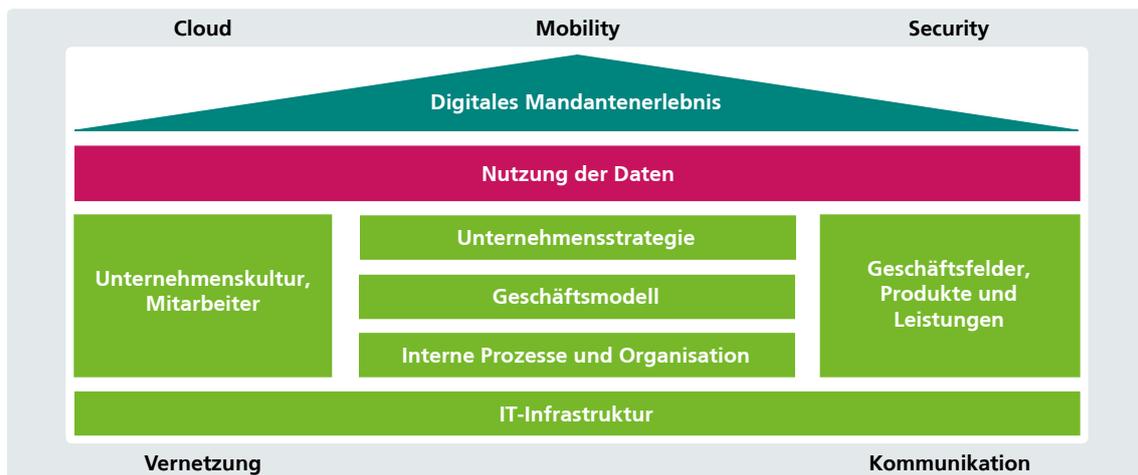
<sup>1</sup> <https://www.roedl.de/digitale-agenda/beratung-digitale-dienste>

<sup>2</sup> <https://rdox.roedlcloud.com/#/login>

<sup>3</sup> <https://www.renex.com/>

<sup>4</sup> [https://portal.roedlcloud.com/\\_pages/Login.aspx?ReturnUrl=%2f\\_layouts%2f15%2fAuthenticate.aspx%3fSource%3d%252F&Source=%2F](https://portal.roedlcloud.com/_pages/Login.aspx?ReturnUrl=%2f_layouts%2f15%2fAuthenticate.aspx%3fSource%3d%252F&Source=%2F)

Die 5 Eckpfeiler unseres „Digital House of Competence“ schaffen dabei den passenden Rahmen. Cloud, Mobile und Security sind ebenso Kernelemente unserer IT-Strategie wie Vernetzung und persönliche Kommunikation. Der Einfluss neuer Technologien wird unsere Tätigkeit stärker prägen als bisher. Wir begreifen diesen andauernden Wandel als individuelle und unternehmensweite Chance gemeinsam mit unseren Mandanten einen weiteren Schritt in Sachen Nachhaltigkeit zu gehen.



## Unsere Mitarbeiter

Kein Mitarbeiter wird sich nur deshalb einen Arbeitgeber aussuchen (oder ihm treu bleiben), weil er sich „partnerschaftliche Führung“ oder „Menschlichkeit“ (wenn schon, sollte es „Mitmenschlichkeit“ heißen) auf die Fahne geschrieben hat. Diese „Werte“ bleiben zunächst Hülsen. Früchte werden sie erst tragen, sobald die hehren Ansprüche in dem Unternehmen glaubwürdig vorgelebt werden, erlebbar um nicht zu sagen fühlbar sind. Wenn das gelingt, wenn sich die Freude am respektvollen Dialog und durch Know-how-Transfer gestillte Wissbegierde hinzu gesellen, dann, ja dann werden die zusätzlich motivierten Mitarbeiter die ersten Profiteure sein.

Seit der Unternehmensgründung vor 40 Jahren hat Rödl & Partner stets darauf geachtet, stabiles Wachstum mit nachhaltig zu erzielenden Erträgen auszubalancieren. In all den Jahren garantierten uns die Überschüsse die gedeihliche Entwicklung von Rödl & Partner und die Finanzierung unserer Expansion. Rödl & Partner hat sein heutiges Geschäftsvolumen vor allem durch organisches Wachstum zu erzielen. Übernahmen blieben die Ausnahme. An dieser Geschäftspolitik werden wir festhalten, wenngleich wir die sich uns bietenden Opportunitäten prüfen und gegebenenfalls nutzen werden. Das gilt für die Länder und Standorte, in denen wir bereits vertreten sind, ebenso wie für noch zu erschließende Regionen.

Unser unternehmerischer Erfolg basiert auf dem Engagement aller Kolleginnen und Kollegen. Sie erkennen und nutzen die vielseitigen Entwicklungsmöglichkeiten, die sich ihnen in unserem Hause bieten; und das in einem attraktiven – und überaus vielseitigen – Umfeld. Teamarbeit sowie frühzeitiges eigenverantwortliches Handeln sind bei uns ein Muss und selbstverständlich zugleich. Als eines der spannendsten Unternehmen in der Branche unterstützen wir neue Ideen und geben Raum für die Umsetzung.

