Rödl & Partner

GEMEINSAM WACHSEN

Report 2021 / 2022

Wie Rödl & Partner Nachhaltigkeit lebt

Beratung mit Respekt für Mensch und Natur



Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

die vergangenen zwei Jahre haben uns sowohl auf unternehmerischer Ebene als auch im persönlichen Kontext stark herausgefordert. Während 2021 noch intensiv von der Covid-19 Pandemie geprägt war, wurde 2022 überschattet vom Krieg in der Ukraine und der europäischen Energiekrise.

Auch der Umgang mit dem Klimawandel und dessen Auswirkungen stellen für Rödl & Partner eine große Aufgabe dar. Fest steht: die Welt befindet sich in einem Umbruch und es braucht Veränderung, um den heutigen Herausforderungen entgegenzutreten. Auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit sprechen wir deshalb nicht mehr über das "Warum", sondern vor allem über das "Wie".

Auf europäischer Ebene stellte die EU-Kommission mit der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) bereits 2021 die Weichen für mehr Nachhaltigkeit im Unternehmenskontext. Die <u>EU-Richtlinie</u> 2022/2464 trat am 5. Januar 2023 in Kraft und verpflichtet nun große Unternehmen dazu, Informationen zu ihrem ökologischen und gesellschaftlichen Fußabdruck offenzulegen. Damit soll der Weg für ein nachhaltigeres und klimafreundlicheres Europa geebnet werden.

Ziel der EU ist es, die Nachhaltigkeitsberichterstattung auf Augenhöhe mit der Finanzberichterstattung zu heben. Damit wird die Messlatte für Unternehmenstransparenz zukünftig höher gelegt. In meiner Rolle als Chief Financial Officer und verantwortlicher Geschäftsführender Partner für die Bereiche HR, Operations und Riskmanagement bin ich mir der Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit durchaus bewusst. Mir ist es eine Freude, diesen transformativen Unternehmensbereich zu leiten und bereits heute wichtige Synergien für die künftig aufeinander abgestimmte Finanz- und Nachhaltigkeitsberichterstattung zu schaffen.

Unser nächstes Etappenziel im Bereich Nachhaltigkeit: Die internationale nichtfinanzielle Berichterstattung. Bis 2025 binden wir alle Länder, in denen Rödl & Partner tätig ist, in das Reporting mit ein, damit wir unsere unternehmerische Nachhaltigkeit ganzheitlich analysieren, messen und steuern können. Während viele große Unternehmen erst am Anfang der Nachhaltigkeitsberichterstattung stehen, haben wir uns bereits 2020 in Startposition begeben. Wir möchten unternehmensübergreifend über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten und -ziele berichten, denn: Transparenz schafft Vertrauen.

Es liegt mir persönlich sehr am Herzen, die Nachhaltigkeitsbestrebungen von Rödl & Partner kontinuierlich weiterzuentwickeln. Als Dienstleistungsunternehmen bilden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unsere wichtigste Ressource. Ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden stehen dabei an erster Stelle. Bereits heute bieten wir unseren Kolleginnen und Kollegen flexible Arbeitszeitmodelle und fördern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zusammen mit den Mitgliedern unseres neu gegründeten Diversity-Netzwerks arbeiten wir zudem daran, unser Arbeitsumfeld noch vielfältiger und inklusiver zu gestalten.

Daneben erfassen wir die Treibhausgasemissionen all unserer Büros, um sie anschließend zu analysieren und wirksame Maßnahmen zur Reduzierung einleiten zu können. Ein großer Hebel auf dem Weg zur Dekarbonisierung ist zudem die Mobilität. Damit wir unsere Emissionen im eigenen Fuhrpark sowie bei Geschäftsreisen und auf dem Weg zur Arbeit langfristig senken können, arbeiten wir unter anderem an einem nachhaltigen Mobilitätskonzept.

Neben einem erfolgreichen Krisenmanagement in den letzten beiden Jahren sind wir in Sachen Nachhaltigkeit einen großen Schritt weiter gekommen. Dazu zählt sowohl unser interner Managementansatz als auch unser externes Beratungsportfolio. Ein Teil unserer unternehmerischen Verantwortung sehen wir darin, unsere Mandantschaft fit für die Zukunft zu machen. Von einer Dekarbonisierungsstrategie über die Offenlegung nichtfinanzieller Informationen bis hin zur Prüfung von Nachhaltigkeitsberichten – unsere Expertenteams unterstützen Unternehmen bei ihrem Transformationsprozess hin zu einem erfolgreichen nachhaltigen Unternehmen.

All diese Entwicklungen sind Grund zur Freude und gleichzeitig Ansporn, nicht nachzulassen. Denn Nachhaltigkeit ist kein Sprint, sondern ein Marathon. Ich lade Sie herzlich ein, sich auf den nachfolgenden Seiten einen Eindruck davon zu verschaffen, was wir bei Rödl & Partner in den letzten zwei Jahren erreicht haben und was noch vor uns liegt.

ınr

Felix Madeja



Inhalt

1.	Unser Unternehmen	4
1.1	Über diesen Bericht	5
1.2	Unternehmensprofil	6
1.3	Unternehmensentwicklung	8
1.4	Unsere Werte	8
1.5	Unternehmensführung & Nachhaltigkeitsmanagement	10
1.6	Wesentlichkeit & Stakeholder	11
1.7	Compliance	13
2.	Mensch im Fokus	15
2.1	Unsere wichtigste Ressource: Unsere Beschäftigten	17
2.2	Mitarbeiterorientierte Personalpolitik	22
2.3	Ein attraktives Arbeitsumfeld	24
2.4	Mitarbeitergesundheit und Wohlbefinden	25
2.5	Gute Führung und Karriereentwicklung	26
2.6	Weiterbildung und -entwicklung	27
2.7	Mitarbeiterengagement und gesellschaftliches Engagement	29
3.	Natur	33
3.1	Emissionen	35
3.2	Energie	37
3.3	Mobilität	38
3.4	Nachhaltige Arbeits- und Bürogestaltung	39
4.	GRI Index	41
5.	Anhang	45

UNSER-UNTER-NEHMEN

1 Unser Unternehmen

1.1 Über diesen Bericht

Mit dem vierten Nachhaltigkeitsbericht führen wir die Berichterstattung über unsere unternehmerischen Nachhaltigkeitsaktivitäten und -ziele fort. Der Bericht deckt den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2022 ab. Er schließt an den 2021 veröffentlichten Nachhaltigkeitsbericht an. In der Berichtsform und der Wesentlichkeitsanalyse haben wir uns an den aktuellen Standards der Global Reporting Initiative (GRI) orientiert.

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. Im Fokus steht dabei Deutschland, da unser Hauptsitz in Nürnberg ist und wir unser Nachhaltigkeitsmanagement aus Deutschland heraus vorantreiben.

Die Berichterstattung umfasst alle Rödl & Partner zugehörigen Gesellschaften in Deutschland und in 25 weiteren Ländern (siehe Übersicht Seite 46). Bis 2025 werden wir alle Länder, in denen wir mit eigenen Büros vertreten sind, in das Nachhaltigkeitsreporting integrieren, um der internationalen Struktur unseres Unternehmens gerecht zu werden und eine nachhal-

tige Entwicklung sowohl lokal, aber auch global zu fördern.

Die nächste Aktualisierung unseres Nachhaltigkeitsberichts legen wir 2025 für die Geschäftsjahre 2023 und 2024 vor.

Dieser Bericht wurde auf freiwilliger Basis ohne externe Hilfestellung erstellt. Wir haben dabei nach bestem Wissen aktuelle Quellen und Daten herangezogen. Aus ökologischen Gründen wird der Report nur in digitaler Form publiziert.

Bei Fragen oder Anmerkungen zum Bericht kontaktieren Sie gerne unser CSR-Team. Wir freuen uns auf Ihr Feedback!

Ausblick:

Nach Verabschiedung der EU Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) werden die Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung zukünftig zunehmen. Als großes Unternehmen fällt Rödl & Partner ab dem Jahr 2025 unter den Anwendungsbereich. Wir bereiten uns bereits auf die neuen Berichtsanforderungen der CSRD vor.

IHRE ANSPRECHPARTNERINNEN UND -PARTNER:

Prof. Dr. Christian Rödl Geschäftsführender Partner



Dr. Felix Madeja Geschäftsführender Partner & CFO



Dr. Michael Rödl Personalleiter



Sarah Schmidt Leitung CSR



KONTAKT CSR-MANAGEMENT:

T +49 911 9193 3728 | csr@roedl.com

1.2 Unternehmensprofil

Mit unserem Kerngeschäft – der Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung und Unternehmensberatung – tragen wir dazu bei, Unternehmensprozesse transparenter, effizienter, aber auch besser zu machen. Es liegt in unserer Verantwortung, unsere Mandantinnen und Mandanten dabei zu unterstützen, deren Geschäftsmodelle ebenfalls fit für die Zukunft zu machen. Das erfordert unternehmerische Resilienz und nachhaltiges Wirtschaften.

Auch unsere eigene Unternehmensstrategie richten wir auf langfristigen Erfolg aus. In unserer täglichen Arbeit folgen wir dem Anspruch, wirtschaftlichen Erfolg unter Berücksichtigung unserer ökologischen und sozialen Verantwortung zu erzielen.

Gemeinsam mit unseren Mandantinnen und Mandanten widmen wir uns den großen Herausforderungen dieser Zeit. Wir unterstützen sie bei ihren individuellen Anliegen. Dazu arbeiten wir interdisziplinär und über Ländergrenzen hinweg zusammen. Statt auf Netzwerke oder Franchise-Systeme zu setzen, eröff-

neten wir weltweit eigene Büros. Rödl & Partner ist immer dort vor Ort, wo unsere Mandantinnen und Mandanten Potenzial für ihr wirtschaftliches Engagement sehen.

Weltweit arbeiten mehr als 5.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Geschäftsfeldern Rechtsund Steuerberatung, Business Process Outsourcing, Wirtschaftsprüfung sowie der Unternehmens- und IT-Beratung.

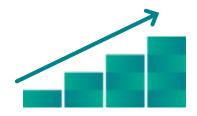
Unser multidisziplinärer Ansatz basiert auf den Kompetenzen in den einzelnen Geschäftsfeldern und verbindet diese nahtlos in fachübergreifenden Teams. Wir denken vom Markt her und besetzen die Projektteams so, dass sie erfolgreich sind und die Ziele der Mandantschaft erreichen. Unsere Interdisziplinarität allein 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.





21 Standorte in Deutschland





588,6 Mio. EUR Umsatz

LOKAL VERWURZELT - WELTWEIT ZU HAUSE

Unsere Wurzeln liegen im mittelfränkischen Nürnberg, inzwischen ist Rödl & Partner jedoch in rund 50 Ländern mit mehr als 100 eigenen Niederlassungen vertreten. Wir sprechen über 35 Sprachen und engagieren uns weltweit aus Leidenschaft für unsere Mandantinnen und Mandanten. Sie zählen auf unsere Expertise und Innovationskraft.

Unsere Standorte weltweit:



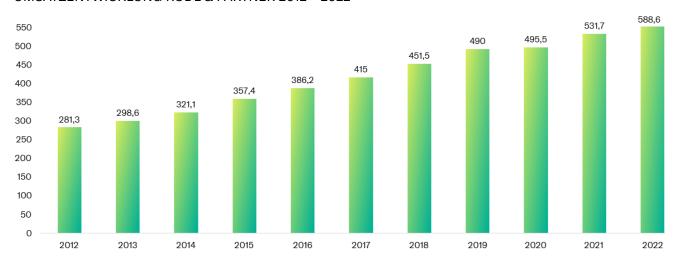
Aserbaidschan | Belarus | Brasilien | Bulgarien | China | Dänemark | Deutschland | Estland | Finnland Frankreich | Georgien | Großbritannien | Hongkong | Indien | Indonesien | Italien | Kasachstan | Kenia Kroatien | Lettland | Litauen | Malaysia | Mexiko | Myanmar | Norwegen | Österreich | Philippinen | Polen Portugal | Rumänien | Saudi-Arabien | Schweden | Schweiz | Serbien | Singapur | Slowakei | Slowenien Spanien | Südafrika | Thailand | Tschechische Republik | Türkei | Ukraine | Ungarn | USA | Usbekistan Vereinigte Arabische Emirate | Vietnam | Zypern

Nähere Informationen zu unserer weltweiten Präsenz und unsere <u>German Professional Services Alliance</u> (GPSA) finden Sie auf unserer <u>Webseite</u>.

1.3 Unternehmensentwicklung

Rödl & Partner zeigt sich national und international mit einem nachhaltigen Wachstum. Auch in den letzten beiden Geschäftsjahren setzten wir unseren kontinuierlichen Wachstumskurs erfolgreich fort. Trotz der anhaltenden Auswirkungen der Corona-Pandemie sowie verschärfter gesamtwirtschaftlicher Herausforderungen stieg der globale Umsatz von Rödl & Partner auf insgesamt 588,6 Mio. Euro (+10,7 Prozent). Auf Deutschland entfielen davon 335,8 Mio. Euro (+13,9 Prozent).

