



2024/25

# WHAT WE DO FOR SUSTAINABILITY

Nachhaltigkeitsbericht BDO Austria Gruppe



# INHALTS- VERZEICHNIS

---

<b>1. VORWORT</b>	<b>05</b>
<b>2. ÜBER UNS</b>	<b>06</b>
2.1. ALLGEMEINE ANGABEN	06
Allgemeine Grundlagen für die Erstellung	06
Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen	07
2.2. GOVERNANCE	10
Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	10
Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die	
Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	12
Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen in Anreizsysteme	12
Erklärung zur Sorgfaltspflicht	12
Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	13
2.3. STRATEGIE	13
Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	13
Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen	20
BDO Handlungsfelder in Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	25
2.4. MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN	35
<b>3. UMWELTINFORMATIONEN</b>	<b>41</b>
3.1. ESRS E1 KLIMAWANDEL	41
Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen in Anreizsysteme	42
Übergangsplan für den Klimaschutz	42
Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel	
mit Strategie und Geschäftsmodell	42
Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen	
klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	44
Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	45
Maßnahmen und Mittel in Zusammenhang mit den Klimakonzepten	46
Ziele in Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	46
Kennzahlen	47
3.2. ESRS E5 RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT	53
Konzepte in Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	54
Maßnahmen und Mittel in Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	54
Ziele in Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	55
Kennzahlen	55

## 4. SOZIALE INFORMATIONEN 60

4.1. ESRS S1 ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS	60
Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen	61
Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	61
Konzepte in Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	66
Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertreter:innen in Bezug auf Auswirkungen	68
Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	69
Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen in Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	70
Ziele in Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	76
Kennzahlen	79
4.2. ESRS S4 VERBRAUCHER:INNEN UND ENDNUTZER:INNEN	90
Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen	90
Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	90
Konzepte in Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen	91
Verfahren zur Einbeziehung von Verbraucher:innen und Endnutzer:innen in Bezug auf Auswirkungen	92
Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher:innen und Endnutzer:innen Bedenken äußern können	93
Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher:innen und Endnutzer:innen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	93
Ziele in Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	94

## 5. GOVERNANCE-INFORMATIONEN 95

5.1. ESRS G1 UNTERNEHMENSFÜHRUNG	95
Die Rolle der Verwaltungs-, Leistungs- und Aufsichtsorgane	96
Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	97
Management der Beziehungen zu Lieferant:innen	100
Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	101
Fälle von Korruption oder Bestechung	101
Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	101
Zahlungspraktiken	101

## 6. UNTERNEHMENSINITIATIVE: MAKE THE WORLD GREAT 102

ESG-Gremium	102
Mitarbeit in CSR-Projekten	103
Spenden und weitere Initiativen	105

## 7. ÜBER DIESEN BERICHT 106

## 8. IMPRESSUM 107

# 1. VORWORT

## LIEBE LESER:INNEN,

wir freuen uns sehr, Ihnen den Nachhaltigkeitsbericht der BDO Austria Gruppe für das Geschäftsjahr 2024/25 vorzulegen. Trotz der aktualisierten regulatorischen Vorzeichen halten wir es für den richtigen Weg, unsere Ausrichtung in Bezug auf ökologische und soziale Nachhaltigkeit konsequent weiterzuerfolgen. Daher orientieren wir uns für die Berichterstattung zu unserer Nachhaltigkeitsleistung wie bislang am Rahmenwerk der European Sustainability Reporting Standards. Darüber hinaus haben wir 2025 unsere Klimaziele von der renommierten Science Based Targets initiative validieren lassen. Diese Validierung bestätigt den ambitionierten Klimakurs von BDO Austria und unterstreicht das klare Bekenntnis zu globaler Verantwortung sowie zu wirksamen Maßnahmen für eine nachhaltige Zukunft: Wir werden einen messbaren Beitrag zur Einhaltung der Pariser Klimaziele und damit zur Begrenzung der globalen Erderwärmung leisten. Mit der Absicht, bis spätestens 2050 Net-Zero-Emissionen zu erreichen, entsprechen wir auch der Zielsetzung des internationalen BDO Netzwerks.

Als eines der größten Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen Österreichs ist es uns wichtig, in unserer Funktion als Arbeitgeber mit über 1.200 Beschäftigten Verantwortung für nachhaltiges Handeln zu übernehmen. Daher wurde im Geschäftsjahr 2024/25 eine große Mitarbeiter:innenbefragung durchgeführt, um Faktoren wie Zufriedenheit, Arbeitsbelastung und Bindung an die Organisation zu erheben und gegebenenfalls proaktiv Maßnahmen für ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld setzen zu können. Besonders erfreulich waren die Ergebnisse: So sind

75% der Befragten bei BDO zufrieden bzw. sehr zufrieden, die Zusammenarbeit in den Teams sowie mit direkten Führungskräften wird durchwegs als sehr zufriedenstellend eingestuft. Als Herausforderungen haben sich hingegen die Faktoren Zeitdruck und hohe Arbeitsbelastung erwiesen, die wir nun gemeinsam strukturiert angehen möchten, um weiterhin eine zukunftsorientierte und faire Arbeitswelt für uns alle zu gestalten.

Nachhaltigkeit ist nicht nur einer unserer definierten Unternehmenswerte, sondern ein wichtiger Baustein der BDO Strategie 2025-30. Unser ESG-Gremium ist nach wie vor der Dreh- und Angelpunkt unserer internen Sustainability-Bestrebungen. Es befasst sich in interdisziplinärer Zusammenarbeit quartalsweise mit der Performance-Messung unserer laufenden Initiativen, den nächsten Zielsetzungen, der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung selbst sowie natürlich mit unseren CSR-Projekten. Auch in diesem Jahr standen unseren Mitarbeiter:innen 5.000 Personenstunden bezahlter Arbeitszeit für ihren Einsatz in sozialen und ökologischen Freiwilligenprojekten zur Verfügung. Denn wir sind überzeugt: Nachhaltigkeit ist nicht nur unsere Verantwortung, sondern auch unsere größte Chance für eine lebenswerte Zukunft.

**Marcus Bartl**  
**Peter Bartos**  
**Sanela Terko**  
**Christina Wieser**

## 2. ÜBER UNS

Sustainability ist zentraler Bestandteil unseres Wertekanons und gehört zu den wesentlichen BDO Handlungsprinzipien: Unser Engagement in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance, das wir laufend weiterentwickeln, ist tragender Eckpfeiler unserer Unternehmensstrategie 2025-30 „Zukunft in bewegten Zeiten“. Als eines der größten Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen Österreichs gehen wir mit gutem Beispiel voran und legen unsere Nachhaltigkeitsinformationen für das Berichtsjahr 2024/25 freiwillig offen. Dabei orientieren wir uns am Rahmenwerk der europäischen Nachhaltigkeitsberichterstattungsstandards (European Sustainability Reporting Standards, kurz ESRS).

### 2.1. ALLGEMEINE ANGABEN

#### ESRS 2 BP-1 Allgemeine Grundlagen für die Erstellung

Die BDO Austria Holding Wirtschaftsprüfung GmbH mit Hauptsitz in Wien ist im Firmenbuch beim Handelsgericht Wien unter der Firmenbuchnummer 281332z eingetragen. Die Geschäftstätigkeiten umfassen Wirtschaftsprüfung sowie Steuer- und Unternehmensberatung in der DACH-Region und in CEE-Ländern. Die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts für das Geschäftsjahr 2024/25 (1.10.2024-30.9.2025) erfolgt freiwillig in Anlehnung an das Rahmenwerk der ESRS gemäß der Delegierten Verordnung (EU) 2023/2772.

#### Konsolidierungskreis

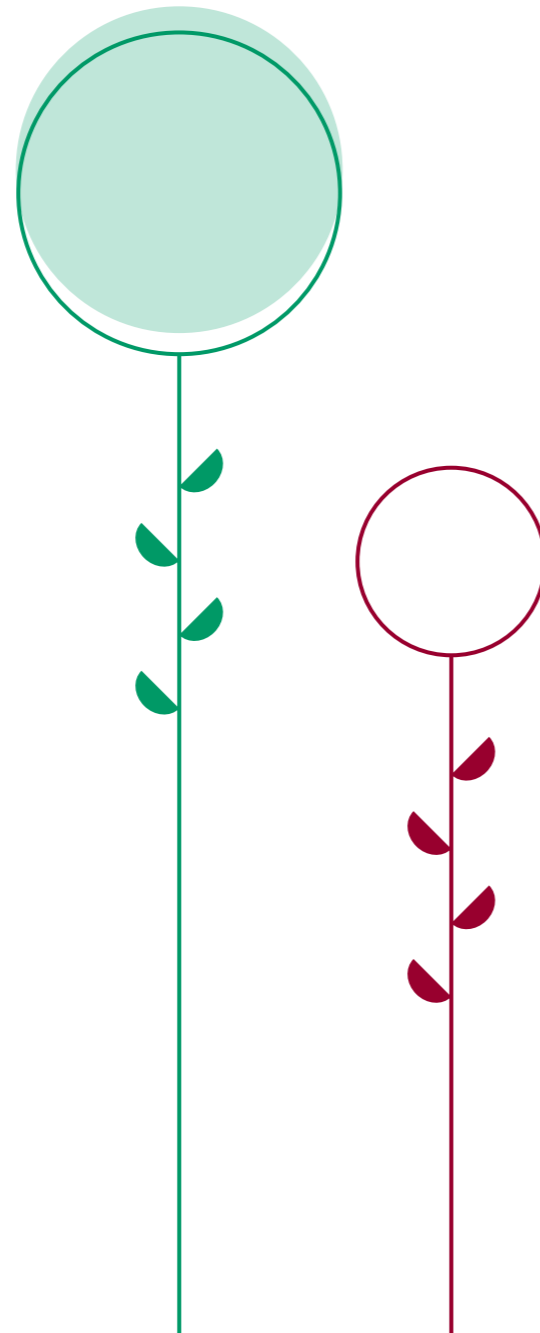
Der Konsolidierungskreis entspricht jenem des Konzernabschlusses der BDO Austria Holding Gruppe (fortan kurz: BDO) und umfasst sechs vollkonsolidierte Tochterunternehmen<sup>1</sup> (vgl. Anhang zum Konzernabschluss 2024/25 der BDO Austria Holding Wirtschaftsprüfung GmbH).

#### Wertschöpfungskette

Der vorliegende Bericht umfasst die von BDO im Zuge der doppelten Wesentlichkeitsanalyse ermittelten wesentlichen, potenziellen und tatsächlichen, negativen wie auch positiven Auswirkungen sowie nachhaltigkeitsbezogenen Risiken und Chancen der eigenen Geschäftsaktivitäten sowie der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette.

#### Auslassung von Informationen

Bei der Berichterstellung wurde nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, bestimmte Informationen auszulassen, die sich auf geistiges Eigentum, Know-how oder die Ergebnisse von Innovationen beziehen, noch von der Möglichkeit, Angaben zu bevorstehenden Entwicklungen auszusparen.



## Transparenzbericht

Flankierend zu den Informationen im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht verweisen wir auf unseren jährlich erscheinenden <sup>2</sup>Transparenzbericht<sup>2</sup> gem. Art. 13 der Verordnung (EU) Nr. 537/2014, der vertieft auf unsere etablierten Richtlinien und Verfahren zur Qualitätssicherung, Auftragsannahme und -abwicklung als auch zu Monitoring- und Verbesserungsprozessen eingeht.



#### ESRS 2 BP-2 Angaben in Zusammenhang mit konkreten Umständen

#### Zeithorizonte

Der Berichtszeitraum des Nachhaltigkeitsberichts entspricht jenem des Konzernabschlusses von 1.10.2024-30.9.2025. Der kurzfristige Zeithorizont umfasst ein Jahr, mittelfristige Zeithorizonte reichen vom Ende des kurzfristigen Berichtszeitraums bis zu fünf Jahren und als langfristige Zeithorizonte sind mehr als fünf Jahre definiert. Im Falle einer Abweichung der festgelegten Zeithorizonte bei der Bewertung von Auswirkungen, Risiken und Chancen wird an den entsprechenden Stellen darauf hingewiesen.

#### Änderung bei der Erstellung oder Darstellung von Nachhaltigkeitsinformationen

Per 30.9.2025 ist BDO an 13 Standorten vertreten: Bruck an der Leitha, Eisenstadt, Graz, Innsbruck, Judenburg, Klagenfurt, Linz, Lustenau, Oberwart, Salzburg, Schwaz, Wien, Wolfsberg. Im Berichtsjahr 2024/25 wurden die BDO Treibhausgasreduktionsziele von der internationalen Klimaschutzinitiative Science Based Targets initiative (SBTi) validiert. Vor diesem Hintergrund wurde die Treibhausgasbilanz ab dem Basisjahr 2022/23 einer Revision unterzogen und Scope 3 Kategorien wurden entsprechend erweitert. Aus Gründen der Transparenz und Nachvollziehbarkeit wird in diesem Nachhaltigkeitsbericht eine Darstellung der Treibhausgasbilanzierung für die Berichtsjahre 2022/23, 2023/24 und 2024/25 veröffentlicht. Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2023/24 wurden mit Innsbruck und Schwaz zwei neue Standorte eröffnet, die in den Berechnungen der Treibhausgasemissionen in Form von Hochrechnungen für alle drei Berichtsjahre berücksichtigt wurden. Die nachfolgenden Änderungen betreffen folglich sowohl das Basisjahr als auch die beiden Folgejahre: Die Scope 1 Emissionen umfassen neben Emissionen aus Strom-, Heizungs-, sowie Benzin- und Dieselverbrauch auch Kältemittel. Konkretisiert wurde hiermit die gruppenweite Erhebung in Bezug auf Kältemittel der Kältschränke und Klimaanlage.

#### Erweiterung der Datenerhebung: Scope 3 Kategorien

Darüber hinaus wurde die Datenerhebung auf sämtliche relevante Scope 3 Kategorien erweitert. Umfasst sind nachstehende Kategorien aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette: „Erworbene Waren und Dienstleistungen“, „Investitionsgüter“, „Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und

Energie (nicht in Scope 1 und Scope 2 inkludiert)“, „Vorgelagerter Transport und Vertrieb“, „Abfallaufkommen in Betrieben“, „Geschäftsreisen“, „Pendelnde Arbeitnehmer:innen“ und „Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter“. Im Vergleich dazu hat im Vorjahr Scope 3 Emissionen aus „Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 und Scope 2 inkludiert)“, „Abfallaufkommen in Betrieben“, „Geschäftsreisen“ und „Pendelnde Arbeitnehmer:innen“ umfasst. Eine Anpassung erfolgte zudem dahingehend, dass mit dem Berichtsjahr 2024/25 für die Berechnung der Treibhausgasemissionen IBM® Envizi ESG Suite zum Einsatz kommt. Die Berechnungen des Basisjahrs und der beiden Folgejahre wurden mithilfe dieses Tools durchgeführt, wodurch sich teilweise veränderte Emissionsfaktoren im Vergleich zum vorherigen Berichtsjahr ergeben.

#### Quellen für Schätzungen, Ergebnisunsicherheit

Im Bereich der Umweltkennzahlen fließen Daten ein, die nicht durchgängig für den Berichtszeitraum verfügbar sind bzw. nicht in der geforderten Messgröße vorliegen und damit mit einem gewissen Maß an Unsicherheit verbunden sind. Die Verbesserung der Datenqualität wird daher im nächsten Berichtsjahr eine zentrale Rolle einnehmen und bildet einen entscheidenden Hebel für die weitere Optimierung der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

► **Energieverbrauch:** Die Unsicherheiten bei der Erfassung des Energieverbrauchs, einschließlich Strom, Wärme und Brennstoffe, resultieren aus mehreren Faktoren. Für die Standorte liegen Verbrauchsdaten nicht über den vollständigen bzw. exakten Berichtszeitraum vor. Grund dafür ist, dass die Abrechnungszeiträume der Strom- und Wärmedaten häufig nicht mit dem Berichtszeitraum übereinstimmen, wodurch monatliche Durchschnittswerte berechnet und auf das Berichtsjahr hochgerechnet werden müssen. Für jene Standorte, für welche keine Daten vorliegen, wurde die Berechnung der Heizungsverbräuche mithilfe von Hochrechnungen basierend auf monatlichen Durchschnittswerten sowie auf Basis der Büroflächen eingesetzt. Herangezogen wurden für die Hochrechnungen die Verbrauchsdaten, die von den Standorten eingeholt wurden. Für jene Standorte, an denen die Heizungsart nicht erhoben werden konnte, wurde die Annahme getroffen, dass mit Erdgas geheizt wird. Bei Standorten mit Fernwärmebezug und unbekanntem Energiemix wurde die konservative Annahme eines fossiler Mix herangezogen. Für den Verbrauch von Diesel und

Benzin unserer Dienstwägen wurden die Daten aus der Mobilitätsbefragung 2023/24 herangezogen und über die Anzahl der Dienstwägen nach Antriebsart des aktuellen Berichtsjahrs hochgerechnet.

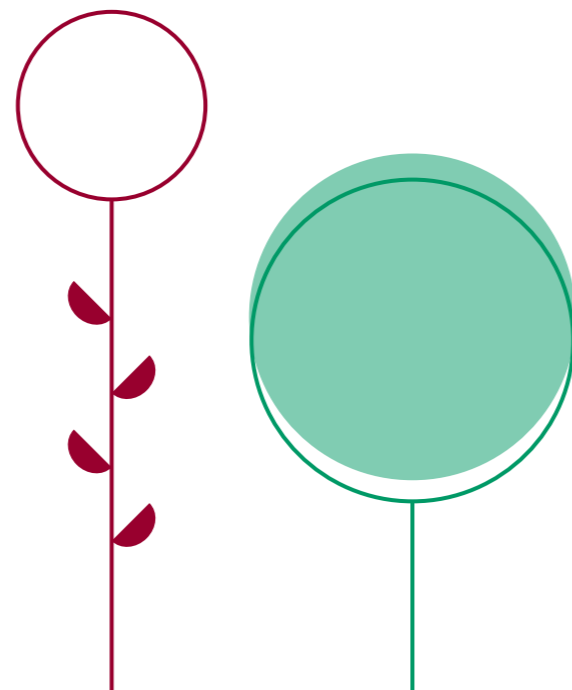
- **Treibhausgasemissionen:** Die Höhe der Messunsicherheiten in Verbindung mit den Energieverbräuchen wie Brennstoffverbrauch, zugekaufter Strom oder Wärme spiegeln sich nicht nur in der Höhe des Energieverbrauchs, sondern auch in der Treibhausgasbilanz wider und nehmen demnach eine entscheidende Rolle bei der Bewertung unserer Fortschritte in der Reduktion fossiler Brennstoffe und unserer Emissionen ein. Neben Scope 1 und Scope 2 sind die Scope 3 Treibhausgasemissionen hervorzuheben. Diese umfassen unsere relevanten Kategorien, die unsere indirekten Emissionen entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette widerspiegeln. Diese Emissionen sind zum Teil schwierig zu quantifizieren, da eine hohe Abhängigkeit von Daten externer Geschäftspartner:innen wie Lieferant:innen besteht. Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen sind daher zum jetzigen Zeitpunkt zwingend notwendig, um einen Gesamtüberblick der unterschiedlichen Emissionsquellen zu ermöglichen. Für die Berechnung der Emissionen aus den Kategorien erworbene Waren und Dienstleistungen, Investitionsgüter, vorgelagerter Transport und Vertrieb sowie nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter wurde auf ausgabenbasierte Daten zurückgegriffen.

Für die Berechnung der Kältemittel wurde die Anzahl an Kühlschränken sowie Daten zu den Kältemittelarten und deren Füllmengen herangezogen. Da diese Informationen nicht für alle Standorte vorliegen, wurden Hochrechnungen angewendet, um die durchschnittliche Anzahl der Kühlschränke sowie die durchschnittliche Füllmenge der Kältemittel pro Standort auf Basis der Mitarbeiter:innenanzahl zu berechnen. Ebenfalls liegen nicht für alle Standorte Daten zu der Anzahl an Klimaanlageanlagen vor, für diese wurde die durchschnittliche Anzahl an Klimaanlageanlagen basierend auf der Bürofläche hochgerechnet. Für die Nachfüllmengen ist die Annahme getroffen worden, dass an allen anderen Standorten die gleiche Menge aufgefüllt wurde.

- **Abfall:** Die Interpretation der vorliegenden Abfalldaten erfordert besondere Sorgfalt, da wir auf Annahmen angewiesen sind, um entsprechende Kennzahlen zum Abfallaufkommen berichten zu können. In diesem Kontext ist zu erwähnen, dass sich BDO als eingemietetes Unternehmen Abfallräume mit anderen Unternehmen bzw. Mieter:innen teilt, was die präzise Zuordnung der Verursacher:innen, aber auch die Ermittlung des Füllstands der Abfallbehälter erschwert. Im aktuellen Berichtsjahr sind das Volumen sowie die Anzahl an Abholungen für die Behälter nicht für alle Standorte bekannt. Das Gewicht des Abfalls wird auf Basis von Dichteberechnungen geschätzt. Für die verbliebenen Standorte wurde eine Hochrechnung

über die Anzahl der Mitarbeiter:innen durchgeführt. Zudem können spezifische Verwertungsverfahren für die unterschiedlichen, getrennt gesammelten Abfallfraktionen derzeit nicht evaluiert werden, da dies seitens Abfallsammler zum aktuellen Zeitpunkt nicht bekanntgegeben wird. Die Abfallkennzahlen werden unter der Angabepflicht ESRS E5-5 Ressourcenabflüsse offengelegt. Darüber hinaus finden diese Informationen Einzug bei der Berechnung unserer Scope 3 Treibhausgasemissionen unter der Kategorie 5 „Abfallaufkommen in Betrieben“.

- **Abwasser:** Des Weiteren liegen keine Abwasserkennzahlen unserer Standorte vor. Zur Berechnung dieser Kennzahl wurde angenommen, dass die Menge an Abwasser dem Wasserverbrauch gleicht. Da diese Daten nicht für alle Standorte vorliegen, wurde eine Pro-Kopf-Menge berechnet und auf alle verbliebenen Standorte umgelegt und so für ganz Österreich hochgerechnet. Im Rahmen des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts wird weder zu Wasserverbrauch noch zu Abwasser berichtet. Diese Kennzahlen finden jedoch bei der Berechnung unserer Scope 3 Treibhausgasemissionen unter der Kategorie 1 „Zugekaufte Güter und Dienstleistungen“ sowie Kategorie 5 „Abfallaufkommen in Betrieben“ Einzug.
- **Mobilitätsdaten:** Bei den Mobilitätsdaten wurde auf die Befragung unserer Mitarbeiter:innen zu ihrem Mobilitätsverhalten vom Berichtsjahr 2023/24 zurückgegriffen. Die Daten aus dem Vorjahr wurden für das aktuelle Berichtsjahr auf Basis der Mitarbeiter:innenanzahl extrapoliert. Da die Angaben auf Selbstauskünften beruhen, können sie ungenaue Informationen enthalten. Zudem wurden einige Datenpunkte, darunter etwa die Fahrzeugnutzung, manuell erfasst und konsolidiert, was die Datenpräzision ebenfalls beeinflussen kann. Die hochgerechneten Daten finden sich in der BDO Treibhausgasbilanz wieder, werden in die Berechnung des Benzin-, Diesel- und Stromverbrauchs unseres Fuhrparks sowie den zurückgelegten Kilometern beim Pendeln der Mitarbeiter:innen und im Rahmen von Geschäftsreisen inkludiert.



Folgende Kennzahlen unterliegen einem hohen Maß an Messunsicherheiten:

KENNZAHL	QUELLE DER MESSUNSICHERHEIT	ANNAHMEN, NÄHERUNGSWERTE & BEURTEILUNG	VERWEIS IM NACHHALTIGKEITSBERICHT
ESRS E1-5 Energieverbrauch und Energiemix	Strom- und Wärmeverbrauch, Verbrauch von Diesel und Benzin	<b>Stromverbrauch:</b> Vom Berichtszeitraum abweichende Verbrauchsdaten, Bildung von monatlichen Durchschnittswerten und Hochrechnung auf das Berichtsjahr <b>Wärmeverbrauch:</b> Vom Berichtszeitraum abweichende Verbrauchsdaten, Bildung von Durchschnittsverbräuchen und Hochrechnung der fehlenden Standorte, Annahme fossiler Energiemix bei Fernwärme-Standorten mit fehlenden Daten, Annahme Erdgas als Heizungsart bei Standorten mit fehlenden Daten <b>Diesel-, Benzin- und Stromverbrauch des Fuhrparks:</b> Berechnung auf Basis der zurückgelegten km anhand der gesammelten Daten aus der Mobilitätsbefragung 2023/24 und der Anzahl an Dienstwägen 2024/25	S. 48 S. 48 S. 48
ESRS E1-6 THG-Bruttoemissionen	Scope 1 und Scope 2 Treibhausgasemissionen	Siehe E1-5 und Anwendung von Pro-Kopf-Durchschnittswerten sowie Durchschnittswerte auf Basis von Büroflächen für Kältemittel	S. 51
ESRS E1-6 THG-Bruttoemissionen	Scope 3 Treibhausgasemissionen	Verwendung der ausgabenbasierten Methode für die Berechnung ausgewählter Scope 3 Kategorien, Verwendung einer Mobilitätsbefragung und Hochrechnung auf die Gesamtmitarbeiter:innenanzahl	S. 51
ESRS E5-5 Ressourcenabflüsse	Abfälle	<b>Nicht gefährliche Abfälle:</b> Abholte Volumina sowie Intervall der Abholung und Umrechnung von Volumina auf Masse mittels Umrechnungsfaktoren (Dichte/Behälter), Annahme des BDO Anteils am Gesamtabfallaufkommen im Gebäude, Hochrechnung des Gesamtabfallaufkommens von BDO auf Basis der Mitarbeiter:innenanzahl je Standort und des Pro-Kopf-Abfallaufkommens auf Basis des Durchschnittswerts pro Abfallkategorie	S. 56

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

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

## 2.2. GOVERNANCE

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

Die gesamtunternehmerische Leitung obliegt einem in regelmäßigen Abständen gewählten Executive Board, das im Auftrag der Gesellschafter:innen (39 Personen: Frauenanteil: 15,4%, Männeranteil: 84,6%) die unternehmerischen Interessen für die gesamte Unternehmensgruppe verfolgt. Es setzt sich per 30.9.2025 aus Marcus Bartl (Finance), Peter Bartos (HR), Peter Pilz (Business Development), Andreas Thüridl (Compliance) und Berndt Zinnöcker (IT & Operations) zusammen und besteht damit aus fünf Personen (Frauenanteil: 0%, Männeranteil: 100%).<sup>3</sup> Sitzungen finden mindestens monatlich, bei Bedarf auch häufiger statt: Im Geschäftsjahr 2024/25 hat das Executive Board insgesamt 14 Sitzungen abgehalten und drei vertiefte Workshops durchgeführt. Seit Jahresbeginn 2025 finden zudem wöchentliche Jours fixes statt, die eine proaktive Steuerung sowie eine zügige Reaktionsfähigkeit auf operative und strategische Anforderungen sicherstellen. Im Kollektiv widmen sich die Mitglieder des Executive Boards der Strategieumsetzung, der Organisationsentwicklung sowie den Nachhaltigkeitsbelangen der Organisation.

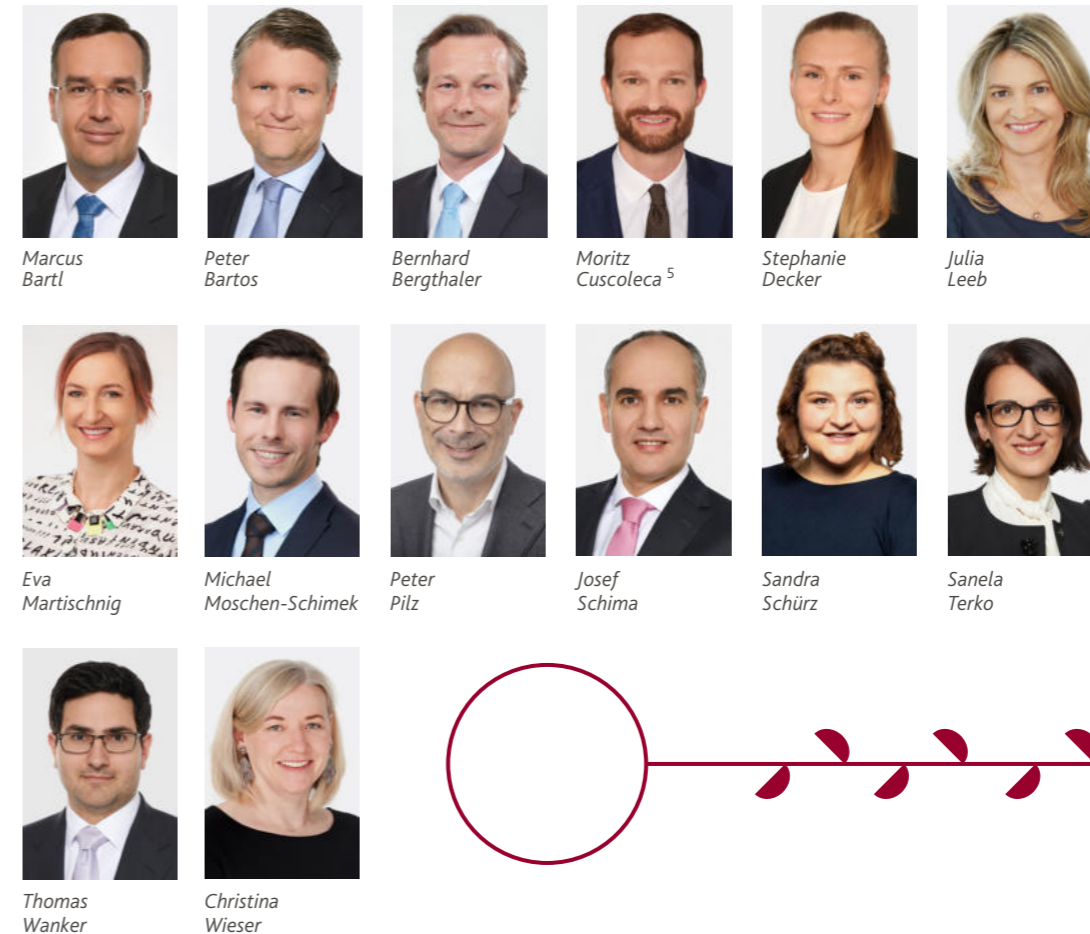
Die personelle Zuständigkeit für die Nachhaltigkeitsberichterstattung liegt bei Peter Bartos, der zudem im ESG-Gremium vertreten ist und langjährige Erfahrung sowie Fachwissen i.Z.m. der Beratung und Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung gem. Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) aufweist. Dadurch ist er mit den Anforderungen an die Umsetzung der

Nachhaltigkeitsberichterstattung gem. Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und EU-Taxonomie-Verordnung<sup>4</sup> vertraut. Im interdisziplinär zusammengesetzten, 14-köpfigen ESG-Gremium sind mit Marcus Bartl und Peter Pilz zwei weitere Mitglieder des Executive Boards vertreten. Das Gremium setzt sich zudem aus Mitarbeiter:innen diverser Standorte, Fachbereiche, Arbeitsgruppen und Stabstellen zusammen.

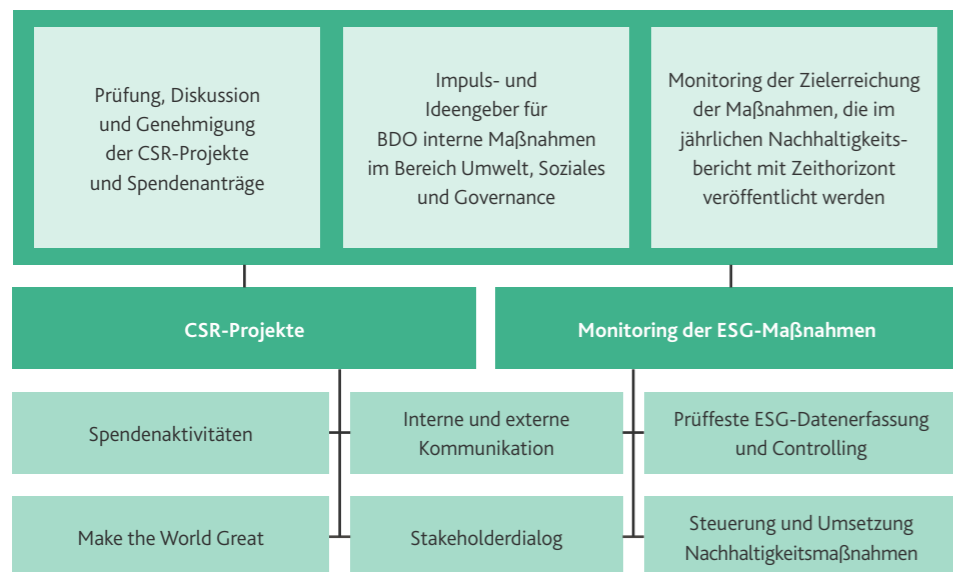
Das ESG-Gremium ist für die Steuerung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten zuständig und verantwortet die operative Umsetzung und Wirksamkeitskontrolle unserer Maßnahmen. Neben der Prüfung, Diskussion und Genehmigung der CSR-Projekte und Spendenanträge<sup>5</sup> (vgl. *Make the World Great*) widmet sich das ESG-Gremium primär dem Monitoring der Zielerreichung sowie der Nachverfolgung unserer Maßnahmenumsetzung. Außerdem fungiert es als Reflexionsplattform sowie Impuls- und Ideengeber für die Weiterentwicklung unserer internen Maßnahmen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance. Umgesetzt werden die Maßnahmen der einzelnen Handlungsfelder von den zuständigen Stabstellen wie u.a. Facility Management, HR, IT, Brand & Visual Services oder Business Development & Marketing etc. sowie in enger und laufender Abstimmung mit zuständigen Projekt- und Arbeitsgruppen.