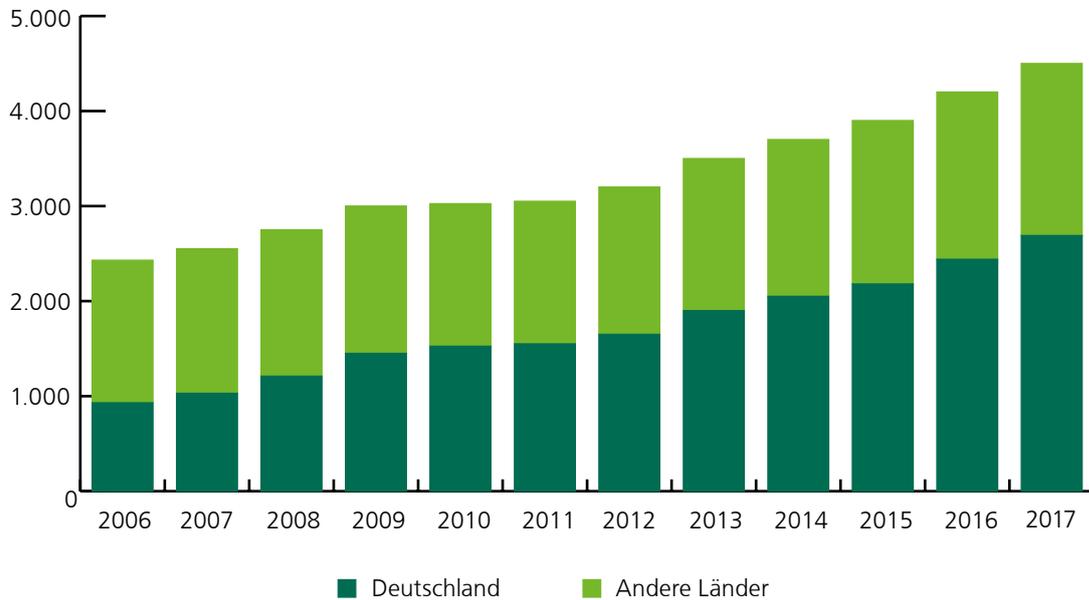
Wir sind sowohl an dauerhaften Geschäfts- als auch an langfristigen Arbeitsbeziehungen interessiert. Bei Rödl & Partner soll sich jeder „wie daheim“ fühlen. Das betrifft Aspekte wie die Förderung von Gesundheit und sportlichen Aktivitäten ebenso wie den pfleglichen Umgang untereinander. Teil der Arbeitsverträge sind deshalb unsere „10 Regeln guter Unternehmensführung“.

Wir bleiben dabei: Wir setzen Eigenverantwortung und direkte Kommunikation vor überbordende Regularien, wie Dienstvorschriften. Das fördert unseres Erachtens ein unternehmerisches und zugleich soziales Denken. An all unseren Standorten agieren Menschen, die sich ihrer Verankerung in der Gesellschaft bewusst sind. Darauf sind wir stolz.

Die Übernahmequote unserer Auszubildenden in Deutschland über alle Ausbildungsrichtungen hinweg, d. h. Kaufleute für Büromanagement, Rechtsanwaltsfachangestellte, Steuerfachangestellte, liegt regelmäßig bei 100 %.

## Kennzahlen

### Überblick über unsere dynamische Mitarbeiterentwicklung von 2006 bis 2017



### Entwicklung unserer Mitarbeiter (MA)

	2015		2016		2017	
MA	4.229		4.493		4.734	
m	1.598	38 %	1.745	39 %	1.831	39 %
w	2.631	62 %	2.748	61 %	2.903	61 %

Die Anzahl unserer Mitarbeiter (männlich (m), weiblich (w)) ist in den letzten drei Jahren von 4.229 auf 4.731 angestiegen. Weltweit arbeiten bei uns mehr Frauen als Männer. Ihr Anteil lag in den letzten drei Jahren konstant bei ca. 60 %.

### Entwicklung unserer Führungskräfte (FK)

	2015		2016		2017	
FK	528		549		603	
m	364	69 %	374	68 %	420	70 %
w	164	31 %	175	32 %	183	30 %

Die Anzahl unserer Führungskräfte ist weltweit in den letzten drei Jahren von 528 auf 603 angestiegen. Der Frauenanteil unserer Führungskräfte lag in den letzten drei Jahren weltweit bei ca. einem Drittel.

## Deutschland

### Entwicklung unserer Führungskräfte (FK)

	2015		2016		2017	
FK	251		261		285	
m	192	76 %	202	77 %	223	78 %
w	59	24 %	59	23 %	62	22 %

Die Tabelle zeigt die Entwicklung der Anzahl unserer Führungskräfte (männlich (m), weiblich (w)) in den letzten drei Jahren. Es ist zu erkennen, dass ca. knapp ein Viertel unserer Führungskräfte in Deutschland Frauen sind.

### Entwicklung unserer Mitarbeiter in Elternzeit (MA in EZ)

	2015		2016		2017	
MA in EZ	113		120		148	
m	25	22 %	31	26 %	42	28 %
w	88	78 %	89	74 %	106	72 %

Die Anzahl der deutschen Mitarbeiter, die in den vergangenen drei Jahren in Elternzeit waren, ist seit 2015 dynamisch angestiegen; von 2015 bis 2017 hat sich die Zahl um 35 Personen erhöht. Besonders erfreulich ist, dass der Anteil der männlichen Mitarbeiter in Elternzeit im selben Zeitraum von 22 % auf 28 % angestiegen ist. Das zeigt, dass wir die Vereinbarkeit von Karriere und Familie in der Praxis sehr deutlich leben.

### Entwicklung der befristeten angestellten Arbeitnehmer

Die Anzahl der befristet angestellten Arbeitnehmer sank innerhalb von zwei Jahren von 32 (2015) auf 13 (2017) Personen.

### Entwicklung der Neueinstellungen

In 2017 haben wir in Deutschland 326 Einstellungen vorgenommen. Das sind 42 Personen mehr als in 2016 (Neueinstellungen 2016: 284) und sogar 86 Personen mehr als in 2015 (Neueinstellungen 2015: 240).

## Personalentwicklung

Unsere interne Serviceeinheit Personalentwicklung unterstützt die Weiterbildung und Entwicklung aller Kolleginnen und Kollegen weltweit. Wir bieten ein breites Angebot an Aus- und Weiterbildung sowie umfassende Unterstützung bei der Personalentwicklung. Bei all unseren Aktivitäten sind der nachhaltige interne Wissenstransfer und die Vernetzung der Kolleginnen und Kollegen für uns von entscheidender Bedeutung.