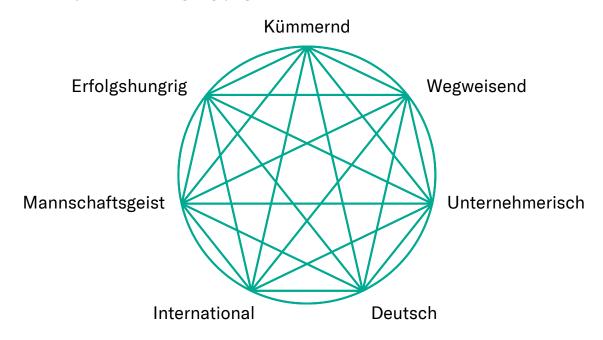
UMSATZENTWICKLUNG RÖDL & PARTNER 2012 - 2022



Millionen Euro

1.4 Unsere Werte

Unsere Unternehmenswerte sind unser ständiger Wegweiser: Sie geben uns Orientierung, verbinden und inspirieren uns. Sie bilden den Grundstein unseres Handelns und unserer einzigartigen Unternehmenskultur. Begonnen hat alles mit einer Ein-Mann-Kanzlei in Nürnberg. Daraus entwickelte sich ein international agierendes Unternehmen. Die grundlegenden Werte – das, wofür Rödl & Partner steht – hat unser Firmengründer Dr. Bernd Rödl jedoch von Anfang an geprägt.



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- schaft und unsere Beschäftigten an "Made in Ger- many" haben.
INTERNATIONAL	Wir sind kein Netzwerk. Wir sind EIN Unternehmen. Wir sind mit unseren eigenen Gesellschaften inter- national in rund 50 Ländern tätig.
MANNSCHAFTSGEIST	Wir erzielen unsere Erfolge selten als Solisten, son- dern meist im Team. Jeder von uns hat eine eigene, starke Persönlichkeit – aber der Orchesterklang ist entscheidend.
ERFOLGSHUNGRIG	Wir rasten nicht, sondern streben stets nach Verbesserungen und operativer Expansion. Wir sind erfolgreich, wenn unsere Mandantinnen und Mandanten es sind.

Schon seit vielen Jahren ist das Kümmererprinzip fest in unserem Unternehmensleitbild verankert. Auf diesem fundamentalen Ansatz baut unser Handeln innerhalb und außerhalb unseres Unternehmens auf. Darin findet sich auch der Wert Nachhaltigkeit. Wir übernehmen Verantwortung für Mensch und Natur und leisten einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung.

1.5 Unternehmensführung & Nachhaltigkeitsmanagement



Geschäftsführende Partner (v.l.n.r): Dr. Felix Madeja, Martin Wambach, Nicola Lohrey, Prof. Dr. Christian Rödl, Dr. Hans Weggenmann, Renata Kabas-Komorniczak, Dr. José Campos Nave, Prof. Dr. Peter Bömelburg

Für die grundlegende strategische Ausrichtung von Rödl & Partner sind Prof. Dr. Christian Rödl, Prof. Dr. Peter Bömelburg, Dr. José A. Campos Nave, Renata Kabas-Komorniczak, Nicola Lohrey, Dr. Felix Madeja, Martin Wambach und Dr. Hans Weggenmann verantwortlich. Seit 2022 verstärkt Dr. Felix Madeja das Gremium der Geschäftsführenden Partner. Den Vorsitz der Geschäftsleitung hat Prof. Dr. Christian Rödl inne.

Die Geschäftsleitung bestimmt 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, welche die fachliche Verantwortung für die jeweiligen Geschäftsfelder tragen. In diesen Führungskreisen ist die Geschäftsführung der Gesellschaft vertreten und stellt somit die Leitung der Gesellschaft entsprechend der von den Führungskreisen entwickelten fachlichen Leitlinien sicher.

NACHHALTIGKEIT BEI RÖDL & PARTNER

Als Geschäftsführender Partner trägt Dr. Felix Madeja bei Rödl & Partner die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit. Er leitet das CSR-Team, welches für die Maßnahmenentwicklung, Steuerung und operative Umsetzung von Projekten zuständig ist.

Zusammen mit der Geschäftsleitung setzt das Team Nachhaltigkeitsziele für Rödl & Partner und stellt die interne und externe Kommunikation sicher. Die Mitglieder des CSR-Teams wirken als Botschafterinnen und Botschafter und sind Ansprechpersonen für alle internen und externen Stakeholder zum Thema Nachhaltigkeit.

Die internationale Nachhaltigkeitsberichterstattung wird ebenfalls von unserem Nachhaltigkeitsteam in Nürnberg koordiniert. Unterstützt wird die Abteilung dabei von unseren lokalen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern an den Standorten in Deutschland und weltweit.

Bis zum Jahr 2025 weiten wir unser Nachhaltigkeitsengagement sukzessiv auf alle rund 50 Länder aus, in denen Rödl & Partner tätig ist. Unsere mehr als 100 Niederlassungen wollen wir dabei kontinuierlich in den CSR-Managementprozess einbinden. Aus Deutschland heraus agieren wir als Impulsgeber. Unsere flexiblen Strukturen erlauben es, die individuellen Gegebenheiten vor Ort zu berücksichtigen und eigene Nachhaltigkeitsinitiativen zu fördern. Unser Ziel ist es, Nachhaltigkeit lokal und global zu fördern.

1.6 Wesentlichkeit & Stakeholder

Unsere Stakeholder sind wie ein Trendbarometer, wenn es um aktuelle Entwicklungen im Bereich der Nachhaltigkeit geht. Unabhängig davon, ob auf regulatorischer Ebene, im gesellschaftlichen Kontext oder auf wissenschaftlicher Basis – unsere Anspruchsgruppen tragen Anforderungen und Erwartungen an uns heran, die wir in die Bewertung unserer wesentlichen Themenfelder einbeziehen.

Für unsere Weiterentwicklung ist der Dialog mit unseren Stakeholdern deshalb entscheidend. Zur Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse führten wir Gespräche mit der Geschäftsleitung und ausgewählten Fachbereichsleiterinnen und -leitern. Daneben berücksichtigten wir aktuelle regulatorische und politische Entwicklungen sowie den Input unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Als Professional Service Firm nehmen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter natürlich auch einen zentralen Stellenwert als Stakeholdergruppe ein. Sie wurden über Mitarbeiterbefragungen in den Wesentlichkeitsprozess eingebunden. Auch über unser internes Vorschlagssystem erreichen uns Impulse, wie wir uns weiterhin stetig verbessern können.

Ein weiterer wichtiger Kanal zur Bestimmung externer Anforderungen an Rödl & Partner ist unsere Mandantschaft. Auf Kundenseite hat das Interesse an nichtfinanziellen Kennzahlen vermehrt zugenommen. Neben hohen Qualitätsansprüchen reiht sich die Erwartungshaltung, verantwortungsvoll zu wirtschaften.

Unsere Stakeholder sind somit ein unverzichtbarer Partner bei der Transformation unseres Unternehmens.

Mit diesem Bericht möchten wir den wachsenden Transparenzanforderungen all unserer Stakeholder gerecht werden und sie darüber informieren, wer hinter der Marke Rödl & Partner steht, was wir bereits im Sinne eines nachhaltigen Unternehmertums tun und welche Ziele wir uns für die Zukunft gesteckt haben.



Unsere wesentlichen Handlungsfelder:

MENSCH



Ein attraktiver Arbeitgeber zu sein ist für uns ein wichtiges strategisches Ziel. Wir sind stolz, wenn sich Menschen für Rödl & Partner als Arbeitgeber entscheiden. Deshalb möchten wir die Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Fokus nehmen. Dazu zählen faire Arbeitsbedingungen, sowie eine offene, respektvolle Arbeitsatmosphäre. Als besonders relevant wurden daneben die Aspekte Vielfalt und Chancengleichheit sowie das soziale und gesellschaftliche Engagement von Rödl & Partner bewertetet.

Vielfalt zeigt sich nicht nur in unseren Persönlichkeiten, sondern auch in unseren Kenntnissen und Fähigkeiten. Damit wir die persönlichen Stärken aller Beschäftigten fördern können, haben wir vielfältige Schulungs- und Weiterbildungsformate aufgebaut. Die Kompetenzstärkung wurde als wesentlich eingestuft, ebenso wie die Förderung der Gesundheit und des mentalen Wohlbefindens unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

UMWELT & KLIMASCHUTZ



Der Klimaschutz zählt zu den größten globalen Herausforderungen unserer Zeit. Als Teil unserer unternehmerischen Verantwortung setzen wir uns mit den ökologischen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Rödl & Partner auseinander. Dazu zählt insbesondere die Reduktion unseres CO₂-Fußabdrucks.

Ein großer Teil des ökologischen Fußabdrucks entsteht durch Mobilität. Daher möchten wir gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern daran arbeiten, Emissionen aus Geschäftsreisen und der privaten Mitarbeitermobilität zu reduzieren. Auch unser Energieverbrauch sowie die Erzeugung von eigenem Grünstrom und -wärme gelten als wichtige Aspekte.

UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG



Wir verstehen Compliance als Ausdruck einer Unternehmenskultur, die auf ethischen und moralischen Grundsätzen aufbaut. Im Sinne einer verantwortlichen und auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Wertschöpfung möchten wir sicherstellen, dass sämtliche Aktivitäten den geltenden Gesetzen, Regulierungen und ethischen Standards entsprechen.

Ein Schwerpunkt der Wesentlichkeitsanalyse bildet die Vermeidung von Korruption und Bestechung. Auch die Einhaltung der unternehmerischen Sorgfaltspflichten entlang der Wertschöpfungskette hat zunehmend an Bedeutung gewonnen. Im Vergleich zu den Berichtsjahren 2019 / 2020 wurde dieses Thema höher eingestuft, da Rödl & Partner die Anforderungen des Deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes ab 2024 erfüllen muss. Daneben identifizierten die Befragten auch die Einrichtung eines anonymen Hinweisgebersystems zur Meldung (potenzieller) Verstöße als relevant.

Hohe Bedeutung messen wir zudem den Themen Cyber-Security und Informationssicherheit bei. Aus zahlreichen Gesprächen auf interner und externer Ebene wissen wir, dass der Schutz und die Sicherheit von Daten und Netzen immer mehr in den Mittelpunkt rücken. Hohe Sicherheitsstandards und unternehmensweite Schulungen zur Sensibilisierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben für uns deshalb klare Priorität.

1.7 Compliance

CORPORATE GOVERNANCE

Unsere Arbeit bei Rödl & Partner fußt auf einem stabilen Wertegerüst. Es unterstützt uns dabei, verantwortungsvolle Entscheidungen zu treffen und bildet stets die Basis unseres Handelns und unserer Haltung.

Zu den zentralen Grundwerten zählen Verantwortung, Menschlichkeit, Integrität und Professionalität. Unsere Unternehmensleitlinien – die "10 Regeln guter Unternehmensführung" – beschreiben allgemeingültige Erwartungen an das Verhalten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter miteinander und im Umgang mit unserer Mandantschaft. Sie vermitteln nicht nur den für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Handlungsrahmen, sondern fordern einen verantwortungsvollen, wertschätzenden Umgang miteinander ein.

Die Einhaltung von gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben sowie unserer Unternehmensrichtlinien ist erklärtes Ziel von Rödl & Partner und hat höchste Priorität in unserer täglichen Arbeit. Das für die Wirtschaftsprüfung erforderliche Qualitätsmanagementsystem, ergänzt durch die jeweils geltenden berufsrechtlichen Anforderungen sowie die bestehenden internen Leitlinien, bilden den Rahmen für einen rechtskonformen und ordnungsgemäßen Geschäftsbetrieb.

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. Für 2023 ist zudem die Einführung eines anonymen Hinweisgebersystems geplant, welches die bestehenden internen unternehmenseigenen Regularien ergänzen wird.

QUALITÄTSSICHERUNG & RISIKOMANAGEMENT

Qualität ist ein entscheidender Erfolgsfaktor von Rödl & Partner. Die Qualitätssicherung ist ein kontinuierlicher Prozess, der Regelungen zur allgemeinen Praxisorganisation und zu auftragsbezogenen Qualitätssicherungsmaßnahmen umfasst. Zudem beinhaltet sie Regelungen zur Überwachung der Angemessenheit und Wirksamkeit des Qualitätssicherungssystems, insbesondere im Rahmen der Wirtschaftsprüfung aufgrund der dort bestehenden Regularien (IDW). Mit der externen Qualitätskontrolle und der dadurch

erfolgten Überprüfung der Einhaltung bestehender wirtschaftsprüfungsspezifischer Vorgaben besteht darüber hinaus ein weiteres Monitoring-Verfahren ("Peer Review"), welches höchste Qualität sicherstellt.

Hohe Bedeutung messen wir außerdem standardisierten Prozessen und digitalen Abläufen bei, um die Qualität unserer Arbeit sicherzustellen. Darüber hinaus bestehen verschiedene berufsspezifische Gremien und digitale Tools, die zur Identifikation und Begutachtung (latent bestehender) Risiken dienen.