Executive Board und ESG-Gremium setzen laufend Maßnahmen zur nachhaltigkeitsbezogenen Bewusstseinsbildung und sensibilisieren bzw. motivieren zur Partizipation an den vielfältigen CSR-Projekten: Mitarbeiter:innen und Führungskräfte der mittleren Führungsebene werden eng in den Transformationsprozess von BDO zu einem nachhaltig agierenden Unternehmen eingebunden und regelmäßig über entscheidende Fortschritte in unseren nachhaltigkeitsbezogenen Handlungsfeldern informiert.

Als Kommunikationskanäle dafür nutzen Executive Board und ESG-Gremium z.B. die BDOthek (Intranet), die Nachwuchsführungskräftewerkstatt *Young Leaders Academy (YLA)*, die Führungskräfteveranstaltung *Future Days* sowie die regelmäßigen *Führungskräfte-Calls* (vgl. ESRS S1-1).



### ESG-GREMIUM



### OPERATIVE UMSETZUNG



### ESG @FUTURE DAYS

Die diesjährige Führungskräfteveranstaltung Future Days stand im Juni 2025 im Zeichen der Ausrollung der Unternehmensstrategie 2025-30 statt. BDO Führungskräfte haben sich in unterschiedlichen Strategy Classes mit der operativen Umsetzung der strategischen Zielsetzungen befasst, dabei wurden auch nachhaltigkeitsbezogene Ambitionen von BDO reflektiert (z.B. „Strategy & Compensation“). In ihrer Keynote „Die hohen Berge“ hat Extrembergsteigerin, Abenteurerin und Mentorin Gerlinde Kaltenbrunner Parallelen zwischen Bergsteigen und Leadership gezogen: Wie am Berg zähle im Unternehmen jedes Teammitglied und langfristiger Erfolg entstünde durch sorgfältige Planung, Risikomanagement, Ausdauer und Ressourcenbewusstsein. Übertragen auf BDO bedeutet dies, Verantwortung zu übernehmen und Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil der Strategie zu verankern. Kaltenbrunners Botschaft hat Inspiration für BDO Führungskräfte geliefert und sie zeigt, wie Teamgeist und Verantwortungsbewusstsein im Unternehmenskontext zu nachhaltigem Erfolg führen können.

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

Im Berichtsjahr 2024/25 hat das Executive Board regelmäßig sein Nachhaltigkeitsverständnis unter Berücksichtigung der Erwartungshaltungen der relevanten Interessenträger:innen wie Mitarbeiter:innen, Kund:innen und Lieferant:innen geprüft (vgl. ESRS 2 SBM-1). Die Mitglieder des Executive Boards sind sich ihrer Verantwortung bewusst und beschäftigten sich regelmäßig mit dem Management von wesentlichen, nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen. BDO ist bestrebt, Nachhaltigkeitsaspekte noch stärker in der Unternehmens- und Führungskultur zu verankern (vgl. ESRS 2 SBM-1 und ESRS G1). Im Geschäftsjahr 2024/25 hat sich BDO in Alignment mit dem globalen BDO Netzwerk zur Science Based Targets initiative (SBTi) verpflichtet und messbare, terminierte Ziele zur Emissionsreduktion gesetzt (vgl. ESRS E1-1). Sowohl bei der Umsetzung der Unternehmensstrategie 2025-30 als auch bei der Überwachung des Risikomanagementsystems wird das Executive Board auf potenziell entstehende Zielkonflikte in Zusammenhang mit den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen achten.

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

Eine Schlüsselrolle in der Nachverfolgung der Maßnahmenwirksamkeit kommt dem ESG-Gremium zu (vgl. ESRS 2 SBM-1). Im Rahmen seiner Sitzungen erfolgte die regelmäßige Befassung mit den wesentlichen Nachhaltigkeitsagenden der Organisation sowie ein anlassbezogenes Regulatory-Update bezüglich Nachhaltigkeitsbelangen, das von unterschiedlichen Expert:innen der Fachabteilung Sustainability Services durchgeführt wurde. Erkenntnisse aus diesem Diskurs werden von Peter Bartos regelmäßig im Executive Board berichtet. Zudem werden sämtliche Führungsebenen und Mitarbeiter:innen über unterschiedliche Kommunikationsformate (vgl. ESRS 2 SBM-2) zu laufenden Initiativen und Maßnahmen im Nachhaltigkeitsbereich informiert.

ESRS 2 GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Per Stichtag 30.9.2025 sind keine unmittelbar mit Nachhaltigkeitsbezug verbundenen Anreizsysteme für Leitungsorgane definiert, demnach sind keine klimabezogenen Erwägungen in die Vergütung der Mitglieder der BDO Leitungsorgane einbezogen worden (vgl. ESRS E1-4). Da bei der Prämienbemessung

unserer Führungskräfte die Leistungsbeiträge der zugeordneten Mitarbeiter:innen einbezogen werden, steigert eine langfristige Zugehörigkeit der Mitarbeiter:innen die Wahrscheinlichkeit von höheren Prämien. Dieser Anreiz im Prämiensystem kann sich positiv auf eine nachhaltigkeitsbezogene Führungskultur auswirken.

ESRS 2 GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht

In den nachstehend dargestellten Abschnitten finden sich die zentralen Elemente der Sorgfaltspflicht, einschließlich der Methoden zur Identifikation von tatsächlichen und potenziellen negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt i.Z.m. unserer Geschäftstätigkeit. Die Kernelemente der Sorgfaltspflicht orientieren sich an den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte als auch an den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.<sup>6</sup>

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

ESRS 2 GOV-5 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

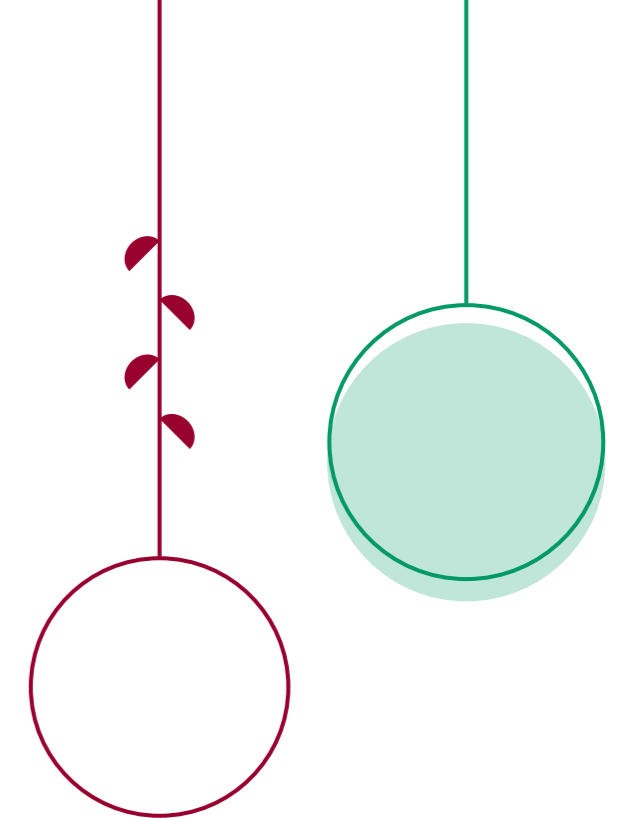
Das Verfahren der Nachhaltigkeitsberichterstattung erfolgt durch ein interdisziplinäres Reportingteam, gesteuert von Sustainability Services in enger Zusammenarbeit mit den zuständigen Stabstellen bzw. Fachabteilungen, insb. Finance, Human Resources (HR) und Facility Management. Die Gesamtverantwortung für die Überwachung des Berichterstattungsprozesses liegt beim Executive Board. Zur Sicherstellung der Integrität und Vollständigkeit der Daten sind interne Kontrollprozesse (IKS) etabliert. Diese gewährleisten eine ordnungsgemäße Erfassung, Verarbeitung und Offenlegung sämtlicher relevanter Nachhaltigkeitsinformationen. Im Zuge bestehender Risikomanagementsysteme überwachen und steuern wir Risikoindikatoren i.Z.m. der Nachhaltigkeitsberichterstattung und integrieren diese in die regelmäßigen Risikoberichterstattungsprozesse. Die kontinuierliche Verbesserung unserer Kernprozesse – insb. in den Bereichen Qualitätssicherung und Risikomanagement – ist für uns integraler Bestandteil einer verantwortungsvollen Unternehmensführung.

Die Risikoanalyse berücksichtigt insb. die Aspekte Vollständigkeit, Qualität der Schätzergebnisse (vgl. ESRS 2 BP-2) sowie die Verfügbarkeit der Daten entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Als wesentliche Risiken im Prozess der Nachhaltigkeitsberichterstattung wurden potenzielle Fehlerhaftigkeiten und Unvollständigkeiten quantitativer Nachhaltigkeitskennzahlen identifiziert. Zur Risikominderung werden Prüf-, Plausibilisierungs- und Freigabeschritte im Rahmen des Kennzahlen- und Datenmanagements durchgeführt. Diese Maßnahmen dienen der Einhaltung interner Qualitätsstandards und der Sicherstellung einer hohen Datenintegrität. Die finale Freigabe des jährlich erstellten Nachhaltigkeitsberichts erfolgt durch das Executive Board sowie die Syndikatspartner:innen. Durch klar definierte Verantwortlichkeiten und ein etabliertes internes Kontroll- und Risikomanagementsystem wird sichergestellt, dass die Nachhaltigkeitsberichterstattung nachvollziehbar und konsistent ist.

### 2.3. STRATEGIE

ESRS 2 SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

**Unsere Strategie** sowie die Verfügbarkeit der Daten entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Als wesentliche Risiken im Prozess der Nachhaltigkeitsberichterstattung wurden potenzielle Fehlerhaftigkeiten und Unvollständigkeiten quantitativer Nachhaltigkeitskennzahlen identifiziert. Zur Risikominderung werden Prüf-, Plausibilisierungs- und Freigabeschritte im Rahmen des Kennzahlen- und Datenmanagements durchgeführt. Diese Maßnahmen dienen der Einhaltung interner Qualitätsstandards und der Sicherstellung einer hohen Datenintegrität. Die finale Frei-



gabe des jährlich erstellten Nachhaltigkeitsberichts erfolgt durch das Executive Board sowie die Syndikatspartner:innen. Durch klar definierte Verantwortlichkeiten und ein etabliertes internes Kontroll- und Risikomanagementsystem wird sichergestellt, dass die Nachhaltigkeitsberichterstattung nachvollziehbar und konsistent ist. (vgl. ESRS S1-1). Für unsere Kund:innen wollen wir stets ein verlässlicher Anker in der sich wandelnden Unternehmenswelt sein und in dieser Rolle die richtigen Antworten liefern – ganz besonders in herausfordernden Situationen (vgl. ESRS S4-1).

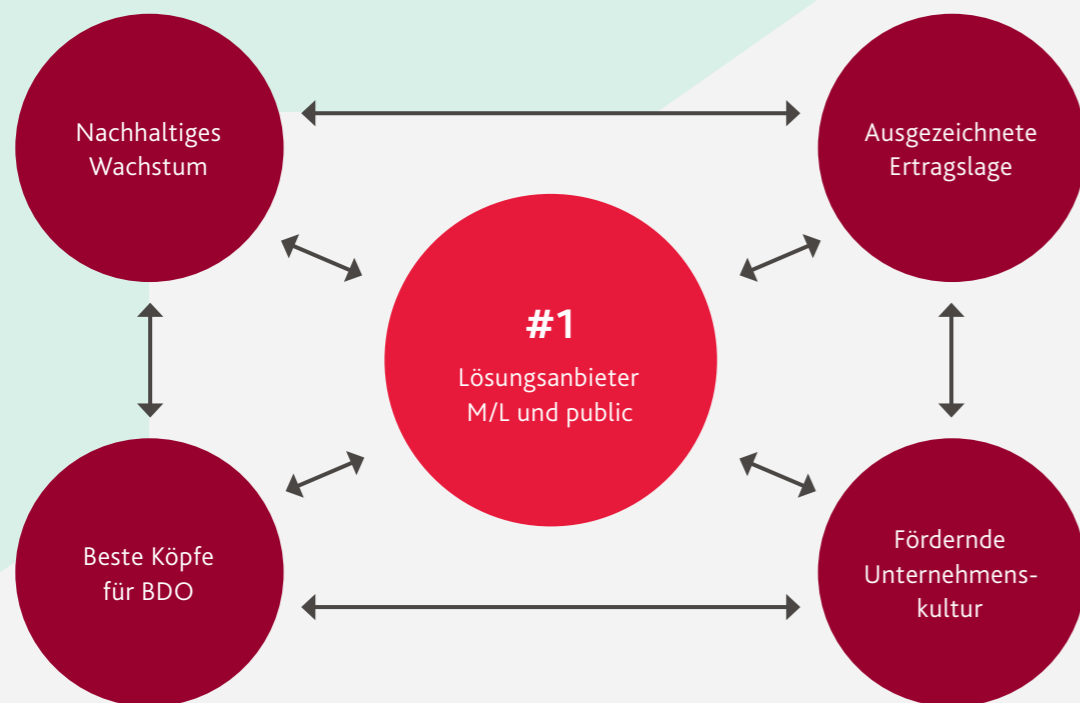
In unserer Unternehmensstrategie definieren wir den Weg bis 2030 sowie die Ziele, die wir im Einklang mit der Transformation zu einer sozial-ökologisch nachhaltigen Organisation erreichen wollen:

- ▶ Fortsetzung Wachstumspfad: Bis 2030 streben wir einen Umsatz von EUR 300 Mio. und eine Umsatzrentabilität von 20% an. Im Fokus steht organisches Wachstum durch den Ausbau unserer regionalen Präsenz, die Nutzung bestehender Netzwerke und die gezielte Akquise im Hauptkund:innensegment M/L.
- ▶ Mitarbeiter:innen und Kompetenzen: Um den Anforderungen unserer Kund:innen bestmöglich gerecht zu werden, wollen wir die besten Fachkräfte gewinnen und gezielt weiterentwickeln. Bis 2030 planen wir, 1.740 Mitarbeiter:innen zu beschäftigen, die gemeinsam mit uns innovative Lösungen gestalten.
- ▶ Unternehmenskultur und Bindung von Mitarbeiter:innen: Zur Senkung der Fluktuation auf unter 10% (exkl. Praktikant:innen und Konsulent:innen) fördern wir eine Unternehmenskultur mit flachen Hierarchien, offenem Feedback und wertschätzendem Miteinander.

Unsere Ziele stehen in Interdependenz zueinander: Entlang dieses strategischen Pfads, den wir bis 2030 verfolgen werden, adressieren wir unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte, die wir in Handlungsfelder gebündelt haben. Daher ist es nur

konsequent, dass wir unsere Anstrengungen in Sachen Nachhaltigkeit weiter verstärken und so unseren Beitrag zu einem fairen Miteinander sowie zum Schutz von Klima und Gesellschaft leisten.

UNSERE STRATEGISCHEN ZIELE



#MehrWert-Kampagne

Um unsere Strategievorhaben bestmöglich umzusetzen, hat BDO im Berichtsjahr 2024/25 die #MehrWert-Kampagne initiiert und in der ersten Phase folgende Lösungen auf den Weg gebracht:

- ▶ Förderanalyse
- ▶ Finanzanalyse
- ▶ IT & Digital Assessment
- ▶ Datenschutz Zertifizierung
- ▶ Interim Management
- ▶ Payroll-Analyse
- ▶ Automatisierungsanalyse

#MehrWert



Im Fokus unserer Services stehen schnelle Reaktion auf Marktveränderungen und Herausforderungen: wirtschaftlicher Umbruch, Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, Nachhaltigkeit und der Mangel an Arbeitskräften. Weil all das mit Unsicherheiten verbunden ist, wirken wir mit unserer BDO #MehrWert-Kampagne positiv entgegen: Unsere individuellen Botschaften sprechen insb. Geschäftsführer:innen und Eigentümer:innen an und bieten konkrete, niedrigschwellige Lösungen, die Antworten auf die Herausforderungen des Markts liefern.

Unser Geschäftsmodell

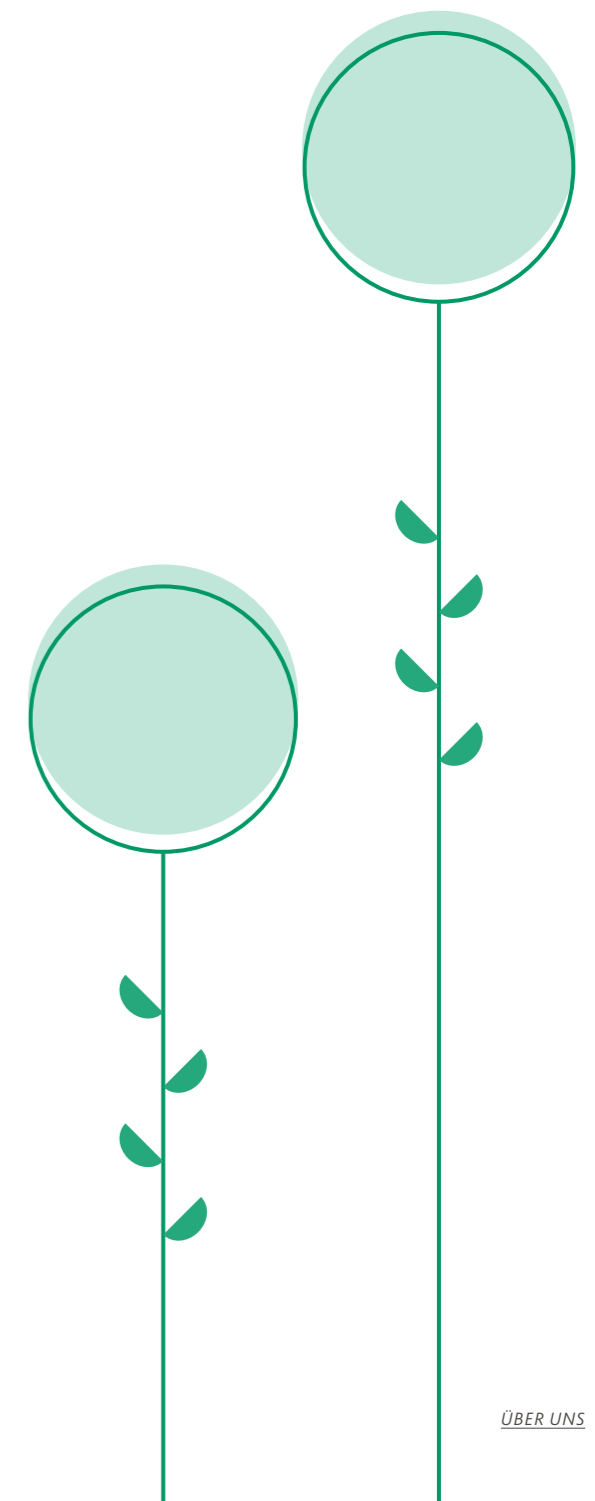
Die BDO Austria Gruppe ist Mitglied von *BDO International Limited*, einem internationalen Netzwerk unabhängiger Wirtschaftsprüfungs-, Steuerberatungs- und Unternehmensberatungsgesellschaften. Das globale BDO Netzwerk ist in 169 Ländern und dort in 870 Büros tätig. Die über 94.900 Mitarbeiter:innen haben einen Gesamtumsatz von 16 Mrd. erwirtschaftet.<sup>7</sup> Internationale Vernetzung und regionale Verwurzelung sind wesentliche Charakteristika unseres Dienstleistungsangebots in Österreich: Wir vereinen lokale Vor-Ort-Kenntnisse mit hoher Dienstleistungsqualität und sind sowohl enge als auch langfristige Wegbegleiter unserer 12.500 Kund:innen. Zielgruppen- bzw. branchenspezifische Leistungen bündeln wir zu kund:innenrelevanten Lösungen in den Service Lines Advisory, Assurance, Business Services & Outsourcing sowie Tax. Qualität und Kund:innenorientierung stellen wir durch sukzessive Weiterentwicklung unserer Leistungen sowie durch laufende Aus- und Fortbildung unserer Mitarbeiter:innen sicher, arbeiten mit unseren Kund:innen auf Augenhöhe zusammen und gehen auf deren individuelle Bedürfnisse ein.

Mit Beginn des Geschäftsjahrs 2025/26 haben wir zur Bündelung unserer Kompetenzen vier Service Lines definiert, die im Berichtsjahr 2024/25 einen Nettoumsatz von insgesamt MEUR 156,1 (2023/24: MEUR 147,4) erzielt haben, der sich wie folgt zusammensetzt:

- ▶ Advisory MEUR 31,8
- ▶ Assurance MEUR 26,4
- ▶ Business Services & Outsourcing MEUR 45,0
- ▶ Tax MEUR 52,9

Wachstum im Westen

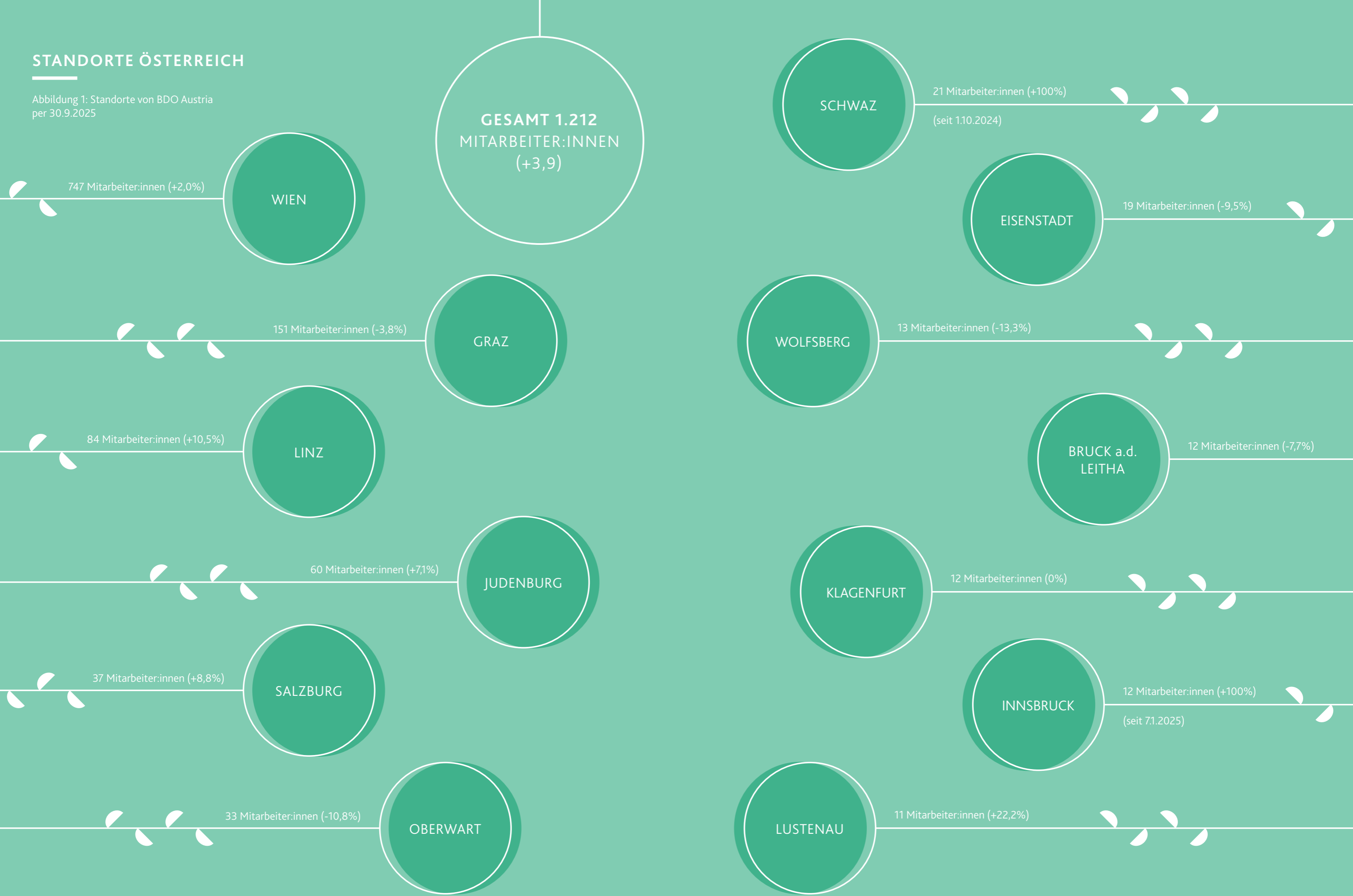
Per 1.10.2024 ist die etablierte Kanzlei Ager & Partner aus Schwaz zu BDO gestoßen und begründet seitdem unseren ersten Tiroler Standort. BDO ist nach dieser gelungenen Expansion in allen neun Bundesländern vertreten. Mit Anfang 2025 komplettiert ein weiterer Standort in Innsbruck das erfolgreiche Wachstum im Westen Österreichs. Demnach stehen unseren Kund:innen per Ende September 2025 an 13 BDO Standorten (Bruck an der Leitha, Eisenstadt, Graz, Innsbruck, Judenburg, Klagenfurt, Linz, Lustenau, Oberwart, Salzburg, Schwaz, Wien, Wolfsberg) insgesamt 1.212 Mitarbeiter:innen (+3,9%) mit einem umfassenden Leistungsportfolio zur Verfügung.



<sup>7</sup> BDO Global, <https://www.bdo.global/en-gb/about> (abgefragt am 15.12.2025).

## STANDORTE ÖSTERREICH

Abbildung 1: Standorte von BDO Austria per 30.9.2025



**Nachhaltigkeit in unseren Services**

BDO versteht Nachhaltigkeit und die damit mit ihr verbundenen Herausforderungen als große Chance, die vielseitigen Mehrwert für unsere Kund:innen schafft. Unsere Sustainability Services begleiten Unternehmen entlang der gesamten *Road to Sustainability* und unterstützen unsere Kund:innen dabei, sich für zukünftige Anforderungen zu rüsten sowie einen Beitrag zu einer lebenswerten Umwelt und sozial gerechten Gesellschaft zu leisten.

**Von Beratung bis Reporting:**

BDO unterstützt Kund:innen dabei, Nachhaltigkeitsmanagement ganzheitlich zu integrieren: Von der Entwicklung und Implementierung einer Nachhaltigkeitsstrategie (*Strategy*) bis hin zur Erstellung und Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung (*Reporting & Accounting*) liefern wir alles aus einer Hand. Wir sind uns der Herausforderung der effizienten Steuerung (*Steuerung & Controlling*) und Datenerhebung (*IT Tools & Daten*) im Nachhaltigkeitsbereich bewusst und erarbeiten dafür gemeinsam mit unseren Kund:innen ganzheitliche Lösungen und passgenaue Prozesse. Wir unterstützen Unternehmen diesbezüglich bei der Analyse ihres Status quo, bei der Auswahl der passenden Tools und Steuerungsinstrumente sowie deren Implementierung. Im Zuge unserer Projekte beziehen wir uns nicht nur auf regulatorische Vorgaben, sondern identifizieren Potenziale, um langfristigen Mehrwert zu schaffen.

Unter *Sustainable HR Services* bieten wir Dienstleistungen zur Bewusstseinsbildung und Verhaltensänderung an, etwa durch Workshops, Trainings, Coachings und Umfragen. Das Schaffen eines Nachhaltigkeitsbewusstseins durch Green Benefits und mithilfe einer gezielten HR-Strategie sind außerdem Teil unseres Leistungsportfolios. Zusätzlich beraten wir umfassend zu *Green Finance and Strategic Funding*. Im Bereich *Mergers & Acquisitions* unterstützen wir unsere Kund:innen primär mit der Durchführung einer ESG Due Diligence bei Unternehmenstransaktionen. Unser Dienstleistungsportfolio umfasst die Umsetzung einer Treibhausgasbilanz gem. Greenhouse Gas Protocol, mit der wir Unternehmen bei der Erfassung und Reduktion ihrer Emissionen unterstützen. So schaffen wir die Grundlage für wirksame Dekarbonisierungsstrategien und helfen, gesetzliche Anforderungen zu erfüllen sowie strategische Vorteile zu erzielen. Mit unserem *BDO Klimarisikotool* unterstützen wir Kund:innen dabei, diese Klimarisiken zu identifizieren, zu quantifizieren und wirksame Anpassungsstrategien zu entwickeln.

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

Im Berichtsjahr 2024/25 ging der BDO Podcast „Wir leben Nachhaltigkeit“ mit zweiter Staffel erfolgreich in die Verlängerung: Host und Nachhaltigkeitsberaterin Johanna Heidenreich führt mit namhaften Gästen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Beratung durch die unterschiedlichen Welten der nachhaltigen Transformation. Ziel ist es, den Hörer:innen praxisnahe Einblicke, Erfolgsgeschichten und konkrete Ansätze zu strategischer Verankerung von Nachhaltigkeit zu vermitteln. Der Podcast bietet zudem Raum für den aktiven Austausch über Herausforderungen, Chancen und Trends im Bereich Nachhaltigkeit sowie Diskussionen zu aktuellen regulatorischen Entwicklungen. Es werden bekannte Persönlichkeiten vor den Vor-

hang geholt, die Einblicke in ihr individuelles und unternehmerisches Narrativ zu Nachhaltigkeit geben: Zu den Gästen zählten u.a. Dr.in Petra Bohuslav, Wiener Staatsoper; Prof. Dr. Siegfried Meryn, Internist und TV-Gesundheitsexperte und Mag. Toni Faber, Dompfarrer von St. Stephan in Wien.