### Aus- und Weiterbildung: 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. Unser Katalog umfasst zahlreiche ein- bis zweitägige Präsenzseminare in den Bereichen **Management & Führung, Kommunikation & Rhetorik, Sprache**, bis hin zu Akquiseschulungen. Dass sich die Seminare an aktuellen Geschäftsentwicklungen, den daraus resultierenden Anforderungen sowie persönlichen Bedürfnissen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer orientieren, ist uns ein großes Anliegen.

Wir verstärken unser Programm zudem durch webbasierte Schulungen, wie z.B. E-Learning und Webinare, um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern so auch eine zeit- beziehungsweise ortsunabhängige Weiterbildung zu ermöglichen.

Unsere Kolleginnen und Kollegen aus den Geschäftsfeldern unterstützen wir gezielt mit eigens für sie konzipierten **Fachschulungen**, die optimal auf die Bedürfnisse des jeweiligen Geschäftsfeldes zugeschnitten sind.

Im Bereich der **Wirtschaftsprüfung** bieten wir beispielsweise eine aufeinander aufbauende Schulungsreihe an, die sich an alle Prüfungsassistentinnen und Prüfungsassistenten in den ersten drei Berufsjahren richtet — die sogenannten **Audit Academies I bis IV**. Durch zahlreiche weiterführende Fachschulungen zu berufsrechtlich relevanten Themen oder IT-Systemen stellen wir die stetige Qualifizierung im Bereich der Wirtschaftsprüfung sicher.

Unsere Kolleginnen und Kollegen im Geschäftsfeld der **Steuerberatung und Steuerdeklaration / BPO** profitieren von gemeinschaftlichen Lerngruppen, Online-Seminaren und dem „Steuer-campus“, einer Präsenzwoche zur Auffrischung und Vertiefung steuerrechtlicher Kenntnisse. Unsere Steuerberateranwärter unterstützen wir bei ihrer Vorbereitung auf das Examen durch eine interne dreistufige Fortbildungsreihe sowie das Angebot begleitender Online-Seminare. Durch eine einheitliche Förderrichtlinie schaffen wir Transparenz und Einheitlichkeit in der finanziellen Förderung und Freistellung zur **Vorbereitung auf das Steuerberaterexamen**.

Mit unserem **Fit4Office** Programm bieten wir eine eigene Schulungsreihe für Office Manager(innen). In thematisch auf den Office-Bereich zugeschnittenen Onboarding-Veranstaltungen vermitteln wir fachliche und methodische Kenntnisse speziell für diesen Bereich. Regelmäßig stattfindende „OfficeNet“-Webinare bilden über die Veranstaltungen hinaus eine zentrale Austausch- und Informationsplattform zu aktuellen Themen. Ein eigenes campus Schulungsprogramm für den Office Bereich zu Themen wie EDV, BWL und Persönlichkeitsentwicklung komplettiert das Angebot.

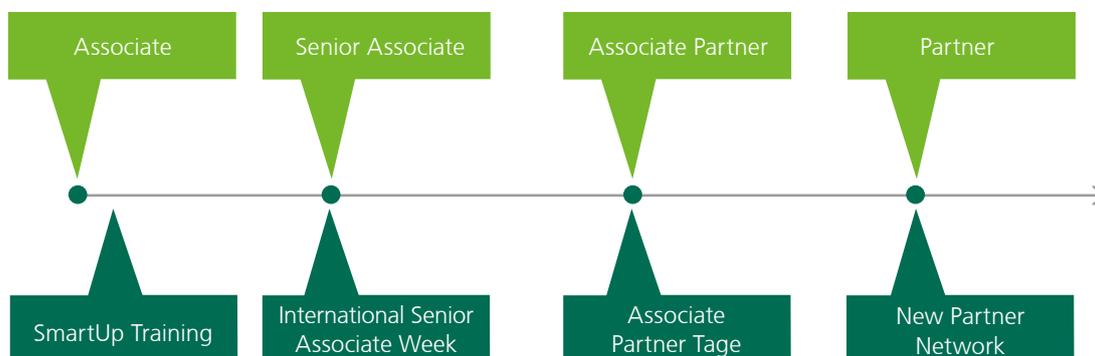
Um unseren **neuen Kolleginnen und Kollegen** die Orientierung im Unternehmen zu erleichtern, findet in unserem Stammhaus in Nürnberg vierteljährlich eine Einführungsveranstaltung statt. An diesem Tag bietet sich die Möglichkeit, andere neue Kollegen sowie Geschäftsführende Partner persönlich kennenzulernen. 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. Unsere Mitarbeiterneueinführungsveranstaltung

staltung bildet somit einen ansprechenden und abwechslungsreichen Rahmen, um das Unternehmen Rödl & Partner in seiner Gesamtheit kennen zu lernen. Online-Schulungen zu diversen Themen, wie beispielsweise Datenschutz, Arbeitssicherheit oder niederlassungsspezifischen Informationen, runden unser **Onboarding-Programm** ab.

## Karriereentwicklung

Die Karriereentwicklung jedes Einzelnen liegt uns am Herzen. Wir bieten für jede Karrierestufe auf die jeweiligen Aufgaben und Verantwortlichkeiten abgestimmte, praxisorientierte Trainings, in denen unsere Kolleginnen und Kollegen ihre Persönlichkeit und Sozialkompetenz sowie ihr unternehmerisches Potenzial stärken. Zudem steht der intensive Erfahrungsaustausch mit Kollegen im Fokus der Veranstaltungen. Durch den globalen Ansatz werden interkulturelle Kompetenzen weiterentwickelt und der Kontakt zu den internationalen Kollegen gefestigt. So entwickeln wir unsere Professionals systematisch in ihrer fachlichen und persönlichen Beraterkompetenz weiter und bereiten Sie bei jedem Karriereschritt optimal auf die neuen Aufgaben und Verantwortlichkeiten vor.