Ein weiterer wichtiger Baustein stellt die risikofreie Annahme von neuen Mandaten bzw. Fortführung von Auftragsbeziehungen dar. Hierzu hat Rödl & Partner strukturierte Prozesse implementiert, um (potenzielle) Risiken zu kontrollieren und mögliche Interessenskonflikte zu vermeiden.

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, Geldwäsche noch sanktionsbehaftetes, wettbewerbs- oder berufswidriges Verhalten. Unsere Beschäftigten sind bereits aus eigener Motivation aufgrund der berufsrechtlichen Regelungen zu Integrität verpflichtet. Darüber hinaus nehmen all unsere Beschäftigten an der jährlichen Pflichtschulung zu Geldwäscheprävention teil.

Für den dargestellten Berichtszeitraum sind Rödl & Partner keine Fälle bekannt, in denen eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter oder eine Führungskraft in den Fokus von Ermittlungsmaßnahmen aufgrund eines hinreichenden Verdachts wegen Korruption oder wettbewerbswidrigen Verhalten gelangt ist.

SICHERHEIT & DATENSCHUTZ

Vertraulichkeit, Informationssicherheit und Datenschutz – drei Eckpfeiler, die in unserem Tätigkeitsfeld von besonderer Wichtigkeit sind. Unsere Mandantschaft, Beschäftigten und Partnerinnen und Partner vertrauen auf den Schutz ihrer Daten.

Aus diesem Grund stellen wir über alle unsere Arbeitsprozesse hinweg einen verantwortungsvollen

Umgang mit vertraulichen Informationen sicher. 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.

Neben internen Richtlinien und jährlichen Pflichtschulungen für all unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Themenfeld Informationssicherheit und Datenschutz, trägt unser 2022 zertifiziertes Sicherheitskonzept dazu bei, unsere gesamte IT-Infrastruktur kontinuierlich zu verbessern. Die Auditoren prüften die international gültigen Anforderungen der ISO 27001 Zertifizierung.



Rödl Global Digital Services GmbH, DQS-zertifiziert nach ISO 27001 für den eingeschränkten Geltungsbereich

Trotz aller Bemühungen unsererseits, aber vor allem auch dem immensen Datenaufkommen geschuldet, ist Rödl & Partner immer häufiger Ziel von Hacker-Attacken. Diesen begegnen wir mit umfassender Aufklärung und Sensibilisierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bei Kenntnis von Cyber-Attacken, aber auch marginalen Datenpannen, werden diese im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben in Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden, ggf. auch der Strafverfolgungsbehörde, abgewickelt. Daran anschließend werden, soweit es erforderlich ist, Anpassungen in den jeweiligen Prozessen vorgenommen.

Als professionelles Prüfungs- und Beratungsunternehmen ist für uns ein effektives Datenschutz- und Informationssicherheitsprogramm obligat. Deshalb passen wir unsere Sicherheitsstandards und IT-Infrastruktur kontinuierlich an die sich ändernden technischen, gesetzlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen an.

Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter folgender E-Mail-Adresse: <u>dsb@roedl.com</u>.



MENSCH IMFOKUS

2 Mensch im Fokus



Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der Schlüssel für unseren Erfolg. Sie bringen sich jeden Tag engagiert im Unternehmen ein und entwickeln Rödl & Partner durch ihre Leistungsbereitschaft, ihre innovativen Ideen und ihre Kompetenzen weiter. Das wissen wir zu schätzen. Deshalb steht bei uns der Mensch im Mittelpunkt.

Wir möchten unseren Beschäftigten partnerschaftlich begegnen und nehmen Rücksicht auf ihre individuellen Bedürfnisse. Kind oder Karriere? Diese Frage muss sich bei uns niemand stellen. Wir unterstützen junge Eltern beispielsweise mit flexiblen Teilzeitmodellen, damit sie Job und Familie parallel meistern können. Hund und Vollzeitjob? Auch Vierbeiner binden wir – wenn möglich – in unser Arbeitsumfeld ein. Ihre Anwesenheit sorgt schließlich auch für Entspannung und ein positives Arbeitsklima.

Wir sehen es als unsere Aufgabe, bei Rödl & Partner gute Rahmenbedingungen zu schaffen, damit sich jede/r individuell entfalten kann. Dazu zählt auch die fachliche und persönliche Weiterentwicklung. Es ist uns wichtig, unsere Beschäftigten in ihrer Ausund Weiterbildung zu unterstützen und ihnen ein inspirierendes, forderndes und förderndes Arbeitsumfeld zu bieten.

Wir sind überzeugt, dass sich Vielfalt positiv auf unsere (Zusammen-)Arbeit auswirkt. Unsere Mandantschaft, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unsere Gesellschaft sind vielfältig. Wenn Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen, Perspektiven und Hintergründen zusammenarbeiten, entstehen kreative Lösungen. Deshalb begrüßen wir bei Rödl & Partner Diversität nicht nur in allen Formen und Facetten, sondern leben diese durch unseren interkulturellen Ansatz jeden Tag.

Gelebte Verantwortung bedeutet für uns nicht nur, dass wir uns um unsere Beschäftigten kümmern, sondern auch einen gesellschaftlichen Beitrag leisten. 2021 und 2022 unterstützten wir lokal und international verschiedene Partnerschaften und soziale Projekte und führten damit eine Tradition fort, die unser Gründer, Dr. Bernd Rödl, mit Überzeugung ins Leben gerufen hat. Wir sind stolz auf unsere Entwicklung und streben weiterhin danach, unseren Erfolg mit der Welt zu teilen.

2.1 Unsere wichtigste Ressource: Unsere Beschäftigten

Weltweit treiben über 5.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unser Unternehmen voran. Davon arbeiten rund 2.100 in Deutschland und über 3.400 an unseren internationalen Standorten. Von Oslo bis Kapstadt, von Shanghai bis Mexiko-Stadt: Menschen aus aller Welt arbeiten bei und mit uns. Jede/r Einzelne hat eine eigene Persönlichkeit, bringt individuelle Stärken und Interessen mit, hat unterschiedliche Erfahrungen und Kenntnisse und bereichert dadurch unsere Rödl & Partner Familie.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen den Schlüssel zum Erfolg unseres Unternehmens dar. Um unsere Mandantschaft weltweit führend zu beraten, sind wir auf die Leistung und die Kompetenz unserer Beschäftigten angewiesen. Wir möchten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deshalb nicht nur ein attraktives Arbeitsumfeld bieten, sondern auch einen sicheren Arbeitsplatz. Wir sind stolz darauf, dass wir all unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern trotz Corona-Pandemie und der angespannten Wirtschaftslage Sicherheit bieten konnten - sowohl hinsichtlich der eigenen Gesundheit als auch in Hinblick auf die Jobsicherheit.

An dieser Stelle präsentieren wir Ihnen einige wesentliche Informationen zu unserer Mitarbeiterstruktur. Aktuelle Mitarbeiterzahlen können Sie auch regelmäßig unserer Webseite entnehmen.

BESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT UND REGION

	2022			2021		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
Deutschland	2.123	978	1.145	1.993	925	1.068
Frankreich	86	26	60	72	23	49
Großbritannien	86	50	36	68	41	27
Italien	198	72	126	197	70	127
Lettland	61	12	49	65	15	50
Polen	557	119	438	556	117	439
Rumänien	81	20	61	78	17	61
Slowakei	63	18	45	63	17	46
Spanien	98	31	67	97	25	72
Tschechische Republik	331	116	215	320	108	212
Türkei	87	44	43	86	41	45
Ungarn	81	17	64	87	17	70
Weitere europäische Länder¹	334	107	236	317	102	215
Gesamt	4.195	1.610	2.585	3.999	1.518	2.481

¹ Umfasst alle europäischen Niederlassungen mit weniger als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Belarus, Bulgarien, Dänemark, Estland, Finnland, Kroatien, Litauen, Österreich, Portugal, Schweden, Schweiz, Serbien, Slowenien, Zypern)

BESCHÄFTIGTE UNBEFRISTET / BEFRISTET

		2022			2021		
		Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
Davitaabland	unbefristet	2.027	939	1.088	1.910	888	1.022
Deutschland	befristet	96	39	57	83	37	46
Fuendanish	unbefristet	75	21	54	69	23	46
Frankreich	befristet	11	5	6	3	0	3
Cua Obraita ami am	unbefristet	84	50	34	66	41	25
Großbritannien	befristet	2	0	2	2	0	2
Italia.	unbefristet	197	72	125	195	70	125
Italien	befristet	1	0	1	2	0	2
I attional	unbefristet	61	12	49	65	15	50
Lettland	befristet	0	0	0	0	0	0
Dalan	unbefristet	500	106	394	409	68	341
Polen	befristet	57	13	44	147	49	98
D	unbefristet	81	20	61	78	17	61
Rumänien	befristet	0	0	0	0	0	0
Slowakei	unbefristet	57	16	41	59	16	43
Slowakei	befristet	6	2	4	4	1	3
Chanian	unbefristet	96	30	66	93	24	69
Spanien	befristet	2	1	1	4	1	3
Tschechische	unbefristet	295	106	189	286	99	187
Republik	befristet	36	10	26	34	9	25
Türkei	unbefristet	87	44	43	86	41	45
Türkei	befristet	0	0	0	0	0	0
Ungara	unbefristet	81	17	64	87	17	70
Ungarn	befristet	0	0	0	0	0	0
Weitere euro-	unbefristet	316	102	214	296	96	200
päische Länder	befristet	27	5	22	21	6	15
Gesamt	unbefristet	3.957	1.535	2.422	3.699	1.415	2.284
Gesam	befristet	238	75	163	300	103	197

BESCHÄFTIGTE IN VOLL- UND TEILZEIT

		2022			2021		
		Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
Deutschland	Vollzeit	1.612	904	708	1.530	863	667
Deutschland	Teilzeit	511	74	437	463	62	401
Function	Vollzeit	84	26	58	57	17	40
Frankreich	Teilzeit	2	0	2	15	6	9
Cua Ola vita vani ava	Vollzeit	74	41	33	63	36	27
Großbritannien	Teilzeit	12	9	3	5	5	0
IA-II	Vollzeit	175	71	104	168	68	100
Italien	Teilzeit	23	1	22	29	2	27
l attle ad	Vollzeit	60	12	48	61	14	47
Lettland	Teilzeit	1	0	1	4	1	3
Polen	Vollzeit	535	117	418	516	100	416
Polen	Teilzeit	22	2	20	40	17	23
Rumänien	Vollzeit	80	20	60	77	17	60
Rumanien	Teilzeit	1	0	1	1	0	1
Slowakei	Vollzeit	57	17	40	57	16	41
Slowakei	Teilzeit	6	1	5	6	1	5
Chanian	Vollzeit	91	30	61	88	23	65
Spanien	Teilzeit	7	1	6	9	2	7
Tschechische	Vollzeit	305	109	196	281	105	176
Republik	Teilzeit	26	7	19	39	3	36
Tindesi	Vollzeit	87	44	43	86	41	45
Türkei	Teilzeit	26	7	19	39	3	36
Ungara	Vollzeit	55	16	39	65	16	49
Ungarn	Teilzeit	26	1	25	22	1	21
Weitere euro-	Vollzeit	286	92	194	264	85	179
päische Länder	Teilzeit	57	14	43	53	17	36
Gesamt	Vollzeit	3.501	1.500	2.001	3.313	1.401	1.912
Gesaiiit	Teilzeit	694	110	584	686	117	569

NEUEINSTELLUNGEN UND FLUKTUATION

		2022		2021			
		Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
Deutschland	Neuein- stellungen	464	213	251	317	138	179
	Fluktuation	385	180	205	309	139	170
Frankreich	Neuein- stellungen	42	15	27	20	6	14
	Fluktuation	29	14	15	13	4	9
Großbritannien	Neuein- stellungen	22	16	6	15	12	3
	Fluktuation	10	6	4	7	4	3
Italien	Neuein- stellungen	33	11	22	48	18	30
	Fluktuation	40	11	29	48	19	29
Lettland	Neuein- stellungen	13	4	9	22	4	18
	Fluktuation	13	6	7	20	6	14
Polen	Neuein- stellungen	113	31	82	121	37	84
	Fluktuation	99	24	75	108	33	75
Rumänien	Neuein- stellungen	5	3	2	8	3	5
	Fluktuation	2	0	2	5	0	5
Slowakei	Neuein- stellungen	10	3	7	16	4	12
	Fluktuation	10	2	8	11	3	8
Spanien	Neuein- stellungen	26	11	15	18	4	14
	Fluktuation	23	7	16	13	4	9
Tschechische	Neuein- stellungen	59	20	39	56	20	36
Republik	Fluktuation	63	19	44	56	17	39
Türkei	Neuein- stellungen	21	6	15	18	6	12
	Fluktuation	20	7	13	17	7	10
Ungarn	Neuein- stellungen	20	5	15	15	3	12
	Fluktuation	20	4	16	10	7	3

Weitere euro- päische Länder	Neuein- stellungen	85	35	50	71	18	53
	Fluktuation	59	17	42	55	18	37
Gesamt	Neuein- stellungen	913	373	540	745	273	472
	Fluktuation	773	297	476	672	261	411

BESCHÄFTIGTE NACH ALTER UND REGION

	2022		2021			
	< 30 Jahre	30 – 50 Jahre	> 50 Jahre	< 30 Jahre	30 – 50 Jahre	> 50 Jahre
Deutschland	25%	57%	18%	25%	57%	18%
Frankreich	45%	50%	5%	0%	94%	6%
Großbritannien	51%	44%	5%	45%	46%	9%
Italien	30%	54%	16%	26%	57%	16%
Lettland	30%	59%	11%	29%	62%	9%
Polen	40%	55%	5%	n.a.	n.a.	n.a.
Rumänien	23%	73%	4%	25%	71%	4%
Slowakei	22%	64%	14%	17%	62%	21%
Spanien	24%	62%	14%	26%	49%	25%
Tschechische Republik	31%	58%	11%	0%	76%	24%
Türkei	34%	63%	3%	35%	39%	26%
Ungarn	36%	55%	9%	21%	68%	11%
Weitere europäische Länder	24%	61%	15%	22%	64%	14%
Gesamt	29%	57%	14%	23%	60%	17%

2.2 Mitarbeiterorientierte Personalpolitik

Ein wichtiges Ziel unserer Personalpolitik ist es, dass jedes Teammitglied sein / ihr volles Potenzial einbringen kann. Nur dann sind wir erfolgreich. Als Arbeitgeber bedeutet das für uns, ein familiengerechtes, vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld zu fördern. Damit alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Rödl & Partner ihre individuellen Lebenskonzepte mit dem Beruf vereinbaren können, ist eine gute Organisation, gegenseitiges Verständnis, Respekt und eine Kultur der Offenheit entscheidend.