**CLIMATE RISK ASSESSMENT**

➔ **BDO Klimarisikotool**

**Klimarisikoanalyse Lite**

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

**Klimarisikoanalyse Plus**

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



**PODCAST**

➔ **Nachhaltigkeitsmanagement leicht gemacht - BDO**

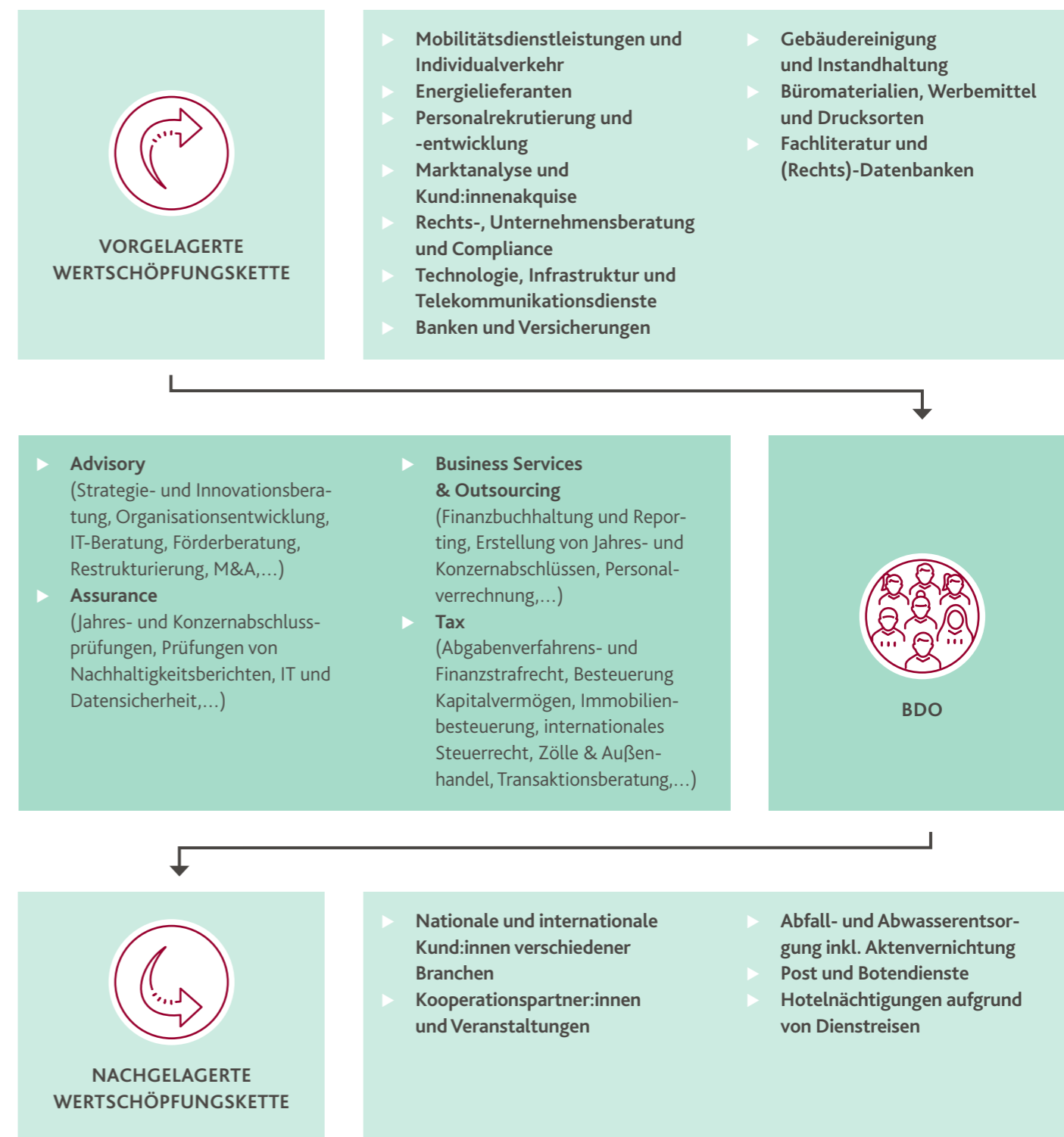
Wir leben Nachhaltigkeit – Von der Theorie in die Praxis



**Johanna Heidenreich**  
Podcast Host und Nachhaltigkeitsberaterin

**Wertschöpfungskette**

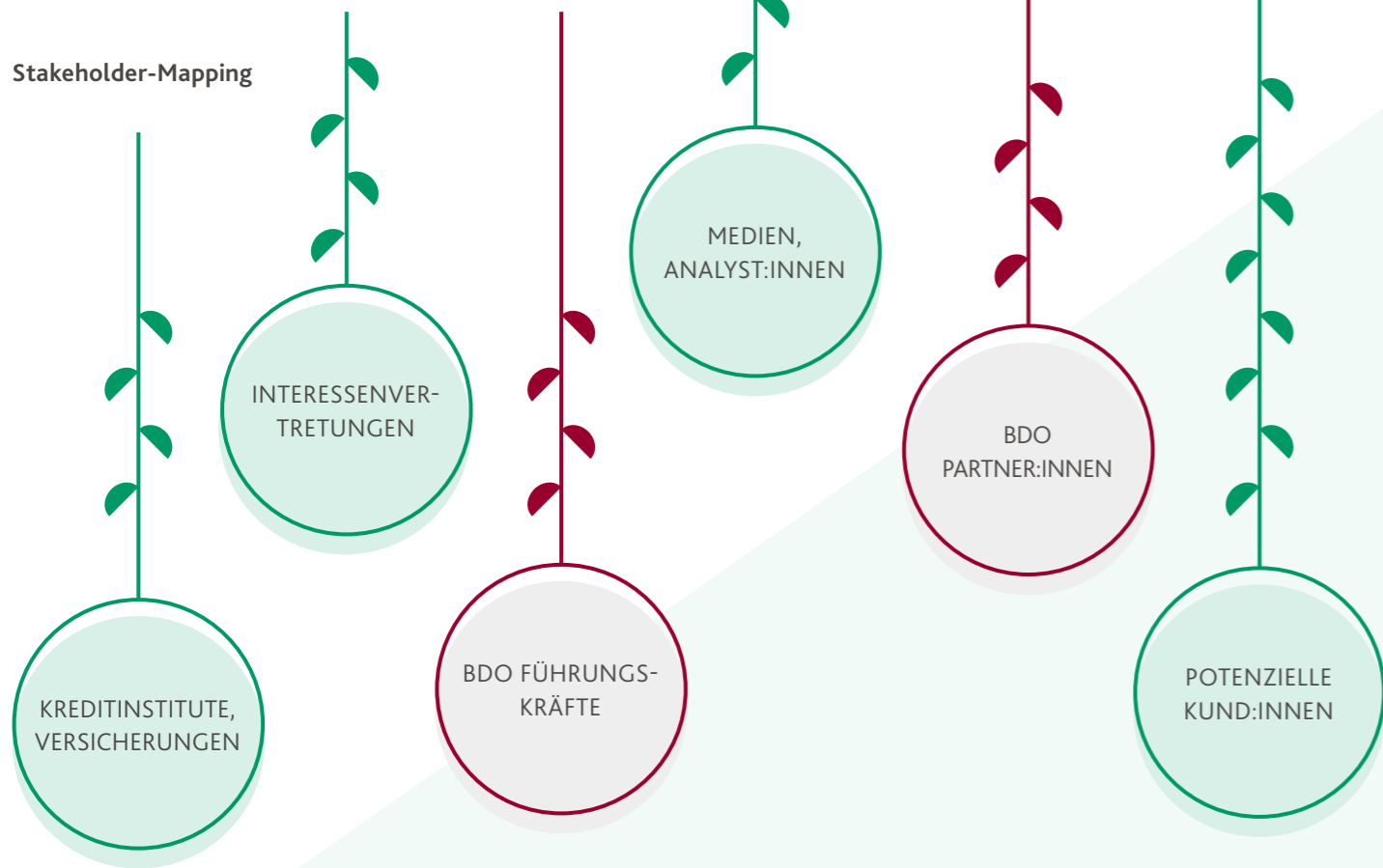
In Hinblick auf die wesentlichen Merkmale der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette hat BDO folgende Tätigkeitsfelder, Ressourcen und Beziehungen analysiert, die mit unserem Geschäftsmodell und unserem externen Umfeld zusammenhängen. Die folgende Abbildung zeigt die Elemente der Wertschöpfungskette sowie die entscheidenden Einflussfaktoren vereinfacht auf:



Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette von BDO umfasst sämtliche Aktivitäten und Akteur:innen, die für die Bereitstellung unserer Dienstleistungen in unseren Tätigkeitsfeldern bedeutsam sind. Die vorgelagerte Wertschöpfungskette setzt sich zum Großteil aus Dienstleister:innen zusammen, dazu gehören z.B. Verkehrs-, Mobilitäts- und Energiesektor, der IT-Bereich, Versicherungs- und Rechtsdienstleistungen, die Instandhaltung unserer Bürogebäude sowie unterschiedliche Lieferant:innen u.a. der Büroausstattung. Im Berichtsjahr haben insgesamt 1.342 Lieferant:innen unsere 13 BDO Standorte beliefert, davon stammen 74,6% aus Österreich. Im Geschäftsjahr 2024/25 ist es im Vergleich zum Vorjahr zu keinen signifikanten Änderungen in der Lieferkette gekommen.

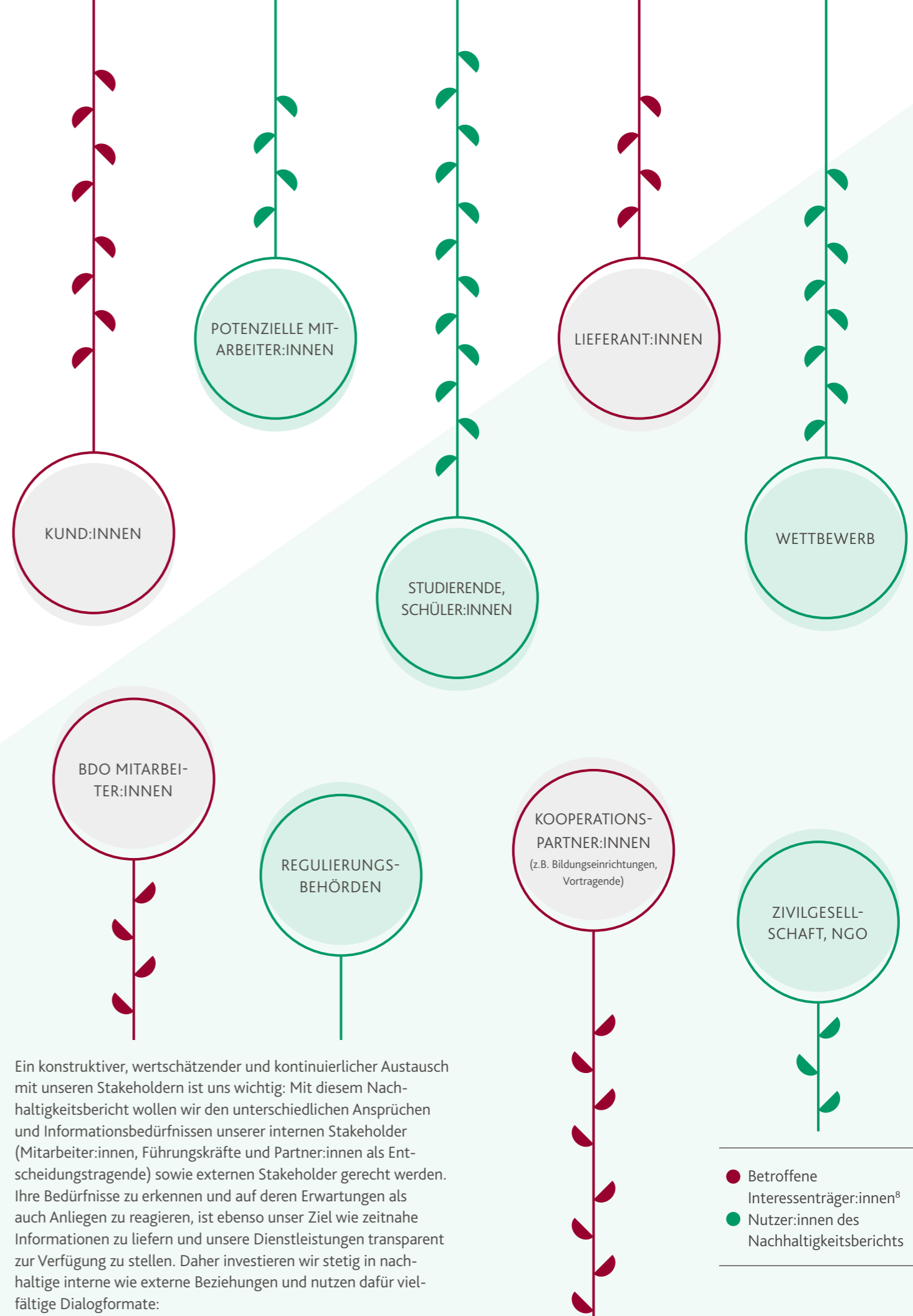
In unseren Service Lines Advisory, Assurance, Business Services & Outsourcing und Tax bündeln wir zielgruppen- bzw. branchenspezifische Leistungen. BDO vereint lokale Vor-Ort-Kenntnisse mit hoher Dienstleistungsqualität und wir sind enge und langfristige Wegbegleiter unserer internationalen und regionalen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

Stakeholder-Mapping



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

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



Ein konstruktiver, wertschätzender und kontinuierlicher Austausch mit unseren Stakeholdern ist uns wichtig: Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht wollen wir den unterschiedlichen Ansprüchen und Informationsbedürfnissen unserer internen Stakeholder (Mitarbeiter:innen, Führungskräfte und Partner:innen als Entscheidungstragende) sowie externen Stakeholder gerecht werden. Ihre Bedürfnisse zu erkennen und auf deren Erwartungen als auch Anliegen zu reagieren, ist ebenso unser Ziel wie zeitnahe Informationen zu liefern und unsere Dienstleistungen transparent zur Verfügung zu stellen. Daher investieren wir stetig in nachhaltige interne wie externe Beziehungen und nutzen dafür vielfältige Dialogformate:

- Betroffene Interessenträger:innen<sup>8</sup>
- Nutzer:innen des Nachhaltigkeitsberichts

<sup>8</sup> Von den Auswirkungen der BDO Gruppe betroffene Stakeholder. BDO differenziert drei Angestelltenkategorien: Mitarbeiter:innen, Führungskräfte (umfasst die Positionsbezeichnungen Manager:in, Senior Manager:in, Director) und Partner:innen.

- Unser Ziel ist es, mit den Mitarbeiter:innen als relevante Interessenträger:innen in Dialog zu treten und diese partizipativ in unternehmerische Nachhaltigkeitsinitiativen einzubinden, z.B. durch Corporate Volunteering (vgl. *Make the World Great*). Wir sehen in unseren Mitarbeiter:innen wichtige Multiplikator:innen für ökologische, soziale und gesellschaftliche Verantwortung. Nachhaltigkeit soll mittelfristig als ganzheitliches Konzept zum integralen Bestandteil der geschäftsstrategischen Ausrichtung von BDO werden: Die Perspektive der Belegschaft auf Nachhaltigkeit bei BDO haben wir im Berichtsjahr 2022/23 mit einer Umfrage eingeholt (vgl. ESRS 2 SBM-2), deren Ergebnisse in die Weiterentwicklung von Maßnahmen geflossen sind.
- Wir nutzen laufend unterschiedliche Kommunikationskanäle, um unsere Stakeholder-Gruppen up to date zu halten. Dazu zählen unsere Webseiten, Publikationen, Presseaussendungen, Interviews und unser Social Media Auftritt via Facebook, Instagram und LinkedIn. Mit unseren Mitarbeiter:innen kommunizieren wir zusätzlich über Befragungen, Veranstaltungen, Mitarbeiter:innencalls via MS Teams, E-Mails sowie über unsere interne Kommunikationsplattform, die BDOthek. Letztere hält als Sharepoint-Plattform viele Interaktionsmöglichkeiten bereit, liefert Informationen direkt aus unseren Standorten, Corporate News aus der Geschäftsführung und gibt spannende Einblicke aus dem Nachhaltigkeits- und CSR-Bereich.
- Zudem tauschen wir uns regelmäßig mit externen Stakeholdern im Rahmen von Kooperationen, Fachgremien, Veranstaltungen sowie unseren laufenden Beratungs- und Prüfungstätigkeiten aus. Im Jahr 2022/23 sind wir mit einer breit angelegten Stakeholder-Befragung, dem *Stakeholder Sounding*, an relevante Interessenträger:innen herangetreten. Die Ergebnisse des Stakeholder Soundings sind in die Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse gem. CSRD/ESRS eingeflossen (vgl. ESRS 2 IRO-1).

### Fachgremien

Repräsentant:innen von BDO wirken in zahlreichen Fachgremien und Expert:innengruppen zu Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung mit. Bezogen auf das Themenfeld Nachhaltigkeitsberichterstattung ist BDO an der Arbeitsgruppe „Rechnungslegung und Nachhaltigkeitsberichterstattung“ im Fachsenat für Unternehmensberichterstattung der Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen (KSW), an der Arbeitsgruppe „Sustainable Reporting“ im Austrian Financial Reporting Advisory Committee (AFRAC) und an der „Internationalen Arbeitsgruppe zu ESRS“ der Accountancy Europe beteiligt.

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

### Kooperationen

Als eines der größten österreichischen Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen ist es uns wichtig, verlässlicher Kooperationspartner in Wirtschaftsnetzwerken wie den Leitbetrieben Austria zu sein. Durch unser stetig wachsendes Netzwerk bieten wir unseren Kund:innen bestmögliche Lösungen an. Wir stehen im laufenden Austausch mit Clustern wie AC Styria Mobilitätscluster oder dem Greentech Cluster. Zu unseren Kooperationspartner:innen zählen überdies der Kommunalbereich (Länder, Städte, Gemeinden) und die Handelskammer Schweiz-Österreich-Liechtenstein.

BDO pflegt zudem ein weitläufiges Netzwerk mit vielfältigen Kooperationspartner:innen, das sich um Wissensvermittlung bemüht: Dazu zählen Schulen, Fachhochschulen und Universitäten sowie diverse Studierendenvereine, die ihren Fokus auf einen nachhaltigen Wissenstransfer legen. Im Rahmen von Workshops, praxisnahen Dialogen oder durch drittmittelfinanzierte Stellen bietet BDO ein Gesamtpaket, das einen nachhaltigen Bildungsweg unterstützt. So ist BDO langjähriger Sponsor und Kooperationspartner der Top League an der Wirtschaftsuniversität Wien (WU Wien). Wir sehen es als unsere Aufgabe, nachhaltige Beziehungen zu Studierenden und Schüler:innen zu halten und zählen daher im Berichtsjahr 2024/25 über 55 verschiedene Events mit insgesamt 45 Kooperationspartner:innen. Jüngste Mitglieder unseres diversifizierten Kooperationsnetzwerks sind Guidance Mentoring<sup>9</sup>, ein studentischer Verein mit dem Ziel, wirtschaftsinteressierte Studierende ein Netzwerk an Mentor:innen anzubieten, sowie das Netzwerk Women in Law<sup>10</sup>, das primär Frauen im Rechtsbereich verbindet.

Im Berichtsjahr 2024/25 wurden zwei bedeutende Publikationsprojekte im Nachhaltigkeitskontext erfolgreich abgeschlossen, deren Ergebnisse im öffentlichen Diskurs rezipiert wurden und in die Weiterentwicklung unserer Dienstleistungen eingeflossen sind:

#### ► **Uncovering the red tape - ESRS-Konformität trifft auf Unternehmensrealität**

Die Abteilung für Accounting & Reporting der WU Wien unter der Leitung von Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Katrin Hummel hat in Kooperation mit BDO im Rahmen der Studie „Uncovering the red tape“ erhoben, wie es im Geschäftsjahr 2024 um Umsetzung und Anwendung der ESRS bei berichtspflichtigen Gesellschaften in den 27 EU-Mitgliedstaaten und Norwegen bestellt ist. Die Erhebung wurde für 1.000 EU-Unternehmen durchgeführt und im Juni 2025 veröffentlicht. Die Studie zieht praxisrelevante Schlüsse zur Akzeptanzrate der ESRS, zum Umfang der Nachhaltigkeitsberichte sowie zu den als wesentlich identifizierten Nachhaltigkeitsthemen. Vor dem Hintergrund der angestrebten Vereinfachung der ESRS können die Erkenntnisse dieser Analyse relevanten Input für den wissenschaftlichen Diskurs liefern.

#### ► **ESRS Kommentar**

Die Expertise von BDO Mitarbeiter:innen im Fachbereich Sustainability Services zeigt sich unter anderem in der Rolle als Fachautor:innen in unterschiedlichen Publikationen: Hierbei hervorzuheben ist das Mitwirken an dem im Jahr 2025 in 3. Auflage erschienenen Haufe „ESRS-Kommentar“, herausgegeben von Dr. Jens Freiberg, Mitglied Executive Board BDO Deutschland, und Dr. Georg Lanfermann, Präsident Deutsches Rechnungslegungs Standards Committee e.V. (DRSC). Dieser vielbeachtete Praxiskommentar bietet fundiertes Fachwissen von Expert:innen aus Unternehmenspraxis, Beratung, Prüfung und Wissenschaft. Autor:innen von BDO Austria und BDO Deutschland haben sich mit profundem Fachwissen, praxiserprobten Einsichten und Umsetzungsempfehlungen eingebracht.



Studie

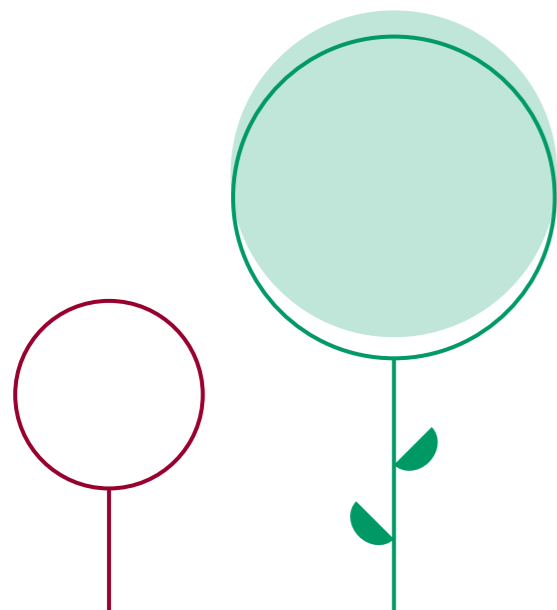
► **Uncovering the red tape - ESRS-Konformität trifft auf Unternehmensrealität**



Haufe

► **ESRS Kommentar 3. Auflage**

Autor:innen BDO Österreich:  
Matthias Hrinkow, MSC (WU)  
Dl<sup>in</sup> Astrid Leben, MSC  
Mag.<sup>a</sup> Sanela Terko  
Mag.<sup>a</sup> Christina Wieser



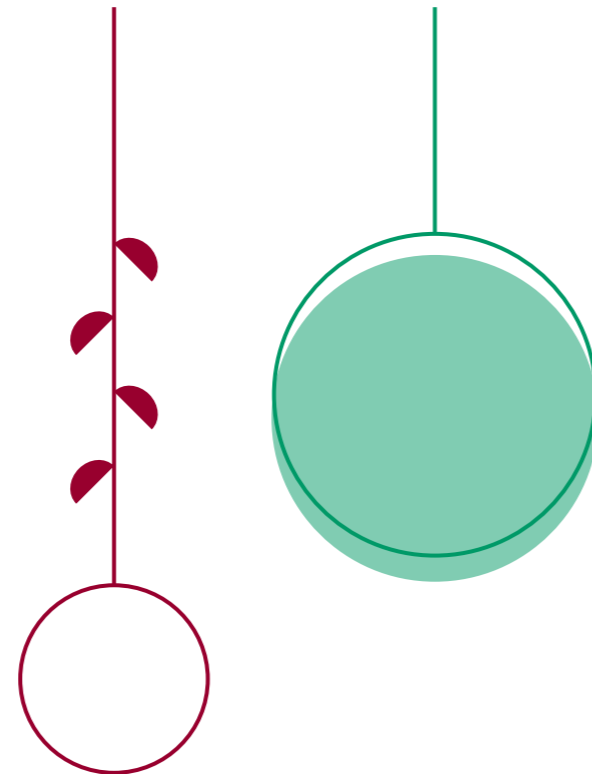
**Veranstaltungen**

Unsere Events informieren bestehende bzw. potenzielle Kund:innen, Medienvertreter:innen sowie die interessierte Öffentlichkeit und NGO über aktuelle Themen aus dem breiten Spektrum unserer Service Lines. Unter Bezugnahme auf das Thema „Nachhaltigkeit im Unternehmen“ haben wir im Berichtsjahr vielfältige Veranstaltungen angeboten. Dazu zählen u.a. folgende Events, die wir exemplarisch für eine Vielzahl weiterer Initiativen vorstellen:

► **ESG NEU GEDACHT:**

**Inklusion als Schlüssel zum Leben des ‚S‘**

Im Rahmen des Events „ESG NEU GEDACHT“ wurde mit Blick auf die soziale Dimension die Frage der Inklusion von Menschen mit Behinderung beleuchtet. Betroffene, Expert:innen und Repräsentant:innen von Unternehmen zeigten, wie Inklusion als Kernelement in die HR-Strategie integriert werden kann. Andreas Onea, Paralympics-Schwimmer und ORF-Moderator, hielt eine inspirierende Keynote. In zwei Podiumsrunden diskutierten Maria Rauch-Kallat, Präsidentin des Österreichischen Paralympischen Committees und Bundesministerin a.D., und ihre Tochter Claudia Rauch, die erste blinde Lehrerin im Regelschulwesen in Österreich, gemeinsam mit Unternehmensvertreter:innen zu Best-Practice-Beispielen für gelungene Inklusion. Zum Abschluss erhielten die Gäste die Möglichkeit, assistive Technologien für blinde und sehbehinderte Personen von VIDE BIS zu erproben.



► **Buchpräsentation: ESG - Ein Mehrwert für KMU**

Kann nachhaltige Unternehmensführung kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) dabei unterstützen, wettbewerbsfähig zu bleiben?

Diese Fragestellung wurde im Rahmen der Buchpräsentation „ESG: Ein Mehrwert für KMU“ aus unterschiedlichen Perspektiven behandelt. Antworten dazu liefert das neue Praxishandbuch „Nachhaltigkeitsberichterstattung für kleine und mittlere Unternehmen“ (Linde Verlag). Der KMU-Ratgeber richtet sich an Unternehmer:innen und Führungskräfte, die ihre Nachhaltigkeitsinitiativen für Kund:innen, Banken und Fördergeber:innen transparent machen wollen. Das Autor:innenteam um die beiden BDO Herausgeber:innen, Sanela Terko und Peter Bartos, zeigt pragmatische Lösungen auf, z.B. wie ESG-Daten effizient erhoben und aufbereitet werden können. Im Zuge einer spannenden Podiumsdiskussion wurden Best-Practice-Beispiele präsentiert, die den Mehrwert nachhaltiger Unternehmensführung gerade in KMU hervorstreichen.



Praxishandbuch  
 ► Nachhaltigkeitsberichterstattung  
 - für kleine und mittelständige Unternehmen

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

**BDO Handlungsfelder in Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen**

Das BDO Nachhaltigkeitsverständnis beruht darauf, mit unserem Handeln langfristigen Impact zu erzielen und einen wirksamen Beitrag für Klimaschutz und Ressourcenschonung zu leisten, unser soziales Engagement zu stärken sowie die Partnerschaft mit unseren Kund:innen langfristig auszurichten. Unsere Mitarbeiter:innen stehen als tragende Säule unseres Erfolgs im Mittelpunkt unseres Tuns. Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das nicht nur Engagement fördert, sondern auch die Zufriedenheit unserer Belegschaft sicherstellt. So haben wir im Berichtsjahr 2024/25 eine groß angelegte

Mitarbeiter:innenbefragung durchgeführt (vgl. ESRS S1-2). Unsere finanzielle Leistungsfähigkeit ermöglicht es uns, als starke Stütze der Gesellschaft zu agieren. In einer ganzheitlichen Integration sozialer und ökologischer sowie unternehmenspolitischer Nachhaltigkeitsziele sehen wir einen entscheidenden Erfolgsfaktor unserer Geschäftsstrategie. Das Vorantreiben nachhaltiger Entwicklungen ist unerlässlich, damit wir weiterhin eine ausgezeichnete Ertragslage verbunden mit langfristigem Wachstum sicherstellen und die besten Köpfe für BDO gewinnen und nachhaltig binden können.



**Commitment zu SDG und SBTi**

Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie: Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit trägt BDO primär zu acht ausgewählten Sustainable Development Goals (SDG)<sup>11</sup> bei. Die Priorisierung der SDG erfolgte auf Basis einer Relevanzanalyse, die sowohl die Bedeutung der einzelnen Ziele für unser Unternehmen als auch unseren tatsächlichen Einfluss auf deren Zielerreichung berücksichtigt. Diese Auswahl spiegelt die Themen wider, in denen wir als österreichisches Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen den größten Einfluss auf eine nachhaltige Entwicklung nehmen können und aus denen sich ein konkreter positiver Impact für Gesellschaft und Umwelt ableiten lässt.



BDO bekennt sich zur Science Based Targets initiative (SBTi) und den damit verbundenen wissenschaftsbasierten Klimazielen. Mit der Festlegung ambitionierter Emissionsreduktionsziele im Einklang mit den Pariser Klimazielen leisten wir einen aktiven Beitrag zur Begrenzung der globalen Erderwärmung. Die erfolgreiche Validierung unserer 1,5°C-Ziele durch die SBTi unterstreicht unser Engagement für Transparenz, Verantwortungsbewusstsein und messbare Fortschritte.

Im Berichtsjahr 2024/25 haben wir unsere Klimaziele erfolgreich von der SBTi validieren lassen und verpflichten uns damit, einen wissenschaftlich fundierten Dekarbonisierungspfad einzuhalten, der im Einklang mit dem 1,5°C-Ziel des Pariser Klimaabkommens steht. Mit dieser Entscheidung tragen wir im globalen BDO Netzwerk messbar dazu bei, bis spätestens 2050 Netto-Null-Emissionen zu erreichen.<sup>12</sup>

Mit dieser Doppelstrategie – der Unterstützung ausgewählter SDG und der konsequenten Verfolgung wissenschaftsbasierter Klimaziele – setzen wir als BDO ein starkes Zeichen für Nachhaltigkeit in einem gesamtgesellschaftlichen und wirtschaftspolitischen Kontext und unterstützen aus Überzeugung die europäische und nationale Transformationsagenda.



Mit der Verabschiedung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung einigten sich 2015 die 193 Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen (United Nations, UNO) auf 17 Ziele und 169 Unterziele für nachhaltige Entwicklung. Diese Ziele sollen mit einer Laufzeit von 15 Jahren (bis 2030) weltweit nachhaltige Transformation auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene sicherstellen.



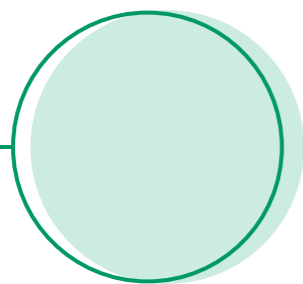
SBTi ermöglicht es Unternehmen, wissenschaftlich fundierte Klimaziele zu setzen, die aktiv zur Begrenzung der Erderwärmung und zur Einhaltung des Pariser Klimaabkommens beitragen. Wir haben uns im Rahmen der SBTi zur Setzung eines klaren und ambitionierten Reduktionsziels bekannt, um Verantwortung für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

**BDO Handlungsfelder**

Nachstehend werden die im Geschäftsjahr 2023/24 definierten strategischen BDO Handlungsfelder sowie deren Konnex zum jeweiligen wesentlich thematischen ESRS (ESRS E1 - Klimawandel, ESRS E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft, ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens, ESRS S4

– Verbraucher:innen und Endnutzer:innen, ESRS G1 - Unternehmensführung) dargestellt. Zusätzlich wurde mit der Unternehmensinitiative Make the World Great ein unternehmensspezifisches Thema identifiziert, das dem Standard ESRS G1 – Unternehmensführung zugeordnet ist.

EMISSIONEN		→	E1	KLIMAWANDEL	vgl. S.43
RESSOURCENVERBRAUCH		→	E5	RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT	vgl. S.53
ATTRAKTIVE UND FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN		→	S1	ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS	vgl. S.61
VIELFALT UND GLEICHSTELLUNG		→	S1	ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS	vgl. S.63
PHYSISCHE UND PSYCHISCHE GESUNDHEIT		→	S1	ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS	vgl. S.65
DIENSTLEISTUNGS-QUALITÄT UND KUND:INNENBEZIEHUNG		→	S4	VERBRAUCHER:INNEN UND ENDNUTZER:INNEN	vgl. S.90
COMPLIANCE UND ANTIKORRUPTION		→	G1	UNTERNEHMENSFÜHRUNG	vgl. S.95
MAKE THE WORLD GREAT		→	G1	UNTERNEHMENS-SPEZIFISCHES THEMA	vgl. S.96



Im Zuge der Bewertung der Wesentlichkeit der Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden die in ESRS 1 AR 16 aufgeführten Nachhaltigkeitsthemen im Kontext der Geschäftstätigkeit von BDO erhoben. Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette identifiziert.