Unser weltweit einheitlicher Ernennungsprozess wird durch das **vierstufige Karrieremodell** abgebildet. Es gibt Orientierung für die berufliche Entwicklung und lässt gleichzeitig Spielraum für die Individualität der Lebensläufe unserer Mitarbeiter und der einzelnen Disziplinen in unserem Unternehmen. Neben einer Partnerkarriere besteht bei uns ebenso die Möglichkeit, eine fachliche Karriere als Nicht-Partner anzustreben. Durch ein **zentrales Ernennungsverfahren** stellen wir sicher, dass alle Kolleginnen und Kollegen faire berufliche Entwicklungschancen genießen.



**Berufseinsteiger** fördern wir gezielt durch unser **SmartUp Programm**. SmartUp setzt auf die fachliche und methodische Weiterbildung und die frühzeitige Einbindung in unser Geschäftsmodell. Das Programm folgt einem optimal auf die Bedürfnisse der Geschäftsfelder zugeschnittenen Konzept aus Training on-the-job, Training off-the-job und Schulungen unserer Inhouse-Akademie. In interdisziplinären Trainings entwickeln die Teilnehmer ein Verständnis für andere Disziplinen. Die kollegiale Vernetzung und Stärkung des Wir-Gefühls, unseres Mannschaftsgeists, sind dabei ebenfalls von zentraler Bedeutung. Mit SmartUp bieten wir ein passgenaues Förderprogramm für Berufseinsteiger und bereiten gezielt auf den Einstieg in die Karrierestufen vor.

Mit der Ernennung zum **Senior Associate** (Stand 31.12.2017: 538 Senior Associates weltweit) werden erste Leitungsfunktionen in Projekten übernommen. Eigene fachspezifische Kompetenzen oder Spezialgebiete kristallisieren sich auf dieser Karrierestufe heraus. Unsere einwöchige intensive Schulungswoche **International Senior Associate Week** für neu ernannte Senior Associates rückt daher vor allem die Themen Projektmanagement und interdisziplinäre Zusammenarbeit in den Vordergrund.

Besonders qualifizierten Senior Associates bieten wir die Möglichkeit im Rahmen unseres **Secondment Programms** einen mehrmonatigen Aufenthalt in einer unserer ausländischen Niederlassungen zu absolvieren. Die berufliche und persönliche Weiterentwicklung des Teilnehmers steht dabei im Vordergrund, ebenso wie dessen strategische Vernetzung in den betreffenden Unternehmensbereichen. Die Ausgestaltung der Secondments ist dabei genauso vielfältig wie die Karrierewege bei Rödl & Partner.

Ein weiterer Schritt in der Karriereentwicklung stellt die Ernennung zum **Associate Partner** (Stand 31.12.2017: 364 Associate Partner weltweit) dar. Associate Partner übernehmen i.d.R. bereits die gesamte Bandbreite an Verantwortung für das operative Personal, Budget und den Mandanten. Im Rahmen unserer **Associate Partner Tage** werden unsere neuen Associate Partner rund um die Themen Management, professionelle Führung und Geschäftsentwicklung intensiv geschult und auf ihre Aufgaben als Führungskraft vorbereitet. Neben der fachlichen Diskussion steht vor allem der internationale kollegiale Austausch im Fokus der Veranstaltung.

Als **Partner** (Stand 31.12.2017: 239 Partner weltweit) steigt die Verantwortung für interne und externe Projekte. Partner gestalten darüber hinaus 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. Erfahrenen Quereinsteigern bieten wir die Möglichkeit, bereits auf einer unserer Karrierestufen einzusteigen.

## **Cross Mentoring Programm der Metropolregion Nürnberg**

Rödl & Partner beteiligt sich am unternehmensübergreifenden Cross Mentoring Programm der Metropolregion Nürnberg. Das Cross Mentoring ist ein seit Jahren erfolgreiches Programm zur Förderung von Nachwuchsführungskräften in Unternehmen der Region. Seit der ersten Runde 2006 hat Rödl & Partner mit insgesamt 22 Mentees und 10 Mentoren daran teilgenommen. Mentoring ist eine begleitende Personalentwicklungsmaßnahme, in der Nachwuchsführungskräfte bei der weiteren Professionalisierung ihrer Aufgabe bzw. Führungsrolle durch die Beratung von erfahrenen Führungskräften unterstützt werden. Die Besonderheit des Cross Mentorings ist der unternehmensübergreifende Austausch. Einer Nachwuchskraft wird dabei eine erfahrene Führungskraft aus einem anderen Unternehmen ein Jahr lang zur Seite gestellt. Zusätzlich gibt es ein umfassendes Begleitprogramm, in dem wesentliche Kommunikations- und Führungskompetenzen vermittelt und trainiert werden.

## **Familie und Soziales**

Uns ist bewusst, dass der familiäre Hintergrund für ein erfolgreiches Berufsleben von zentraler Bedeutung ist und ein Großteil an Kreativität, Phantasie, Gestaltungsfreiheit, Belastbarkeit und Motivation im Beruf direkt von privaten Einflussfaktoren abhängt.

Aus diesem Grund ist es unser Ziel, in unserem Unternehmen Voraussetzungen dafür zu schaffen, die es ermöglichen, berufliches und familiäres Engagement optimal miteinander zu verbinden. Durch zahlreiche aufeinander abgestimmte Maßnahmen etablieren wir kontinuierlich ein flexibles, familiengerechtes Arbeitsumfeld.

Dabei machen wir keinen geschlechterspezifischen Unterschied: Unsere Erfahrungen haben gezeigt, dass auch für die Berufsplanung männlicher Mitarbeiter der familiäre Hintergrund zunehmend an Bedeutung gewinnt.