FAMILIENFREUNDLICHER ARBEITGEBER

Bei Rödl & Partner sehen wir es als unsere Aufgabe an, eine Arbeitswelt zu schaffen, in der jede und jeder private und berufliche Ziele bestmöglich miteinander vereinen kann. Durch familienfreundliche Regelungen tragen wir für Männer und Frauen gleichermaßen zu einer bestmöglichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei.

Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern flexible Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuungsangebote und Vertrauensarbeitszeit an. Das sind nur einige Beispiele, wie wir unsere Beschäftigten dabei unterstützen, ihren individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden. Daneben erhalten sie auch Hilfestellung bei der Betreuung und Pflege von Familienangehörigen.

Mobile Arbeitsmöglichkeiten sind ebenfalls Teil unserer mitarbeiterorientierten Personalpolitik. Wir setzen auf Flexibilität und Vertrauen, denn das Mobile Arbeiten ist ein wichtiger Faktor für eine ausgewogene Balance zwischen Berufs- und Privatleben.

Im Jahr 2022 nahmen über alle 26 Länder hinweg 283 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Elternzeit. Davon waren 16 Prozent männlich und 84 Prozent weiblich. Sie erlebten die Geburt ihres Kindes, begleiteten die ersten eigenen Schritte der Kleinen oder standen ihnen beiseite, als die Schulzeit begann. Wir freuen uns, dass 122 der 283 Beschäftigten im Anschluss an ihre Elternzeit wieder zu Rödl & Partner zurückgekehrt sind.



Für unsere Aktivitäten im Bereich Familie und Karriere wurden wir 2023 erneut mit dem Siegel "Erfolgsfaktor Familie: Fortschrittsindex Vereinbarkeit" ausgezeichnet (Kennzahlen beziehen sich auf 2022).



VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

Vielfalt im Team fördert nicht nur die Kreativität und Innovation, sondern steigert auch die allgemeine Zufriedenheit und erweitert Horizonte. Gleichzeitig begeistern vielfältige Lösungen eine vielfältige Mandantschaft. Es lohnt sich also, offen auf andere zuzugehen und aufgeschlossen gegenüber anderen Perspektiven zu sein.

Diversität ist daher ein wichtiger Baustein unserer Unternehmenskultur. Durch entsprechende Richtlinien – wie den "10 Regeln guter Unternehmensführung" – sind Vielfalt und Inklusion in unserem Unternehmen fest verankert.

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 sowie körperliche und geistige Fähigkeiten – zu berücksichtigen.

Bei Rödl & Partner verurteilen wir jegliche Form der Diskriminierung. Vereint stehen wir für Vielfalt, Toleranz und Chancengleichheit. Um diesen Grundsatz zu unterstreichen, sind wir Mitglied bei der Charta der Vielfalt.

Seit dem Jahr 2021 beteiligen wir uns am Deutschen Diversity-Tag. Dazu veranstalteten wir 2021 und 2022 einen deutschlandweiten Aktionstag, bei dem interessierte Kolleginnen und Kollegen frische Impulse erhielten und sich über neue Austauschformate selbst aktiv einbringen konnten.

Unter dem Motto "Perspektivenwechsel für mehr Vielfalt" machten wir 2021 auf das Thema Diversity aufmerksam. Als Keynote Speaker luden wir Balian Buschbaum ins Unternehmen ein. Er führte die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in die verschiedenen

Diversity-Dimensionen ein und zeigte, dass sich Vielfalt auch in ökonomischer Hinsicht lohnt.

Auch 2022 zeigten wir wieder Flagge für mehr Vielfalt und Inklusion. Der unternehmensweite Aktionstag stand unter dem Motto "Vielfalt hat viele Gesichter". Wir beschäftigten uns unter anderem mit der Frage, wie divers wir bei Rödl & Partner eigentlich sind und auf welche Entwicklungen wir bereits zurückblicken können.

Im gleichen Jahr gründeten wir aus der Mitte des Unternehmens heraus ein Diversity-Netzwerk. Denn echte, gelebte Vielfalt bedeutet, dass wir uns nicht nur an einem Tag im Jahr für eine vielfältige Arbeitsgemeinschaft stark machen, sondern 365 Tage im Jahr. Die engagierten und motivierten Mitglieder des Netzwerks organisierten sich zu kleinen Arbeitsgruppen, die nun zielgerichtet an den Themenschwerpunkten #ElternUnterstützen, #FrauenStärken und #KulturelleVielfalt arbeiten.

Darüber hinaus entwickelten sich verschiedene unternehmensweite, aber auch lokale Initiativen zur Förderung von Frauen, wie der Ladies Lunch, das Partnerinnen-Treffen oder der Karriereblog "professional women power", in dem monatlich Kolleginnen von ihren Karrierewegen und ihrem Arbeitsalltag bei Rödl & Partner erzählen.

Wir arbeiten auf vielfältige Weise daran, das Bewusstsein unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für mehr Vielfalt und Inklusion zu steigern. Dazu zählen z.B. auch verschiedene E-Learning-Angebote.

Eine vereinzelt aufgetretene interne Beschwerde aufgrund von Diskriminierung wurde 2022 in Polen gemäß der internen Richtlinie zur Verhinderung von Rechtsverstößen untersucht. Entsprechende Korrektur- und Präventivmaßnahmen wurden implementiert.

"Diversity ist für uns bei Rödl & Partner von großer Bedeutung, da wir Vielfalt als Stärke und Erfolgsfaktor für weiteres Wachstum erkennen."

Prof. Dr. Christian Rödl, Geschäftsführender Partner



2.3 Ein attraktives Arbeitsumfeld

Unsere Arbeitswelt hat sich in den letzten zwei Jahren stark verändert. Während mobiles Arbeiten schon vor der Corona-Pandemie Bestandteil unserer Unternehmenskultur war, entwickelten wir unser Arbeitsmodell 2021 weiter. Wir sammelten wichtige Erfahrungen, leiteten Best Practices ab und gaben der hybriden Arbeit einen verbindlichen Rahmen, um so das volle Potenzial flexibler, digitaler Arbeit auszuschöpfen.

Gleichzeitig beschäftigten wir uns mit der Frage, wie wir unsere Büroflächen optimal ausnutzen können und wie diese gestaltet sein sollten, um den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerecht zu werden. Denn eines ist klar: Unsere Rödl & Partner Büros sind und bleiben Teil des New Normal. Hier trifft Professionalität auf Wohlfühlatmosphäre.

Moderne Büroräume laden mit zahlreichen Besprechungsräumen und Kommunikationsbereichen sowie hochwertig ausgestatteten Arbeitsplätzen zum kreativen aber auch konzentrierten Arbeiten ein. Unsere Büros sind ein Ort der Begegnung. Denn wie wir in den Lockdown-Phasen (schmerzlich) festgestellt haben, ist der persönliche Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen oder unseren Mandantinnen und Mandanten vor Ort einfach menschlicher.

Wir möchten, dass sich jede/r bei uns wohlfühlt. Deshalb bieten wir all unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein starkes Rundumpaket an Leistungen an. Dazu zählen unter anderem Fitness-Angebote, Zuzahlungen zum ÖPNV, eine betriebliche Altersversorgung, Mitarbeiterevents sowie Förderprogramme und Secondments. Eine vollständige Übersicht der Zusatzleistungen befindet sich auf unserer Webseite.

Die angebotenen Leistungen sind nicht an allen Standorten identisch, werden jedoch kontinuierlich ausgebaut. Dabei berücksichtigen wir selbstverständlich auch die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort.

Ein Highlight, das bei vielen Kolleginnen und Kollegen einen fixen Platz im Kalender einnimmt, ist die jährlich stattfindende Skifreizeit. Von der sportlichen Betätigung auf der Piste, über attraktive Wellness-Angebote bis hin zu zwei unterhaltsamen Abendveranstaltungen: Wir wollen das "Erlebnis Rödl & Partner"







spürbar machen! Für ein Wochenende kommen mehr als 600 Kolleginnen und Kollegen aus Deutschland, Italien, Österreich, der Schweiz und Frankreich zusammen. Das nennen wir Teamgeist!

Aufgrund der Corona-Pandemie konnte die Skifahrt während des Berichtszeitraums nicht stattfinden. Die Vorfreude war dafür im Januar 2023 umso größer.

2.4 Mitarbeitergesundheit und Wohlbefinden

Für uns beginnt Gesundheitsfürsorge nicht erst im Krankheitsfall. Vielmehr sorgen wir mit unserem Fürsorgepaket für ein gesundes Arbeitsumfeld und stärken mit Hilfe verschiedener Maßnahmen das physische und psychische Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Maßnahmen unterteilen sich in die Bereiche: Prävention, Bewegung & Fitness und mentale Gesundheit.

Zur Prävention von gesundheitlichen Erkrankungen führen wir regelmäßig psychische Gefährdungsbeurteilungen durch. Unsere Betriebsärztin und unsere Fachkraft für Arbeitssicherheit stehen unseren Beschäftigten zudem bei der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung beratend zur Seite, bieten Impfberatungen und medizinische Vorsorgeleistungen an.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter absolvieren zudem jährlich eine Pflichtschulung zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Darüber hinaus bieten wir ihnen die Möglichkeit, die Ausbildung zum betrieblichen Ersthelfer bzw. zur Ersthelferin zu machen.

Wir möchten nicht nur das körperliche Wohlbefinden präventiv stärken, sondern auch die psychische Gesundheit. Aus diesem Grund führten wir 2021 die Mitarbeiter-Unterstützungsplattform *Mein Kümmerer* ein. Die digitale Plattform bietet Hilfestellung unter anderem bei Themen wie Stressmanagement, Führungskräfte-Beratung, Burnout-Prävention, Konfliktberatung sowie persönlichen bzw. familiären Anliegen. Unsere Beschäftigten können sich umfassend über *Mein Kümmerer* informieren und bei Bedarf anonym an Vertrauenspersonen wenden, die sie beraten und bei der Problemlösung unterstützen.

Auch an unseren internationalen Standorten stehen unseren Beschäftigten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in der Personalabteilung zur Verfügung, die sie bei individuellen Anliegen unterstützen.

In Deutschland starteten wir 2021 mit dem Weiterbildungsprogramm Mental Health First Aid (MHFA). Der Ersthelfer-Kurs für psychische Gesundheit vermittelt Basiswissen zu verschiedenen psychischen Problemen und Krisen und zeigt auf, wie man eine betroffene Person unterstützen kann. Wir möchten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu befähigen, erste Hilfe bei mentalen Problemen leisten zu können. Das Programm trägt zudem dazu bei, gegen die Stigmatisierung psychischer Gesundheitsstörungen vorzugehen.

Rundum fit bleiben unsere Beschäftigten mit umfangreichen Gesundheitsangeboten, wie Yoga-Kursen, der "Bewegten Pause", Mannschaftssport (z.B. Fußball, Beachvolleyball, etc.), Laufteams oder vergünstigten Mitgliedschaften im Fitnessstudio. Das sorgt für einen wertvollen Ausgleich zur Arbeit am Schreibtisch. Da das Jahr 2021 noch von der Corona-Pandemie bestimmt war, stellten wir viele Angebote in digitaler Form bereit. Seit 2022 sind auch wieder zahlreiche Angebote in Präsenz möglich. Unsere engagierten Kolleginnen und Kollegen aus der Personalabteilung passen die Gesundheitsprogramme kontinuierlich an die Bedürfnisse unserer Beschäftigten an.