### ÜBERSICHT DER WESENTLICHEN AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

#### ESRS E1 Klimawandel

Unter-thema	Unter-Unter-thema	IRO-Beschreibung	IRO	Tatsächlich/ Potenziell	Mensch/ Umwelt	Lokalisierung Wertschöp- fungskette	Zeit- horizont
Anpassung an den Klimawandel	n/a	Beratung und Prüfung von Kund:innen verschiedener Branchen und Unternehmensgrößen i.Z.m. der Nachhaltigkeitsberichterstattung und dem Übergang zu einer kohlenstoffarmen, resilienten Wirtschaft fördert die Umsetzung nachhaltiger Geschäftspraktiken	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch & Umwelt	Eigene Geschäftstätigkeit & Nachgelagerte WSK	Mittel- und langfristig
		Die Kompensation von Treibhausgasemissionen mittels CO2-Zertifikate führt zu erhöhten Kosten	Risiko	n/a	n/a	n/a	Kurz- und mittelfristig
		Durch die Erschließung neuer Märkte sowie die Beratung und Prüfung verpflichtender und freiwilliger Nachhaltigkeitsberichterstattung als auch durch die Beratung zu nachhaltigeren Geschäftsmodellen erhöhen sich Umsatzerlöse und Marktanteil	Chance	n/a	n/a	n/a	Mittel- und langfristig
Klimaschutz	n/a	Die Verbrennung von fossilen Treibstoffen in unternehmenseigenen Fahrzeugen, der Verbrauch von Elektrizität und Fernwärme, Zukauf von Gütern und Dienstleistungen sowie Dienstreisen und die An- und Abreise unserer Mitarbeiter:innen führen zum Ausstoß von direkten als auch indirekten Treibhausgasemissionen und tragen zur Erderwärmung bei	Negative Auswirkung	Tatsächlich	Umwelt	Vorgelagerte WSK & Eigene Geschäftstätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
Energie	n/a	Volatile Energiepreise führen zu erhöhten Kosten	Risiko	n/a	n/a	n/a	Kurz-, mittel- und langfristig

#### ESRS E5 Kreislaufwirtschaft

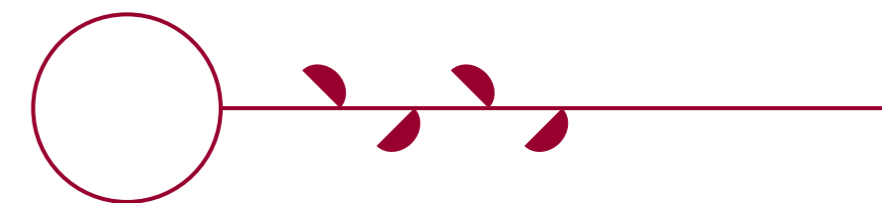
Unter-thema	Unter-Unter-thema	IRO-Beschreibung	IRO	Tatsächlich/ Potenziell	Mensch/ Umwelt	Lokalisierung Wertschöp- fungskette	Zeit- horizont
Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung	n/a	Die Beschaffung und Nutzung langlebigerer Betriebs- und Geschäftsausstattung führen zur Senkung von Investitionen	Chance	n/a	n/a	n/a	Mittel- und langfristig
Abfälle	n/a	Die Kompensation von Treibhausgasemissionen mittels CO2-Zertifikate führt zu erhöhten Kosten	Negative Auswirkung	n/a	n/a	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurz- und mittelfristig

#### ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

Unter-thema	Unter-Unter-thema	IRO-Beschreibung	IRO	Tatsächlich/ Potenziell	Mensch/ Umwelt	Lokalisierung Wertschöp- fungskette	Zeit- horizont
Arbeitsbedingungen	Sichere Beschäftigung	Fluktuation trägt zu Know-how-Verlust und mangelndem Wissenstransfer bei und kann die Kooperationsbereitschaft der Teams beeinträchtigen	Negative Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
		Unbefristete Vertragsverhältnisse gewährleisten sichere Beschäftigung, was die Bindung der Mitarbeiter:innen und ihre Motivation steigern kann	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
		Eine fehlende Nachfolgeplanung bei altersbedingtem Ausscheiden aus dem Unternehmen kann sich negativ auf Dienstleistungsangebot und -qualität auswirken	Risiko	n/a	n/a	n/a	Mittel- und langfristig
	Arbeitszeit	Die soziale Absicherung durch das Unternehmen in schwierigen Lebenssituationen steigert die Bindung und trägt langfristig zu höherer Leistungsbereitschaft bei	Chance	n/a	n/a	n/a	Mittel- und langfristig
		Branchenspezifische Arbeitsspitzen, zu leistende Überstunden und potenziell hohe Arbeitsbelastung wirken sich negativ auf die Motivation aus und können die Unzufriedenheit in der Belegschaft erhöhen	Negative Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
		Potenzieller Leistungsdruck könnte zu Konkurrenzsituationen und einem schlechten Betriebsklima führen, das erhöhte Wechselbereitschaft bedingt	Negative Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig

Unter-thema	Unter-Unter-thema	IRO-Beschreibung	IRO	Tatsächlich/ Potenziell	Mensch/ Umwelt	Lokalisierung Wertschöp- fungskette	Zeit- horizont
Arbeitsbedingungen	Angemessene Entlohnung	Zunehmender Fachkräftemangel kann den Verlust von Fachexpertise und somit langfristige Wettbewerbsnachteile nach sich ziehen	Risiko	n/a	n/a	n/a	Kurz-, mittel- und langfristig
		Abgänge von Schlüsselpersonen unter den Mitarbeiter:innen und Führungskräften erhöhen Rekrutierungs- und Fortbildungskosten und können sich negativ auf die Dienstleistungsqualität auswirken.	Risiko	n/a	n/a	n/a	Kurz-, mittel- und langfristig
	Sozialer Dialog	Regelmäßiges Engagement und eine angemessene Berücksichtigung der Bedürfnisse der Arbeitskräfte erhöhen die Zufriedenheit und tragen zu einem guten Betriebsklima bei	Positive Auswirkung	n/a	n/a	n/a	Mittel- und langfristig
		Mitarbeiter:innenbindung steigert die Motivation, während sie gleichzeitig Rekrutierungs- und Fortbildungskosten senkt	Chance	n/a	n/a	n/a	Mittel- und langfristig
	Tarifverhandlungen einschließlich der Quote der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitskräfte	Rechtliche Sicherheit durch kollektivvertragliche Rahmenvereinbarung sorgt für Entgelttransparenz unter den Mitarbeiter:innen	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Ein förderndes Arbeitsumfeld führt zur Berücksichtigung individueller Lebensphasen der Beschäftigten i.Z.m. der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
	Gesundheitsschutz und Sicherheit	Erhöhtes Arbeitspensum und Leistungsdruck können zu vermehrter psychischer und physischer Belastung der Mitarbeiter:innen führen	Negative Auswirkung	Potenziell	Mensch	Eigene Geschäftstätigkeit	Mittel- und langfristig
		In gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld trägt zur physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeiter:innen bei	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig

Unter-thema	Unter-Unter-thema	IRO-Beschreibung	IRO	Tatsächlich/ Potenziell	Mensch/ Umwelt	Lokalisierung Wertschöp- fungskette	Zeit- horizont
Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für alle	Positive Auswirkung	Die Gleichbehandlung von Arbeitnehmer:innen unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft, Kultur-, und Religionsangehörigkeit, Sprache, politischer Überzeugung, sexueller Orientierung und anderer Merkmale erhöht die Mitarbeiter:innenzufriedenheit	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Eigene Geschäftstätigkeit	Mittel- und langfristig
		Die Gleichbehandlung von Arbeitnehmer:innen in Fragen beruflicher und persönlicher (Weiter)Entwicklung sorgt für eine diversitätssensible Nachfolgeplanung und stärkt Karriereperspektiven unterschiedlicher Belegschaftsgruppen	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Eigene Geschäftstätigkeit	Mittel- und langfristig
		Sowohl eine innovationsfördernde Organisationskultur als auch Mitarbeiter:innenbindung durch Mitgestaltungsrecht, unabhängig von individuellen Diversitätsdimensionen, können die Produktivität erhöhen	Chance	n/a	n/a	n/a	Mittel- und langfristig
	Chance	Stärkenbasiertes Staffing bei Projekten könnte unter Berücksichtigung von Vielfalt zu besseren Ergebnissen führen	Chance	n/a	n/a	n/a	Kurz-, mittel- und langfristig
		Hohe Fluktuation führt zu Unsicherheit innerhalb der Belegschaft; sie kann sich negativ auf Betriebsklima und Wissensmanagement auswirken	Negative Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Eigene Geschäftstätigkeit	Mittel- und langfristig
		Der zunehmende Druck bezüglich digitaler Affinität der Mitarbeiter:innen kann die Wechselbereitschaft erhöhen und zu vermehrter Fluktuation führen	Risiko	n/a	n/a	n/a	Mittel- und langfristig



Unter-thema	Unter-Unter-thema	IRO-Beschreibung	IRO	Tatsächlich/ Potenziell	Mensch/ Umwelt	Lokalisierung Wertschöp- fungskette	Zeit- horizont
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	Versäumnisse in der Weiterentwicklung des Aus- und Fortbildungsprogramms können sich in einem dynamischen regulatorischen Umfeld negativ auf die Dienstleistungsqualität auswirken	Risiko	n/a	n/a	n/a	Mittel- und langfristig
		Die Beschäftigung von Praktikant:innen und Berufseinsteiger:innen senkt mit dem Ziel der langfristigen Bindung an das Unternehmen Rekrutierungskosten	Chance	n/a	n/a	n/a	Kurz-, mittel- und langfristig
	Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	Bei der Eskalation von Mobbing und Diskriminierung können Aufwendungen für Mediation/Coaching sowie potenzielle rechtliche Konsequenzen und Strafzahlungen die Folge sein	Risiko	n/a	n/a	n/a	Kurz-, mittel- und langfristig

**ESRS S4 Verbraucher:innen und Endnutzer:innen**

Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer		IRO-Beschreibung	IRO	Tatsächlich/ Potenziell	Mensch/ Umwelt	Lokalisierung Wertschöp- fungskette	Zeit- horizont
Datenschutz	Mangelnder Schutz von persönlichen Daten kann zu Vertrauensverlust auf Seiten der Kund:innen führen	Negative Auswirkung	Potenziell	Mensch	Nachgelagerte WSK	Kurz-, mittel- und langfristig	
	Ein potenzieller Verlust von Kund:innendaten kann zu Reputationsschäden und Strafzahlungen führen	Risiko	n/a	n/a	n/a	Kurz-, mittel- und langfristig	
Zugang zu (hochwertigen) Informationen	Transparenz in der Nachhaltigkeitsverantwortung von BDO nach außen stärkt einerseits das Vertrauen und kann sich dadurch andererseits positiv auf die Kund:innenbeziehung auswirken	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Nachgelagerte WSK	Mittel- und langfristig	
	Transparente Kommunikation der Nachhaltigkeitsverantwortung könnte das Vertrauen der Kund:innen erhöhen und zugleich die Kreditwürdigkeit am Markt stärken	Chance	n/a	n/a	n/a	Mittel- und langfristig	

Unter-thema	Unter-Unter-thema	IRO-Beschreibung	IRO	Tatsächlich/ Potenziell	Mensch/ Umwelt	Lokalisierung Wertschöp- fungskette	Zeit- horizont
Soziale Inklusion von Verbrauchern und/oder Endnutzern	Nichtdiskriminierung	Barrierefreiheit und uneingeschränkter Zugang zu Dienstleistungen ermöglichen die soziale Inklusion unserer Kund:innen	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Nachgelagerte WSK	Kurz-, mittel- und langfristig
		Bedürfnisorientierte Lösungsansätze stärken die Kund:innenbindung	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Nachgelagerte WSK	Kurz-, mittel- und langfristig
	Verantwortliche Vermarktungspraktiken	Aktives Wissensmanagement und -transfer in der Organisation erhöhen die Servicequalität und stärken die Rechtssicherheit für Kund:innen	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Nachgelagerte WSK	Kurz-, mittel- und langfristig
		Der Verstärkte Einsatz von Digitalisierung und Automatisierung steigert die Effizienz und trägt dazu bei, Fehlerquellen zu verringern	Chance	n/a	n/a	n/a	Kurz-, mittel- und langfristig

**ESRS G1 Unternehmensführung**

Unternehmenskultur		IRO-Beschreibung	IRO	Tatsächlich/ Potenziell	Mensch/ Umwelt	Lokalisierung Wertschöp- fungskette	Zeit- horizont
n/a	Durch nicht integriertes Handeln kann (potenzieller) Vertrauensverlust bei Kund:innen, Mitarbeiter:innen und anderen Stakeholdern entstehen	Negative Auswirkung	Potenziell	Mensch	Vorgelagerte WSK & Eigene Geschäftstätigkeit & Nachgelagerte WSK	Mittel- und langfristig	
	Potenzielle Mängel in der Durchführung von Dienstleistungen bzw. Defizite in internen Qualitätssicherungssystemen ziehen rechtliche Konsequenzen und gegebenenfalls Strafzahlungen nach sich	Risiko	n/a	n/a	n/a	Kurz-, mittel- und langfristig	
	Flache Hierarchien fördern teamübergreifende Kooperation, schaffen Synergien und fördern Transparenz	Chance	n/a	n/a	n/a	Kurz-, mittel- und langfristig	
	Sichere Beschäftigungsverhältnisse, faire Arbeitsbedingungen und Fringe Benefits senken die Rekrutierungskosten	Chance	n/a	n/a	n/a	Mittel- und langfristig	
Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	n/a	Die frühzeitige Erkennung von Compliance-Verstößen durch Whistleblower und die Gewährleistung der Anonymität von Whistleblowern beeinflusst den Umgang mit Verstößen positiv	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Vorgelagerte WSK & Eigene Geschäftstätigkeit & Nachgelagerte WSK	Kurz-, mittel- und langfristig

Unter-thema	Unter-Unter-thema	IRO-Beschreibung	IRO	Tatsächlich/ Potenziell	Mensch/ Umwelt	Lokalisierung Wertschöp- fungskette	Zeit- horizont
Politisches Engagement	n/a	Sowohl die Beteiligung an Interessenvertretungen als auch die Einbringung von Expertise bei geplanten regulatorischen Neuerungen stärken das Vertrauen interner und externer Stakeholder	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Eigene Geschäftstätigkeit	Mittel- und langfristig
Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken	n/a	Ein regelmäßiger Dialog fördert Beziehungen zu Lieferant:innen und stärkt die Stabilität der Geschäftsbeziehungen	Chance	n/a	n/a	n/a	Mittel- und langfristig
Korruption und Bestechung	Vermeidung und Aufdeckung einschließlich Schulung	Ein korruptionsfreies und faires Umfeld stärkt das Arbeitsklima und erhöht die Mitarbeiter:innenzufriedenheit	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Vorgelagerte WSK & Eigene Geschäftstätigkeit & Nachgelagerte WSK	Mittel- und langfristig
<b>Unternehmensspezifisches Thema Make the World Great</b>							
n/a	n/a	Verbesserung der Lebenssituationen von bedürftigen Menschen durch soziales Engagement und Unterstützung zivilgesellschaftlicher Organisationen	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Nachgelagerte WSK	Kurz- und mittelfristig
n/a	n/a	Reputationsgewinne durch soziales und ökologisches Engagement	Chance	n/a	n/a	n/a	Kurz- und mittelfristig

## 2.4. MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN UND CHANCEN

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

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse gem. ESRS wurde im Geschäftsjahr 2023/24 durchgeführt (vgl. BDO Nachhaltigkeitsbericht 2023/24) und im Berichtsjahr 2024/25 validiert: Zur Bewertung der Wesentlichkeit der Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden die in ESRS 1 AR 16 genannten Themen, Unter- und Unter-Unterthemen im Kontext der Geschäftstätigkeit von BDO sowie mit Bezug auf die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette evaluiert.

### Bewertung von Auswirkungen

Im nächsten Schritt wurde geprüft, ob sich ausgehend von der Geschäftstätigkeit und den Geschäftsbeziehungen Auswirkungen auf Mensch und/oder Umwelt ergeben. Im Zuge dessen erfolgte eine Klassifizierung in positive oder negative bzw. tatsächliche oder potenzielle Auswirkungen sowie eine Bewertung auf einer vierstufigen Skala. In der Bewertung wurden die geforderten Kriterien „Ausmaß“, „Umfang“ und (bei negativen Auswirkungen) „Unabänderlichkeit“ berücksichtigt. Für potenzielle Auswirkungen ist zudem die „Eintrittswahrscheinlichkeit“ quantifiziert worden.

### Bewertung von Risiken und Chancen

In Hinblick auf die finanzielle Wesentlichkeit wurden nachhaltigkeitsbezogene Risiken und Chancen ermittelt, die eine finanzielle Auswirkung in Bezug auf die Finanzlage, den Cashflow oder den Unternehmenswert von BDO haben. Die identifizierten Risiken und Chancen wurden einzelnen Risikokategorien (z.B. HR-Risiken) zugeordnet und basierend auf festgelegten Schwellenwerten aus Sicht der finanziellen Wesentlichkeit bewertet.

### Auswirkungen, Risiken und Chancen i.Z.m. Umweltverschmutzung, Wasser- und Meeresressourcen sowie biologischer Vielfalt und Ökosystemveränderungen

Im Zuge des Prozesses der doppelten Wesentlichkeitsanalyse im Geschäftsjahr 2023/24 und deren Validierung im Berichtsjahr 2024/25 wurden Nachhaltigkeitsaspekte zu Umweltverschmutzung, Wasser- und Meeresressourcen sowie biologische Vielfalt und Ökosysteme identifiziert und bewertet. Weder im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit noch in unseren Geschäftsbeziehungen wurden wesentliche tatsächliche bzw. potenzielle Auswirkungen oder Risiken und Chancen ermittelt. Sämtliche BDO Standorte wurden mittels Biodiversitätsdatenbank KBA<sup>13</sup> (Key Biodiversity Areas) gescreent sowie auf ausgewiesene Natura 2000 Schutzgebiete<sup>14</sup> untersucht. Dabei wurde festgestellt, dass sich keine Standorte in oder in der Nähe von Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität befinden. Im Geschäftsjahr 2024/25 haben keine Konsultationen von betroffenen Gemeinschaften stattgefunden.

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

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

OFFENGELEGTE ANGABEPFLICHTEN IN ZUSAMMENHANG MIT DEN ALS WESENTLICH IDENTIFIZIERTEN NACHHALTIGKEITSTHEMEN		REFERENZ / VERWEIS
<b>ESRS E1 Klimawandel</b>		
i.Z.m. ESRS 2 GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	S. 12
ESRS E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	S. 42
i.Z.m. ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S. 42
i.Z.m. ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	S. 35
ESRS E1-2	Konzepte i.Z.m. dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	S. 45
ESRS E1-3	Maßnahmen und Mittel i.Z.m. den Klimakonzepten	S. 46
ESRS E1-4	Ziele i.Z.m. Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	S. 46
ESRS E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	S. 47 f
ESRS E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	S. 48 ff
ESRS E1-9	Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	S. 52
<b>ESRS E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft</b>		
i.Z.m. ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	S. 35
ESRS E5-1	Konzepte i.Z.m. Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	S. 54
ESRS E5-2	Maßnahmen und Mittel i.Z.m. Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	S. 54
ESRS E5-3	Ziele i.Z.m. Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	S. 55
ESRS E5-5	Ressourcenabflüsse	S. 55 f
<b>ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens</b>		
i.Z.m. ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen	S. 21 f
i.Z.m. ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S. 61
ESRS S1-1	Konzepte i.Z.m. den Arbeitskräften des Unternehmens	S. 66 f
ESRS S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertreter:innen in Bezug auf Auswirkungen	S. 68
ESRS S1-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können	S. 69 f
ESRS S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen i.Z.m. den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	S. 70 ff

OFFENGELEGTE ANGABEPFLICHTEN IN ZUSAMMENHANG MIT DEN ALS WESENTLICH IDENTIFIZIERTEN NACHHALTIGKEITSTHEMEN		REFERENZ / VERWEIS
ESRS S1-5	Ziele i.Z.m. der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	S. 76 f
ESRS S1-6	Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	S. 79 ff
ESRS S1-7	Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	S. 83
ESRS S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	S. 83
ESRS S1-9	Diversitätskennzahlen	S. 83 ff
ESRS S1-10	Angemessene Entlohnung	S. 86
ESRS S1-11	Soziale Absicherung	S. 86
ESRS S1-12	Menschen mit Behinderung	S. 86
ESRS S1-13	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	S. 87
ESRS S1-14	Gesundheitsschutz und Sicherheit	S. 88
ESRS S1-15	Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	S. 88 f
ESRS S1-16	Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	S. 89
ESRS S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen i.Z.m. Menschenrechten	S. 89
<b>ESRS S4 Verbraucher:innen und Endnutzer:innen</b>		
i.Z.m. ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen	S. 21 f
i.Z.m. ESRS 2 SBM-3	Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S. 90
ESRS S4-1	Konzepte i.Z.m. Verbraucher:innen und Endnutzer:innen	S. 91 f
ESRS S4-2	Verfahren zur Einbeziehung von Verbraucher:innen und Endnutzer:innen in Bezug auf Auswirkungen	S. 92
ESRS S4-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher:innen und Endnutzer:innen Bedenken äußern können	S. 93
ESRS S4-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen i.Z.m. mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	S. 93 f
ESRS S4-5	Ziele in Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	S. 94
<b>ESRS G1 Unternehmensführung</b>		
i.Z.m. ESRS 2 GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	S. 10 f
i.Z.m. ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	S. 35
ESRS G1-1	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	S. 97 ff
ESRS G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferant:innen	S. 100 f
ESRS G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	S. 101
ESRS G1-4	Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle	S. 101
ESRS G1-5	Politische Einflussnahme und Lobbying-Tätigkeiten	S. 101
ESRS G1-6	Zahlungspraktiken	S. 101

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

ANGABEPFLICHT UND ZUGEHÖRIGE DATENPUNKTE	REFERENZ/ VERWEIS
ESRS 2 GOV-1 (ESRS 2.21(d)) <b>Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen</b>	S. 10
ESRS 2 GOV-1 (ESRS 2.21(e)) <b>Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind</b>	S. 10
ESRS 2 GOV-4 (ESRS 2.30) <b>Erklärung zur Sorgfaltspflicht</b>	S. 12
ESRS 2 SBM-1 (ESRS 2.40(d, i)) <b>Beteiligung an Aktivitäten in Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen</b>	Nicht wesentlich
ESRS 2 SBM-1 (ESRS 2.40(d, ii)) <b>Beteiligung an Aktivitäten in Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien</b>	Nicht wesentlich
ESRS 2 SBM-1 (ESRS 2.40(d, iii)) <b>Beteiligung an Tätigkeiten in Zusammenhang mit umstrittenen Waffen</b>	Nicht wesentlich
ESRS 2 SBM-1 (ESRS 2.40(d, iv)) <b>Beteiligung an Aktivitäten in Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak</b>	Nicht wesentlich
ESRS E1-1 (ESRS E1.14) <b>Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050</b>	S. 42
ESRS E1-1 (ESRS E1.16(g)) <b>Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind</b>	S. 42
ESRS E1-4 (ESRS E1.34) <b>THG-Emissionsreduktionsziele</b>	S. 46
ESRS E1-5 (ESRS E1.38) <b>Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren)</b>	Nicht wesentlich
ESRS E1-5 (ESRS E1.37) <b>Energieverbrauch und Energiemix</b>	S. 47 f
ESRS E1-5 (ESRS E1.40 – ESRS E1.43) <b>Energieintensität i.Z.m. Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren</b>	Nicht wesentlich
ESRS E1-6 (ESRS E1.44) <b>THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen</b>	S. 51
ESRS E1-6 (ESRS E1.53 – ESRS E1.55) <b>Intensität der THG-Bruttoemissionen</b>	S. 52
ESRS E1-7 (ESRS E1.56) <b>Entnahme von Treibhausgasen und CO<sub>2</sub>-Zertifikate</b>	Nicht wesentlich
ESRS E1-9 (ESRS E1.66) <b>Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken</b>	Nicht wesentlich
ESRS E1-9 (ESRS E1.66(a)) <b>Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischen Risiko</b>	Nicht wesentlich
ESRS E1-9 (ESRS E1.66(c)) <b>Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischen Risiko befinden</b>	Nicht wesentlich
ESRS E1-9 (ESRS E1.67(c)) <b>Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen</b>	Nicht wesentlich
ESRS E1-9 (ESRS E1.69) <b>Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen</b>	S. 52
ESRS E2-4 (ESRS E2.28) <b>Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzungs- und Verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird</b>	Nicht wesentlich
ESRS E3-1 (ESRS E3.9) <b>Wasser- und Meeresressourcen</b>	Nicht wesentlich
ESRS E3-1 (ESRS E3.14) <b>Spezielle Konzepte</b>	Nicht wesentlich

ANGABEPFLICHT UND ZUGEHÖRIGE DATENPUNKTE	REFERENZ/ VERWEIS
ESRS E3-1 (ESRS E3.14) <b>Nachhaltige Ozeane und Meere</b>	Nicht wesentlich
ESRS E3-4 (ESRS E3.28(c)) <b>Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers</b>	Nicht wesentlich
ESRS E3-4 (ESRS E3.29) <b>Gesamtwasserverbrauch in m<sup>3</sup> je Nettoerlös aus eigenen Tätigkeiten</b>	Nicht wesentlich
ESRS 2 – SMB-3 – (ESRS E4.16(a, i)) <b>Unternehmensaktivitäten, die sich negativ auf Gebiete mit schutzbedürftiger Biodiversität</b>	Nicht wesentlich
ESRS 2 – SMB-3 – (ESRS E4.16(b)) <b>Landdegradation, Wüstenbildung oder Bodenversiegelung</b>	Nicht wesentlich
ESRS 2 – SMB-3 – (ESRS E4.16(c)) <b>Unternehmensaktivitäten, die sich auf bedrohte Arten auswirken</b>	Nicht wesentlich
ESRS E4-2 (ESRS E4.24(b)) <b>Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft</b>	Nicht wesentlich
ESRS E4-2 (ESRS E4.24(c)) <b>Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane/Meere</b>	Nicht wesentlich
ESRS E4-2 (ESRS E4.24(d)) <b>Konzepte für Bekämpfung der Entwaldung</b>	Nicht wesentlich
ESRS E5-5 (ESRS E5.37(d)) <b>Nicht recycelte Abfälle</b>	S. 56
ESRS E5-5 (ESRS E5.39) <b>Gefährliche und radioaktive Abfälle</b>	Nicht wesentlich
ESRS 2 SBM3 – (ESRS S1.14(f)) <b>Risiko von Zwangsarbeit</b>	Nicht wesentlich
ESRS 2 SBM3 – (ESRS S1.14(g)) <b>Risiko von Kinderarbeit</b>	Nicht wesentlich
ESRS S1-1 (ESRS S1.20) <b>Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik</b>	S. 66 f
ESRS S1-1 (ESRS S1.21) <b>Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden</b>	S. 66
ESRS S1-1 (ESRS S1.22) <b>Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels</b>	Nicht wesentlich
ESRS S1-1 (ESRS S1.23) <b>Konzept oder ein Managementsystem in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen</b>	S. 66
ESRS S1-3 (ESRS S1.32(c)) <b>Bearbeitung von Beschwerden</b>	S. 69 f
ESRS S1-14 (ESRS S1.88(b & c)) <b>Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle</b>	S. 88
ESRS S1-14 (ESRS S1.88(e)) <b>Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage</b>	S. 88
ESRS S1-16 (ESRS S1.97(a)) <b>Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle</b>	S. 89
ESRS S1-16 (ESRS S1.97(b)) <b>Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane</b>	S. 89
ESRS S1-17 (ESRS S1.103(a)) <b>Fälle von Diskriminierung</b>	S. 89
ESRS S1-17 (ESRS S1.104(a)) <b>Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien</b>	S. 89
ESRS 2 SBM3 – (ESRS S2.11(b)) <b>Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette</b>	Nicht wesentlich

ANGABEPFLICHT UND ZUGEHÖRIGE DATENPUNKTE

REFERENZ/  
VERWEIS

ESRS S2-1 (ESRS S2.17) <b>Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik</b>	Nicht wesentlich
ESRS S2-1 (ESRS S2.18) <b>Konzepte i.Z.m. Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette</b>	Nicht wesentlich
ESRS S2-1 (ESRS S2.19) <b>Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien</b>	Nicht wesentlich
ESRS S2-1 (ESRS S2.19) <b>Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1-8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden</b>	Nicht wesentlich
ESRS S2-4 (ESRS S2.36) <b>Probleme und Vorfälle i.Z.m. Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette</b>	Nicht wesentlich
ESRS S3-1 (ESRS S3.16) <b>Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte</b>	Nicht wesentlich
ESRS S3-1 (ESRS S3.17) <b>Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien</b>	Nicht wesentlich
ESRS S3-4 (ESRS S3.36) <b>Probleme und Vorfälle i.Z.m. Menschenrechten</b>	Nicht wesentlich
ESRS S4-1 (ESRS S4.16) <b>Konzepte i.Z.m. Verbraucher:innen und Endnutzer:innen</b>	S. 91 f
ESRS S4-1 (ESRS S4.17) <b>Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien</b>	S. 91 f
ESRS S4-4 (ESRS S4.35) <b>Probleme und Vorfälle i.Z.m. Menschenrechten</b>	S. 93 f
ESRS G1-1 (ESRS G1.10(b)) <b>Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption</b>	S. 97
ESRS G1-1 (ESRS G1.10(d)) <b>Schutz von Hinweisgeber:innen (Whistleblower)</b>	S. 99
ESRS G1-4 (ESRS G1.24(a)) <b>Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften</b>	S. 101
ESRS G1-4 (ESRS G1.24(b)) <b>Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung</b>	S. 101

# 3. UMWELT- INFORMATIONEN

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

## 3.1. ESRS E1 KLIMAWANDEL

### BDO Handlungsfeld „Emissionen“

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

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

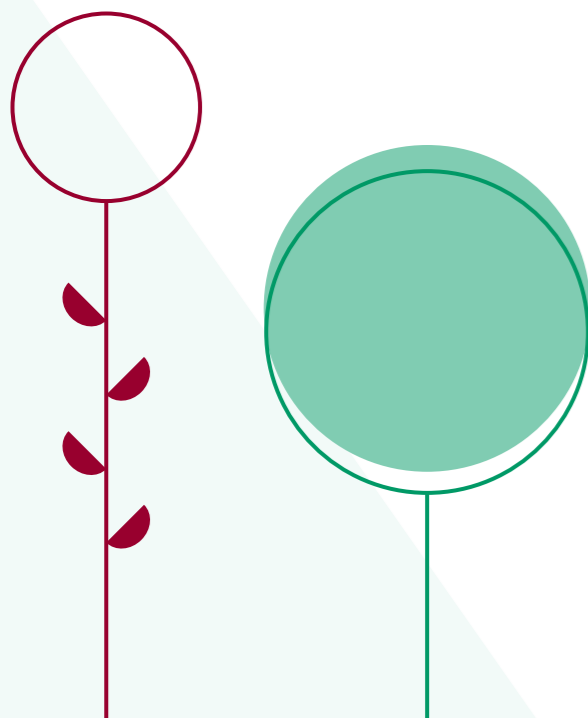
In diesem Geschäftsjahr haben wir unsere 1,5°C-Klimaziele erfolgreich von SBTi validieren lassen. Damit verpflichten wir uns, einem wissenschaftlich fundierten Dekarbonisierungspfad zu folgen, der im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen steht. Für die Zielsetzung wurde der SBTi Corporate Net-Zero Standard herangezogen.



BDO verpflichtet sich, bis zum Jahr 2050 Netto-Null-Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu erreichen. Damit dies gelingt, haben wir uns für 2029/30 als kurzfristige Ziele gesetzt, unsere absoluten Scope 1 und 2 Emissionen um 42% zu reduzieren sowie auch unsere absoluten Scope 3 Emissionen um 42% zu verringern<sup>15</sup>. Bis 2050 haben wir uns langfristig dazu verpflichtet, die absoluten Scope 1 und Scope 2 Emissionen um 90% zu reduzieren, ebenso unsere Scope 3 Emissionen<sup>16</sup>. Mit diesen Treibhausgasreduktionszielen verfolgen wir einen ehrgeizigen Dekarbonisierungspfad, der sich am Pariser Klimaabkommen und dem 1,5°C Ziel orientiert.

Als eines der größten Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen streben wir somit eine ambitionierte und kontinuierliche sowie transparente Reduktion unserer Treibhausgasemissionen an. Ein mangelndes Engagement in dieser Hinsicht würde sowohl Reputations- als auch Wettbewerbsrisiken mit sich bringen. Mit Fokus auf Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel unterstützen wir unsere Kund:innen und haben entsprechende Beratungsleistungen im Bereich der Treibhausgasbilanzierung und Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse erfolgreich umgesetzt.

<sup>15</sup> Die kurzfristigen Scope 2 Ziele haben wir uns auf Basis des Market-based-Ansatzes gesetzt. Die kurzfristigen Zielgrenzen für Scope 1 und 2 sowie Scope 3 umfassen landbezogene Emissionen und Entfernungen aus Bioenergie-Rohstoffen.  
<sup>16</sup> Die langfristigen Scope 2 Ziele haben wir uns auf Basis des Market-based-Ansatzes gesetzt. Die langfristigen Zielgrenzen für Scope 1 und 2 sowie Scope 3 umfassen landbezogene Emissionen und Entfernungen aus Bioenergie-Rohstoffen.



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

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

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

Diese Entwicklungen eröffnen neue Wachstumspotenziale. In den letzten drei Jahren haben wir bei BDO unser Beratungsangebot im Bereich *Sustainability Services* um Themen wie Treibhausgasbilanzierung und Klimarisikoanalyse ausgebaut. Im Bereich Dekarbonisierung unterstützen wir Kund:innen bei der Entwicklung und Umsetzung ganzheitlicher Klimastrategien, um Treibhausgasemissionen langfristig zu senken und den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft zu meistern. Mit fundierter ESG-Beratung und zukunftsorientierten Ansätzen wird eine nachhaltige Transformation der Kund:innen gefördert.

Angaben im Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-3 Einbeziehung der Nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Per Stichtag 30.9.2025 sind keine unmittelbar mit Nachhaltigkeitsbezug verbundenen Anreizsysteme für Leitungsorgane definiert, demnach sind keine klimabezogenen Erwägungen in die Vergütung der Mitglieder der BDO Leitungsorgane einbezogen worden (vgl. ESRS E2 GOV-3). Da bei der Prämienbemessung unserer Führungskräfte die Leistungsbeiträge der zugeordneten Mitarbeiter:innen einbezogen werden, steigert eine langfristige Zugehörigkeit der Mitarbeiter:innen die Wahrscheinlichkeit von höheren Prämien. Dieser Anreiz im Prämien-system kann sich positiv auf eine nachhaltigkeitsbezogene Führungskultur auswirken.

ESRS E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz

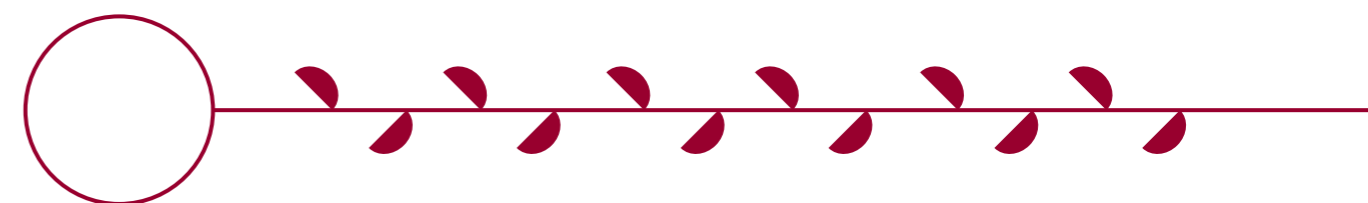
BDO hat sich dazu entschieden, einen messbaren Beitrag zur Eindämmung der globalen Erderwärmung zu leisten. Vor diesem Hintergrund haben wir kurz- und langfristige Treibhausgasreduktionsziele von SBTi validieren lassen. Die Treibhausgasemissionen wurden für das Basisjahr, das Geschäftsjahr 2022/23, erstmalig gemäß den Anforderungen der SBTi erhoben. Für die Berechnungen wurden die Leitlinien des Greenhouse Gas Protocols herangezogen. Die Berechnungen zum Scope 3 wurden im Zuge dieser Neuerhebung adaptiert und sämtliche relevante Kategorien erhoben, womit die Treibhausgasbilanz nun insgesamt acht Scope 3 Kategorien umfasst (vgl. ESRS E1-6). Die formulierten Ziele werden als Ausgangsbasis dienen, um in den kommenden zwei Geschäftsjahren einen Übergangsplan gem. ESRS E1-1 auszuarbeiten.