## **Unsere Maßnahmen für eine familiengerechte Arbeitswelt**

Heute können wir allen Mitarbeitern, die auch mit starkem familiären Engagement noch viel im Beruf erreichen möchten, eine breite Palette an innovativen Angeboten zur Verfügung stellen.

Dazu zählt beispielsweise die Bereitstellung von Kinderkrippen- und Kindergartenplätzen für unsere Mitarbeiter am Standort Nürnberg oder in Kooperationen mit Betreuungseinrichtungen an weiteren Standorten. Das Betreuungsangebot für Kinder besteht auch für Mitarbeiterkinder bei speziellen Mandantenveranstaltungen. Darüber hinaus bieten wir an ausgewählten Standorten Ferienbetreuungen für unsere Kleinsten an.

Die flexible Gestaltung von Arbeitsort und -zeit regeln wir individuell und bedarfsgerecht mit unseren Mitarbeitern, nicht nur bei familiären Ausnahmesituationen. Wichtig ist uns zudem die aktive Einbeziehung von Mitarbeitern in Elternzeit in das Unternehmensgeschehen und die Unterstützung bei der Fortbildung während der Elternzeit sowie beim Wiedereinstieg ins Unternehmen.

Dass uns der Nachwuchs am Herzen liegt zeigen wir gerne! Bei den Events von Rödl & Partner beziehen wir den Nachwuchs ganz selbstverständlich mit ein: Sei es bei unserer jährlichen Skifreizeit oder bei der Teilnahme an der Weihnachtsfeier.

### **Chancen für die Mitarbeiter sind Chancen für das Unternehmen**

Ziel unserer Aktionen ist es, motivierten Mitarbeitern in allen Lebensphasen Karrierechancen zu eröffnen. Langfristig möchten wir mit unseren Bemühungen zu nichts Geringerem als einer Bewusstseinsänderung beitragen, die über die Unternehmensgrenzen hinaus reicht – denn was wir heute in die Wege leiten, soll morgen in der Arbeitswelt selbstverständlich sein. Gerade in unseren „Freien Berufen“ mit hohem persönlichem Einsatz erfordert dies Anstrengungen sowohl von Mitarbeiter- als auch von Unternehmensseite. Gelingt es, Beruf und Privatleben ausgewogen miteinander zu verbinden, profitiert der Mitarbeiter, letztendlich aber auch das Unternehmen: Das Know-how, die langjährige Erfahrung sowie die soziale Kompetenz unserer Mitarbeiter bleiben uns auch über Zeiten mit erhöhter familiärer Belastung hinaus erhalten. Wir binden folglich unsere Mitarbeiter nachhaltig. Dies ist in unserer auf persönlicher Beratung basierenden Dienstleistungsbranche ein entscheidender Erfolgsfaktor.

### **Rödl & Partner als Best Practice Beispiel**

Unsere Aktivitäten im Bereich Familie & Karriere haben bundesweit Aufmerksamkeit erregt. Unter [www.familienbewusste-personalpolitik.de](http://www.familienbewusste-personalpolitik.de) finden Sie Rödl & Partner unter den „Best Practice“ Beispielen für die Vereinbarkeit von Karriere & Familie.

Ein konstruktives Miteinander ohne jedwede Diskriminierung ist für uns das A und O. Dazu gehört nicht zuletzt die Vereinbarkeit von Karriere und Familie. Frauenförderung, Weiterqualifizierungen, Eröffnung von kindgerechten Spielräumen, flexible Arbeitszeitmodelle, Elternzeit von Vätern etc. sind uns wichtige Anliegen. Aus einer Kultur der Offenheit und Flexibilität suchen wir die jeweils beste individuelle Lösung.

Die Rödl & Partner-Mitarbeiter-Stiftung sowie Programme und Initiativen im Employer Branding (Hochschulmarketing, Stipendien, Talentmessen etc.) runden unsere Bemühungen im Wettbewerb um die besten Köpfe ab.

### **Gesundheit**

Unternehmen brauchen gesunde und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – und das während des gesamten Lebensarbeitszyklus. Ein ganzheitliches Gesundheitsangebot für Mitarbeiter im Unternehmen erhöht die Attraktivität für engagierte Menschen. Als attraktiver Arbeitgeber liegt uns die körperliche und psychische Gesundheit der Mitarbeiter nachhaltig am Herzen.

## **Externe Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsmedizin**

Von unserer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit erhalten wir bei folgenden Themen kompetente Beratung und Unterstützung:

- › Gefährdungsbeurteilung aller Niederlassungen
- › Flucht- und Rettungswege
- › Verhalten bei Feuer mit anschließender Evakuierung
- › Vermeidung von Arbeitsunfällen und Nutzung von Dienstfahrzeugen

Wichtig ist seine Beratung rund um das Thema Ergonomie: Stuhleinstellung, richtiges Sitzen, Sehabstand. Unsere Betriebsärztin führt Augenuntersuchungen, Sehtests sowie Impfberatung für unsere ins Ausland reisenden Mitarbeiter durch. Sie unterstützt uns bei allen Themen rund um Arbeitsunfälle und Erste Hilfe.

## **Fitnessstudios**

Deutschlandweit bieten wir Firmenrabatte bei der Anmeldung und beim Monatsbeitrag bei zwei flächendeckend vertretenen Fitnessstudio-Ketten an.

## **Gesundheit 4.0**

In Nürnberg sind wir aktives Mitglied in der Projektgruppe „Gesundheit 4.0“.