Auch das Dienstrad-Leasing, welches wir seit 2020 anbieten, wird mit großer Begeisterung angenommen. Deutschlandweit sind rund 250 Fahrräder im Einsatz, z.B. auch im Rahmen der jährlichen STADTRADELN-Kampagne. Neben der Gesundheit kommt das Pendeln mit dem Rad auch der Umwelt zugute – eine Win-Win-Situation für alle.



VERTRAUENSKULTUR

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

Um unseren Angestellten diese Sicherheit zu bieten, steht ihnen ein kompetentes Team aus internen Ansprechpartnerinnen und seit 2023 auch ein externer Psychologe und eine Psychologin zur Seite.

Unsere interne Vertrauensstelle steht all unseren Beschäftigten in Deutschland zur Verfügung, beispielsweise bei anhaltenden Problemen im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten, bei Konflikten im Team, bei grenzüberschreitendem Verhalten oder gesundheitlichen und mentalen Problemen.

Zu dem ganzheitlichen Unterstützungsangebot gehört auch die Beratung von Führungskräften. Wie geht man konstruktiv mit Konflikten um? Wie erkennt man psychisch belastete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Sowohl in der Mediathek von *Mein Kümmerer* finden unsere Führungskräfte wertvolle Tipps, aber auch die internen oder externen Ansprechpersonen der Vertrauensstelle stehen in konkreten Einzelfällen beratend zur Seite.

Unsere Beschäftigten können sich darauf verlassen, dass wir sie frühzeitig über aktuelle Entwicklungen und betriebliche Veränderungen informieren. Auch

das ist essenziell für eine tiefgreifende Vertrauenskultur. Während der Covid-19-Pandemie und zur Situation im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine erhielten unsere Angestellten beispielsweise regelmäßig Updates aus den eigens eingerichteten Task-Forces. Auch unsere Geschäftsführenden Partner wendeten sich mit persönlichen Botschaften an all unsere Kolleginnen und Kollegen weltweit.

2.5 Gute Führung und Karriereentwicklung

Unsere Führungskräfte nehmen bei Rödl & Partner eine besondere Rolle ein. Als Kümmerer stehen sie jedem Teammitglied stets mit einem offenen Ohr als Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner zur Verfügung. Dabei ist es wichtig, dass unsere Führungskräfte geeignete Methoden und Tools an die Hand bekommen, um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch sich selbst gesund zu führen. Über unsere Mitarbeiter-Unterstützungsplattform Mein Kümmerer erhalten sie Zugang zu einer Vielzahl an themenspezifischen Informations- und Beratungsangeboten in Form von Artikeln, Videos, Live-Webinaren und individuellen Beratungsleistungen.

Im Zuge unserer Führungskräfteentwicklung verankerten wir bei Rödl & Partner unser gemeinsames Verständnis zeitgemäßer und guter Führung im Führungsleitbild. Es definiert unsere Führungsgrundsätze und stellt für unsere Beschäftigten Versprechen einer wertebasierten Unternehmenskultur dar. Zahlreiche Initiativen und Maßnahmen des Führungsleitbilds zielen auf Dialog, Austausch und den Ausbau der Führungskompetenzen ab.

Die Stärkung der Kommunikation im Unternehmen ist ein zentraler Faktor in der nachhaltigen Umsetzung des Führungsleitbilds. Um unsere Kolleginnen und Kollegen in ihrer täglichen Arbeit zu unterstützen, haben wir unseren Prozess der Jahres- sowie Probezeitgespräche neu aufgesetzt und zu einem verpflichtenden Bestandteil unserer Zusammenarbeit erklärt.

Der nächste Schritt ist das Angebot eines umfassenden, anonymisierten Feedbacks, um unseren Führungskräften eine persönliche "Standortbestimmung" in ihrer Rolle zu ermöglich. Das ermöglicht eine individuelle Weiterentwicklung und trägt zur nachhaltigen Umsetzung des Führungsleitbilds bei Rödl & Partner bei.

KARRIEREENTWICKLUNG

Wir möchten Dinge voranbringen und uns dabei stetig weiterentwickeln – für unsere Mandantschaft und für uns selbst. In einer sich stetig wandelnden Welt braucht es Menschen, die den Wandel gestalten. Deshalb investieren wir in die Entwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

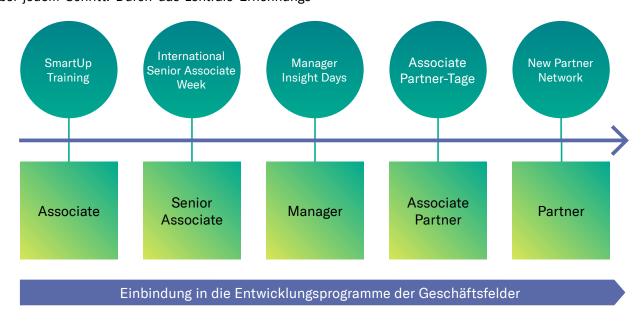
Wir unterstützen sie auf ihrem persönlichen Karriereweg mit passenden Entwicklungsmöglichkeiten. Im persönlichen Austausch lernen wir die Karriereziele unserer Beschäftigten kennen und suchen nach Lösungen, um sie mit den Zielen des Unternehmens als Ganzes zu verbinden.

Mit jeder Karrierestufe wächst die operative Verantwortung für Personal, Budget und Mandate sowie für die strategische Weiterentwicklung des eigenen Bereichs. Vom Associate über den Senior Associate und Manager zum Associate Partner und schließlich zum Partner – wir unterstützen unsere Nachwuchskräfte bei jedem Schritt. Durch das zentrale Ernennungs-

verfahren stellen wir sicher, dass alle Kolleginnen und Kollegen faire berufliche Entwicklungschancen genießen.

Mit unserem Talentprogramm bieten wir abgestimmte praxisorientierte Trainings, in denen unsere Beschäftigten ihre Persönlichkeit und Sozialkompetenz sowie ihr unternehmerisches Potenzial stärken. Zudem steht der intensive kollegiale Erfahrungsaustausch im Mittelpunkt.

Im August 2022 ergänzten wir unsere Karrierestufen um die Rolle des Managers. Die Position bringt in der Regel fachliche Führung und die Leitung von Projekten mit sich. Um die neu ernannten Managerinnen und Manager fit für die zukünftigen Berufsherausforderungen zu machen, wurden die "Manager Insight Days" ins Leben gerufen. Nähere Informationen zu unseren Karrierestufen und Talentprogrammen finden Sie auf unserer Karriereseite.



2.6 Weiterbildung und -entwicklung

Unser Weiterbildungsprogramm orientiert sich an den Bedürfnissen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den Anforderungen der Zukunft.

Wir begleiten unsere Kolleginnen und Kollegen weltweit auf ihrem persönlichen Weg und fördern sie in der Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten. Zudem setzen wir auf regelmäßige Feedbackgespräche und den persönlichen Austausch. Unser Ziel ist es, dass all unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit mindestens einmal pro Jahr ein Feedback zu ihrer aktuellen Entwicklung erhalten und sich mit ihrer Führungskraft zu ihren Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten austauschen.

Die Inhouse-Academy campus ist eine zentrale Säule der Aus- und Weiterbildung bei Rödl & Partner. Das Schulungsangebot umfasst neben fachspezifischen Themen für einzelne Geschäftsfelder übergreifend vor allem Seminare zur Kompetenzentwicklung in den Bereichen Management & Führung, Kommunikation & Präsentation, Interdisziplinäre Kompeten-

zen, Sprache bis hin zu Akquise. Auch die mentale Gesundheit wird mit Workshops und Fortbildungen aktiv unterstützt und zur Prävention von psychischen Erkrankungen beigetragen. Es ist uns außerdem ein großes Anliegen, dass sich die Seminare an aktuellen Trends und Geschäftsentwicklungen, den daraus resultierenden Anforderungen sowie persönlichen Bedürfnissen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer orientieren. So bietet der *campus* seit 2021 verstärkt Schulungen an, die Frauen in Führungspositionen oder auf dem Weg dorthin gezielt unterstützen.

Im Jahr 2022 nahmen weltweit mehr als 4.000 Beschäftigte an unternehmensinternen Trainingsprogrammen und Schulungen teil. Somit konnten fast 80 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit vom *campus*-Programm profitieren. Wir haben bereits vor einigen Jahren begonnen, das weltweite Kursangebot gezielt zu erweitern. Besonders viele

webbasierte Schulungen ermöglichen es unseren Kolleginnen und Kollegen, sich flexibel und in einem für sie passenden zeitlichen Rahmen 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.

Mit einem optimalen Mix aus Online-Schulungen und Präsenzveranstaltungen konnten wir die durchschnittliche Zahl an Weiterbildungsstunden unserer Beschäftigten von ca. 10 auf über 24 Stunden steigern. Unser Weiterbildungsprogramm umfasst neben unternehmensweiten Schulungsangeboten auch spezifische fachliche Schulungen für die jeweiligen Geschäftsbereiche.

Teilnehmerübersicht 2022 (weltweit):

geschulte Beschäftigte

2.250

Aufgewendete durchschnittliche Schulungsstunden

27,98

geschulte Beschäftigte

1820

Aufgewendete durchschnittliche Schulungsstunden

24,11

GUT VERNETZT

Männlich:

Weiblich:

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. Zur internen und externen Vernetzung tragen noch weitere Initiativen bei. Ein paar Beispiele:



DIVERSITY-NETZWERK

- Internes Netzwerk zur Förderung von Vielfalt und Inklusion im Arbeitsalltag
- Aus der Mitte des Unternehmens heraus gegründet
- 3 eigenständige Arbeitsgruppen zu den Themen #ElternUnterstützen, #FrauenStärken und #KulturelleVielfalt



CROSS MENTORING PROGRAMM

- Individuelle Nachwuchskräfteförderung durch Unternehmen aus der Metropolregion Nürnberg
- Gezielte Unterstützung der Mentees bei der Professionalisierung ihrer Kommunikations- und Führungskompetenzen
- 30 Mentees und 12 Mentorinnen und Mentoren von Rödl & Partner



FRAUEN.FÜHRUNG.STRATEGIE

- Internes Netzwerk von Partnerinnen des Geschäftsfelds Steuerberatung
- Strategische Perspektive auf niederlassungsübergreifende Personal(-entwicklungs) themen bei Rödl & Partner
- Gegenseitige Unterstützung der lokalen Initiativen zur Förderung und Vernetzung von Kolleginnen im Unternehmen



ALUMNI NETZWERK

- Netzwerk offen für alle ehemaligen Kolleginnen und Kollegen
- Jährlich stattfindendes Netzwerktreffen, welches die Möglichkeit bietet, sich mit "alten" und "neuen" Gesichtern bei Rödl & Partner auszutauschen
- Regelmäßiger Alumni-Newsletter informiert zu aktuellen Themen und Neuigkeiten von Rödl & Partner

2.7 Mitarbeiterengagement und gesellschaftliches Engagement

Als international agierendes Unternehmen tragen wir nicht nur Verantwortung in unserer Rolle als Beratungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, sondern auch für die Gemeinschaft. Wir setzen uns dafür ein, das Leben anderer positiv zu beeinflussen und einen nachhaltigen Beitrag zur Entwicklung unserer Gesellschaft zu leisten.

Seit vielen Jahren fördert Rödl & Partner gezielt Projekte in den Bereichen Bildung, Kultur, Sport und Soziales. Als Teil unserer Unternehmensverantwortung setzen wir uns auch insbesondere für Hilfsbedürftige und gesellschaftlich schlechter gestellte Menschen ein. Während des Ukraine-Russland-Kriegs leisteten wir beispielsweise schnell und unbürokratisch Hilfe. Wir stellten uns an die Seite der Menschen, die aufgrund des Krieges oder nach der Flutkatastrophe im Ahrtal ihre Heimat verloren haben.

Zu unseren wichtigsten Mitstreiterinnen und Mitstreitern zählen dabei unsere Beschäftigten. Sie beteiligten sich rege an der 2022 durchgeführten Spendenaktion, um Soforthilfemaßnahmen in der Ukraine zu unterstützen. In Polen setzten sich darüber hinaus viele für die vom Krieg betroffenen Kolleginnen und Kollegen ein. Sie halfen dabei, dringend benötigte Hilfsgüter bereitzustellen oder sichere Unterkünfte zu organisieren. Zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagierten sich auch privat – von Sachspenden über Dolmetschertätigkeiten bis hin zu eigenen Hilfsprojekten. Die Unterstützung innerhalb unseres Unternehmens und für die Gesellschaft als Ganzes berührt uns.