**HANDLUNGSFELD:**  
Emissionen



ESRS E1 Klimawandel

Unter-thema	IRO-Beschreibung	IRO	Tatsächlich/ Potenziell	Mensch/ Umwelt	Lokalisierung Wertschöp- fungskette	Zeit- horizont
Anpassung an den Klimawandel	Beratung und Prüfung von Kund:innen verschiedenster Branchen und Unternehmensgrößen i.Z.m. der Nachhaltigkeitsberichterstattung und dem Übergang zu einer kohlenstoffarmen, resilienten Wirtschaft fördert die Umsetzung nachhaltiger Geschäftspraktiken	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch & Umwelt	Eigene Geschäftstätigkeit & Nachgelagerte WSK	Mittel- und langfristig
	Die Kompensation von Treibhausgasemissionen mittels CO2-Zertifikate führt zu erhöhten Kosten	Risiko	n/a	n/a	n/a	Kurz- und mittelfristig
	Durch die Erschließung neuer Märkte sowie die Beratung und Prüfung verpflichtender und freiwilliger Nachhaltigkeitsberichterstattung als auch durch die Beratung zu nachhaltigeren Geschäftsmodellen erhöhen sich Umsatzerlöse und Marktanteil	Chance	n/a	n/a	n/a	Mittel- und langfristig
Klimaschutz	Die Verbrennung von fossilen Treibstoffen in unternehmenseigenen Fahrzeugen, der Verbrauch von Elektrizität und Fernwärme, Zukauf von Gütern und Dienstleistungen sowie Dienstreisen und die An- und Abreise unserer Mitarbeiter:innen führen zum Ausstoß von direkten als auch indirekten Treibhausgasemissionen und tragen zur Erderwärmung bei	Negative Auswirkung	Tatsächlich	Umwelt	Vorgelagerte WSK & Eigene Geschäftstätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
Energie	Volatile Energiepreise führen zu erhöhten Kosten	Risiko	n/a	n/a	n/a	Kurz-, mittel- und langfristig



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

Im vergangenen Geschäftsjahr wurde eine umfassende Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse mittels BDO Klimarisikotool durchgeführt, die im Berichtsjahr um die beiden neuen Standorte in Innsbruck und Schwaz erweitert wurde. Die ESRS fordern hierbei eine Beurteilung sowohl physischer Klimagefahren als auch die Bewertung transitorischer Risiken und Chancen, die sich aus dem Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft ergeben. Mit dieser Analyse erfassen wir potenzielle physische Risiken, etwa durch extreme Wetterereignisse, und ermitteln zugleich transitorische Risiken sowie Chancen, die durch den wirtschaftlichen, technologischen und gesellschaftlichen Wandel oder aufgrund regulatorischer Rahmenbedingungen entstehen. Auf dieser Grundlage stärken wir unsere Widerstandsfähigkeit gegenüber den Herausforderungen des Klimawandels und erkennen darüber hinaus auch neue Potenziale, die uns eine aktive Mitgestaltung einer nachhaltigeren Zukunft ermöglichen.

#### Physische Klimarisiken

Die durchgeführte Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse umfasst eine detaillierte Untersuchung potenzieller physischer Klimagefahren an sämtlichen BDO Standorten, durchgeführt in einem mehrstufigen Verfahren auf Basis wissenschaftlicher Daten. Dabei wurden Klimagefahren wie Hitzestress, Wald- und Flächenbrände, Änderungen der Niederschlagsmuster, Meeresspiegelanstieg, Dürren und Hochwasser analysiert, um einerseits ein mögliches geografisches Vorkommen zu evaluieren und andererseits historische Vorkommnisse zu identifizieren. In einem zweiten Schritt wurde identifiziert, inwiefern die Geschäftstätigkeiten von den geografisch relevanten Gefahren potenziell betroffen sein könnten.

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

periode 1971-2000 und langfristige Risiken für einen Zeithorizont von 2031-2070 definiert.

#### BDO STANDORTE DES GESCHÄFTSJAHRS 2024/25



#### Transitorische Klimarisiken und -chancen

Neben der Identifikation und Bewertung von physischen Klimarisiken wurden zudem potenzielle klimabedingte Übergangsrisiken und -chancen für BDO evaluiert, die in unserer eigenen Geschäftstätigkeit oder auch innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette auftreten könnten. Um dies zu bewerkstelligen, haben wir mögliche Risiken und Chancen unter Einbezug verschiedenster interner Stakeholder identifiziert und unter Betrachtung eines Klimaszenarios bewertet. Es berücksichtigte die Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5°C ohne oder mit begrenzter Überschreitung. Die durchgeführte Szenarioanalyse stützt sich hierbei auf das Szenario „Net Zero 2050“ des Network of Central Banks and Supervisors for Greening the Financial System (NGFS<sup>17</sup>). Ziel der Szenarioanalyse war es, Risiken und Chancen in kurz-, mittel- und langfristiger Perspektive zu erfassen, strategische Maßnahmen zu evaluieren und somit die Resilienz unseres Geschäftsmodells zu stärken. Bei der Definition der Zeithorizonte wird im Fall der Bewertung transitorischer Risiken und Chancen von den ESRS abgewichen – „kurzfristig“ bezieht sich auf bis zu ein Jahr, „mittelfristig“ auf 1-5 Jahre und „langfristig“ auf einen Zeithorizont bis zum Jahr 2050. Schwerpunkte der Untersuchung bildeten die Treibhausgasbilanz, die Nutzung fossiler Energieträger sowie unser aktuelles Leistungsportfolio. Im Zuge der Analyse haben wir insb. Auswirkungen auf die Preise von Energieträgern und regulatorische Entwicklungen wie die Nachhaltigkeitsberichterstattung als mögliche Quellen für Risiken und Chancen identifiziert. Nach der erfolgreichen Evaluierung möglicher Risiken und Chancen haben wir diese unter Berücksichtigung des Zeithorizonts des finanziellen Ausmaßes sowie der Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet.

ESRS E1-2 Konzepte in Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

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

- ▶ **BDO Dienstwagen:** Der Großteil unserer Dienstwagen wird bereits elektrisch betrieben - dennoch sehen wir hier bedeutendes Potenzial zur weiteren Senkung unserer Treibhausgasemissionen. Durch die weitere Elektrifizierung unseres Fuhrparks steuern wir gezielt die Reduktion unserer Emissionen und streben gleichzeitig an, seinen Ausbau diesel- und benzinfrei zu gestalten.
- ▶ **An- und Abreise im Zuge von Dienstreisen:** Die An- und Abreise im Rahmen von Dienstreisen fällt ganz klar in unseren Einflussbereich und birgt Potenzial für nachhaltige Gestaltung. Abhängig von der Reisedestination stehen eine nachhaltige An- und Abreise jedoch häufig in Konkurrenz mit Faktoren wie Zeit und Kosten. Zwar greift unsere bestehende Dienstreiserichtlinie diesen Aspekt bereits auf, wir beurteilen unsere Situation dennoch als ausbaufähig. Die Evaluierung der Wirksamkeit der aktuellen Nachhaltigkeitsklausel in unserer bestehenden Dienstreiserichtlinie ist im Rahmen der Erstellung des Übergangsplans geplant.

#### Dienstreiserichtlinie

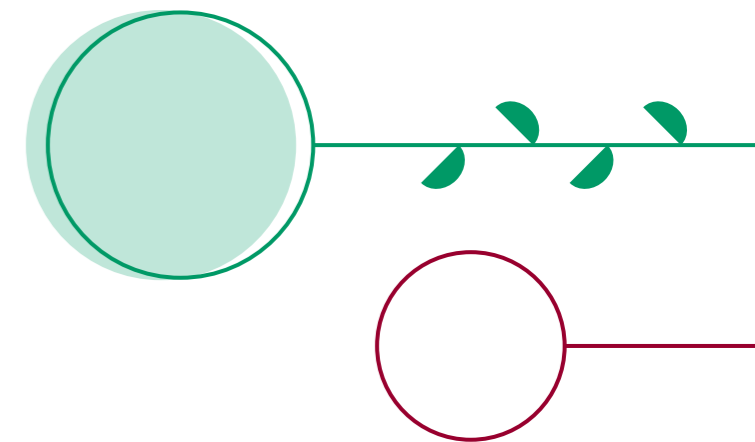
Der Ansatz unserer bestehenden *Dienstreiserichtlinie* verfolgt zum einen das Ziel, die Höhe der im Rahmen von Dienstreisen zurückgelegten Kilometer zu senken. Zum anderen wollen wir mit ihrer Hilfe nachhaltige Verkehrsmittel verstärkt fördern. Nachhaltigkeit ist demnach bereits neben Kosten, Reisezeit und Arbeitsmöglichkeiten als zentrales Kriterium innerhalb von BDO verankert: Öffentliche Verkehrsmittel, insb. Bahn und Bus, sind stets bevorzugt zu nutzen. Bei der Nutzung von PKW ist die kürzeste zumutbare Strecke zu wählen. Unsere Mobilitätsbefragung für das Geschäftsjahr 2023/24 zeigt, dass Dienstreisen dennoch häufig mit dem privaten PKW, meist mit Verbrennungsmotor, zurückgelegt werden. Diese Ergebnisse verdeutlichen unseren Handlungsbedarf und kräftigen unsere Motivation, im Rahmen der Erstellung des Übergangsplans weitere Maßnahmen zur Emissionsreduktion ausgehend von Dienstreisen zu evaluieren und die aktuelle Nachhaltigkeitsklausel auf Wirksamkeit zu prüfen (vgl. ESRS S1-1).

#### Teameventrichtlinie

Unsere Richtlinie für Teamevents beinhaltet, dass An- und Abreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu präferieren sind. Für Flugreisen im Rahmen eines Teamevents ist nachweislich eine CO<sub>2</sub>-Kompensation zulasten des Teambudgets durchzuführen. Informationen zu etwaigen Kompensationszahlungen sind an das ESG-Gremium zu übermitteln (vgl. ESRS S1-1).

#### Jobradrichtlinie

Das Ziel der Jobradrichtlinie ist es, Mitarbeiter:innen das Kaufen oder Leasen eines Fahrrads zu ermöglichen, das sowohl für berufliche als auch private Zwecke genutzt werden kann. Über den BDO Kooperationspartner Firmenradl können Mitarbeiter:innen steuerbegünstigt ein Fahrrad leasen und nach Ablauf von 36 oder 48 Monaten erwerben. Das Jobrad kann sowohl für berufliche als auch für private Fahrten uneingeschränkt genutzt werden. Die Raten werden in Form einer Gehaltsumwandlung monatlich vom Gehalt abgezogen. Diese Gehaltsumwandlung ist eine abgabenschonende Finanzierungsmethode, da der Zahlungsbetrag vom monatlichen Bruttogehalt abgezogen wird (vgl. ESRS S1-4).



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

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

- ▶ **Kontinuierliche Verbesserung der Datenqualität unserer Treibhausgasemissionen:** Um eine laufende Verbesserung der Datenqualität zu erreichen, setzen wir als BDO auf die Optimierung interner Prozesse zur Datenerhebung und -konsolidierung, insb. in Hinblick auf die periodengerechte Abgrenzung von Brennstoff-, Strom-, Wärme- und Kälteverbrauch aller BDO Standorte. Darüber hinaus streben wir an, den Dialog mit unseren Geschäftspartner:innen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette weiter zu intensivieren, um die Genauigkeit der Daten zu erhöhen und Messunsicherheiten zu verringern. Die Umsetzung dieses Ziel wird im Rahmen der Erstellung des Übergangsplans aufgegriffen.
- ▶ **Reduktion unserer Treibhausgasemissionen und Energieverbräuche:** In den nächsten zwei Geschäftsjahren werden wir uns im Rahmen der Erstellung eines Übergangsplans der Festlegung der Treibhausgasreduktionsmaßnahmen widmen. Wegweisend hierfür sind unsere durch SBTi validierten Treibhausgasreduktionsziele. Dieser Prozess umfasst im ersten Schritt insb. die Wirksamkeitsanalyse und Weiterentwicklung von Konzepten im Bereich der Mobilität. Hierbei wird im Zuge der Erstellung des Übergangsplans im Konkreten die Nachhaltigkeitsklausel in der Dienstleisterrichtlinie evaluiert.

Im Bereich Energie ist es uns bereits in diesem Geschäftsjahr gelungen, den Energiebezug an all unseren BDO Standorten zur Gänze auf Grünstrom umzustellen. Damit wir auch hier weitere Erfolge erzielen, streben wir eine laufende Reduktion sowohl bei Strom-, Wärme- als auch Kälteverbrauch an, um unseren Gesamtenergieverbrauch zu senken und somit unsere Treibhausgasemissionen in den Bereichen Scope 1, Scope 2 zu verringern. Zudem ist die Weiterführung einer Arbeitsgruppe mit dem Ziel der Reduktion des Abfallaufkommens durch Einwegverpackungen von Lebensmitteln und fertigen Speisen am Standort Wien geplant.

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

ESRS E1-4 Ziele in Zusammenhang mit dem Klimaschutz un der Anpassung an den Klimawandel

HANDLUNGSFELD	ZIELE	MASSNAHMEN	UMSETZUNG
Emissionen	Absolute Reduktion der Scope 1 & 2 Treibhausgasemissionen um 42%	Setzung von Maßnahmen im Rahmen der Erstellung des Übergangsplans	2029/30
	Absolute Reduktion der Scope 3 Treibhausgasemissionen um 42%	Setzung von Maßnahmen im Rahmen der Erstellung des Übergangsplans	2029/30
	Absolute Reduktion der Scope 1 & 2 Treibhausgasemissionen um 90%	Setzung von Maßnahmen im Rahmen der Erstellung des Übergangsplans	2049/50
	Absolute Reduktion der Scope 3 Treibhausgasemissionen um 90%	Setzung von Maßnahmen im Rahmen der Erstellung des Übergangsplans	2049/50

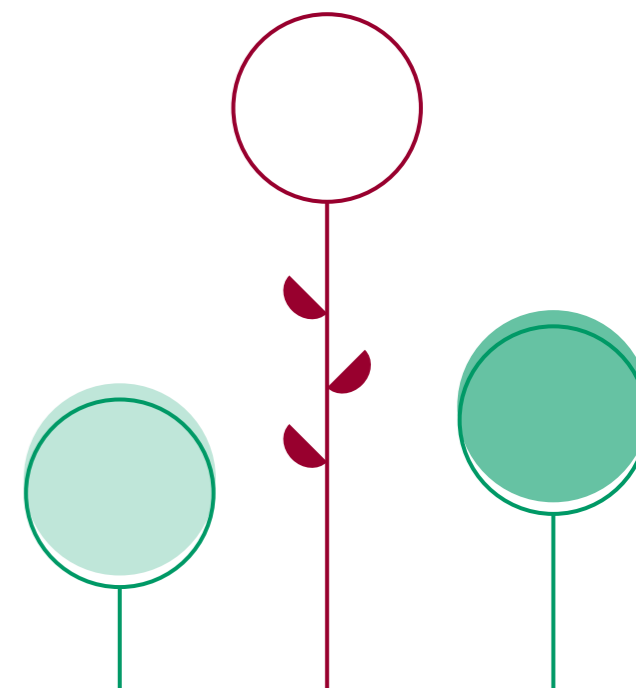
HANDLUNGSFELD	ZIELE	MASSNAHMEN	UMSETZUNG
Emissionen	Erstellung eines Übergangsplans	Formulierung eines Übergangsplans mit Maßnahmen zur Erreichung der Treibhausgasemissionsreduktionsziele	2026/27
	Verbesserung der Datenqualität unserer Treibhausgasemissionen	Verfeinerung der Datenqualität im Hinblick auf periodengerechte Abgrenzung i.Z.m. Energielieferanten (Strom-, Wärme und Kälteverbrauch an allen BDO Standorten)	laufend
		Optimierung der internen Prozesse i.Z.m. der Datenerhebung	laufend
		Intensivierung des Dialogs mit Geschäftspartner:innen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	2026/27
	Reduktion unserer Treibhausgasemissionen und Energieverbräuche	Schrittweise Anwendung präziserer Methoden zur Erfassung von Scope 3 Emissionen, mit besonderem Fokus auf Pendelverhalten und Dienstreisen	laufend
		Evaluierung der Wirksamkeit der Nachhaltigkeitsklausel in der Dienstleisterrichtlinie	2025/26
Erweiterung unseres Angebots im Bereich Sustainability Services	Evaluierung weiterer Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs hinsichtlich technischer Aspekte und Verhalten der Mitarbeiter:innen	laufend	
	Implementierung eines Konzepts zur Berücksichtigung von ESG-Kriterien wie dem Energieverbrauch bei der Anschaffung von IT-Hardware	2026/27	
	Fortsetzung der Arbeitsgruppe mit dem Ziel der Reduktion des Abfallaufkommens durch Einwegessensverpackungen am Standort Wien	2026/27	
		Bedarfsorientierte Erweiterung unseres Dienstleistungsportfolios im Bereich Sustainability Services	laufend

Kennzahlen

ESRS E1-5 Energieverbrauch und Energiemix

Der Energieverbrauch an BDO Standorten setzt sich primär aus zugekauftem Strom für die Gebäude und Elektro-Dienstwagen, Fernwärme und -kälte, Brennstoffe wie Diesel und Benzin für Dienstfahrzeuge und Erdgas für die Heizung zusammen. Die Standorte Wien und Graz verfügen über eigene Photovoltaikanlagen und tragen somit zur Versorgungssicherheit bei, indem sie zur Reduktion der Abhängigkeit von externen Stromquellen und zu einer besseren Kontrolle über potenzielle Preisschwankungen verhelfen. Die Anlage in Wien weist eine Leistung von 51,2 kWp auf, die Anlage in Graz 30 kWp.

Im Geschäftsjahr 2024/25 wurde 100% Grünstrom an allen BDO Standorten eingesetzt. Der Strom stammt aus den folgenden erneuerbaren Quellen: Wasserkraft, Windenergie, Sonnenenergie, erneuerbares Gas sowie sonstige erneuerbare Energieträger. Darüber hinaus wird an den Standorten Wien und Oberösterreich über ein Fernkältesystem klimatisiert, das eine effiziente Kühlung des Gebäudes ermöglicht. Der BDO Gesamtenergieverbrauch im Geschäftsjahr 2024/25 beläuft sich auf rund 3.800 Megawattstunden (MWh).



ENERGIEVERBRAUCH UND ENERGIEMIX	EINHEIT	2024/25
Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen	MWh	0,0
Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen	MWh	142,4
Brennstoffverbrauch aus Erdgas	MWh	374,1
Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen	MWh	0,0
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen	MWh	2.358,5
<b>Gesamtverbrauch fossiler Energie</b>	<b>MWh</b>	<b>2.875,0</b>
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch	%	74,8
Verbrauch aus nuklearen Quellen	MWh	0,0
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch	%	0,0
Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse	MWh	0,9
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen	MWh	914,6
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	MWh	51,2
<b>Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie</b>	<b>MWh</b>	<b>966,7</b>
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch	%	25,2
<b>Gesamtenergieverbrauch</b>	<b>MWh</b>	<b>3.841,7</b>

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

Für das Geschäftsjahr 2024/25 hat BDO eine umfassende Treibhausgasbilanz für sämtliche vollkonsolidierte Konzerngesellschaften unter Berücksichtigung der Anforderungen und Richtlinien des Greenhouse Gas Protocols erstellt. Zur präzisen Erhebung der relevanten Scope 1, Scope 2 und Scope 3 Emissionen ist der operative Kontrollansatz zur Anwendung gekommen. In diesem Geschäftsjahr wurde eine Neubewertung der Treibhausgasemissionen durchgeführt, da für die Einreichung der Reduktionsziele bei SBTi eine vollständige Treibhausgasbilanz für das Basisjahr 2022/23 erforderlich ist.

In den Scope 1 fließen nun Treibhausgasemissionen aus Heizungs-, Kältemittel-, sowie Benzin- und Dieselverbrauch mit ein. Im Konkreten handelt es sich bei den Treibhausgasemissionen der Heizung um jene resultierend aus dem Erdgasverbrauch. In der Berechnung der Kältemittel sind jene in den Kühlschränken sowie in den Klimaanlage berücksichtigt. In diesem Geschäftsjahr ist es durch die Verbesserung der Datenlage zu einer Anpassung in der Hochrechnung der Kältemittel der Klimaanlage gekommen. Der Benzin- und Dieselverbrauch stammt aus den Verbrenner-Dienstwägen. Scope 2 umfasst die

Emissionen aus Fernwärme und -kälte wie auch den Stromverbrauch der Büros und der elektrisch betriebenen Dienstwägen.

Bei der Berechnung des Scope 3 fließt die Kategorie 1 „Erworbene Waren und Dienstleistungen“, Kategorie 2 „Investitionsgüter“, Kategorie 3 „Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie“, Kategorie 4 „Vorgelagerter Transport und Vertrieb“, Kategorie 5 „Abfallaufkommen in Betrieben“, Kategorie 6 „Pendelnde Arbeitnehmer:innen“, Kategorie 7 „Geschäftsreisen“ und Kategorie 13 „nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter“ mit ein. Aktuell basiert die Berechnung der Kategorie 1 „Erworbene Waren und Dienstleistungen“ (mit Ausnahme der Wasserversorgung), Kategorie 2 „Investitionsgüter“, Kategorie 4 „Vorgelagerter Transport und Vertrieb“ und Kategorie 13 „Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter“ auf dem ausgabenbasierten Ansatz.

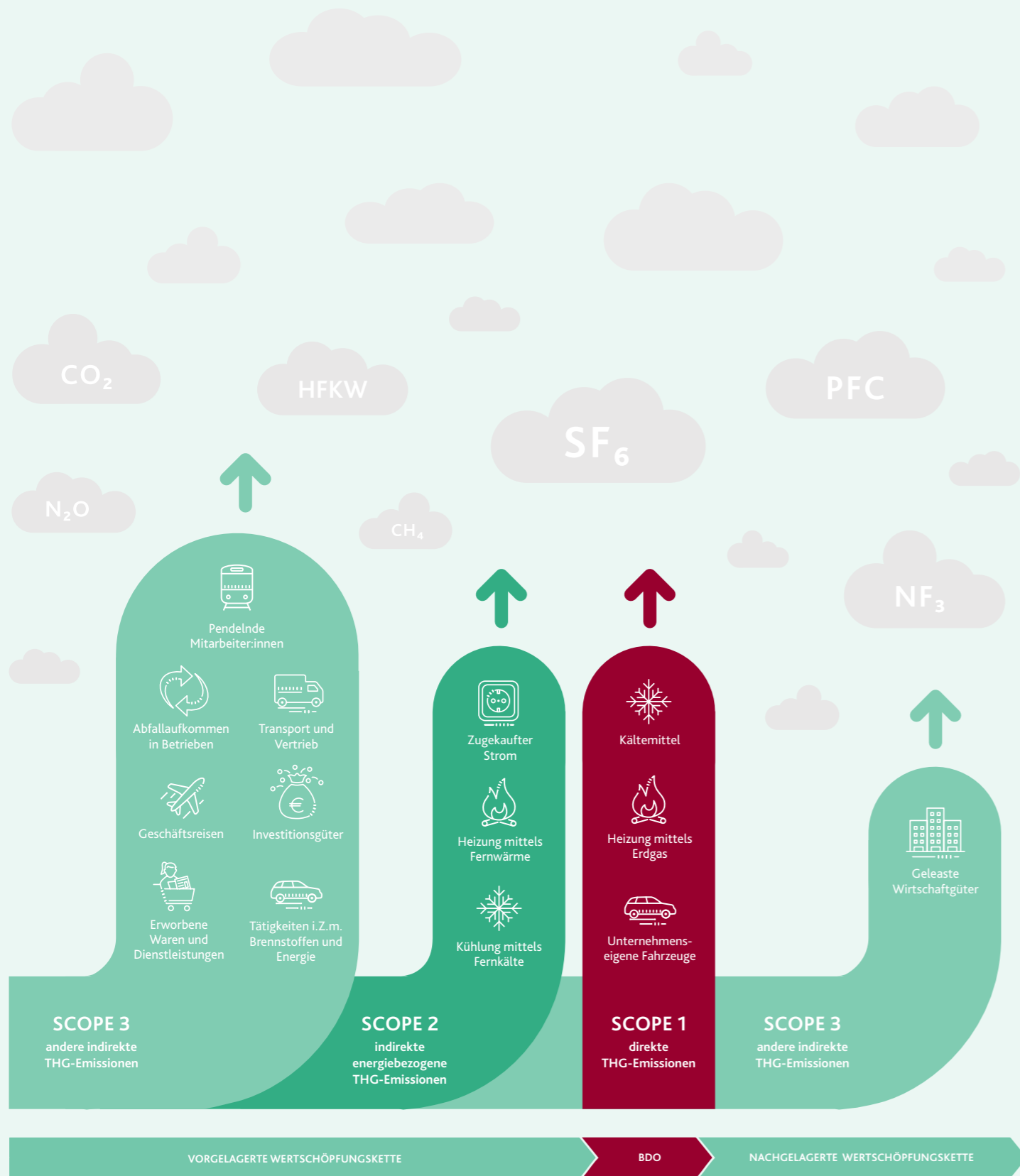
Die Kategorie 1 umfasst jene Ausgaben, die im Zusammenhang mit zugekauften Waren und Dienstleistungen des jeweiligen Geschäftsjahrs anfallen. Ebenfalls ist in dieser Kategorie Wasserversorgung auf Basis des Wasserverbrauchs berücksichtigt

worden. Für jene Standorte, an denen keine Daten zum Wasserverbrauch vorliegen, wurden Hochrechnungen auf Basis der Mitarbeiter:innenanzahl angewendet. In die Kategorie 2 sind sämtliche Zugänge zum Anlagevermögen eingeflossen, die sich während des Geschäftsjahrs ereignet haben. Aktuell fallen in die Kategorie 4 die Ausgaben für die Post und Botenfahrten. Zu erläutern ist in diesem Kontext, dass eine präzise Abgrenzung der Treibhausgasemissionen i.Z.m. den Transporten auf Basis der aktuellen Datenlage nicht möglich ist. In die Kategorie 5 „Abfallaufkommen in Betrieben“ werden die Abfälle aller BDO Standorte berücksichtigt. Für jene Standorte ohne Datengrundlage wurden Hochrechnungen auf Basis der Mitarbeiter:innenanzahl angewendet. Ebenfalls wird in dieser Kategorie das Abwasser berücksichtigt, hierzu wurde die Annahme getroffen, dass die abgesetzte Abwassermenge der bezogenen Wassermenge entspricht.

Zur Ermittlung der Scope 3 Kategorien „Geschäftsreisen“ und „Pendelnde Arbeitnehmer:innen“ wurde im Zeitraum zwischen 16.10.2024 und 6.11.2024 eine Online-Mobilitätsbefragung für sämtliche Mitarbeiter:innen aller BDO Standorte durchgeführt. Die Erhebung zielte darauf ab, das Mobilitätsverhalten der Beschäftigten im Geschäftsjahr 2023/24 zu analysieren und potenzielle Handlungsfelder für eine nachhaltigere Transportnutzung aufzuzeigen. Mit einer repräsentativen Rücklaufquote von knapp 60% haben sich insgesamt 699 Mitarbeiter:innen an der Befragung beteiligt. Die Ergebnisse der Befragung wurden als Basis für die Berechnung der Emissionen für das Geschäftsjahr 2024/25 herangezogen und über die Anzahl der Mitarbeiter:innen hochgerechnet. Treibhausgasemissionen der Kategorie 13 werden anhand der Einnahmen aus vermieteten Flächen berechnet.

Die weiteren Scope 3 Kategorien sind für BDO nicht von Relevanz. Die Treibhausgasemissionen aus „Vorgelagerten geleasteten Wirtschaftsgütern“ werden im Scope 1 und Scope 2 abgedeckt. Als Dienstleistungsunternehmen sind für BDO die Treibhausgasemissionen i.Z.m. Produkten, also Kategorie 9 „Nachgelagerter Transport“, Kategorie 10 „Verarbeitung verkaufter Produkte“, Kategorie 11 „Verwendung verkaufter Produkte“ und Kategorie 12 „Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer“ nicht relevant. Ebenfalls sind Kategorie 14 „Franchises“ und Kategorie 15 „Investitionen“ aufgrund des Geschäftsmodells nicht von Relevanz.

Die kontinuierliche Verbesserung der Datenqualität über alle Scopes hinweg stellt eines der bedeutendsten BDO Ziele dar: Die sukzessive Verbesserung der Datenqualität unterstützt nicht nur dabei, die Transparenz in der Berichterstattung weiter zu erhöhen, sondern bringt uns der Erreichung unserer wissenschaftlich fundierten Ziele zur Treibhausgasreduktion näher. Für die Berechnung der Treibhausgasbilanz kommt für BDO erstmalig das Berechnungstool IBM® Envizi ESG Suite zum Einsatz. Es wurde im Rahmen der Umsetzung der Net Zero Policy von BDO Global ausgerollt und ermöglicht es, standardisiert ESG-Daten zu erfassen, zu analysieren und zu berichten; zudem wird es im BDO Netzwerk aktuell für die Berechnung der Treibhausgasemissionen herangezogen. Sowohl die Treibhausgasemissionen des Basisjahrs als auch der Jahre 2023/24 und 2024/25 wurden mittels IBM® Envizi ESG Suite erhoben. Die zugehörigen Emissionsfaktoren stammen vom österreichischen Umweltbundesamt (UBA), dem Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA), der Environmental Protection Agency (EPA) und der International Energy Agency (IEA).



Nachstehend finden sich die Informationen hinsichtlich der Brutto-Treibhausgasemissionen für das Basisjahr 2022/23, das Geschäftsjahr 2023/24 und das Berichtsjahr 2024/25, aufgeschlüsselt in Scope 1, Scope 2 und Scope 3:

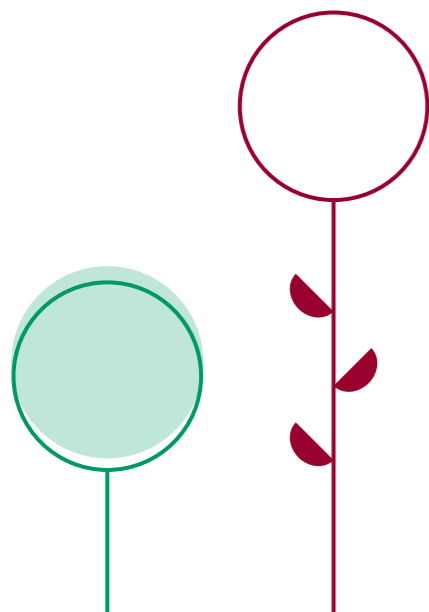
	BERICHTSJAHR 2022/23	BERICHTSJAHR 2023/24	BERICHTSJAHR 2024/25
<b>Scope 1 Treibhausgasemissionen (THG)</b>			
Scope 1 THG-Bruttoemissionen [t CO <sub>2</sub> e]	127,2	111,1	138,3
Prozentsatz der Scope 1 THG aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)	0,0	0,0	0,0
<b>Scope 2 Treibhausgasemissionen (THG)</b>			
Standortbezogene Scope 2 THG-Bruttoemissionen [t CO <sub>2</sub> e]	469,7	388,9	430,5
Marktbezogene Scope 2 THG-Bruttoemissionen [t CO <sub>2</sub> e]	360,1	316,6	338,9
<b>Signifikante Scope 3 Treibhausgasemissionen (THG)</b>			
Gesamte indirekte (Scope 3) THG-Bruttoemissionen [t CO <sub>2</sub> e]	5.152,6	5.656,1	4.153,0
Erworbene Waren und Dienstleistungen	2.094,2	1.979,3	2.008,8
Investitionsgüter	1.598,5	2.225,8	650,3
Tätigkeiten i.Z.m. Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 und Scope 2 inkludiert)	195,2	165,5	180,7
Vorgelagerter Transport und Vertrieb	26,0	25,0	24,9
Abfallaufkommen im Betrieb	3,9	2,4	1,8
Geschäftsreisen	589,8	616,5	633,5
Pendelnde Mitarbeiter:innen	600,4	598,0	605,2
Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	44,6	43,7	47,8
<b>THG-Emissionen insgesamt<sup>18</sup></b>			
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) [t CO <sub>2</sub> e] <sup>19</sup>	5.749,5	6.156,1	4.721,8
THG-Emissionen (marktbezogen) [t CO <sub>2</sub> e] <sup>20</sup>	5.639,9	6.083,8	4.630,2



<sup>18</sup> Diese Kennzahl bezieht sich auf die THG-Bruttoemissionen.  
<sup>19</sup> Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen im Basisjahr 32,0 t CO<sub>2</sub>, im Berichtsjahr 2023/24 16,6 t CO<sub>2</sub> und im Berichtsjahr 2024/25 15,3 t CO<sub>2</sub>.  
<sup>20</sup> Biogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen im Basisjahr 13,7 t CO<sub>2</sub>, im Berichtsjahr 2023/24 16,0 t CO<sub>2</sub> und im Berichtsjahr 2024/25 16,9 t CO<sub>2</sub>.

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

THG-INTENSITÄT JE NETTOUMSATZERLÖSE <sup>21</sup>	GESCHÄFTSJAHR 2022/23	GESCHÄFTSJAHR 2023/24	GESCHÄFTSJAHR 2024/25
THG-Emissionen gesamt (standortbezogen) je Nettoumsatzerlöse [t CO <sub>2</sub> e/Euro]	4,3 x 10 <sup>-5</sup>	4,2 x 10 <sup>-5</sup>	3,0 x 10 <sup>-5</sup>
THG-Emissionen gesamt (marktbezogen) je Nettoumsatzerlöse [t CO <sub>2</sub> e/Euro]	4,2 x 10 <sup>-5</sup>	4,1 x 10 <sup>-5</sup>	3,0 x 10 <sup>-5</sup>



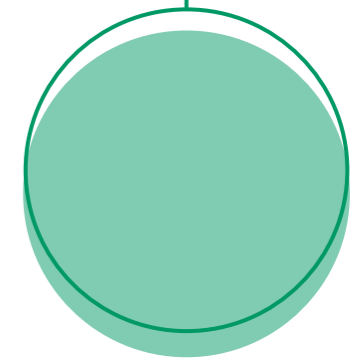
*ESRS E1-9 Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen*

Eine umfassende Analyse temperatur-, wind-, wasser- und feststoffbedingter Gefahren hat ergeben, dass keine wesentlichen physischen Klimarisiken für BDO bestehen. Dagegen brachte die Bewertung von Übergangsereignissen eine wesentliche Chance hervor: Die wachsende Nachfrage von Kund:innen im Bereich Nachhaltigkeit und der damit verbundene zunehmende Beratungsbedarf eröffnen BDO Potenzial für eine positive Geschäftsentwicklung.