Im Rahmen des IHK-AnwenderClubs „Medizin und Gesundheit“ hat sich seit 2014 die IHK-Projektgruppe „Gesundheit 4.0“ etabliert. In der Arbeitsgemeinschaft engagieren sich regionale Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branchen sowie Akteure im Gesundheitsbereich. Die IHK-Projektgruppe „Gesundheit 4.0“ entwickelte und erprobte in der Pilotphase systematische Ansätze zum Betrieblichen GesundheitsManagement (BGM). Damit sollte nachhaltig das Gesundheitsangebot zur Prävention im Unternehmen verankert werden. Der Fokus lag auf Ernährung, mentale Fitness und Bewegung. Neben den sportwissenschaftlichen und sportmedizinischen Gesundheitsdiagnostiken, Gesundheitstagen, Einzelberatungen und Empfehlungen wurde das Projekt von Sportmedizinern der Friedrich-Alexander-Universität (FAU) Erlangen-Nürnberg wissenschaftlich begleitet und evaluiert. Diese erlaubt eine Verlaufs- und Erfolgskontrolle über die Pilotphase von 18 Monaten für die Beteiligten.

## **Gesundheit/Ernährung**

In der Kantine unseres Stammsitzes bieten wir unseren Mitarbeitern Lebensmittel aus möglichst regionalen Bezugsquellen an, welche täglich mit drei parallelen Menüs angeboten werden. Es ist für uns verständlich, dass wir stets zusätzlich vegetarische Menüs anbieten. Des Weiteren bieten wir im Frühjahr zusätzlich kalorienreduzierte Mahlzeiten an. Für 2018 ist ein weiterer gesundheitsorientierter Ausbau des Speisenangebots geplant.



## Gesundheit / Bewegung in den Niederlassungen

Sportliche Betätigung unserer Mitarbeiter unterstützen wir mit betrieblichen Maßnahmen. So gibt es in unserem Unternehmen in fast jeder Niederlassung Laufgruppen, Fußballgruppen, Nordic-Walking-Teams, Teilnahmen an Firmenläufen (Nürnberg, München, Hof, Frankfurt); darüber hinaus kooperieren wir beim Thema Rückengesundheit mit Krankenkassen. In Nürnberg wurde auch ein Beach-Volleyballfeld angelegt, welches den Mitarbeitern zur freien Verfügung steht und für Turniere genutzt wird.



## Stipendien & Fördermitgliedschaften

Die Grundlage des Erfolgs für die Zukunft sind gut ausgebildete Mitarbeiter. Deshalb engagieren wir uns für die Ausbildung und Entwicklung unseres Nachwuchses.

Wir fördern verschiedene Initiativen und Stiftungen im Schul- und Hochschulbereich und finanzieren so unter anderem Stipendien und Praxiserfahrungen für Studierende. Bei folgenden Organisationen sind wir engagiert:

- › Förderer und Jury-Mitglied des Bundes-Schülerfirmen-Contest von Anfang an, in 2017 zum achten Mal.
- › Mitglied im Kuratorium von AIESEC (Internationale Vereinigung der Studierende der Wirtschaftswissenschaften) Deutschland
- › Fördermitglied bei ELSA (Internationale Vereinigung der Studierende der Rechtswissenschaften), Deutschland
- › Deutschland Stipendium: Vergabe an Studierende folgender Universitäten: Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder), Westfälische Wilhelms-Universität Münster.
- › Rödl-Promotionsstipendium der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg: jährliche Vergabe des Preises für die beste Dissertation im Wirtschaftsrecht, ausgewählt durch das Professorenkollegium der Universität Erlangen-Nürnberg
- › Preis-Verleihung an Masterstudierende der Universität Augsburg
- › Sponsor des Djt – Deutscher Juristentag

## Unser Soziales Engagement

Als international agierendes Unternehmen tragen wir große Verantwortung – in unserer Funktion als Rechtsanwälte, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Unternehmensberater sowie in unserer Rolle als Akteur innerhalb der Gesellschaft. Wir stellen uns dieser Verantwortung und engagieren uns national wie international für konkrete einmalige und langfristig angelegte Hilfsprojekte.

Es ist unser Ziel, verstärkt Verantwortung in der Öffentlichkeit zu übernehmen und unseren Beitrag zu einer besseren Gesellschaft zu leisten. Neben unseren feststehenden Institutionen im Bereich des sozialen Engagements, motivieren wir unsere Mitarbeiter sich ehrenamtlich zu engagieren und so nicht nur Verantwortung im Beruf, sondern auch als Teil der Gesellschaft zu übernehmen.

### Rödl-Mitarbeiter-Stiftung für Kinderhilfe

Das Herzstück: Die Rödl-Mitarbeiter-Stiftung für Kinderhilfe

Bereits 1994 auf Initiative unserer Mitarbeiter ins Leben gerufen, ist es unser Anliegen, Menschen, besonders Kindern, in Notsituationen schnell und unbürokratisch Unterstützung zukommen zu lassen. Selbst etwas tun und damit letztendlich auch ein Zeichen setzen für mehr Menschlichkeit – das stand von Beginn an im Mittelpunkt.

Ob Finanzierung von medizinischen Behandlungen, Entwicklung einer interaktiven CD-ROM für gehörlose Kinder oder Anschaffung von Spezialgeräten, wie etwa Rollstühlen – wir setzen nicht auf anonyme Spenden, sondern kümmern uns persönlich um die an unsere Stiftung heran getragenen Notfälle und begleiten Hilfsprojekte von der ersten Minute bis zum Abschluss. Zahlreiche Projekte wurden dank Eigeninitiative und Engagement unserer Mitarbeiter in den letzten Jahren initiiert oder in Kooperation mit verschiedenen Partnern unterstützt.

Auch in jüngster Zeit konnten wir auf diese Weise viel bewegen: Ein Hauptprojekt war die Unterstützung des „Tageszentrums für Straßenkinder“ im ukrainischen Odessa. Weitere Spendengelder flossen in eine musikalische Wohltätigkeitsveranstaltung und in Weihnachtsgeschenke für Kinder in Vilnius.