PARTNERSCHAFTSVEREIN CHARKIW-NÜRNBERG

Seit vielen Jahren engagieren wir uns im Partnerschaftsverein Charkiw-Nürnberg für den interkulturellen Austausch zwischen der Ukraine und Deutschland. Unser Firmengründer Dr. Bernd Rödl war von 1995 bis zu seinem Tod Vorsitzender des Partnerschaftsvereins und prägte maßgeblich die Mission des Vereins, Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten mit privater Initiative und persönlicher Begegnung. Dieses Engagement führen wir seitdem fort, da es uns als internationales Unternehmen sehr wichtig ist, gegenseitiges Verständnis und Toleranz über Landesgrenzen hinweg zu leben.



Seit Ausbruch des Krieges liegt der Fokus des Partnerschaftsvereins insbesondere auf der medizinischen und humanitären Versorgung der Menschen in Charkiw. Dank des jahrelangen Engagements der Ehrenamtlichen im Partnerschaftsverein und einer darüber hinaus spontan ins Leben gerufenen Spendenaktion konnte unmittelbar und in großem Umfang Hilfe geleistet werden. So wurden z.B. mehrere Hilfstransporte mit dringend benötigten Lebensmitteln, medizinischen Geräten und Erste-Hilfe-Utensilien auf den Weg gebracht. Zudem wurde das Nürnberger Haus, welches bei einem Angriff stark beschädigt wurde, stabilisiert und die Räumlichkeiten wieder instandgesetzt. Es dient als eine zuverlässige Kontakt- und Informationsbörse. Auch ein Großteil der Sprach- und Weiterbildungskurse im Nürnberger Haus wurden wieder aufgenommen - wenn auch im Online-Format. Der Partnerschaftsverein unterstützt und fördert daneben auch ukrainische Flüchtlinge in Nürnberg beispielsweise mit Deutschkursen.

Viele Projekte zur Förderung von Kultureinrichtungen und Kulturschaffenden wurden reduziert oder müssen vorerst ruhen. Im vergangenen Jahr leisteten der Verein und die Ehrenamtlichen bewundernswerte Hilfe. Von Care-Paketen für bedürftige Familien über den Transport von Klinikbetten bis zur Beschaffung von Generatoren zur Energieversorgung – die Spannbreite an Aktivitäten ist groß.

Wie die Menschen in der Ukraine hoffen auch wir auf eine baldige Rückkehr zur Normalität, um den aktiven Austausch zwischen den Ländern nach Pandemie und Krieg in gewohnter Weise fortführen zu können. Weitere Informationen über den Partnerschaftsverein Charkiw-Nürnberg finden Sie unter:

www.charkiw-nuernberg.de

DIE RÖDL-MITARBEITER-STIFTUNG FÜR KINDER-HILFE

Auf Initiative unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde 1994 die Rödl-Mitarbeiter-Stiftung für Kinderhilfe ins Leben gerufen. Dank großzügiger Spenden in Höhe von knapp 30.000 Euro konnten auch 2021 und 2022 Kinder und Jugendliche, die unverschuldet in Not geraten sind, über zahlreiche Hilfsprojekte weltweit unterstützt werden.

Die Projekte sind sehr vielfältig und richten sich nach den individuellen Bedürfnissen der Kinder und Jugendlichen vor Ort. Für die Grundschule in Ziegelstein (Nürnberg) konnte die Stiftung beispielsweise zusätzliche Lern- und Lehrmittel für die Hausaufgabenbetreuung zur Verfügung stellen, um so die Chancengleichheit bei Kindern und Jugendlichen zu fördern.

Auch über die Grenzen Deutschlands hinaus sind wir aktiv und setzen uns für das Wohl von Kindern und Jugendlichen ein. Beispielsweise konnten wir für die Tanzgruppe der Stiftung "Amoyo" aus den Townships Kapstadts einheitliche Tanzkleidung besorgen. Die Organisation hat es sich zur Aufgabe gemacht, Kindern durch professionelle Tanz-, Theater-, Musik- und Performance-Kurse Abwechslung in den Alltag zu bringen und gleichzeitig deren Selbstwertgefühl, -vertrauen und -disziplin zu stärken.



Es ist uns ein Anliegen, die Projekte von Beginn an bis zum Abschluss zu begleiten. Das ist nur dank der Eigeninitiative und des Engagements unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich.

Da die Rödl-Mitarbeiter-Stiftung keine Verwaltungskosten zu tragen hat, ist garantiert, dass 100 Prozent der eingehenden Spenden den bedürftigen Kindern und Jugendlichen zugutekommen.

SPORTLICH AKTIV FÜR DEN GUTEN ZWECK

Unter dem Motto "Gemeinsam radeln für den guten Zweck" beteiligte sich Rödl & Partner 2021 deutschlandweit an der Initiative STADTRADELN. Insgesamt legten unsere Kolleginnen und Kollegen knapp 22.000 Kilometer zurück und setzten sich dabei 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.

Die erfahrenen Gelder kamen dem Verein "Pro Mater Sano e.V." zugute, der krebskranken Müttern und deren Familien individuelle Hilfestellungen in herausfordernden Zeiten bietet. Der Verein unterstützt krebskranke Frauen mit Babys und Kleinkindern bzw. krebskranke Schwangere und fördert sie durch physische und psychische Rehabilitations- und Hilfsangebote. Dieser junge Verein wurde im Jahr 2019 durch eine ehemalige Kollegin gegründet, die selbst während der Schwangerschaft an Krebs erkrankt war.



Hervorzuheben ist das Engagement der Niederlassung in Eschborn. Das Team belegte in der Kategorie "Meiste Kilometer pro Team-Mitglied" mit starken 453 km pro Kopf den 1. Platz. Für ihren außerordentlichen Einsatz wurden die Kollegen mit einer goldenen Urkunde des Klimaschutzbundes und der Stadt Eschborn belohnt. Das Preisgeld spendeten sie an die Arbeiterwohlfahrt Eschborn, die einer lokalen Grundschule Lernmaterialien für Schülerinnen und Schüler mit besonderem Förderbedarf zur Verfügung stellte.

Auch 2022 traten unsere Kolleginnen und Kollegen wieder kräftig in die Pedale. Die Spendensumme in Höhe von 4.124 Euro wurde an das Bildungszentrum für Blinde und Sehbehinderte übergeben, welches damit gleich zwei Herzensprojekte realisieren konnte. Es freut uns sehr, dass wir über die STADTRADELN-Kampagne in Kooperation mit der Rödl-Mitarbeiter-Stiftung für Kinderhilfe wieder viele Kinder und Jugendliche unterstützen konnten!

Doch nicht nur auf dem Fahrrad sind unsere Kolleginnen und Kollegen aktiv. Ein Team von 18 laufbegeisterten Kolleginnen und Kollegen aus den Niederlassungen in Nürnberg und Regensburg beteiligte sich im Juli 2022 am Via Carolina-Lauf, der nach zwei Jahren Corona-Pause endlich wieder auf der Originalstrecke von Prag nach Nürnberg stattfinden konnte.

Der Lauf ist unterteilt in 32 Etappen à ca. 10 km und führt entlang der alten Handelsroute von Nürnberg nach Prag. Highlight ist dabei, dass die vorletzte Etappe über die historische Kopfsteinpflasterstraße vom Ostbahnhof zur Walzwerkstraße verläuft und somit quer durch das Nürnberger Stammhaus. Den Erlös aus den Startgebühren spendete der Veranstalter an die Kinderkrebshilfe Oberpfalz Nord e.V. Außerdem spendete Rödl & Partner einen Euro für jeden gelaufenen Kilometer an die Rödl-Mitarbeiter-Stiftung für Kinderhilfe.

Auch die Teams in Stockholm, Helsinki, Tallinn, Köln und Bielefeld zeigten 2021 und 2022 vollen Einsatz bei örtlichen Sportevents. Was sind schon müde Beine im Vergleich zum Mannschaftsgefühl, das entsteht, wenn man sich gegenseitig anfeuert und an seine Grenzen geht?

LOKALES ENGAGEMENT

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. Als Förderer von Kunst und Kultur oder als Sponsor von Sporteinrichtungen treten wir für die Region ein.

Dazu zählt beispielsweise der Goldene 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. Die beiden Spitzensportler Taliso Engel und Matthias Schindler besuchten uns 2021 persönlich, um sich für die langjährige Unterstützung zu bedanken und berichteten von ihrer Teilnahme an den Paralympischen Spielen in Tokio.



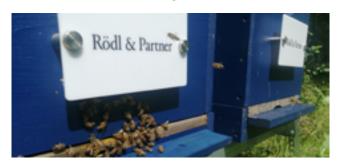
Als Teil der Gemeinschaft fördern wir das gesellschaftliche Leben und motivieren auch unsere Kolleginnen und Kollegen, sich aktiv einzubringen, z.B. über die Teilnahme an sozialen Projekten wie dem Corporate Volunteering Tag. Im vergangenen Jahr engagierte sich Rödl & Partner erstmalig an dieser Initiative. Zwölf motivierte Kolleginnen und Kollegen erneuerten im Rahmen der Aktion das längst verfallene und verwilderte "grüne Klassenzimmer" einer Nürnberger Grund- und Mittelschule.

Durch fleißiges Beseitigen von Abfall, Unrat, zerfallenen Sitzbänken und Totholz sowie Gärtnerarbeit entstand ein Ort des Lernens in der Natur. Unsere Kolleginnen und Kollegen legten neue Wege und Sitzgelegenheiten an und schafften so ein "grünes Klassenzimmer", in welchem die Kinder zwischen Bäumen, Büschen und einem kleinen Teich lernen können.



Wie könnte man die Natur besser zum Blühen bringen als mit Hilfe vieler, kleiner fleißiger Bienen? Um auf die Bedeutung der summenden Helfer aufmerksam zu machen und die Kolleginnen und Kollegen gleichzeitig für mehr Bienenschutz zu begeistern, adoptierte Rödl & Partner in Polen zwei Bienenvölker. Beheimatet sind sie auf dem Gelände des Innenmuseums in der Nähe von Warschau.

Das Projekt trägt zum Artenschutz bei und fördert die regionale Bestäubung. Ohne Bienen gäbe es schlichtweg viele Nutzpflanzen wie Blumen, Kräuter und Bäume nicht. Wir unterstützen lokale Imkerinnen und Imker dabei, Bienenvölker zu vermehren und freuen uns über die jährliche Honigernte, die wir intern bei Veranstaltungen einsetzen. So können wir auch das Bewusstsein bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Bedeutung der Bienen stärken.



IN AKTION FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT

Nachhaltigkeit umfasst viele Themen, deshalb veranstalten wir seit dem Jahr 2020 jährlich die AKTIONS-WOCHE Nachhaltigkeit.

Vom 20. bis 26. September 2022 organisierten wir im Rahmen der European Sustainable Development Week verschiedene Aktionen. Ziel des Projekts ist es, Aktivitäten und Veranstaltungen zu initiieren, die zu einer nachhaltigen Entwicklung und zu den 17 Sustainable Development Goals der UN beitragen.



Bei Rödl & Partner standen im Aktionszeitraum insbesondere die Themenbereiche physische und mentale Gesundheit, nachhaltige Bildung und Diversität im Fokus. Vorträge und Coachings fanden online statt, sodass Kolleginnen und Kollegen aus ganz Deutschland daran teilnehmen konnten.

Nachhaltigkeit zeigt sich vor allem auch in vielen kleinen Dingen. Deshalb riefen wir die #roedlsustainabilitychallenge ins Leben, bei der sich jeder und jede Einzelne einer persönlichen Herausforderung stellen konnte. Mehrwegverpackung statt Einweg, Fahrrad statt Auto, 3 Minuten statt 10 Minuten duschen? Wie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr Nachhaltigkeit in ihren Arbeits- und Lebensalltag integrieren, ist eine individuelle Frage. Mit kreativen Antworten teilten sie uns ihre Erfahrungen mit. Wir waren begeistert von so viel Engagement!

Über unseren CSR-Ideenbaum und das digitale Vorschlagswesen sammelten wir daneben Anregungen, wie wir unser Unternehmen noch nachhaltiger gestalten können. Tiefere Einblicke zu den Aktionen im Rahmen der AKTIONSWOCHE Nachhaltigkeit erhalten Sie auch auf unserer Webseite.

3

NATUR

3 Natur

Für unsere Mandantinnen und Mandanten entwickeln wir als Beratungsunternehmen innovative Lösungen für eine umweltverträglichere und effizientere Wirtschaftsweise. Wir begleiten Unternehmen auf ihrem Weg der Transformation.

Doch auch wir ergreifen Maßnahmen, um unsere unternehmensseitigen Treibhausgasemissionen zu reduzieren und Ressourcen schonend und verantwortungsvoll zu nutzen. Damit möchten wir einen wichtigen Beitrag zum Umweltschutz leisten.

Wir streben danach, die Auswirkungen unseres unternehmerischen Handelns messbar und transparent zu machen. Dazu beziehen wir Jahr für Jahr mehr Länder in unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung ein. Das Reporting liefert die nötige Datengrundlage zur Berechnung der Treibhausgasemissionen. So können wir die ökologische Gesamtwirkung anhand geeigneter Kennzahlen lenken.