### 3.2. ESRS E5 RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

#### BDO Handlungsfeld „Ressourcenverbrauch“

Die Ableitung von Konzepten, Maßnahmen und Zielen i.Z.m. Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft bündeln wir nach Ermittlung unserer wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Handlungsfeld „Ressourcenverbrauch“, das die wesentlichen Unterthemen zum ESRS E5 gem. ESRS 1 AR 16 umfasst. Im Folgenden stellen wir die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen dar sowie deren Konnex zum zugehörigen SDG 13 – Maßnahmen gegen den Klimaschutz.



HANDLUNGSFELD: Ressourcenverbrauch						
ESRS E5 Kreislaufwirtschaft						
Unterthema	IRO-Beschreibung	IRO	Tatsächlich/Potenziell	Mensch/Umwelt	Lokalisierung Wertschöpfungskette	Zeit-horizont
Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung	Die Beschaffung und Nutzung langlebiger Betriebs- und Geschäftsausstattung führen zur Senkung von Anschaffungskosten	Chance	n/a	n/a	n/a	Mittel- und langfristig
Abfälle	Die Kompensation von Treibhausgasemissionen mittels CO <sub>2</sub> -Zertifikate führt zu erhöhten Kosten	Negative Auswirkung	n/a	n/a	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurz- und mittelfristig



Angaben im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Informationen über Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen i.Z.m. Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft sind unter ESRS 2 IRO-1 (vgl. ESRS 2 IRO-1) erläutert.

ESRS E5-1 Konzepte in Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

**IT-Richtlinie für Mitarbeiter:innen**

Im Sinne unseres sozialen Engagements und eines schonenden Umgangs mit Ressourcen streben wir an, das Bewusstsein unserer Mitarbeiter:innen dahingehend zu schärfen, mit IT-Ausstattung sorgsam umzugehen und sie nur dann zu tauschen, wenn es unbedingt erforderlich ist. Elektronische Geräte wie Handys oder Laptops sind aufgrund der für ihre Produktion eingesetzten Ressourcen und den sozialen Bedingungen während der Herstellung sowohl sozial als auch ökologisch bedenklich. Im Umgang mit IT-Hardware legt die *IT-Richtlinie* konkrete Rahmenbedingungen für die Nutzung und den Austausch von Geräten durch Mitarbeiter:innen abhängig von Berufsgruppe und Betriebszugehörigkeit fest. Elektronische Geräte zählen zu unseren täglichen Arbeitsmitteln – wir unterscheiden sie zudem in sogenannte Grund- und Sonderausstattung. Die Grundausstattung wird allen Mitarbeiter:innen bei Eintritt zur Verfügung gestellt; sie ermöglicht effizientes Arbeiten. Individuelle Sonderausstattung steht ausschließlich nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als zwei Jahren oder ab dem Grad Manager:in nach Absolvierung des Probemonats zur Verfügung. Sie ist zudem mit einem Budgetrahmen versehen, der allerdings die Berufsgruppen Praktikant:innen und Konsulent:innen ausschließt, da ihre Zugehörigkeit zu BDO nicht absehbar und die Vergabe der Geräte dadurch nur bedingt langfristig ist. Durch diese klare Absteckung der Geräteanschaffung sowie die Definition einer Behaltdauer vermeiden wir, dass Elektrogeräte zu oft getauscht werden. Einmal jährlich besteht die Möglichkeit, den jeweiligen Budgetrahmen im Zuge einer Spendenaktion unseren CSR-Projekten zu widmen.

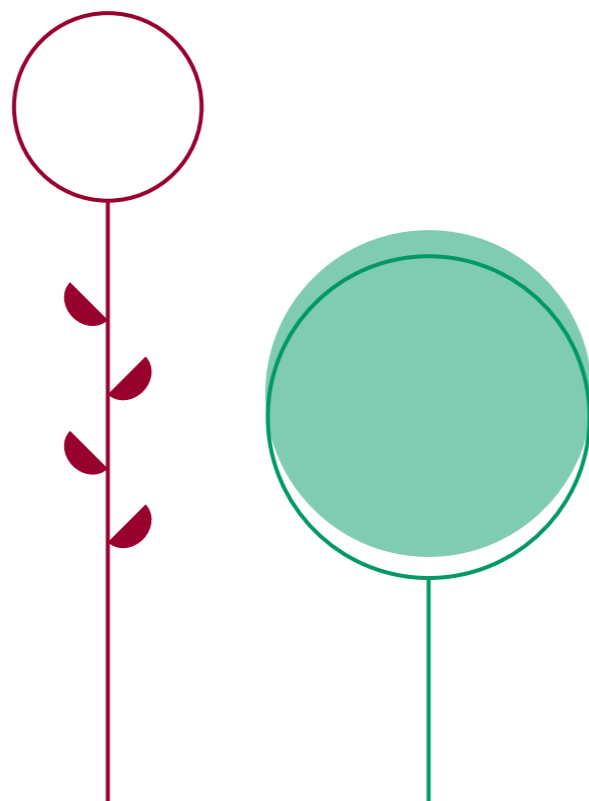
ESRS E5-2 Maßnahmen und Mittel in Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

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

Engagement leisten wir einen aktiven Beitrag zu einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft und leben Verantwortung im Alltag.

Darüber hinaus haben wir es uns zum Ziel gesetzt, die Datenqualität im Bereich des Abfallaufkommens zu präzisieren, damit wir weitere zielgerichtete Maßnahmen setzen können. Dies möchten wir einerseits durch die detaillierte Datenbereitstellung seitens der zuständigen Abfallsammler bewerkstelligen und andererseits durch die Implementierung einer Arbeitsgruppe. Sie soll unser Abfallabkommen durch Einwegverpackungen von Lebensmitteln und Speisen am Standort Wien reduzieren. Mit Blick über den eigenen Tellerrand haben wir zudem den *BDO After-work Clean-up* ins Leben gerufen, der im Geschäftsjahr 2024/25 zum dritten Mal stattfand (vgl. Make the World Great). Da Abfalldaten im aktuellen Berichtsjahr nicht für alle Standorte erhoben werden konnten, ist eine laufende Verbesserung der Datengrundlage der weiteren Standorte geplant.

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



ESRS E5-3 Ziele in Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

HANDLUNGSFELD	ZIELE	MASSNAHMEN	UMSETZUNG
Ressourcenverbrauch	Verbesserung der Datenqualität	Verbesserung der Datenqualität im Bereich des Abfallaufkommens durch präzisere Datenbereitstellung durch die zuständigen Abfallsammler	laufend
	Reduktion des Abfallaufkommens	Projektelevaluierung zur Reduktion des Abfallaufkommens am Standort Wien und Ausarbeitung eines wirksamen Maßnahmenkatalogs	2025/26

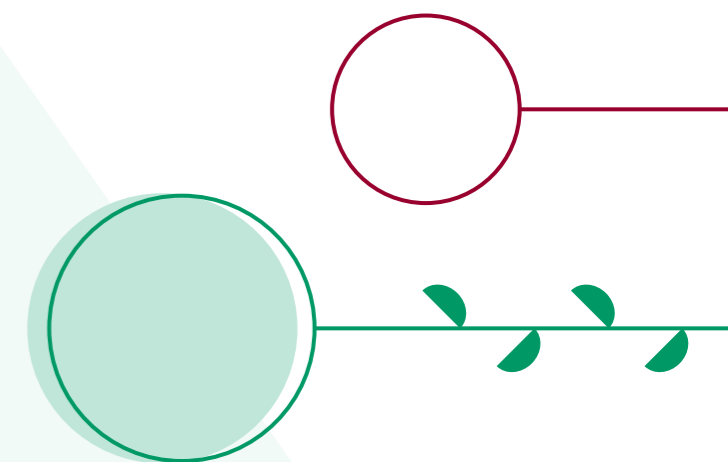
**Kennzahlen**

ESRS E5-5 Ressourcenabflüsse

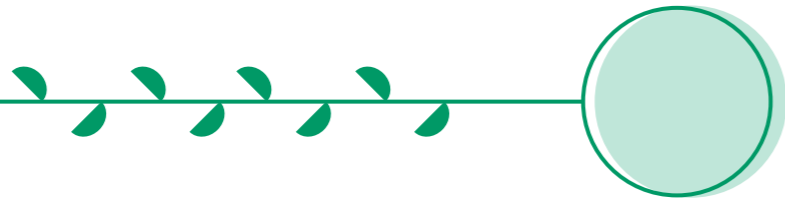
Im Rahmen unseres Bürobetriebs fallen verschiedene Abfälle an – von Altpapier und Restmüll über Glas, Kunststoff und Toner bis hin zu Batterien und ausgedienten Elektrogeräten. Zudem entstehen in Kaffeeküchen und Aufenthaltsräumen durch Lebensmittelkonsum Verpackungsmaterialabfälle, Biomüll und Speisereste. Insb. am Standort Wien führt die Nutzung von umliegenden Take-away-Angeboten zu einem erhöhten Aufkommen an Verpackungsmüll, dem wir als Unternehmen mit wirksamen Maßnahmen und verstärkter Bewusstseinsbildung entgegentreten wollen.

Ein besonderer Aspekt betrifft die gesetzlich vorgeschriebene Aufbewahrung von Dokumenten, deren Entsorgung nach Ablauf einer vorgeschriebenen Frist erfolgt. Dies betrifft primär unser Archiv in Wien, aus dem jährlich bedeutende Mengen an Akten unter strengsten Bedingungen von einem spezialisierten Entsorger fachgerecht entsorgt werden. Aufgrund der umfassenden Dokumentationspflichten insb. i.Z.m. der Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung ist das Ausmaß hierbei signifikant. Durch die Nutzung und den weiteren Ausbau digitaler Technologien in der Prüfung und Beratung streben wir in diesem Bereich langfristig eine Reduktion des Abfallaufkommens an.

Alle anfallenden Abfallfraktionen werden nach den geltenden gesetzlichen Bestimmungen an Abfallsammler übergeben, die eine ordnungsgemäße Verwertung sicherstellen. Der Anteil an gefährlichen Abfällen am Gesamtaufkommen ist bei uns gering – in diese Kategorie fallen lediglich Bildschirmgeräte, Batterien, Notebooks, PCs und Smartphones. Wobei die nicht zur Wiederverwendung geeigneten Bildschirme und Batterien recycelt und die Notebooks, PCs sowie Smartphones zur Vorbereitung zur Wiederverwendung an das Unternehmen Arbeit für Menschen mit Behinderung (AfB)<sup>22</sup> übergeben werden.



<sup>22</sup> AfB Social & Green IT: Über uns. <https://www.afb-group.at/ueber-uns/werte/> (abgefragt am 11.11.2025).



Abfallaufkommen nach Verwertungsverfahren

	2023/24			2024/25		
	GEFÄHRLICH	NICHT GEFÄHRLICH	GESAMT	GEFÄHRLICH	NICHT GEFÄHRLICH	GESAMT
Abfallaufkommen [t]	0,6	75,0	75,6	0,2	70,0	70,2
von der Beseitigung abgezweigt	0,6	75,0	75,6	0,2	70,0	70,2
Abfall zur Vorbereitung zur Wiederverwendung	0,2	0,0	0,2	0,2	0,0	0,1
Abfall zum Recycling und sonstige Verwertungsverfahren	0,4	75,0	75,4	0,1	70,0	70,1
zur Beseitigung bestimmt [t]	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Abfall zur Verbrennung	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Abfall zur Deponierung	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Abfall für sonstige Arten der Beseitigung	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Partnerschaft mit Arbeit für Menschen mit Behinderung

Bei BDO sind wir uns unserer ökologischen und sozialen Verantwortung in vollem Umfang bewusst. Mit über 1.200 engagierten Mitarbeiter:innen, die mit modernster Technik wie Monitoren, Laptops, Handys und weiterem Zubehör ausgestattet sind, fallen neben Abfällen wie Restmüll oder Altpapier auch Elektroaltgeräte an. Um diesem Thema auf nachhaltige Weise zu begegnen, arbeiten wir eng mit dem Unternehmen Arbeit für Menschen mit Behinderung zusammen. Seine Mission ist es, hochwertige IT-Dienstleistungen und Produkte anzubieten und dabei umweltschonendes und wirtschaftliches Handeln in den Mittelpunkt zu stellen.

Im Rahmen dieser Kooperation führen wir unsere Altgeräte einem fachgerechten Recycling zu, das je nach Zustand der Geräte eine Aufrüstung, Reinigung und Reparatur für die erneute Vermarktung vorsieht, sodass ihre Lebensdauer verlängert wird. Durch dieses nachhaltige Konzept tragen wir aktiv zum Klimaschutz bei, indem wir Treibhausgasemissionen reduzieren, Energie sparen und wertvolle Rohstoffe zurückgewinnen. Im Geschäftsjahr 2024/25 konnten wir insgesamt 155 IT- und Mobilgeräte mit einem Gewicht von 0,13 Tonnen erfolgreich an AfB übergeben. Von diesen Geräten wurden 41% nach einer sorgfältigen Vorbereitung zur Wiederverwendung erneut vermarktet. Dieser Prozess umfasst die sichere Datenvernichtung, Hardware-Tests, die Beschaffung von Ersatzteilen, Reparaturen,

Aufrüstungen sowie die gründliche Reinigung der Geräte. Die verbleibenden 59% wurden umweltgerecht recycelt, da eine Aufbereitung der Geräte in diesen Fällen nicht mehr zweckgemäß war.

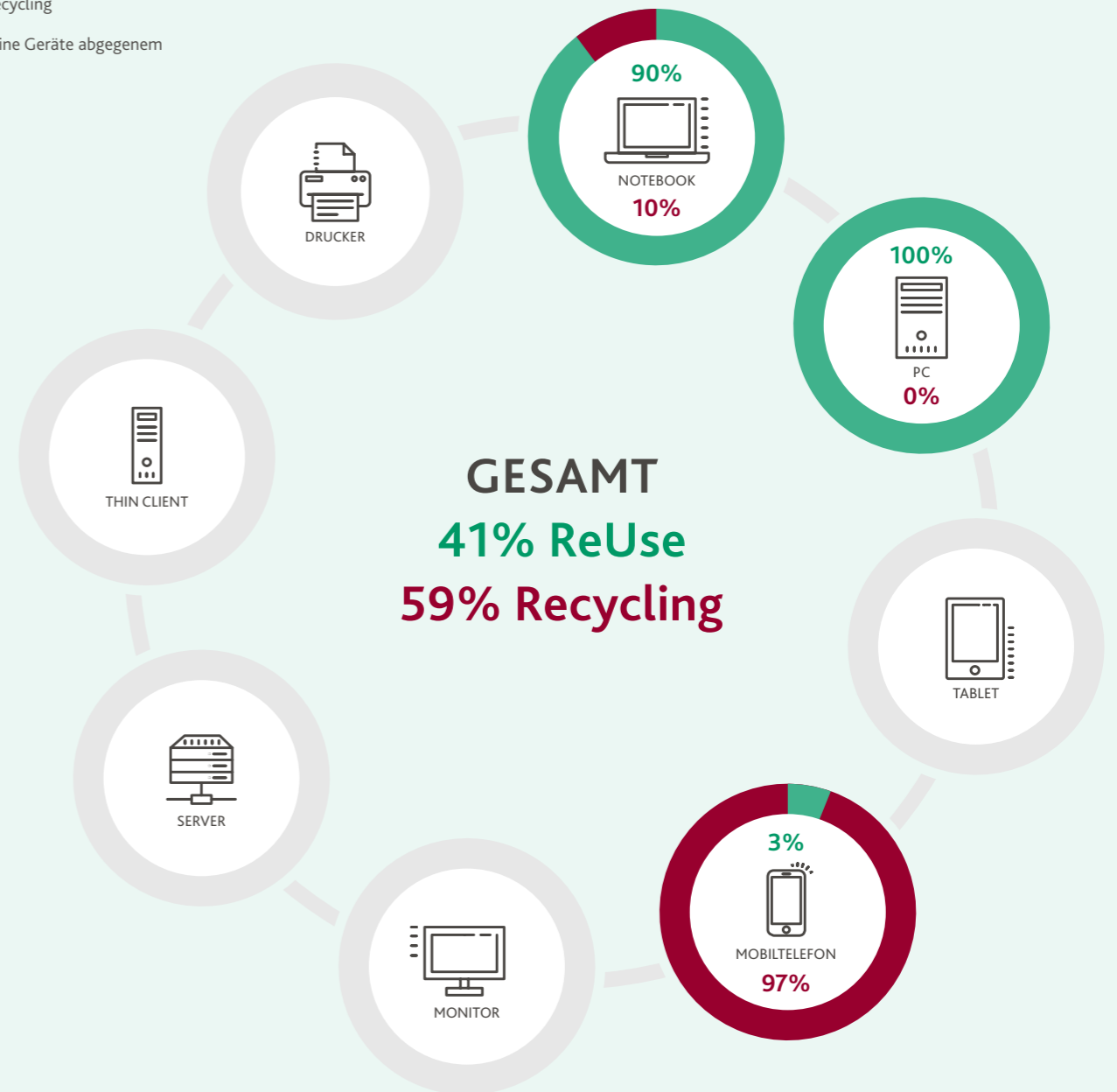
Darüber hinaus möchten wir mit dieser Initiative die soziale Dimension von Nachhaltigkeit unterstreichen: AfB setzt ein starkes Zeichen für Inklusion, indem das Unternehmen gezielt Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen schafft. Auf diese Weise leistet es einen wertvollen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft und trägt zugleich zur Gestaltung einer inklusiven Gesellschaft bei. Bei BDO setzen wir uns primär Ziele zur Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeiter:innen, die Inklusion von Menschen mit Behinderungen künftig fördern soll (vgl. ESR S1-5). Die Zusammenarbeit mit AfB spiegelt somit gemeinsame Werte wider und fördert diese aktiv – sowohl im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung als auch im Engagement für eine vielfältige und inklusive Gesellschaft.

REUSE UND RECYCLING



AUFTEILUNG IN REUSE (WIEDERVERMARKTUNG) UND RECYCLING DER ÜBERGEBENEN GERÄTE

- ReUse (Wiedervermarktung)
- Recycling
- keine Geräte abgegeben



**Nachhaltige Veranstaltungen**

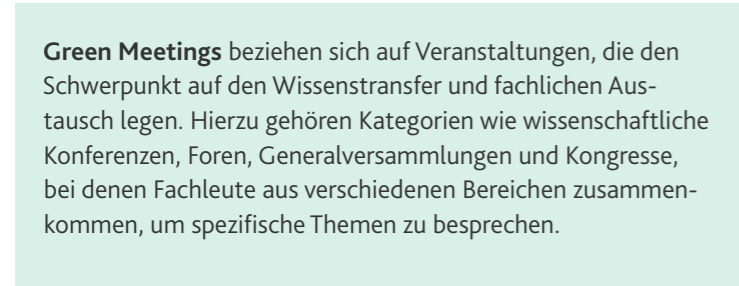
BDO legt großen Wert darauf, unsere Geschäftstätigkeit ressourcenschonend und nachhaltig zu gestalten. Dazu gehört auf der einen Seite die Reduktion des Ressourcenverbrauchs und die Abfallvermeidung im Bürobetrieb, die Integration sozialer und ökologischer Kriterien in unsere Beschaffungs- und Veranstaltungsprozesse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

Ein zentrales Element unseres Engagements ist die nachhaltige Gestaltung von Veranstaltungen. Seit April 2023 organisieren wir unsere Events in Wien entweder gemäß den Kriterien des Österreichischen Umweltzeichens als Green Event, Green Meeting oder nach den Kriterien der Stadt Wien als ÖkoEvent.

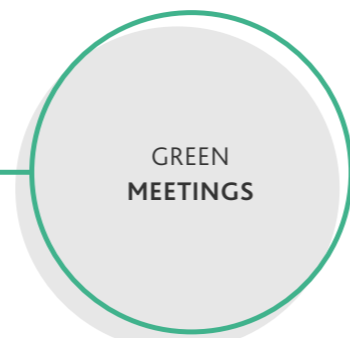
So konnten wir im Geschäftsjahr 2024/25 insgesamt 19 Veranstaltungen als ÖkoEvent organisieren. Erstmals wurde unsere BDO Weihnachtsfeier mit knapp 800 Teilnehmer:innen nach den Kriterien des Österreichischen Umweltzeichens als Green Event ausgerichtet. Dabei setzen wir auf umweltfreundliche Prinzipien wie die Reduktion von Papierverbrauch durch digitale Kommunikationslösungen und den Verzicht auf die aktive Verteilung von Werbematerialien. Darüber hinaus fördern wir die Verwendung von Mehrweggeschirr und setzen auf Materialien, die über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg nachhaltig sind.



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



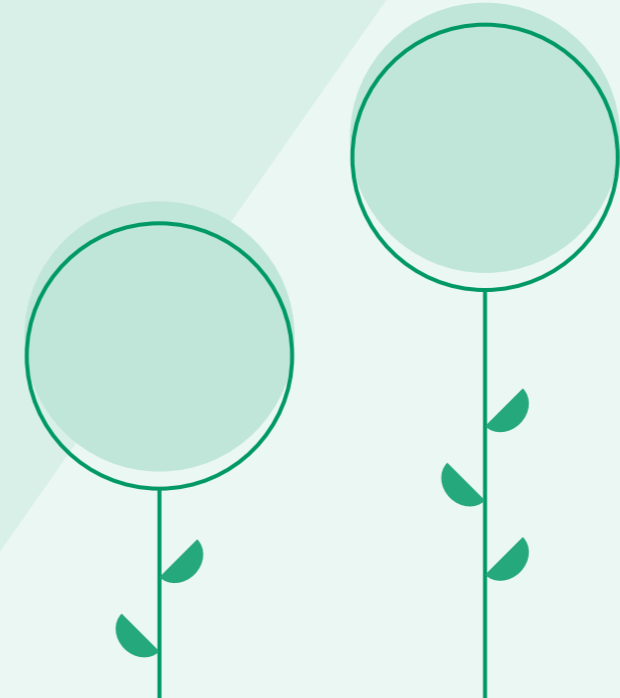
**Green Meetings** beziehen sich auf Veranstaltungen, die den Schwerpunkt auf den Wissenstransfer und fachlichen Austausch legen. Hierzu gehören Kategorien wie wissenschaftliche Konferenzen, Foren, Generalversammlungen und Kongresse, bei denen Fachleute aus verschiedenen Bereichen zusammenkommen, um spezifische Themen zu besprechen.



**Green Events** hingegen sind professionell geplante Veranstaltungen mit einer klaren zeitlichen und räumlichen Begrenzung. Sie finden an bestimmten Veranstaltungsstätten oder genehmigten Flächen statt und werden von befugten Unternehmen organisiert. Ein Green Event muss alle behördlichen Auflagen erfüllen und die geltenden Gesetze in Österreich befolgen.

Veranstaltungen, die gemäß dem Österreichischen Umweltkennzeichen zertifiziert werden, müssen Anforderungen in folgenden Bereichen erfüllen:

 MOBILITÄT UND KLIMASCHUTZ	 UNTERKUNFT	 VERANSTALTUNGSSTÄTTEN
 BESCHAFFUNG, MATERIAL, ENERGIE- UND ABFALLMANAGEMENT	 AUSSTELLER:INNEN UND MESSESTANDBAUER:INNEN	 CATERING UND GASTRONOMIE
 KOMMUNIKATION	 SOZIALE ASPEKTE	 VERANSTALTUNGSTECHNIK



# 4. SOZIALE INFORMATIONEN

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

## 4.1. ESRS S1 ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS

### BDO Handlungsfeld „Attraktive und faire Arbeitsbedingungen“

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

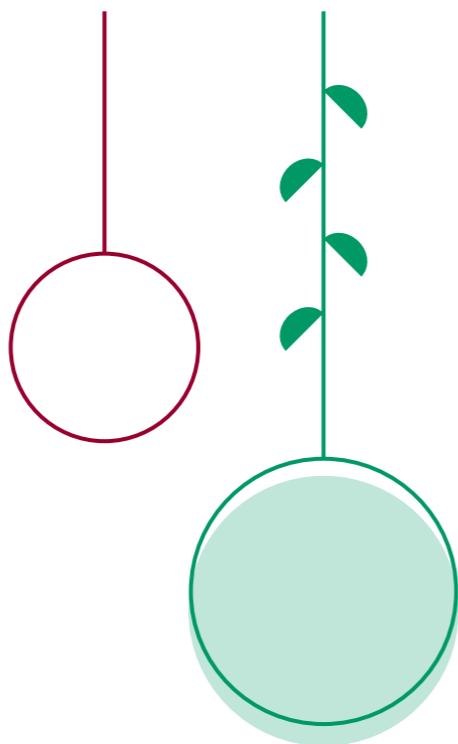
### BDO Handlungsfeld „Vielfalt und Gleichstellung“

Die Steuerung des Handlungsfelds „Vielfalt und Gleichstellung“ ist ein entscheidender Erfolgsfaktor unserer Unternehmensstrategie. Wir wollen Vielfalt als Chance nutzen und entsprechende Maßnahmen im Rahmen unserer HR-Strategie umsetzen. Darüber hinaus zählt Vielfalt zu unseren

wesentlichen Organisationsprinzipien: Wir machen keine Unterschiede in Bezug auf Herkunft und Nationalität, Geschlecht oder geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Ethnie, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft oder Religion und Weltanschauung. In unserer Belegschaft sind im Berichtsjahr 2024/25 insgesamt 32 Nationalitäten vertreten, es werden 22 Sprachen gesprochen. Diese Heterogenität möchten wir bestmöglich beim Verfolgen unserer strategischen Ziele nutzen.

### BDO Handlungsfeld „Psychische und physische Gesundheit“

Dieses Handlungsfeld umfasst die betriebliche Gesundheitsförderung, die wir als Schlüssel einer gesunden Organisation sehen. Die psychische und physische Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen stellt sicher, dass wir qualitätsvolle Dienstleistungen für unsere Kund:innen erbringen können. Wir haben folgende wesentliche Risiken identifiziert, die sich auf die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter:innen nachteilig auswirken können: psychische Belastungen am Arbeitsplatz durch zunehmenden Leistungs- und Arbeitsdruck sowie das branchenbedingt hohe Dienststreisenaufkommen. Wir haben mit der Etablierung unseres Feel Good Managements entsprechende Verantwortlichkeiten verankert, um diese wesentlichen Themen zu steuern und negativen Auswirkungen aktiv entgegenzuwirken. So stellen wir etwa höhenverstellbare Schreibtische und ergonomische Bürostühle bereit und bieten ein breites Angebot an präventiven und gesundheitsfördernden Aktivitäten. Unser Feel Good Management fußt auf den Prinzipien Gesundheit, Wohlfühlen und Abwechslung, weswegen es sämtliche Gesundheitsagenden umfasst und von Arbeitsmedizin über psychologische Begleitung bis hin zu Bewegungsangeboten reicht.



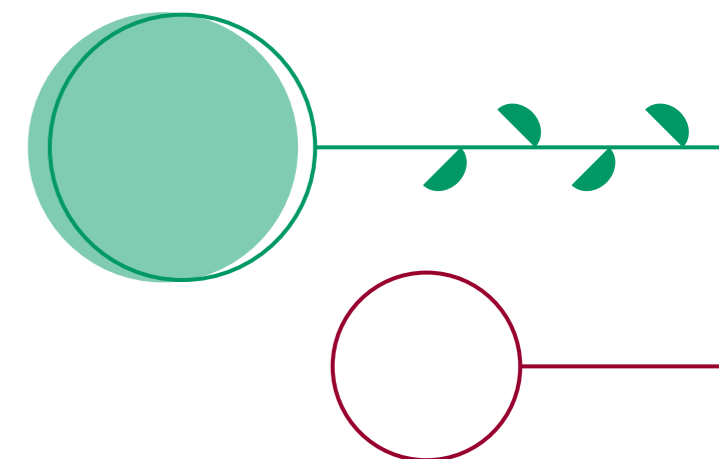
Angaben im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen

Themenspezifische Angaben zur Berücksichtigung der Interessen und Perspektiven der Interessenträger:innen sind unter ESRS 2 SBM-2 (vgl. ESRS 2 SBM-2) dargestellt.

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

Die Ableitung von Konzepten, Maßnahmen und Zielen i.Z.m. „Arbeitskräften des Unternehmens“ bündeln wir nach Ermittlung unserer wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in den Handlungsfeldern „Attraktive und faire Arbeitsbedingungen“, „Vielfalt und Gleichstellung“ sowie „Psychische und physische Gesundheit“, die Unterthemen sowie Unter-Unterthemen zum ESRS S1 gem. ESRS 1 AR 16 beinhalten.

Im Folgenden stellen wir die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen dar als auch deren Konnex zu den zugehörigen SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen, SDG 4 – Hochwertige Bildung, SDG 5 – Geschlechtergleichstellung und SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum dar.