### Addis Abbaba - Mekdela Primary School

Im Jahre 2017 konnten wir mit großer Unterstützung von Mitarbeitern vor Ort die Schule „Mekdela Primary School“ in Addis Abeba mit einer weitreichenden Küchenausstattung sowie Möbeln für die Mensa unterstützen. Die Freude unter den Lehrern, dem Küchenpersonal und natürlich den Kindern war riesig. Die durch Schreiner vor Ort hergestellten Möbel, sowie alle weiteren vor Ort beschafften Ausstattungsgegenstände sowie auch ein gewisser Vorrat an Grundnahrungsmitteln sorgen unter den schwierigen Lebensbedingungen der Kinder für etwas Erleichterung.

Auf Grund der Verbindung zur Schule wurde auch von Mitarbeitern spontan noch Spenden eingesammelt, welche für Spielzeug und Kleidung wohlstiftend eingesetzt wurden.



## 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.

Mit Sprachkursen, einer deutschsprachigen Bibliothek, Weiterbildungskursen für Deutschlehrer, Wirtschaftsvertreter und Journalisten, mit Kunstausstellungen 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. So ermöglicht unsere jährliche Spende von 10.000 Euro unter dem Motto „Spende statt Weihnachtskarten“ die Verwirklichung von diversen Projekten mit Jugendlichen aus beiden Partnerstädten.

Weitere Informationen über den Partnerschaftsverein Charkiw-Nürnberg sowie seine zahlreichen Projekte finden Sie unter [www.charkiw-nuernberg.de](http://www.charkiw-nuernberg.de).

## Lokales Engagement

Ein Schwerpunkt unserer gesellschaftlichen Aktivitäten ist die Unterstützung unserer Mitarbeiter bei der Umsetzung sozialer Projekte.



### Rödl & Partner beim „Young Wings“ Charity-Lauf 2017 in München:

„Wie langsam Du auch läufst, Du schlägst alle, die zu Hause bleiben!“ Frei nach diesem Motto konnten unsere Mitarbeiter zusammen mit befreundeten Mandanten im letzten Jahr im Rahmen des Sportscheck-Stadtlaufes in München für die Nicolaidis-Stiftung „Young Wings“ Sponsorengelder in Höhe von 1.500 Euro erlaufen. Alle Läufer zusammen kamen auf die großartige Summe von 50.000 Euro.

Im Folgenden möchten wir einige ausgewählte Beispiele unseres sozialen Engagements unserer Niederlassungen in Deutschland vorstellen.

- › In Selb unterstützen wir seit mehreren Jahren ein Projekt zugunsten schwer- und krebserkrankter Kinder
- › In Hof sponsern wir jährlich den Gealan Triathlon des IfL (Verein für Langstreckenlauf e.V.) Hof.
- › In Eschborn nehmen wir regelmäßig am Jugendausbildungstag der Wirtschaftsförderung Eschborn teil.
- › In Jena übernehmen wir die Patenschaft für die integrative Kindertagesstätte „Kindervilla“ der Stadt Jena.
- › Zudem unterstützen wir z. B. die karitative Vesperkirche Nürnberg, die Kindernothilfe Erlangen und die Aktion Feuerkinder Tansania durch Spenden.

## Unsere Umwelt

Jedes Unternehmen trägt Verantwortung für einen nachhaltigen Umgang mit der Umwelt. Auch wenn wir als Dienstleistungsunternehmen per se weniger Emissionen verursachen als das produzierende Gewerbe, so ist es uns dennoch wichtig, unseren Beitrag zu leisten und dort unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern, wo es möglich ist. Ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen und Umwelt verstehen wir als Grundwert unserer Unternehmenskultur und -verantwortung und fließt in unsere unternehmerische Entscheidungen ein. Wir wollen umweltfreundliche Maßnahmen in unserem Alltag leben. Hier fahren wir als Unternehmen zwei Strategien.

Zum einen sehen wir unsere Mitarbeiter in der Eigenverantwortung und versuchen deren Blick zu schulen, wie eine umweltfreundliche Arbeitswelt aussehen kann. Wir haben an unsere Mitarbeiter die Erwartung, in Entscheidungssituationen sich für die nachhaltigeren und umweltfreundlicheren Lösungen zu entscheiden.

Zum anderen setzen wir als Unternehmen klare Zeichen und Marker für einen respektvollen Umgang mit der Umwelt. Hier geben wir jeder Niederlassung klare Guidelines an die Hand, wie sie sich in ihrem Umfeld verantwortungsbewusst gegenüber der Umwelt verhalten können. In diesem Jahr konnten wir einige Vorhaben umsetzen:

### 100 % Strom aus erneuerbaren Energien

Wir sind auf den Märkten der deutschen Energiewirtschaft und insbesondere für die Branche der erneuerbaren Energien auch international stark aktiv. Daher ist es für uns als führende Kanzlei eine Selbstverständlichkeit, dass alle unsere deutschen Standorte mit 100 % Ökostrom in diesem speziellen Sektor versorgt werden. Hierdurch sparen wir ca. 1.000 t CO<sub>2</sub> pro Jahr und können somit die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit reduzieren und Kollegen.

### Papierloses Büro

Zudem haben wir unseren Papierverbrauch pro Kopf in den letzten Jahren in Deutschland von 47 kg auf 40 kg und damit um 15 % reduziert. Unser mittelfristiges Ziel ist ein papierloses Büro. Um den Weg dorthin zu ebnen, arbeiten wir intensiv mit unserem eigenen Cloudservice, der Übertragungsplattform **Rödl & Partner Document eXchange** („Rdox“)<sup>1</sup> für den vertraulichen und sicheren standortübergreifenden Austausch von Dokumenten und Dateien mit unseren Mandanten und Kollegen.