Unser Ziel ist es, unseren CO₂-Fußabdruck kontinuierlich zu senken. Als Professional Service Firm stehen wir dabei vor individuellen Herausforderungen. Im Foklus unseres Handelns stehen die Bereiche Mobilität, Energie und der nachhaltige Bürobetrieb. Auf den nachfolgenden Seiten finden Sie nähere Informationen zu unseren Umweltschutzleistungen. Während des Berichtszeitraums konnten schon einige Maßnahmen umsetzen – beispielsweise der Bau einer Photovoltaik-Anlage auf unserem Stammhaus in Nürnberg oder dem Ausbau von Ladeinfrastruktur für elektrische Dienstwägen. Andere Umweltmaßnahmen benötigen mehr Zeit – das betrifft insbesondere infrastrukturelle Projekte an angemieteten Objekten.

Auf dem Weg zu mehr Klimaschutz und Nachhaltigkeit ist auch das Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefragt. Mit Hilfe von Informationen und interaktiven Aktiontagen schärfen wir ihren Blick für eine nachhaltigere Denk- und Handlungsweise im Büro und im privaten Kontext. Denn nur gemeinsam können wir dem Klimawandel entgegenwirken und eine lebenswerten Zukunft mitgestalten.



3.1 Emissionen

Im Zuge unseres Nachhaltigkeitsmanagements erfassen wir seit 2019 systematisch unsere Treibhausgasemissionen für all unsere Niederlassungen in Deutschland.

Im Jahr 2021 erweiterten wir die $\mathrm{CO_2}$ -Bilanzierung und berechneten erstmals den $\mathrm{CO_2}$ -Footprint für unsere internationalen Standorte nach dem Greenhouse Gas Protocol Standard. Die Systemgrenze unserer Bilanz bildeten dabei die 26 Länder, welche Teil dieses Berichts sind. Eine detaillierte Aufstellung hierzu ist im Anhang hinterlegt.

Die Übersicht auf <u>Seite 36</u> zu unseren CO₂-Emissionen in Deutschland verdeutlicht, welche Fortschritte wir bereits erzielen konnten und vor welchen Herausforderungen wir noch stehen.

Insgesamt verzeichnete Rödl & Partner 2021 einen Rückgang seiner absoluten Treibhausgasemissionen im Vergleich zum Basisjahr 2019. Diese Entwicklung ist mitunter auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie zurückzuführen. Zum Schutz

unserer Beschäftigten und unserer Mandantschaft beschränkten wir unsere Reisetätigkeit 2020 und 2021 erheblich. Durch das vermehrte Arbeiten von zu Hause sanken unsere Treibhausgasemissionen zusätzlich.

Der Großteil unserer Emissionen entfällt auf den Fuhrpark, unsere Geschäftsreisen und die Pendelaktivitäten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Damit ist unser Mobilitätsverhalten ein wesentlicher Emissionstreiber. 2021 war der Mobilitätsbereich für 72 Prozent unserer deutschlandweiten CO₂-Emissionen verantwortlich.

Daneben tragen wir Verantwortung für Treibhausgasemissionen, die durch die Aufrechterhaltung von Immobilien und unserer IT-Infrastruktur entstehen.

Zur Reduzierung unserer Klimaauswirkungen setzen wir verschiedene Maßnahmen um. Unsere Beschäftigten binden wir dabei aktiv ein, denn jeder und jede Einzelne kann einen Beitrag zum unternehmerischen Umweltschutz leisten.

Unsere Umweltstrategie

Um die Ziele des Pariser Klimaabkommens zu unterstützen, reduzieren wir unsere Umweltauswirkungen. Dabei fokussieren wir uns insbesondere auf folgende Aspekte:

- Reduktion der Emissionen, welche durch unser Mobilitätsverhalten verursacht werden
- Effizienter und ressourcenschonender Einsatz von Energie
- Ausbau der Erneuerbaren Energien
- Vermeidung und Reduktion von Abfall
- Förderung der Kreislaufwirtschaft durch Green IT

Mit unseren Umweltschutzinitiativen möchten wir zum Erhalt unserer natürlichen Lebensgrundlage beitragen und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivieren, verantwortungsvoll zu handeln – beruflich sowie privat.

${\rm CO_2} ext{-}{\rm EMISSIONEN}$ UNSERER NIEDERLASSUNGEN IN DEUTSCHLAND:

	2021	2020	2019 (Basisjahr)²
Scope 1 Emissionen (in t CO ₂ e)			
Benzin	223	109	75
Diesel	913	664	1.195
Erdgas	199	235	248
Heizöl	0	29	33
Scope 2 Emissionen³ (in t CO ₂ e)			
Strom (Ökostrom)	0	0	0
Strom (Sonstiges)	484	494	492
Fernwärme	9	9	10
Scope 3 Emissionen (in t CO ₂ e)			
Betrieb von geleasten Objekten	227	206	235
Geschäftsreisen Flüge	49	128	549
Geschäftsreisen Bahn Fern-/ Nahverkehr	0	0	14
Geschäftsreisen Mietwägen	4	88	112
Materialverbrauch Papier	31	35	45
Arbeitswege der Beschäftigten ⁴	1.190	1.380	1.955
Emissionen gesamt (in t CO ₂ e)	3.329	3.377	4.963

² Für das Basisjahr 2019 konnten einige Datenpunkte in Scope 1 und Scope 3 dank einer besseren Datenverfügbarkeit aktualisiert werden.

³ Die Scope 2 Emissionen wurden mit Hilfe von anbieterspezifischen Emissionsfaktoren berechnet (market-based approach), insofern qualitativ-hochwertige Informationen vorlagen. Falls nicht, haben wir auf standort-spezifische Emissionsfaktoren zurückgegriffen.

⁴ Um die Emissionen zu berechnen, welche für die Arbeitswege der Beschäftigten anfallen, mussten wir auf Schätzwerte basierend auf den Ergebnissen der Mobilitätsumfrage 2020 zurückgreifen. Bei den Hochrechnungen sind wir von durchschnittlich 250 Arbeitstagen und einer Büroauslastung von 60 Prozent in den Jahren 2020 und 2021 ausgegangen.

3.2 Energie

Unser Strom- und Wärmebedarf stellt einen zentralen Umweltfaktor dar. 2021 verbrauchten wir deutschlandweit 2.991.358 Kilowattstunden Strom (international: 2.015.987 Kilowattstunden) und 2.299.188 Kilowattstunden Wärme (international: 2.693.023 Kilowattstunden).

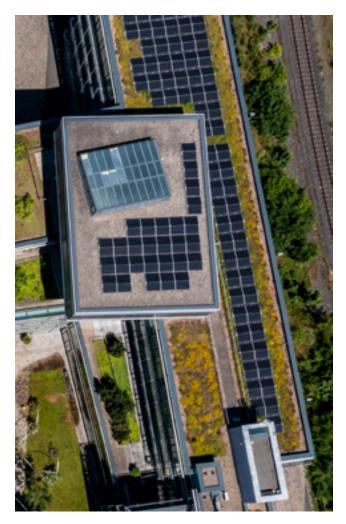
Durch kontinuierliche Energieeffizienzverbesserungen sowie durch den erhöhten Anteil erneuerbarer Energien und der Einsparung von Ressourcen, versuchen wir, auch an dieser Stelle, unseren CO₂-Fußabdruck zu senken.

Neben der bestehenden Photovoltaik-Anlage auf dem Dach des Nürnberger Stammhauses, welche 2022 ca. 58.000 Kilowattstunden Solarstrom produzierte, ist der weitere Ausbau der Eigenenergieerzeugung mittels PV-Anlagen in Planung. Hierzu sollen bis 2024 Solar-Carports am Stammhaus in Nürnberg errichtet werden. Der grüne Strom soll für das Laden von Elektrofahrzeugen zur Verfügung stehen.

Darüber hinaus hat Rödl & Partner für 2023 geplant, eine oberflächennahe Geothermie-Anlage mit Wärmepumpe an unserer Firmenzentrale in Nürnberg zu errichten. Die Anlage soll mithilfe von Erdwärmesonden Geothermie als regenerative Energiequelle für das Beheizen und Kühlen des Standorts erschließen.

Neben Deutschland möchten wir auch in unseren internationalen Niederlassungen Umweltstandards implementieren, um global zu einem Transformationsprozess beizutragen. Unsere Standorte in Deutschland, Schweden, Spanien, Italien, Finnland und Großbritannien werden bereits mit erneuerbaren Energien versorgt.⁵ Dies möchten wir künftig auch in weiteren Ländern umsetzen.

Die geopolitischen Veränderungen im Jahr 2022 und die damit einhergehenden Entwicklungen am Energiemarkt erforderten erhebliche Energieeinsparungen auf privater Seite und im Unternehmenskontext. Wir stellten uns dieser Verantwortung und ergriffen konkrete Maßnahmen, wie z.B. die Abschaltung nicht verwendeter Elektronikgeräte.



Darüber hinaus informierten wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie sie im Arbeitsalltag nachhaltig(er) handeln können. So zum Beispiel mit einer entsprechenden Kommunikation, in der wir zum gemeinsamen Ressourcenschonen aufriefen. Poster und Aufsteller wiesen praktische Energiespartipps aus, die leicht während der Arbeit im Büro und insbesondere zum Feierabend beherzigt werden können.

Die Reduzierung unseres Energieverbrauchs und die Verbesserung der Energieeffizienz zählen zu unseren wichtigsten Zielen. Um diese Zielsetzung zu erreichen, ist das Engagement jedes / jeder Einzelnen gefragt.

⁵ Der Stromeinkauf von Rödl & Partner Deutschland wurde zentralisiert, jedoch sind noch nicht alle Verträge vereinheitlicht, sodass im Jahr 2021 67 Prozent der bezogenen Strommengen aus erneuerbaren Energiequellen stammten. Auch in unseren internationalen Niederlassungen variiert der Anteil erneuerbarer Energien je nach Stromanbieter und Niederlassung.

3.3 Mobilität

Verglichen mit dem Geschäftsjahr 2019 konnten wir 2021 unsere deutschlandweiten CO₂-Emissionen im Mobilitätsbereich um 42 Prozent senken. Das zeigt, dass wir mit der Weiterentwicklung unseres Mobilitätskonzepts auf dem richtigen Weg sind.

Das Mobilitätskonzept von Rödl & Partner umfasst drei Handlungsfelder: der firmeneigene Fuhrpark, Mitarbeitermobilität und Dienstreisen. Für alle drei Bereiche haben wir Maßnahmen definiert, um unsere Umweltauswirkungen zu minimieren.

Dabei berücksichtigten wir insbesondere die Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu diesem Zweck führten wir 2022 und 2023 deutschlandweit zwei Umfragen durch. Diese lieferten wertvolle Erkenntnisse, wie nachhaltige Mobilität bei Rödl & Partner künftig gestaltet werden soll.

MITARBEITERMOBILITÄT

Dem Wunsch nach einer stärkeren Bezuschussung des öffentlichen Nahverkehrs folgten bereits Taten: Seit Mai 2023 zahlt Rödl & Partner seinen Beschäftigten einen Zuschuss zum bundesweiten Deutschlandticket und schafft dadurch einen Anreiz, auf dem Weg zur Arbeit vermehrt den ÖPNV zu nutzen. Auch der Fernverkehr wird durch die Bezuschussung der BahnCard gefördert.

Daneben bieten wir seit 2020 das Dienstrad-Leasing an. Rund 250 Fahrräder wurden von unseren Kolleginnen und Kollegen bis zum Ende des Kalenderjahres 2022 bestellt.

FUHRPARK

Auf dem Weg zu einem klimafreundlichen Fuhrpark setzen wir schon jetzt verstärkt auf Elektromobilität. Knapp ein Viertel der Fahrzeuge unseres firmeneigenen Fuhrparks sind vollelektrische Fahrzeuge oder Plug-In Hybride. Bis 2030 soll unser Fuhrpark zu 100 Prozent klimaneutral sein.

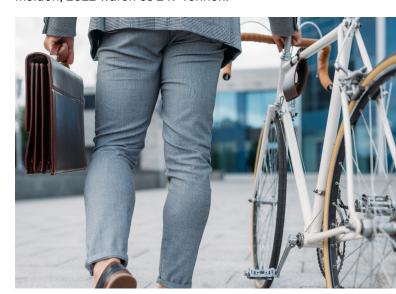
Grundlage dafür ist unter anderem die Schaffung von Lademöglichkeiten am Arbeitsplatz. Bis dato konnten bereits 25 Ladepunkte an unseren Niederlassungen in Nürnberg und München geschaffen werden. Geladen wird dabei mit 100 Prozent Ökostrom.

GESCHÄFTSREISEN

Die Anliegen unserer Mandantinnen und Mandanten stehen für uns an erster Stelle. Dazu gehört, dass wir unserer Mandantschaft jederzeit persönlich und vor Ort zur Seite stehen. Doch auch digitale Meetings und virtuelles Arbeiten gehören mittlerweile zu unserem Arbeitsalltag.