HANDLUNGSFELD: Attraktive und faire Arbeitsbedingungen							
ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens							
Unter-thema	Unter-Unter-thema	IRO-Beschreibung	IRO	Tatsächlich/ Potenziell	Mensch/ Umwelt	Lokalisierung Wertschöpfungs-kette	Zeit-horizont
Arbeitsbedingungen	Sichere Beschäftigung	Fluktuation trägt zu Know-how-Verlust und mangelndem Wissenstransfer bei und kann die Kooperationsbereitschaft der Teams beeinträchtigen	Negative Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
		Unbefristete Vertragsverhältnisse gewährleisten sichere Beschäftigung, was die Bindung der Mitarbeiter:innen und ihre Motivation steigern kann	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig

Unter-thema	Unter-Unter-thema	IRO-Beschreibung	IRO	Tatsächlich/ Potenziell	Mensch/ Umwelt	Lokalisierung Wertschöp- fungskette	Zeit- horizont
Arbeitsbedingungen	Sichere Beschäftigung	Eine fehlende Nachfolgeplanung bei altersbedingtem Ausscheiden aus dem Unternehmen kann sich negativ auf Dienstleistungsangebot und -qualität auswirken	Risiko	n/a	n/a	n/a	Mittel- und langfristig
		Die soziale Absicherung durch das Unternehmen in schwierigen Lebenssituationen steigert die Bindung und trägt langfristig zu höherer Leistungsbereitschaft bei	Chance	n/a	n/a	n/a	Mittel- und langfristig
	Arbeitszeit	Branchenspezifische Arbeitsspitzen, zu leistende Überstunden und potenziell hohe Arbeitsbelastung wirken sich negativ auf die Motivation aus und können die Unzufriedenheit in der Belegschaft erhöhen	Negative Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
		Potenzieller Leistungsdruck könnte zu Konkurrenzsituationen und einem schlechten Betriebsklima führen, das erhöhte Wechselbereitschaft bedingt	Negative Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
	Angemessene Entlohnung	Zunehmender Fachkräftemangel kann den Verlust von Fachexpertise und somit langfristige Wettbewerbsnachteile nach sich ziehen	Risiko	n/a	n/a	n/a	Kurz-, mittel- und langfristig
		Abgänge von Schlüsselpersonen unter den Mitarbeiter:innen und Führungskräften erhöhen Rekrutierungs- und Fortbildungskosten und können sich negativ auf die Dienstleistungsqualität auswirken.	Risiko	n/a	n/a	n/a	Kurz-, mittel- und langfristig
	Sozialer Dialog	Regelmäßiges Engagement und eine angemessene Berücksichtigung der Bedürfnisse der Arbeitskräfte erhöhen die Zufriedenheit und tragen zu einem guten Betriebsklima bei	Positive Auswirkung	n/a	n/a	n/a	Mittel- und langfristig
		Mitarbeiter:innenbindung steigert die Motivation, während sie gleichzeitig Rekrutierungs- und Fortbildungskosten senkt	Chance	n/a	n/a	n/a	Mittel- und langfristig

Unter-thema	Unter-Unter-thema	IRO-Beschreibung	IRO	Tatsächlich/ Potenziell	Mensch/ Umwelt	Lokalisierung Wertschöp- fungskette	Zeit- horizont
Arbeitsbedingungen	Tarifverhandlungen einschließlich der Quote der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitskräfte	Rechtliche Sicherheit durch kollektivvertragliche Rahmenvereinbarung sorgt für Entgelttransparenz unter den Mitarbeiter:innen	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Ein förderndes Arbeitsumfeld führt zur Berücksichtigung individueller Lebensphasen der Beschäftigten i.Z.m. der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
Sonstige Arbeitsbezogene Rechte	Datenschutz	Der potenzielle Verlust sensibler Daten kann zu mangelndem Vertrauen der Mitarbeiter:innen und höherer Wechselbereitschaft führen	Negative Auswirkung	Potenziell	Mensch	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig

**HANDLUNGSFELD:**  
Vielfalt und Gleichstellung



**ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens**

Unter-thema	Unter-Unter-thema	IRO-Beschreibung	IRO	Tatsächlich/ Potenziell	Mensch/ Umwelt	Lokalisierung Wertschöp- fungskette	Zeit- horizont
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für alle	Die Gleichbehandlung von Arbeitnehmer:innen unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft, Kultur-, und Religionsangehörigkeit, Sprache, politischer Überzeugung, sexueller Orientierung und anderer Merkmale erhöht die Mitarbeiter:innenzufriedenheit	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Eigene Geschäftstätigkeit	Mittel- und langfristig

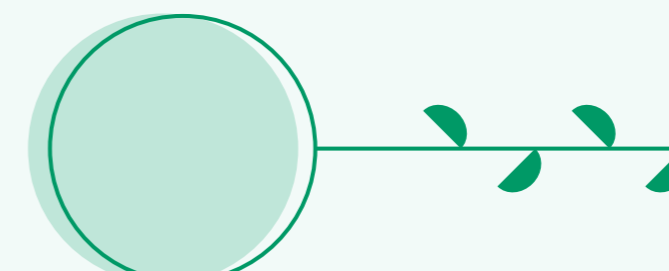
Unter-thema	Unter-Unter-thema	IRO-Beschreibung	IRO	Tatsächlich/ Potenziell	Mensch/ Umwelt	Lokalisierung Wertschöp- fungskette	Zeit- horizont
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für alle	Die Gleichbehandlung von Arbeit-nehmer:innen in Fragen beruflicher und persönlicher (Weiter)Entwick- lung sorgt für eine diversitätssens- ible Nachfolgeplanung und stärkt Karriereperspektiven unterschied- licher Belegschaftsgruppen	Positive Aus- wirkung	Tatsächlich	Mensch	Eigene Geschäfts- tätigkeit	Mittel- und langfristig
		Sowohl eine innovationsfördernde Organisationskultur als auch Mitarbeiter:innenbindung durch Mitgestaltungsrecht, unabhängig von individuellen Diversitätsdimen- sionen, können die Produktivität erhöhen	Chance	n/a	n/a	n/a	Mittel- und langfristig
		Stärkenbasiertes Staffing bei Projek- ten könnte unter Berücksichtigung von Vielfalt zu besseren Ergebnissen führen	Chance	n/a	n/a	n/a	Kurz-, mittel- und langfristig
	Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	Hohe Fluktuation führt zu Unsicher- heit innerhalb der Belegschaft; sie kann sich negativ auf Betriebsklima und Wissensmanagement auswirken	Negative Aus- wirkung	Tatsächlich	Mensch	Eigene Geschäfts- tätigkeit	Mittel- und langfristig
		Der zunehmende Druck bezüglich digitaler Affinität der Mitarbeiter:in- nen kann die Wechselbereitschaft erhöhen und zu vermehrter Fluktua- tion führen	Risiko	n/a	n/a	n/a	Mittel- und langfristig
		Versäumnisse in der Weiterentw-ick- lung des Aus- und Fortbildungs- programm können sich in einem dynamischen regulatorischen Um- feld negativ auf die Dienstleistungs- qualität auswirken	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Eigene Geschäfts- tätigkeit	Mittel- und langfristig
		Die Beschäftigung von Praktikant:in- nen und Berufseinsteiger:innen senkt mit dem Ziel der langfristigen Bindung an das Unternehmen Rekrutierungskosten	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Eigene Geschäfts- tätigkeit	Mittel- und langfristig
		Bei der Eskalation von Mobbing und Diskriminierung können Auf- wendungen für Mediation/Coa- ching sowie potenzielle rechtliche Konsequenzen und Strafzahlungen die Folge sein	Risiko	n/a	n/a	n/a	Mittel- und langfristig

**HANDLUNGSFELD:**  
Psychische und physische Gesundheit



**ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens**

Unter- thema	Unter- Unter- thema	IRO-Beschreibung	IRO	Tatsächlich/ Potenziell	Mensch/ Umwelt	Lokalisierung Wertschöp- fungskette	Zeit- horizont
Arbeitsbedingungen	Gesundheitsschutz und Sicherheit	Erhöhtes Arbeitspensum und Leis- tungsdruck können zu vermehrter psychischer und physischer Belas- tung der Mitarbeiter:innen führen.	Negative Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Eigene Geschäfts- tätigkeit	Mittel- und langfristig
		Überwiegend sitzende Bürotätigkei- ten können sich langfristig auf die physische Gesundheit der Mitarbei- ter:innen auswirken	Negative Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Eigene Geschäfts- tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
		Ein gesundheitsförderndes Arbeits- umfeld trägt zur physischen und psychischen Gesundheit der Mitar- beiter:innen bei	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Eigene Geschäfts- tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
		Branchenbezogene Arbeitsspitzen und Leistungsdruck sowie das hohe Dienstreiseaufkommen können zu höherer Fluktuation, verringerter Arbeitsleistung und krankheitsbe- dingten Abwesenheiten führen	Risiko	n/a	n/a	n/a	Mittel- und langfristig
		Ein gesundheitsförderndes Arbeits- umfeld führt zu weniger krankheits- bedingten Abwesenheiten, steigert die Produktivität und trägt zu einer gesteigerten Dienstleistungsquali- tät bei	Chance	n/a	n/a	n/a	Mittel- und langfristig



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

### Werte und Prinzipien

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

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

### Verhaltenskodex

Der BDO Verhaltenskodex soll Richtschnur unseres täglichen Handelns sein und signalisiert unseren Stakeholdern zugleich, an welchen Maßstäben wir uns orientieren. Er dient als Richtlinie außerdem dazu, Schaden von der Organisation und allen für sie tätigen Personen abzuwenden. Unser Verhaltenskodex richtet sich an

- ▶ Mitarbeiter:innen und zukünftige Mitarbeiter:innen,
- ▶ Führungskräfte und Partner:innen sowie an
- ▶ Kund:innen, Aufsichtsbehörden, Kooperationspartner:innen, Lieferant:innen und die breite Öffentlichkeit.

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

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

### Verhaltensrichtlinie

Um ein erfolgreiches und achtsames Miteinander zu schaffen und das Zusammenleben sowie die Zusammenarbeit zu verbessern, haben wir eine Verhaltensrichtlinie erlassen, deren Regelungen die Integrität und Reputation unseres Unternehmens wahrt und gemeinsam mit dem BDO Verhaltenskodex anzuwenden ist. Die Verhaltensrichtlinie regelt folgende relevante Themenfelder in dieser Anordnung: Sprache, Feedbackkultur, den Umgang mit Informationen, Haltung, Zusammenarbeit, Umgang mit persönlichen Ressourcen, Meetingkultur, Umgang im Home



## VERHALTENSKODEX

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



BDO Verhaltenskodex

Office, Umgang mit Mobbing, Schikanen und Diskriminierung, Umgang mit Konflikten, Umgang mit privaten Beziehungen am Arbeitsplatz, Umgang mit sexueller Belästigung sowie unsere Vorgehensweise bei Verstößen gegen unsere Verhaltensregeln.

### Gender-Richtlinie

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

### Gleitzeitvereinbarung

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

### Richtlinie zur Zeit- und Leistungserfassung

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

### Home Office Richtlinie

Indem wir unseren Mitarbeiter:innen ortsunabhängiges Arbeiten ermöglichen, geben wir ihnen die Möglichkeit, ihre Arbeit selbstbestimmt und flexibel zu gestalten. Damit alle Mitarbeiter:innen von dieser Flexibilität profitieren können, ist Home Office im Einklang mit dem jeweiligen Teamauftrag bei uns für alle Beschäftigten möglich – ungeachtet von Tätigkeitsfeld oder Standort; ebendies halten wir in unserer *Home Office Richtlinie* fest. So können unsere Mitarbeiter:innen sowohl im Büro, von zu Hause als auch von anderen Orten aus arbeiten. Da wir in jedem Bundesland mit mindestens einem Standort vertreten sind, steht es unseren Teammitgliedern jederzeit frei, Ballungszentren zu verlassen und gleichzeitig die Bindung zu uns aufrechtzuerhalten. Sämtlichen Mitarbeiter:innen, mit denen eine regelmäßige Tätigkeit im Home Office vereinbart ist, steht eine Checkliste zur Arbeitsplatzgestaltung zur Verfügung. Mit ihrer Hilfe können sie ihren Arbeitsplatz außerhalb unserer Büroräumlichkeiten evaluieren und im Einklang mit den Arbeitnehmer:innenschutzbestimmungen einrichten.

### Dienstleisterrichtlinie

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

### Aus- und Fortbildungsrichtlinien

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

### Datenschutzrichtlinie

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

### Richtlinie Teamevents

Mit der Richtlinie *Teamevents* definieren wir einheitliche Regelungen zur Durchführung von Teamevents. Gemeinsame Teamaktivitäten sind ein wesentlicher Motivator für unsere Mitarbeiter:innen. Unser Ziel ist es, Teams dabei zu unterstützen, sich besser kennen und verstehen zu lernen. Unter den Begriff „Teamevent“ fallen alle Arten von gemeinsamen Teamaktivitäten wie Team- oder Standortausflüge inklusive des Besuchs von Veranstaltungen, gemeinsamer Feiern oder Essen. Angesichts der anzustrebenden Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Mobilitätsverhalten unserer Mitarbeiter:innen wurde die Richtlinie um zusätzliche Punkte erweitert: Im Sinne der Nachhaltigkeit empfehlen wir, für die An- und Abreisen zu und von Teamevents öffentliche Verkehrsmittel wie Bahn oder Bus zu nutzen. Bei Flugreisen muss zulasten des Teambudgets eine nachweisliche CO<sub>2</sub>-Kompensation erfolgen, die vom ESG-Gremium evaluiert wird.

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

### Kommunikation

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

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

### BDO Mitarbeiter:innenbefragung

Im Geschäftsjahr 2024/25 hat BDO eine Mitarbeiter:innenbefragung durchgeführt, um die Zufriedenheit und das Commitment der Beschäftigten systematisch zu erfassen. Ziel der Befragung war es, Maßnahmen zur Reduktion der Fluktuation, zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit sowie zur Förderung des Engagements abzuleiten. Dabei wurden unterschiedliche Aspekte der Tätigkeit und verschiedene Subgruppen, z.B. Teams und Standorte berücksichtigt. Durch die Umfrage werden Mitarbeiter:innen aktiv in die Mitgestaltung der Organisation eingebunden. Gleichzeitig sollen Führungskräfte sensibilisiert werden, gemeinsam an Maßnahmen und Lösungen in Hinblick auf die Verbesserung der Arbeitszufriedenheit und der Weiterentwicklung einer fördernden Unternehmenskultur hinzuwirken. Durchgeführt wurde die Umfrage im Zeitraum 9.4.2025–9.5.2025. Insgesamt haben 704 Beschäftigte (63%) teilgenommen, davon 688 reguläre Mitarbeiter:innen und 16 Praktikant:innen. Die Umfrage spiegelt mit einer Rücklaufquote von mehr als 60% solide Repräsentativität wider. Um die Anonymität für die Teilnehmer:innen zu gewährleisten, wurde die Umfrage von einem externen Dienstleister durchgeführt und ausgewertet.

Die organisationsweiten Umfrageergebnisse zeigen, dass zwei Drittel der Befragten bei BDO zufrieden bzw. sehr zufrieden sind und die Zusammenarbeit in den Teams als sehr positiv bewertet wurde, hervorzuheben ist dabei die Zufriedenheit mit direkten Führungskräften. Handlungsfelder ergeben sich in der Bewertung von Leistungen sowie im Umgang mit Auslastungsspitzen und Vergütungsmodalitäten. Die Umfrageergebnisse wurden in der BDOthek allen Mitarbeiter:innen zugänglich gemacht. Aufbauend auf diesen Ergebnissen sind weitere Erhebungen zu Themenschwerpunkten i.Z.m. ESRS S1 und den als wesentlich identifizierten negativen Auswirkungen geplant, die Handlungsfelder identifizieren und eine Erarbeitung von Konzepten und Maßnahmen ermöglichen soll. Die Ergebnisse fließen in die strategische Personalentwicklung und die Gestaltung eines nachhaltigen Arbeitsumfelds ein.

### Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Psychische Fehlbeanspruchungen zählen zu den häufigsten Ursachen für arbeitsbedingte gesundheitliche Beeinträchtigungen. Solche Fehlbeanspruchungen können durch Belastungen wie z.B. Zeit- oder Leistungsdruck entstehen. Daher ist es uns als Arbeitgeber ein zentrales Anliegen, derartige Belastungen frühzeitig zu erkennen. Im Geschäftsjahr 2023/24 wurde zuletzt die „Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz“ gem. Arbeitnehmer:innenschutzgesetz (ASchG) durchgeführt. Da nur durch regelmäßige Nachverfolgung sichergestellt werden kann, dass unsere Maßnahmen Wirkung zeigen, ist für das kommende Geschäftsjahr 2025/26 erneut eine Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz geplant.

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

### Verfahren bei Verstoß gegen Verhaltenskodex und Verhaltensrichtlinie

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

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

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

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

Betroffene werden in ihrem Anliegen im Sinne der Vertraulichkeit unterstützt. Das heißt, es werden keine Schritte gesetzt, die von den negativen Auswirkungen betroffenen Mitarbeiter:innen nicht gewünscht sind, sofern der Vorgang nicht arbeits- oder strafrechtlich relevant ist. Mit Einwilligung der betroffenen Person ist stets ein moderiertes Gespräch mit allen Beteiligten das Ziel. Es steht dabei nicht die Sanktionierung im Vordergrund, sondern das Ziel, Bewusstsein für das Fehlverhalten zu schaffen und eine nachhaltige Verhaltensänderung im Sinne unserer Werte und Prinzipien herbeizuführen. Eine Wiederholung des Fehlverhaltens oder fehlende Einsicht führt in letzter Konsequenz zur Auflösung des Dienstverhältnisses.

### Hinweisgeber:innensystem

Hinweisen und Beschwerden zu tatsächlichem oder potenziellem Fehlverhalten gehen wir bei BDO konsequent nach. Dazu zählen:

- ▶ **Personalwesen** (Belästigung, Mobbing, Diskriminierung, Gewalt am Arbeitsplatz, Verletzung der BDO Verhaltensrichtlinie, schlechte Behandlung von Mitarbeiter:innen, Bedrohungen und sonstige Formen von Verstößen gegen geltende Gesetze).
- ▶ **Compliance-Verstöße** (vermutete oder tatsächliche Verstöße gegen gesetzliche und interne Regelungen zum Qualitätsmanagement in Bezug auf die von BDO erbrachten Dienstleistungen, gegen den Verhaltenskodex der BDO Austria Gruppe, im Bereich der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, der Korruption und Bestechung sowie des öffentlichen Auftragswesens, in Zusammenhang mit einer nicht autorisierten oder illegalen Nutzung/Übertragung von vertraulichen oder geschützten Informationen bzw. personenbezogenen Daten sowie die nicht autorisierte oder unrechtmäßige Manipulation von IT-Netzwerken oder Betriebssystemen).
- ▶ **Sonstiges** (andere Verstöße, die keiner dieser Kategorien zuzuordnen sind)

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

## Vertrauenspersonen und HR-Abteilung

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

## Mobbingprävention und Coachingangebot

Zur Mobbingprävention kommt der Leitfaden „Mobbing: Leitfaden zur Prävention und Intervention“<sup>23</sup> des Fonds Gesundes Österreich zum Einsatz, der in der BDOthek zur Verfügung steht. Neben unserem fachlichen sowie persönlichen Aus- und Fortbildungsprogramm, das Gelegenheit zu Reflexion und Austausch i.Z.m. potenziell negativen Auswirkungen einräumt, bieten wir unseren Mitarbeiter:innen im Bedarfsfall Einzelcoaching an. Gemeinsam mit Expert:innen aus der HR-Abteilung wird der passende Coach aus einem umfassenden Coachingpool selektiert, sodass die Arbeit an individuellen Themenstellungen möglich wird. Im Betrachtungszeitraum des Geschäftsjahrs 2024/25 haben 10 Mitarbeiter:innen unser Coaching-Angebot genutzt.

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

## BDO Handlungsfeld „Attraktive und faire Arbeitsbedingungen“

### Onboarding-Prozess und Re-Onboarding

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

gelungenen Einstieg ermöglicht. Bereits vor dem ersten Arbeitstag nehmen Buddys Kontakt zu ihren neuen Kolleg:innen auf und begleiten sie aktiv durch die Anfangsphase. Dank spezieller E-Learnings sind Buddys optimal auf ihre Rolle vorbereitet und schaffen von Beginn an eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre. Unterstützt wird der Prozess durch standardisierte Onboarding-Pläne und Checklisten für sowohl neue Mitarbeiter:innen als auch deren Buddys. Eine erfolgreiche Begleitung beim Einstieg und umfassende Maßnahmen zur Teamintegration im Rahmen eines strukturierten Onboarding-Prozesses sind zentral für eine umfassende Unterstützung neuer Mitarbeiter:innen in der Anfangsphase bei BDO. Unser etabliertes Buddy-System stellt einen bedeutenden Eckpfeiler unseres erfolgreichen Einarbeitungsprozesses dar. Ein Buddy fungiert als Ansprechperson für neue Mitarbeiter:innen und trägt durch engmaschige Begleitung speziell in der Einführungsphase maßgeblich dazu bei, deren Integration bei BDO zu fördern. Unterstützt wird der Prozess durch standardisierte Onboarding-Pläne und Checklisten für sowohl neue Mitarbeiter:innen als auch deren Buddys.

Wesentlicher Bestandteil des Onboardings ist außerdem unsere *Willkommensveranstaltung*, die neuen Mitarbeiter:innen einen ersten Einblick in die Organisation gibt. Neben der Gelegenheit, sich kennenzulernen, steht die Präsentation unserer internen Prozesse, Tools sowie der verschiedenen Service Lines und Tätigkeitsbereiche im Fokus. Darüber hinaus vermitteln wir in diesem Rahmen unsere Werte und Prinzipien, die das Fundament unserer Zusammenarbeit bilden. Neben einem gelungenen Eintritt bei BDO ist es uns wichtig, unseren Mitarbeiter:innen z.B. nach einer Karenz oder einer krankheitsbedingten, längerfristigen Abwesenheit einen bestmöglichen Wiedereinstieg bei BDO zu ermöglichen; diesbezügliche (Re)Onboarding-Maßnahmen wollen wir weiter standardisieren und ausbauen.

### Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

Umfassende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für unsere Mitarbeiter:innen haben bei BDO als eines der größten Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen höchsten Stellenwert und nehmen eine zentrale Rolle in der Umsetzung unserer Unternehmensstrategie 2025-30 ein. Den steigenden fachlichen Anforderungen begegnen wir mit zielgerichteten Weiterbildungsangeboten, die wir regelmäßig evaluieren und anpassen. Die sich wandelnden Erwartungen unserer Kund:innen an uns als Dienstleister spiegeln sich direkt in den veränderten Anforderungen an unsere Mitarbeiter:innen wider. Dies erfordert neue Kompetenzen und Fähigkeiten, die wir durch ein kontinuierlich weiterentwickeltes Aus- und Fortbildungsprogramm fördern. Unser Fokus liegt darauf, bedarfsgerechte Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten, mit denen wir gezielt die Weiterentwicklung von Kompetenzen in unseren unterschiedlichen Service Lines unterstützen und unser Dienstleistungsportfolio zukunftsorientiert ausbauen.

## BDO Academy

Seit ihrer Implementierung im Oktober 2024 unterstützt die Plattform Learn365 die einheitliche Organisation und transparente Dokumentation von externen und internen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen: Die sogenannte BDO Academy steht allen Mitarbeiter:innen zur Verfügung und bietet eine benutzer:innenfreundliche, leicht verständliche Lernumgebung, die eigenverantwortliches und modulares Lernen fördert. Neben einem umfangreichen internen fachlichen Kursprogramm legen wir großen Wert auf die persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter:innen. Parallel arbeiten wir an neuen Funktionen und modularen Kursangeboten u.a. Blended Learning, sodass die Plattform stetig weiterentwickelt wird.

### Ausbildungsbudget

Pro Person stellen wir unseren Mitarbeiter:innen ein jährliches Kontingent von mindestens 60 Stunden für Aus- und Weiterbildung zur Verfügung. Fachbereichsspezifische Berufsausbildungen im Bereich Consulting, Berufsberechtigungen, postgraduale Lehrgänge und Fachakkreditierungen unterstützen wir mit einem Ausbildungsbudget in der Höhe von netto EUR 5.000. Nach drei vollen Berufsjahren stellen wir weitere netto EUR 2.000 an Budget bereit, das für die zweite Berufsberechtigung oder auch weitere Berufsausbildungen verwendet werden kann. Ist das Ausbildungsbudget ausgeschöpft, können unsere Mitarbeiter:innen für fachspezifische Berufsausbildungen ein Bildungsdarlehen beantragen. Des Weiteren werden unsere Mitarbeiter:innen bei ihren Aus- und Weiterbildungsaktivitäten und beim Erwerb der Berufsbefugnis als Wirtschaftsprüfer:in und/oder Steuerberater:in sowie sonstiger Zertifizierungen durch Lernurlaube unterstützt. Im Rahmen des Angebots rund um Bildungskarenz oder -teilzeit steht ihnen zudem auf Basis einer Vereinbarung und in Abstimmung mit der Geschäftsführung eine drei- bis zwölfmonatige berufliche Auszeit frei, durch die sie ihre Arbeitszeit besser an ihre neue Situation anpassen können. Im Berichtsjahr haben insgesamt 41 Mitarbeiter:innen (2023/24: 42 Mitarbeiter:innen) Bildungskarenz in Anspruch genommen.

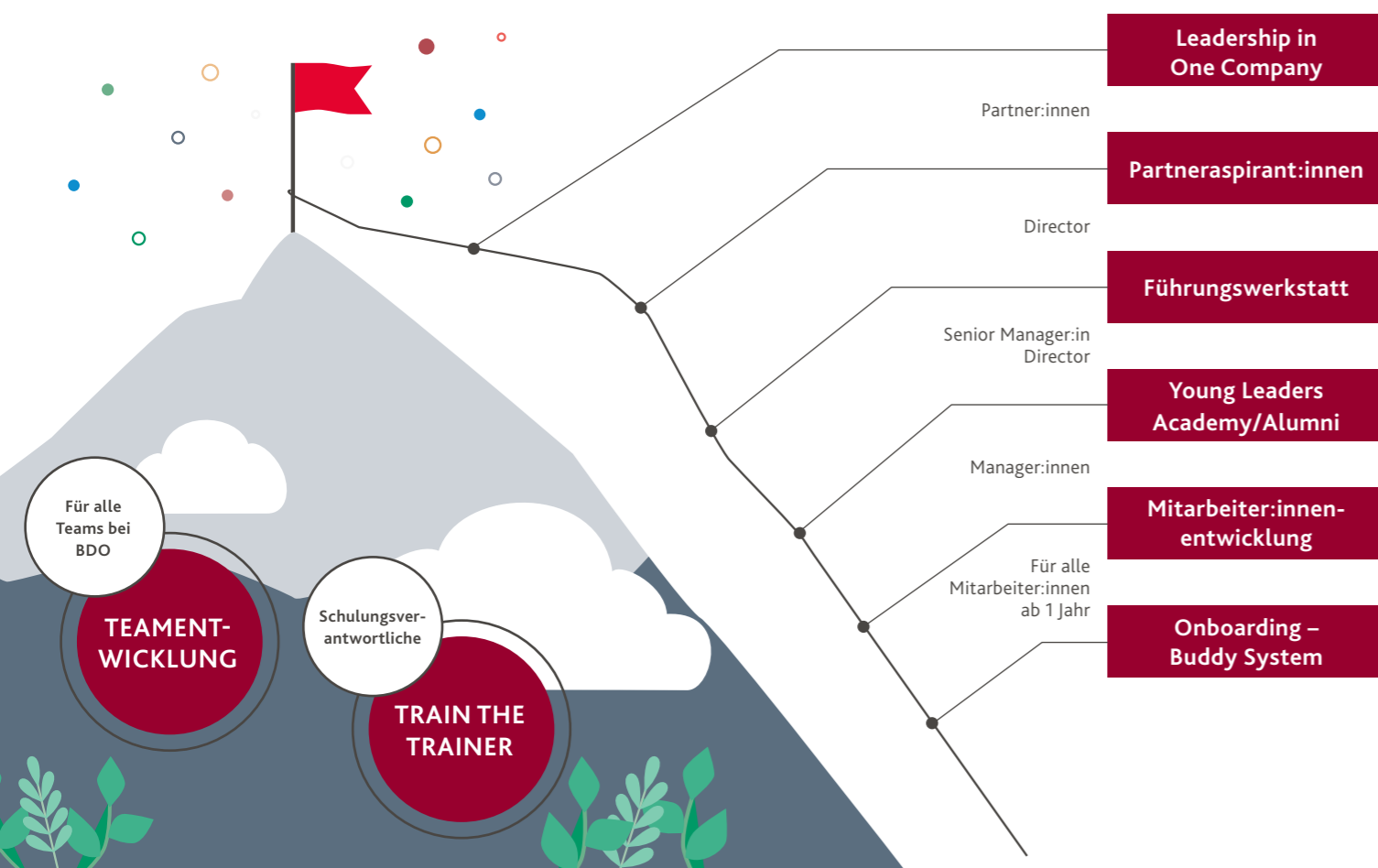
## PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG @BDO

Unser langfristiges Ziel ist es, alle Mitarbeiter:innen individuell in ihrer jeweiligen persönlichen Entwicklung zu unterstützen. Aus diesem Grund stellen wir eine breit gefächerte Palette an Angeboten bereit, mit denen wir vom Onboarding-Prozess über die Entwicklung von Mitarbeiter:innen und Führungskräften bis hin zu den Partner:innen alle Bedürfnisse abdecken wollen. Für jene Mitarbeiter:innen, die den Sprung zur Führungskraft geschafft haben, startet die Entwicklungsreise in der *Young Leaders Academy (YLA)*. Dieses maßgeschneiderte Programm stattet unsere Führungskräfte mit den notwendigen Tools und Informationen aus, die sie in ihrer neuen Rolle unterstützen. Neben einem intensiven Training und Coaching wird Gelegenheit zur Vernetzung und zum Austausch mit anderen angehenden Führungskräften geboten. Die Inhalte und Programme variieren und werden laufend weiterentwickelt. Die Zahl der Absolvent:innen sowie aktiven Teilnehmer:innen beläuft sich im Berichtsjahr 2024/25 auf insgesamt 61 Personen (2023/24: 60).

Erfahrene Führungskräfte können sich im Format des *Alumni-Netzwerks* der YLA vernetzen bzw. in Workshops zur kollegialen Fallberatung austauschen oder in der sogenannten Führungswerkstatt weiterentwickeln. Letztere fördert über die persönliche Entwicklung hinaus auch die aktive Mitgestaltung am Unternehmen. Die Zahl der Absolvent:innen der *Führungswerkstatt* beläuft sich im Berichtsjahr 2024/25 auf insgesamt 40 Personen. Die Zahl der Teilnehmer:innen an den Alumni-Netzwerktreffen und Alumni-Workshops erreicht im Berichtsjahr 2024/25 insgesamt 21 Personen.

## LEADERSHIP @BDO

Erstmals ist im Geschäftsjahr 2024/25 das Format *Refresh Führung* im Rahmen der Partner:innenentwicklung zur Anwendung gekommen. In drei Modulen zu den Themen „Ich – Wir – Organisation“ haben 45 Partner:innen ihre Vernetzung sowie ihr Fach- und Methodenwissen gestärkt. Im Zuge des *BDO CEE Clusters* wurde im Berichtsjahr eine weitere Initiative zur Stärkung von Führung initiiert, die *CEE Leadership Academy*: Gemeinsam mit den Ländern des CEE Clusters arbeitet Österreich an einem Leadership-Programm, das Ziele wie die grenzüberschreitende Zusammenarbeit oder die Entwicklung von Führungsprinzipien verfolgt. Das Führungskräfteprogramm startet im November 2025 und adressiert Senior Manager:innen und Directors.



## TEAMENTWICKLUNG @BDO

Um unseren Mitarbeiter:innen den bestmöglichen Weg für ihre Entwicklung zu ebnet, bieten wir seit dem Berichtsjahr 2023/24 Unterstützung in Form von Teamentwicklung an. Im Vordergrund steht dabei die teaminterne Kommunikation oder auch die Definition gemeinsamer Spielregeln für das Miteinander. Im Geschäftsjahr 2024/25 wurden zehn Teams/ Standorte auf diese Weise erfolgreich begleitet.

### Datenschutz und Verschwiegenheit

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

Informationssicherheit und des Datenschutzes sind elementarer Bestandteil unseres Verständnisses nachhaltigen Wirtschaftens. BDO hat eine:n Informationssicherheitsbeauftragte:n sowie eine:n Datenschutzbeauftragte:n bestellt, die einerseits laufend bei der Umsetzung und Verbesserung von Maßnahmen zum Schutz vertraulicher Informationen sowie personenbezogener Daten unterstützen. Andererseits wirken sie auch auf eine Sensibilisierung der Belegschaft hin.

## BENEFITS @BDO

Unseren Mitarbeiter:innen werden vielfältige Benefits geboten, darunter flexible Kombinationsvarianten von Essens- und Mobilitätzuschüssen: Der Essenszuschuss kann abhängig von der gewählten Variante in Restaurants, Kantinen und/oder Supermärkten eingelöst werden. An bestimmten Standorten gibt es zusätzlich die Möglichkeit, den Essenszuschuss im Betriebsrestaurant einzulösen. Um Dienstreisen sowie An- und Abreise zum und vom Arbeitsplatz umweltfreundlicher zu gestalten, können unsere Mitarbeiter:innen ein JobTicket oder einen Zuschuss von bis zu 100% für ein KlimaTicket beantragen. Per 30.9.2025 haben wir 287 KlimaTickets (2023/24: 294) und 286 JobTickets (2023/24: 285) ausgegeben. Zusätzlich bieten wir seit dem Berichtsjahr 2024/25 die Initiative *Jobrad* an: Über den BDO Kooperationspartner Firmenradl können Mitarbeiter:innen steuerbegünstigt ein Fahrrad leasen und nach Ablauf von 36 oder 48 Monaten erwerben. Das Jobrad kann sowohl für berufliche als auch für private Fahrten uneingeschränkt genutzt werden. Die Raten werden in Form einer Gehaltsumwandlung monatlich vom Gehalt abgebogen. Per 30.9.2025 sind bereits 50 Mitarbeiter:innen registriert, davon haben bereits 28 Personen das Angebot in Anspruch genommen und Fahrräder gekauft.

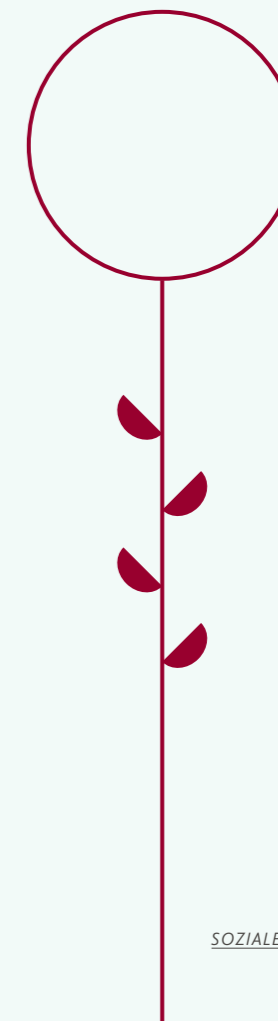
Außerdem bieten wir unseren Mitarbeiter:innen via Corporate Benefits Plattform Zugang zu zahlreichen Vergünstigungen von Unternehmen und Produkten verschiedenster Art. Zusätzlich haben wir gesonderte Vereinbarungen mit Unternehmen (z.B. Fitnessstudios, Hotels, Apotheken), die unseren Mitarbeiter:innen vergünstigte Konditionen bieten. In unseren Mitarbeiter:innen sehen wir zudem maßgebliche Multiplikator:innen für das Recruiting: Bereits seit vier Jahren läuft unsere Initiative *Staub ab – bring Talente! Mitarbeitende werben Mitarbeitende*, über die unsere Belegschaft Talente aus dem Freundes- und Bekanntenkreis anwerben kann. Ein positiver Ausgang des Recruiting-Prozesses, der im Entstehen eines Dienstverhältnisses im Mindestausmaß von 20 Wochenstunden und einer sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit resultiert, wird in Urlaubstagen und einem Bonus abgebogen. Bei BDO gibt es darüber hinaus Zuwendungen in Form von Gutscheinen bei Hochzeiten, Geburten sowie Jubiläen. Das große Highlight zum Jahresabschluss ist die BDO Weihnachtsfeier, bei der Mitarbeiter:innen sämtlicher Standorte zusammentreffen, was den Zusammenhalt stärkt.

### BDO Handlungsfeld „Vielfalt und Gleichstellung“

## VIELFALT @BDO

Wir schätzen die Vielfalt unserer Mitarbeiter:innen in all ihren unterschiedlichen Dimensionen und sehen in der Heterogenität unserer Belegschaft einen Wettbewerbsvorteil, den wir im Rahmen der Umsetzung unserer HR-Strategie bestmöglich nutzen wollen. Vielfalt heißt für uns, dass wir keine Unterschiede in Bezug auf Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft machen. Wir erkennen in unserer Vielfalt eine klare Stärke und nutzen diese aktiv, um unsere strategischen Ziele effektiv zu erreichen.