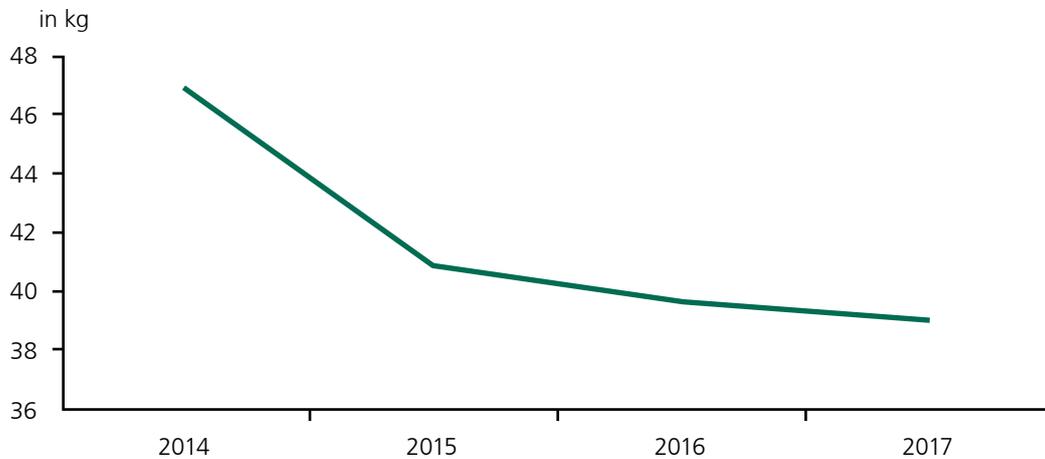
Doch wir sehen noch erhebliches Potenzial bei jedem Mitarbeiter, im Marketing und im Berichtswesen weitere Verbesserungen zu erzielen.

Weiterhin wurde Ende 2017 beschlossen, ab 2018 schrittweise in ganz Deutschland auf 100 % Recycling – Papier umzustellen. So können wir im Weiteren den Verbrauch von natürlichen Ressourcen schonen und zeigen auch unser ernsthaftes Engagement zur Reduktion unseres ökologischen Fußabdrucks.



<sup>1</sup> <https://rdox.roedcloud.com>

### Papierverbrauch (pro Kopf) (Rödl & Partner, Deutschland)



### Kampf der Plastikflasche

Unsere Mitarbeiter sind angehalten, die in den Bürogebäuden angebrachten Wasserspender zu nutzen, die direkt ans Wassernetz angeschlossen sind. Hierdurch wird nicht nur Verpackung und Energie bei der Abfüllung gespart, sondern auch die Emissionen des Transports von Getränken.

### Auf dem neuesten Stand der Technik – auch für die Umwelt

Bei Anschaffung neuer technischer Geräte, wie etwa Drucker und Computer oder dem Handwerkszeug eines Dienstleistungsunternehmens, achten wir auf hohe Effizienz der Geräte und hohe Umweltstandards.

### Immobilien mit hoher Energieeffizienz

Der wohl größte Energieverbrauch resultiert durch die Nutzung von Tausenden von Quadratmetern als Bürofläche in unseren Niederlassungen weltweit. Diese befinden sich in allen Klimazonen und in Ländern unterschiedlichster Entwicklungsstadien. Um dennoch ein gutes Arbeitsklima im wahrsten Sinne des Wortes überall mit möglichst geringem Energieaufwand zu schaffen, wird auf Verschattungssysteme und höchste Standards bei Klimaanlage, Heizungen und Gebäudehüllen geachtet. Nicht nur bei der Strombeschaffung ist uns die Beschaffung der ökologischsten Variante wichtig, auch im Bereich Wärme steht dies im Vordergrund und es wird, insofern möglich, die Nutzung von Fernwärme präferiert. Bei der Auswahl von Büroflächen werden schon verschiedenste Aspekte, wie etwa eine gute ÖPNV-Anbindung oder Erreichbarkeit mit dem Rad berücksichtigt. Neu angemietete oder gebaute Büroflächen sollen soweit möglich Standards eines Niedrigenergiegebäudes erfüllen und in ihrem Energieausweis einer der höchsten Kategorien nach EnEV oder dem Äquivalent im jeweiligen Land entsprechen.

## Mobilität der Mitarbeiter

Vor allem im Bereich der Mobilität muss umgedacht werden. Hier können zahlreiche Emissionen eingespart werden und wir als Unternehmen möchten vorangehen und dieses Umdenken mitanstoßen.

Durch den Einsatz von modernster Videokonferenztechnologie soll die Anzahl benötigter Geschäftsreisen an sich reduziert werden und die damit einhergehenden Emissionen vermieden werden. Zudem ermöglicht die Nutzung von modernen Kommunikationsplattformen und Cloud basierten Ablagesystemen mobiles und flexibles Arbeiten.

Auch unserem Credo folgend, vor allem im Alltag die Arbeitswelt grüner zu gestalten, bieten wir vergünstigte Preise für den öffentlichen Nahverkehr in Nürnberg und Hamburg an. Wir führen Mobilitätsumfragen unter unseren Mitarbeitern durch, um die Bedürfnisse dieser herauszufiltern. Die Ergebnisse dienen als Grundlage für Umsetzungen, beispielsweise zu einem fahrradfreundlicheren Unternehmen. So feilen wir kontinuierlich an unserem Mobilitätskonzept hin zu grüneren Lösungen.

Für den Standort der Hauptniederlassung werden aktuell Möglichkeiten der Integration von Photovoltaik und der Aufbau von Ladeinfrastruktur geprüft. Wir möchten hiermit perspektivisch den Mandanten sowie den Mitarbeitern die Möglichkeit geben, tagsüber Ihre Fahrzeuge mit PV – Strom zu laden und somit einen weiteren Beitrag zu Reduktion von Treibhausgasen erzielen.



## Rödl & Partner

Äußere Sulzbacher Straße 100  
90491 Nürnberg

Tel.: +49(911) 91 93-0  
Fax: +49(911) 91 93-1900  
E-Mail: [info@roedl.de](mailto:info@roedl.de)

[www.roedl.de](http://www.roedl.de)