Aufgrund der strengen Reise- und Kontaktbeschränkungen sank die Anzahl unserer Geschäftsreisen im Jahr 2021 signifikant. Im Vergleich zum Jahr 2019 reduzierten sich die zurückgelegten Flugkilometer in Deutschland um 91 Prozent, wodurch 500 Tonnen CO₂ eingespart werden konnten. Nachdem die restriktiven Reisebestimmungen aufgehoben worden sind, nahmen unsere Flugreisen 2022 erwartungsgemäß wieder zu. Dennoch legten unsere Beschäftigten in Deutschland 2022 rund 68 Prozent weniger Flugkilometer zurück als im Vergleichsjahr 2019. Moderne Kommunikationssysteme ermöglichen es uns, nicht notwendige Dienstreisen durch virtuelle Meetings zu ersetzen. Dadurch können wir Emissionen aus unserer Reisetätigkeit senken.

Im Sinne einer umweltfreundlichen Reisepolitik setzen wir bei Dienstreisen selbstverständlich auch auf den ÖPNV und die Bahn. Als Business-Kunden fahren wir klimafreundlich mit 100 Prozent Ökostrom.⁶ Somit konnten wir im Jahr 2021 104 Tonnen CO₂ vermeiden, 2022 waren es 247 Tonnen.



3.4 Nachhaltige Arbeits- und Bürogestaltung

GREEN BUILDING

Ein wichtiger Baustein unseres Nachhaltigkeitsmanagements ist die Gestaltung unserer gemeinsamen Arbeitswelt. Mit hellen, offenen Büroflächen bieten wir Raum für Kreativität und Platz für den kollegialen Austausch.

Bei der Standortauswahl berücksichtigen wir neben der Arbeitsplatzatmosphäre auch Faktoren wie den ÖPNV-Anschluss oder die Anbindung an das lokale Fahrradnetzwerk. Bei neu angemieteten oder gebauten Büroflächen streben wir eine nachhaltige und ressourcenschonende Bauweise an.

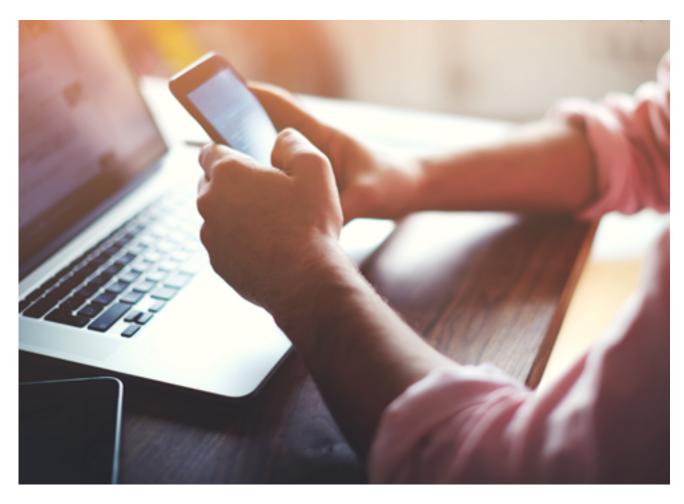
Im Vergleich zu angemieteten Büroräumen können wir an eigenen Immobilien leichter Einfluss auf die Infrastruktur und die Arbeitsplatzgestaltung nehmen. Wir stehen jedoch auch mit den entsprechenden Eigentümern und Eigentümerinnen gewerblicher Immobilien im regen Austausch, um neue Entwicklungen voranzutreiben. Dazu zählen neben der Erhöhung der Energieeffizienz auch die Bereitstellung elektrischer Ladesäulen oder der Ausbau überdachter, beleuchteter und sicherer Fahrradständer.

GREEN IT

Die digitale Transformation bietet große Chancen für den Umweltschutz. Durch Online-Tools wie OneNote findet die Zettelwirtschaft ein Ende. Auch das mobile Arbeiten trägt zur Reduktion von Treibhausgasemissionen bei, indem lange Strecken auf dem Weg zur Arbeit entfallen.

Damit sich die Digitalisierung in der Gesamtbilanz positiv auf den Umweltschutz auswirkt, muss sie jedoch tatsächlich grün sein. Denn mit der fortschreitenden globalen Technologienutzung geht ein hoher Ressourcenbedarf einher.

Jede Hardware, jeder Videocall, jede E-Mail hat einen ökologischen Fußabdruck zur Folge, der nicht außer Acht gelassen werden darf. Entscheidend ist, den gesamten Lebenszyklusprozess zu betrachten: Von der Herstellung über die Nutzung bis zur Entsorgung. Es ist uns daher ein wichtiges Anliegen, in eine ressourcenschonende und effiziente IT-Infrastruktur zu investieren.



Die Rechenzentren unseres Partners Equinix weisen eine hohe Energie- und Ressourceneffizienz auf und erfüllen Umwelt- und Energiemanagementstandards. Equinix verfolgt das Ziel, für sein globales Portfolio und auf seiner Rechenzentrumsplattform bis zum Jahr 2030 klimaneutral zu sein.

Unseren digitalen CO₂-Fußabdruck konnten wir während des Berichtszeitraums senken, indem wir die Anzahl der genutzten Server reduzierten. Ökologische Nachhaltigkeit zielt aber nicht nur darauf ab, Energie zu sparen und Emissionen zu verringern. Auch die Ressourcennutzung und die Kreislaufwirtschaft sind von Bedeutung. Deshalb sensibilisieren wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und verlängern – wenn möglich – den Produktlebenszyklus von Geräten.

Smartphones, Laptops oder Drucker werden nicht entsorgt, sondern durch eine Leasingvereinbarung zurückgegeben oder an einen Kooperationspartner übergeben. Voll funktionsfähige Hardware kann so wiedervermarktet werden. Ausgemusterte IT-Geräte werden am Ende des Lebenszyklus in ihre Bestandteile zerlegt, um wertvolle Materialien in den Kreislauf zurückzuführen.

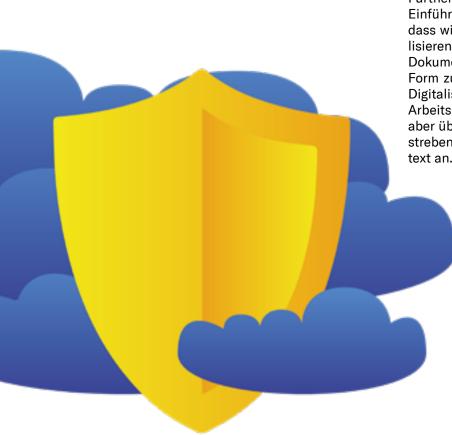




Um das dringende und zeitkritische Thema des nachhaltigen Wirtschaftens voranzutreiben und in den Austausch mit anderen Unternehmen zu gehen, haben wir uns der Initiative "Circulaze" angeschlossen. Das vom Unternehmensnetzwerk Curaze ins Leben gerufene Projekt verbindet Pionierinnen und Pioniere des nachhaltigen Wirtschaftens mit den wichtigsten Start- und Scale-ups im Bereich der Kreislaufwirtschaft. Im gemeinsamen Dialog tauschen die Netzwerkmitglieder "good practices" aus und inspirieren sich gegenseitig, die lineare Wirtschaft zu transformieren.

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"). Auch die Einführung eines neuen ERP-Systems trug dazu bei, dass wir unsere Arbeitsprozesse noch stärker digitalisieren konnten. Seit 2021 stehen beispielsweise alle Dokumente der Gehaltsabrechnungen in digitaler Form zu Verfügung. Doch trotz der fortschreitenden Digitalisierung können wir noch nicht bei all unseren Arbeitsprozessen auf Papier verzichten. Hier kommt aber überwiegend Recyclingpapier zum Einsatz. Dies streben wir zukünftig auch im internationalen Kontext an.



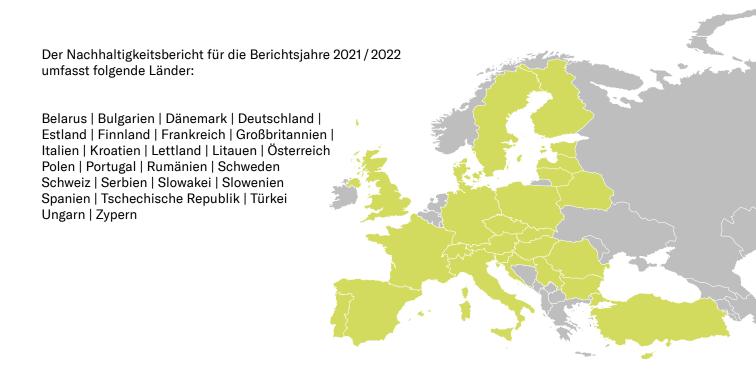
GRIINDEX

GRI-Angabe		Seite	Kommentar				
GRI 1: Grundlagen							
Anwendungs- erklärung	Rödl & Partner hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum 1. Januar 2021 – 31. De- zember 2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.	42					
Verwendeter GRI 1:	Grundlagen 2021	42					
GRI-Index		42-44					
GRI 2: Allgemei	ne Angaben						
DIE ORGANISA	TION UND IHRE BERICHTSPFLICHTEN						
2-1	Organisationsprofil	6-7					
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	5					
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	5					
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	36					
2-5	Externe Prüfung		Keine externe Prüfung				
TÄTIGKEITEN U	IND MITARBEITER/MITARBEITERINNEN						
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	6					
2-7	Angestellte	17-21					
2-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	10					
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	10					
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	5, 10					
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltig- keitsberichterstattung	10					
STRATEGIE, RIC	CHTLINIEN UND PRAKTIKEN						
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	2	Nähere Informationen zum Nach- haltigkeitsansatz von Rödl & Part- ner erhalten Sie im Interview mit Prof. Dr. Christian Rödl: https:// www.youtube.com/watch?v=a- WMmW87jOrO				
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	13-14, 26					
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	13-14					
EINBINDUNG V	ON STAKEHOLDERN						
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	11-12					

GRI 3: Wese	ntliche Themen		
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	11	
3-2	Liste der wesentlichen Themen	11-12	
3-3	Management der wesentlichen Themen	11-12	
Themenspez	zifische Standardangaben: Ökonomie		
WIRTSCHAF	TLICHE LEISTUNG		
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	8	
KORRUPTIO	NSBEKÄMPFUNG		
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	13-14	
WETTBEWE	RBSWIDRIGES VERHALTEN		
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	13-14	
Themenspez	zifische Standardangaben: Ökologie		
ENERGIE			
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	37	
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	37	
EMISSIONE	N		
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	35-36, 46	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	35-36, 46	
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	35-36, 46	
305-5	Senkung der THG-Emissionen	35-36, 46	
Themenspez	zifische Standardangaben: Soziales		
BESCHÄFTI	GUNG		
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestellten- fluktuation	20-21	
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teil- zeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	24	
401-3	Elternzeit	22	

ARBEITNEH	IMER-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. Dabei orientieren wir uns maßgeblich an den gesetzlichen Vorgaben in den jeweiligen Ländern.
SICHERHEI	T UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ		
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	25-26	
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	25-26	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	25-26	
AUS- UND \	VEITERBILDUNG		
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	27-28	
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	27-29	
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	27	
DIVERSITÄT	& CHANCENGLEICHHEIT		
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	10, 17- 21, 26	
NICHTDISK	RIMINIERUNG		
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	23	
SCHUTZ DE	R KUNDENDATEN		
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	14	

ANHANG



Internationale CO₂-Bilanz für alle beteiligten Länder (ohne Deutschland):

	2021	Anteil in %
Scope 1 Emissionen (in t CO ₂ e)		
Firmeneigener Fuhrpark (Diesel- und Benzinverbrauch)	253	14,3%
Scope 2 Emissionen ⁷ (in t CO ₂ e)		
Strom (Ökostrom)	0	0,0%
Strom (Sonstiges)	648	36,6%
Scope 3 Emissionen ⁸ (in t CO ₂ e)		
Betrieb von geleasten Objekten ⁹	682	38,5%
Geschäftsreisen Flüge	102	5,7%
Geschäftsreisen Bahn Fern-/ Nahverkehr	7	0,4%
Geschäftsreisen Mietwägen	61	3,5%
Materialverbrauch Papier	19	1,0 %
Emissionen gesamt (in t CO ₂ e)	1.771	100%

⁷ Die Scope 2 Emissionen wurden mit Hilfe von standortspezifischen Emissionsfaktoren berechnet (location-based approach).

⁸ In der kommenden Berichtsphase sollen auch die Emissionen aus Pendelaktivitäten unserer internationalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Scope 3 berücksichtigt werden.

⁹ Die Emissionen aus dem Betrieb von geleasten Objekten (angemietete Büroflächen) wurden mit Hilfe von anbieterspezifischen Emissionsfaktoren berechnet (market-based approach), insofern qualitativ-hochwertige Informationen vorlagen. Falls nicht, haben wir auf standort-spezifische Emissionsfaktoren zurückgegriffen.

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

Dr. Felix Madeja

REDAKTION

Sarah Schmidt Naomi Mzyk Anja Gruber Christina Meiners Gerlinde Hübner

LAYOUT

Unternehmenskommunikation Rödl & Partner Laura Kupfberger

INTERNET

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

REDAKTIONSSCHLUSS

30. Juni 2023

Besuchen Sie uns! www.roedl.de