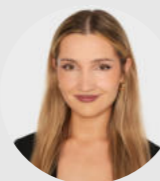
Bei BDO ist es uns ein Anliegen, auf ein Arbeitsumfeld zu achten, das zur Gleichstellung der Geschlechter beiträgt: Wir wollen Diskriminierung, Vorurteilen und Stereotypisierung sowie einer Ausrichtung von Karriereentwicklung auf traditionelle Geschlechterrollen aktiv entgegenreten. Wir sorgen für Chancengleichheit und sind bestrebt, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die individuelle Lebensrealitäten anerkennt. Es ist uns bewusst, dass dafür eine Weiterentwicklung der Unternehmens- und Führungskultur erforderlich ist.



Mit der Gründung des Netzwerks *Vielfalt @BDO* wurde im Geschäftsjahr 2024/25 ein weiterer Meilenstein gesetzt, der ein starkes Gemeinschaftsgefühl fördert und den Austausch zwischen unseren Kolleg:innen stärkt. Unser Ziel ist es, einen wertschätzenden Raum zu schaffen, in dem der Dialog möglich wird und vielfältige Perspektiven über alle Diversitätsdimensionen hinweg sichtbar werden. Im Pride-Monat Juni 2025 wurde der Startschuss für die erste Netzwerkveranstaltung mit dem Thema „Von Mir zu Dir zum Wir“ gesetzt. Ein weiterer Schritt war der Ausbau des Trainings *Recruiting Kompakt* um den Schwerpunkt „Disability Recruiting“. Führungskräfte werden im Rahmen des Trainings frühzeitig im Umgang mit Bewerber:innen mit Behinderung sensibilisiert und treten in den Austausch mit unserem Netzwerkpartner Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA). Weitere Veranstaltungen sind in Planung, so auch die erstmalige Teilnahme an „Positively Purple“, einer von myAbility initiierten Kampagne zur Förderung von Inklusion und Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen, die Wissenstransfer und Austausch rund um barrierefreie Arbeitswelten stärkt.

## WOMEN @BDO

Mit der Gründung unseres Netzwerks *Women @ BDO* im Geschäftsjahr 2023/24 setzen wir ein starkes Zeichen für die Förderung von Chancengleichheit und Empowerment. BDO bietet Frauen, unabhängig ob Mitarbeiterinnen, Führungskräfte oder Partnerinnen, damit nicht nur eine Plattform zur Vernetzung, sondern fördert zugleich den Wissensaustausch und die gegenseitige Unterstützung in ihrer beruflichen Entwicklung und Karriereplanung. Im Geschäftsjahr 2024/25 konnten wir das Netzwerk erfolgreich weiterführen: Neben der Eventreihe zu den Themen „Brainpower for Humanpower“, „Dein Weg, deine Marke“ und „Selbstfürsorglichkeit: Gesunde Stärke beginnt bei dir“ fand auch ein Workshop in Zusammenarbeit mit *Women in Law* zu „Ikigai“ statt. Dabei ging es darum, das persönliche Lebens- und Arbeitsziel zu reflektieren und eigene Stärken, Leidenschaften und Werte in Einklang zu bringen. Rund 180 Kolleginnen nahmen jeweils an den Events in Präsenz und/oder virtuell teil, beim Workshop waren es 13 Teilnehmer:innen. Durch regelmäßige Treffen und Initiativen mit unseren Kooperationspartner:innen schaffen wir einen Raum, in dem Frauen gestärkt und ihre Potenziale gefördert werden.



Sonja Liebig  
Managerin BDO

„Gleichstellung und faire Bezahlung sind fester Bestandteil einer verantwortungsvollen Unternehmensführung und der Personalarbeit bei BDO. Wir sind stolz darauf, bereits seit mehreren Jahren mit klar definierten Gehaltsbändern zu arbeiten, die Vergleichbarkeit und Nachvollziehbarkeit schaffen und auf einer objektiven, standardisierten Stellenbewertungslogik basieren sowie klare Karrierewege eröffnen. Bereits in den vergangenen Jahren haben wir mit ihrer Hilfe unseren bereinigten und strukturellen Gender Pay Gap offen berichtet und dessen Entwicklung dargelegt. Um diesem Thema noch mehr Tiefe zu geben, bereiten wir uns nun darauf vor, die neuen Anforderungen der ab Mitte 2026 eintretenden Entgelttransparenzrichtlinie umzusetzen und orientieren uns dabei schon heute an den entsprechenden Vorgaben. Unser Ziel bleibt es, Transparenz weiter zu stärken und bestehende Strukturen regelmäßig zu überprüfen.“

### Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wir setzen flächendeckend auf flexible Arbeitszeitmodelle und neue Führungsmodelle, die auf den Säulen klarer Rollenverteilung sowie transparenter Kommunikation beruhen und so eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ermöglichen. Im Geschäftsjahr 2024/25 waren 86 Frauen und sieben Männer in Elternkarenz, 15 Väter haben einen Papamonat in Anspruch genommen. Selbst wenn Väterkarenz bislang tendenziell selten in Anspruch genommen wird, ist diese bei BDO ausdrücklich erwünscht. Wir planen künftig mehr Bewusstsein zu schaffen und den Austausch unter Vätern zu fördern. In unserer Rolle als verantwortungsvoller Arbeitgeber wollen wir auf ein erweitertes Familienbild hinwirken, das zu einer gerechteren Verteilung der Care-Arbeit führt. Einen wesentlichen Beitrag dazu leisten unsere Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Graz und Wien, die von unseren Mitarbeiter:innen sehr positiv wahrgenommen werden: In Kooperation mit Kinder in Wien (KIWI) garantiert BDO einen Kindergartenplatz (1-6 Jahre) am Standort Wien. Am Standort Graz kann eine Kinderbetreuungseinrichtung (0-3 Jahre) in Anspruch genommen werden. Die Betreuung wird von Tageseltern übernommen, wobei BDO als Erhalter auftritt. In Wien und Graz werden per Ende September 2025 jeweils elf Kinder betreut.

## PARENTS @BDO

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen wir BDO Eltern aktiv und schaffen Raum für Austausch und gegenseitige Unterstützung. Mit unserem quartalsweisen *Parents @BDO Karenzfrühstück* bieten wir Eltern die Möglichkeit, sich in entspannter Atmosphäre zu vernetzen und Erfahrungen zu teilen. Eine betreute Spielecke für Kinder ermöglicht dabei eine stressfreie Teilnahme. Im Berichtsjahr fanden zwei Karenzfrühstücke statt. Beim letzten Treffen wurde ein World-Café zum Thema „Familienleben & Beruf – gemeinsam besser gestalten“ veranstaltet. Dabei konnten Eltern ihre Erfahrungen, Bedürfnisse und Wünsche einbringen – insb. in Hinblick auf Karenz, Wiedereinstieg und die Begleitung durch Führungskräfte. Diese Initiativen fördern den offenen Austausch, liefern wertvolle Impulse und tragen dazu bei, die Rückkehr in den Beruf zu erleichtern sowie familienfreundliche Arbeitsbedingungen weiter auszubauen.

### BDO Handlungsfeld „Physische und psychische Gesundheit“

#### Betriebliches Gesundheitsmanagement

Für sämtliche Standorte in ganz Österreich haben wir ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) nach ASchG mit Präventionsfachkräften aufgesetzt (Arbeitsmedizinerinnen, Sicherheitsfachkräfte sowie Arbeitspsycholog:innen). Die Arbeitsplätze unserer Mitarbeiter:innen werden in Bezug auf die konkreten Richtlinien zur Gesundheitsprävention regelmäßig überprüft. Identifizierte Gefahren werden in Berichtsform an uns übermittelt und zeitnah behoben. Da BDO ein Dienstleistungsunternehmen ist, sind unsere Mitarbeiter:innen einer vergleichsweise geringen Gefahr von Arbeitsunfällen ausgesetzt. Im Berichtsjahr wurden vier Arbeitsunfälle gemeldet, es gab keine arbeitsbedingten Todesfälle. Als Indikator für die Messung der Mitarbeiter:innengesundheit ziehen wir die Anzahl der Krankenstandstage pro Kopf heran, die im Berichtsjahr im Schnitt bei 8 Tagen liegt. Es ist uns ein Anliegen, unser gesundheitsförderndes Angebot laufend weiterzuentwickeln – damit ist der Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) von BDO in jährlichen Sitzungen befasst. Der ASA setzt sich aus Arbeitsmediziner:innen, Brandschutzbeauftragten, Evakuierungshelfer:innen und Sicherheitsfachkräften sowie Vertreter:innen der HR-Abteilung und BGM-Verantwortlichen zusammen.

#### Psychische Gesundheit

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

- ▶ Arbeitsorganisation (u.a. Arbeitstempo, Pausengestaltungen, Schichtarbeit, unklare Zuständigkeiten, häufige Unterbrechungen etc.)
- ▶ Arbeitsumgebung (etwa Lärm, Klimabedingungen, Beleuchtung und Belichtung, Arbeitsmittel und -stoffe, Software etc.)
- ▶ Organisationsklima (z.B. Führungsverhalten, Kommunikation, Zusammenhalt, Handlungsspielräume etc.)

Als Maßnahme zur Stärkung der mentalen Gesundheit wurde im Oktober 2024 die Plattform *MavieCare*<sup>25</sup> implementiert: Im Geschäftsjahr 2024/25 haben 30 Mitarbeiter:innen insgesamt 72 Beratungsstunden in Anspruch genommen. Sie gibt unseren Mitarbeiter:innen die Chance, ihr eigenes Wohlbefinden durch eine Auswahl an relevanten Beiträgen und Videos zur Selbsthilfe zu stärken, z.B. zu den Themen „Glücklichsein“, „Sozialer Vergleich“, „Stress und Appetit“ sowie gezielte kurze Übungen für Pausen im Arbeitsalltag. Außerdem bietet die Plattform Einzelberatungseinheiten mit Expert:innen (z.B. Psycholog:innen) für individuelle private und berufliche Herausforderungen. Darüber hinaus sollen zusätzlich regelmäßige Vorträge von externen Expert:innen unsere Mitarbeiter:innen unterstützen.

Im Zeitraum von Oktober 2024 bis März 2025 haben wir unseren Mitarbeiter:innen verschiedene Vorträge der Gesundheitsplattform *Windhund365* kostenlos zur Verfügung gestellt. Die Vorträge trugen die Titel „Bewusst wie! - Wie Mindfulness deinen Alltag bereichern kann“ von Wissenschaftlerin Britta Hölzel, „Zurück zum erholsamen Schlaf - von Ursachen zu Behandlungsmöglichkeiten von Insomnie“ von Psychologin Alexandra Hinterberger, „Stressfaktor Mensch. Der Einfluss sozialer Beziehungen auf unsere Gesundheit“ von Kommunikationstrainer, Teamcoach und Mediator Peter Rach, „Die Entschlüsselung des Vitalitäts-Codes“ von Sportmediziner Lutz Graumann sowie „Erfolgsfaktor Vertrauen - wie Sie Menschen gewinnen, Mitarbeiter:innen binden und

<sup>24</sup> Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen nach dem Arbeitnehmer:innenschutzgesetz, [https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit\\_im\\_Betrieb/psychische\\_Belastungen/Arbeitsplatzevaluierung\\_psychischer\\_Belastungen.html](https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit_im_Betrieb/psychische_Belastungen/Arbeitsplatzevaluierung_psychischer_Belastungen.html) (abgefragt am 4.11.2025).

<sup>25</sup> Mavie Work, Ganzheitliche Gesundheitsprogramme für Unternehmen <https://work.mavie.care/> (abgefragt am 4.11.2025). MavieCare ist ein ganzheitlicher Gesundheitsdienstleister, der sowohl digitale als auch persönliche Lösungen anbietet, um die körperliche und mentale Gesundheit der Menschen zu fördern. Ihr Angebot umfasst verschiedene Bereiche wie Prävention, Rehabilitation und Unterstützung in Krisenzeiten.

Kund:innen begeistern" von Wirtschaftspsychologin Eva Schulte-Austum. Diese Vorträge sollen Mitarbeiter:innen aktiv befähigen, etwaige Herausforderungen im beruflichen und privaten Alltag zu meistern. Insgesamt haben im Berichtsjahr 2024/25 bereits über 1.100 Mitarbeiter:innen an den Veranstaltungen teilgenommen, für das kommende Jahr sind weitere Vorträge zum Themenkatalog psychische Gesundheit geplant.

Im Zuge eines umfassenden Aus- und Weiterbildungsangebots können Mitarbeiter:innen ab einem Jahr Betriebszugehörigkeit zusätzlich aus einem breiten Angebot für die persönliche Entwicklung wählen. Dazu zählen Angebote im Bereich Zeit- und Selbstmanagement, Gesprächsführung sowie Stressmanagement. Für den Arbeitsplatz im Home Office können virtuelle Beratungsstunden zum ergonomischen Arbeiten in Anspruch genommen werden (durchgeführt von einer zertifizierten Sicherheitsfachkraft). Außerdem haben unsere Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, ihre technische Arbeitsausstattung aktiv selbst zu gestalten. Sie dürfen sich innerhalb eines Budgetrahmens zusätzlich zur vorhandenen ergonomischen Arbeitsplatzausstattung auch IT-Ausstattung auswählen.

**Arbeitsmedizinische Leistungen**

Unsere Arbeitsmedizinerinnen an allen Standorten stehen für Auskünfte zu sämtlichen Gesundheitsfragen zur Verfügung und führen Arbeitsplatzbewertungen durch. Neben den klassischen arbeitsmedizinischen Leistungen wie Seh- und Hörtests und Mutter-schutzinformationen wird das Angebot durch Leistungen wie Impfaktionen (Gripeschutzimpfung, Zeckenschutzimpfung etc.) und Vorsorgeuntersuchungen ergänzt. Die Kosten für die Impfaktionen übernimmt BDO als Dienstgeber. Mitarbeiter:innen werden zudem auf ergonomische Vorgaben gem. ÖNORM A8010, dem Merkblatt der AUVA M026, und der Bildschirmarbeitsverordnung beraten. Sollten Defizite auftreten, werden diese umgehend behoben. Die Vor-Ort-Präsenzzeiten der Arbeitsmedizinerinnen belaufen sich im Berichtszeitraum auf 494 Stunden. Sämtliche arbeitsmedizinischen Angebote werden über die BDOthek kommuniziert.

**Gesundheitsförderung und Teamspirit**

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

Zudem sollen unsere vielfältigen Sportangebote für Bewegung und Abwechslung sorgen. Dazu zählen: Beachvolleyball, Fußball, Laufen, Wandergruppe und Yoga (hybrid). Um den Teamspirit, einen unserer wesentlichen Unternehmenswerte, zu stärken, fördern wir die gemeinsame Teilnahme bei Business Runs und Public Runs in Form von Staffelläufen. Mehr als 200 Kolleg:innen haben im Berichtszeitraum an den genannten Laufevents teilgenommen. Darüber hinaus veranstalten wir jährliche Sportevents für Mitarbeiter:innen, z.B. Tennis-, Padeltennis- und Beachvolleyballturniere.

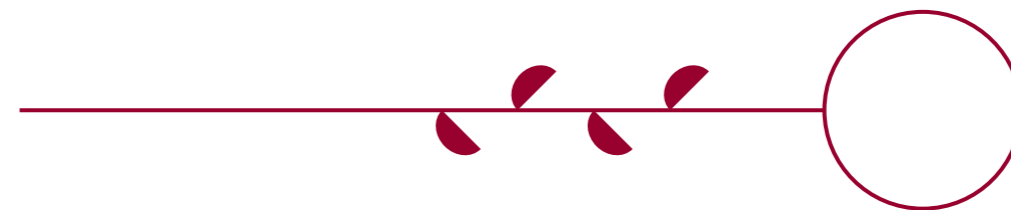
*ESRS S1-5 Ziele in Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen*

**BDO Handlungsfeld „Attraktive und faire Arbeitsbedingungen“**

BDO hat sich zum Ziel gesetzt, die besten Köpfe zu gewinnen und langfristig für das Unternehmen zu begeistern: Dies gelingt dann, wenn wir attraktive Arbeitsbedingungen weiter ausbauen und auf eine fördernde Unternehmenskultur entlang unseres Wertekanons hinwirken. Vor diesem Hintergrund ist es uns ein Anliegen, das Nachhaltigkeitsverständnis unserer Mitarbeiter:innen und Führungskräfte zu stärken und neue Räume für die Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsinitiativen bei BDO zu schaffen, was wiederum positiv zu unserem strategischen Ziel von nachhaltigem Wachstum beitragen wird. Die besten Köpfe sind unser zentraler Erfolgsfaktor, denn die Lösung von Aufgaben erfordert stets spezifische Fähigkeiten. Im Rahmen unseres stärkenbasierten Ansatzes setzen wir unsere Mitarbeiter:innen so ein, dass immer diejenigen mit den besten Fähigkeiten die Herausforderung angehen. Unser Ziel ist es, ein faires Arbeitsumfeld zu schaffen, das Maßnahmen zur Bindung an unsere Organisation setzt. Dazu zählt die regelmäßige Durchführung von Mitarbeiter:innenbefragungen, sogenannte BDO Insights, ein gezieltes Aus- und Weiterbildungsmanagement sowie regelmäßige Feedback- und Orientierungsgespräche.

So werden die Ergebnisse der Mitarbeiter:innenbefragung 2024/25 in zielgruppenspezifischen Formaten für Partner:innen, Führungskräfte und Mitarbeiter:innen unter Berücksichtigung von team- bzw. standortbezogenen Spezifika kommuniziert und reflektiert, um daraus entsprechende Implikationen und wirksame Maßnahmen abzuleiten. Mit dem Auftrag, die Zukunftsfähigkeit von Arbeitsprozessen und Kundenservices in einem volatilen wirtschaftlichen Umfeld sicherzustellen, wird sich unsere neue Stabstelle Innovation ab dem Geschäftsjahr 2025/26 der Konzeptentwicklung im Rahmen der Unternehmensstrategie widmen.

HANDLUNGSFELD	ZIELE	MASSNAHMEN	UMSETZUNG
Attraktive und faire Arbeitsbedingungen	Mitarbeiter:innen Ziel >1.750 bis 2030	Fortsetzung der Mitarbeiter:innenbefragung mittels Schwerpunkturnfrage im Rahmen der Initiative „BDO Insights“	2025/26
		Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz	2025/26
		Standortweite Teamgespräche zur Erhebung individueller Maßnahmen sowie Begleitung von Teamentwicklungen	2025/26
	Reduktion der Fluktuation <10% p.a. <sup>26</sup> bis 2030	Identifikation mit Unternehmenskultur steigern, Innovation und Kreativität	laufend
		Implementierung Stabstelle Innovation	2025/26
		Implementierung CEE Leadership Academy	2025/26
		Stetige Entwicklung von Führungskräfte trainings	2030
	Faires Einkommen sichern	Sukzessiver Ausbau der Teamentwicklung	2030
Evaluierung der Grundgehälter, Mitarbeiter:innenbeteiligungen und Benefits in Hinblick auf marktgerechte Anpassung		laufend	
Klare Gehalts- und Beförderungsprozesse anwenden und transparent kommunizieren		laufend	
Aus- und Fortbildungsstunden pro FTE individuell und im Team steigern	Zielgerichtete Angebote für Mitarbeiter:innen, Führungskräfte und Teams anbieten	2030	
Weiterentwicklung der Schulungsformate	Blended Learning Konzepte ausbauen	2030	
Partner:innenentwicklung forcieren	Umsetzung der Partner:innenentwicklung („Refresh Führung“)	2025/26	



**BDO Handlungsfeld „Vielfalt und Gleichstellung“**

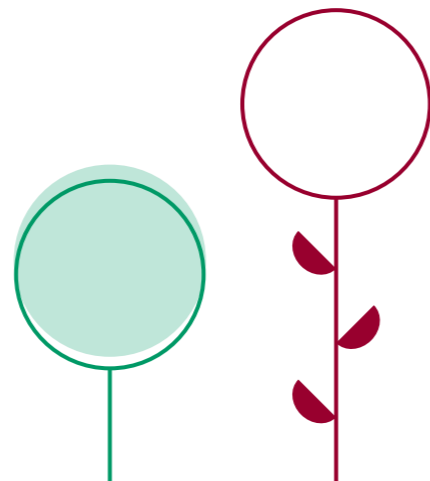
BDO hat sich zum Ziel gesetzt, Vielfalt in all ihren unterschiedlichen Dimensionen wertzuschätzen und zu fördern. Wir verstehen unter Diversität über die klassische Definition hinausgehend die Summe von unterschiedlichen Kompetenzen und Perspektiven, die unsere Kultur bereichern und zur Entwicklung von neuen, einzigartigen Lösungen und Beratungsfeldern beitragen. Zahlreiche empirische Studien belegen, dass heterogen zusammengesetzte (Führungs)Teams bessere Ergebnisse erzielen, erfolgreicher und innovativer wirtschaften. Diversitätsmanagement im Sinne von „soziale Vielfalt konstruktiv nutzen“ stärkt die Governance, macht resilienter und steigert so unsere Attraktivität als Arbeitgeber.

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

HANDLUNGSFELD	ZIELE	MASSNAHMEN	UMSETZUNG
Vielfalt und Gleichstellung	Vielfalt als Erfolgsfaktor nutzen	Sensibilisierungstrainings für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen	2025/26
		Gründung einer Engagement-Plattform bzw. eines Collaboration Spaces für alle Mitarbeiter:innen, die die Beteiligung an Projekten ermöglicht und eine diversitätssensible Zusammenarbeit fördert	2025/26
		Fortsetzung der Veranstaltungsreihe Women @BDO	2025/26
		Etablierung und Ausbau des Netzwerks Vielfalt @BDO zur Sensibilisierung und Förderung der Inklusion über alle Diversitätsdimensionen hinweg	2030
	Gender Equality in Entscheidungspositionen und -gremien	Steigerung des Anteils an Partner:innen	25% bis 2027 30% auf 2030
		Steigerung des Anteils an Syndikatspartner:innen	2030 auf 25%
		Steigerung des Frauenanteils in Lenkungs-gremien und im Executive Board	2030 mind. ein bis zwei Frauen im Executive Board
	Inklusion von Menschen mit Behinderung	Aktiver Austausch mit Netzwerk Berufliche Assistenz und Teilnahme beim Positively Purple Event mit Sensibilisierungsschulung zum Thema Invisible Disabilities	2025/26
		Sicherstellung eines Disability Recruiting Trainings für junge Führungskräfte	2025/26
		Einsatz des myAbility- Kompasses zur systematischen Analyse und Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Inklusion von Menschen mit Behinderung	2027/28
Aktives Karenzmanagement etablieren	Erweiterung des Netzwerks „Parents @BDO“ um neue Formate mit Expert:innenwissen und unterstützende Angebote für Kinderbetreuung	2025/26	

**BDO Handlungsfeld „Psychische und physische Gesundheit“**

Das psychische und körperliche Wohlergehen unserer Mitarbeiter:innen steht an erster Stelle. Darum entwickeln wir unser Feel Good Management stetig weiter und führen konkrete Maßnahmen zur Förderung ihrer Gesundheit auf gesamtheitlicher Ebene durch. Psychologische Sicherheit ist uns ein wichtiges Anliegen. Wir streben eine Kultur des Vertrauens an und schaffen eine Umgebung, in der sich unsere Mitarbeiter:innen in ihrer Persönlichkeit voll entfalten können. Wir befürworten und unterstützen regen Ideen- und Gedankenaustausch. Insb. unsere Führungskräfte leiten wir dazu an, die psychologische Sicherheit ihrer Teams ernst zu nehmen.



HANDLUNGSFELD	ZIELE	MASSNAHMEN	UMSETZUNG
Psychische und physische Gesundheit	Förderung psychischer Gesundheit	Ausweitung des Beratungsangebots MavieCare auf Ernährungs- und Fitnessberatung	2025/2026
		Partizipation der Beschäftigten bei der Weiterentwicklung der Angebote für physische und psychische Gesundheit durch gezielte (anonyme) Zufriedenheitsabfragen nach der Inanspruchnahme von Angeboten im Bereich Gesundheitsförderung	2025/2026
	Wiedereingliederungsmanagement etablieren	Entwicklung eines betrieblichen Wiedereingliederungsprogramms für Mitarbeiter:innen nach längeren Abwesenheiten (Re-Onboarding)	laufend

**Kennzahlen**

ESRS S1-6 Merkmale der Arbeitnehmer:innen des Unternehmens

Per Stichtag 30.9.2025 beschäftigt BDO insgesamt 1.212 Arbeitnehmer:innen, davon rund zwei Drittel Frauen. Ein nahezu analoges Bild der Geschlechterrepräsentanz zeigt sich bei den Neueintritten, es entfallen 65% auf Frauen und 35% auf Männer.

Arbeitnehmer:innen (Personenanzahl) nach Geschlecht zum Stichtag

GESCHLECHT	2023/24	2024/25
Männlich	390	424
Weiblich	776	788
Divers	n.a.	n.a.
Nicht angegeben	n.a.	n.a.
<b>Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen</b>	<b>1.166</b>	<b>1.212</b>

Folgende differenzierte Darstellung unserer Belegschaftsstruktur spiegelt wider, dass die überwiegende Mehrheit der Belegschaft von knapp 97% in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis steht und 60% der Mitarbeiter:innen Vollzeit tätig sind. Der Anteil an Vollzeitkräften bei der Gruppe der Mitarbeiter:innen österreichweit im Berichtsjahr 2024/25 ist um 10% gestiegen. Knapp 40% arbeiten in Teilzeit, in dieser Gruppe liegt der Frauenanteil bei rund 75%.

Arbeitnehmer:innen (Personenanzahl) nach Geschlecht, aufgeschlüsselt nach Art des Vertrags (befristet, unbefristet), Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung sowie Standorte zum Stichtag<sup>27</sup>

	FRAUEN		MÄNNER		GESAMT	
	2023/24	2024/25	2023/24	2024/25	2023/24	2024/25
<b>Österreich</b>						
Arbeitnehmer:innen	776	788	390	424	1.166	1.212
Unbefristete Arbeitnehmer:innen <sup>28</sup>	769	775	380	403	1.149	1.178
Befristete Arbeitnehmer:innen	7	13	10	21	17	34
Vollzeit	420	426	268	305	688	731
Teilzeit	356	362	122	119	478	481
<b>Bruck an der Leitha</b>						
Arbeitnehmer:innen	13	12	0	0	13	12
Unbefristete Arbeitnehmer:innen	13	12	0	0	13	12
Befristete Arbeitnehmer:innen	0	0	0	0	0	0
Vollzeit	6	6	0	0	6	6
Teilzeit	7	6	0	0	7	6

<sup>27</sup> BDO beschäftigt keine Arbeiter:innen und keine Angestellten mit nicht garantierten Arbeitsstunden.  
<sup>28</sup> Ausschließlich Praktikant:innen unterliegen befristeten Beschäftigungsverträgen.

	FRAUEN		MÄNNER		GESAMT	
	2023/24	2024/25	2023/24	2024/25	2023/24	2024/25
<b>Lustenau</b>						
Arbeitnehmer:innen	5	6	4	5	9	11
Unbefristete Arbeitnehmer:innen	5	6	4	4	9	10
Befristete Arbeitnehmer:innen	0	0	0	1	0	1
Vollzeit	1	1	2	5	3	6
Teilzeit	4	5	2	0	6	5
<b>Eisenstadt</b>						
Arbeitnehmer:innen	16	13	5	6	21	19
Unbefristete Arbeitnehmer:innen	16	13	5	6	21	19
Befristete Arbeitnehmer:innen	0	0	0	0	0	0
Vollzeit	9	9	3	5	12	14
Teilzeit	7	4	2	1	9	5
<b>Innsbruck (seit 7.1.2025)</b>						
Arbeitnehmer:innen	-	4	-	8	-	12
Unbefristete Arbeitnehmer:innen	-	4	-	8	-	12
Befristete Arbeitnehmer:innen	-	0	-	0	-	0
Vollzeit	-	2	-	8	-	10
Teilzeit	-	2	-	0	-	2
<b>Graz</b>						
Arbeitnehmer:innen	104	100	53	51	157	151
Unbefristete Arbeitnehmer:innen	103	100	52	48	155	148
Befristete Arbeitnehmer:innen	1	0	1	3	2	3
Vollzeit	44	44	31	33	75	77
Teilzeit	60	56	22	18	82	74
<b>Judenburg</b>						
Arbeitnehmer:innen	56	55	4	5	60	60
Unbefristete Arbeitnehmer:innen	56	55	4	5	60	60
Befristete Arbeitnehmer:innen	0	0	0	0	0	0
Vollzeit	38	35	3	4	41	39
Teilzeit	18	20	1	1	19	21

	FRAUEN		MÄNNER		GESAMT	
	2023/24	2024/25	2023/24	2024/25	2023/24	2024/25
<b>Klagenfurt</b>						
Arbeitnehmer:innen	10	12	2	0	12	12
Unbefristete Arbeitnehmer:innen	10	12	2	0	12	12
Befristete Arbeitnehmer:innen	0	0	0	0	0	0
Vollzeit	5	4	1	0	6	4
Teilzeit	5	8	1	0	6	8
<b>Linz</b>						
Arbeitnehmer:innen	49	57	27	27	86	84
Unbefristete Arbeitnehmer:innen	48	56	27	26	83	82
Befristete Arbeitnehmer:innen	1	1	0	1	3	2
Vollzeit	24	27	19	19	51	46
Teilzeit	25	30	8	8	35	38
<b>Oberwart</b>						
Arbeitnehmer:innen	36	32	1	1	37	33
Unbefristete Arbeitnehmer:innen	35	32	1	1	36	33
Befristete Arbeitnehmer:innen	1	0	0	0	1	0
Vollzeit	22	18	1	1	23	19
Teilzeit	14	14	0	0	14	14
<b>Salzburg</b>						
Arbeitnehmer:innen	22	26	12	11	34	37
Unbefristete Arbeitnehmer:innen	22	25	12	11	34	36
Befristete Arbeitnehmer:innen	0	1	0	0	0	1
Vollzeit	11	15	9	10	20	25
Teilzeit	11	11	3	1	14	12
<b>Schwaz (seit 1.10.2024)</b>						
Arbeitnehmer:innen	-	14	-	7	-	21
Unbefristete Arbeitnehmer:innen	-	14	-	7	-	21
Befristete Arbeitnehmer:innen	-	0	-	0	-	0
Vollzeit	-	5	-	3	-	8
Teilzeit	-	9	-	4	-	13

	FRAUEN		MÄNNER		GESAMT	
	2023/24	2024/25	2023/24	2024/25	2023/24	2024/25
<b>Wien</b>						
Arbeitnehmer:innen	451	445	281	302	732	747
Unbefristete Arbeitnehmer:innen	447	434	272	286	719	720
Befristete Arbeitnehmer:innen	4	11	9	16	13	27
Vollzeit	251	252	198	216	449	468
Teilzeit	200	193	83	86	283	279
<b>Wolfsberg</b>						
Arbeitnehmer:innen	14	12	1	1	15	13
Unbefristete Arbeitnehmer:innen	14	12	1	1	15	13
Befristete Arbeitnehmer:innen	0	0	0	0	0	0
Vollzeit	9	8	1	1	10	9
Teilzeit	5	4	0	0	5	4

Arbeitnehmer:innen nach Geschlecht und Angestelltenkategorie<sup>29</sup> zum Stichtag

	VOLLZEIT			TEILZEIT		
	2023/24	2024/25	in %	2023/24	2024/25	in %
<b>BDO gesamt</b>	<b>688</b>	<b>731</b>	<b>+6,3</b>	<b>478</b>	<b>481</b>	<b>+0,6</b>
davon Frauen	420	426	+1,4	356	362	+1,7
davon Männer	268	305	+13,8	122	119	-0,7
<b>Mitarbeiter:innen</b>	<b>460</b>	<b>507</b>	<b>+10,2</b>	<b>403</b>	<b>400</b>	<b>+7,2</b>
davon Frauen	322	332	+3,1	292	291	-0,3
davon Männer	138	175	+26,8	111	109	-1,8
<b>Führungskräfte</b>	<b>167</b>	<b>164</b>	<b>+1,8</b>	<b>69</b>	<b>72</b>	<b>+4,3</b>
davon Frauen	88	86	-2,3	59	63	+6,8
davon Männer	79	78	-1,3	10	9	-10
<b>Partner:innen</b>	<b>61</b>	<b>60</b>	<b>-1,6</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>+50</b>
davon Frauen	10	8	-20	5	8	+60
davon Männer	51	52	+2	1	1	0
<b>Praktikant:innen</b>	<b>17</b>	<b>34</b>	<b>+100</b>			
davon Frauen	7	13	+86			
davon Männer	10	21	+110			

<sup>29</sup> BDO differenziert drei Angestelltenkategorien: Mitarbeiter:innen, Führungskräfte (umfasst Manager:innen, Senior Manager:innen, Directors) und Partner:innen.

Die Mitarbeiter:innenfluktuation hat sich von 15,6% im Geschäftsjahr 2023/24 um 1,4 Prozentpunkte auf 16,9% im Geschäftsjahr 2024/25 erhöht. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei BDO liegt bei rund fünf Jahren.

Mitarbeiter:innenfluktuation <sup>30</sup>	2023/24	2024/25
BDO gesamt	15,6%	16,9%

*ESRS S1-7 Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens*

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

	2023/24	2024/25
Anzahl der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens (Personenanzahl)	17	19

*ESRS S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog*

Sämtliche BDO Mitarbeiter:innen (100%) sind von einem Kollektivvertrag erfasst. Es kommen zwei Kollektivverträge zur Anwendung: jener für „Angestellte bei Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen“<sup>31</sup> sowie jener für „Angestellte in Information und Consulting“<sup>32</sup>.

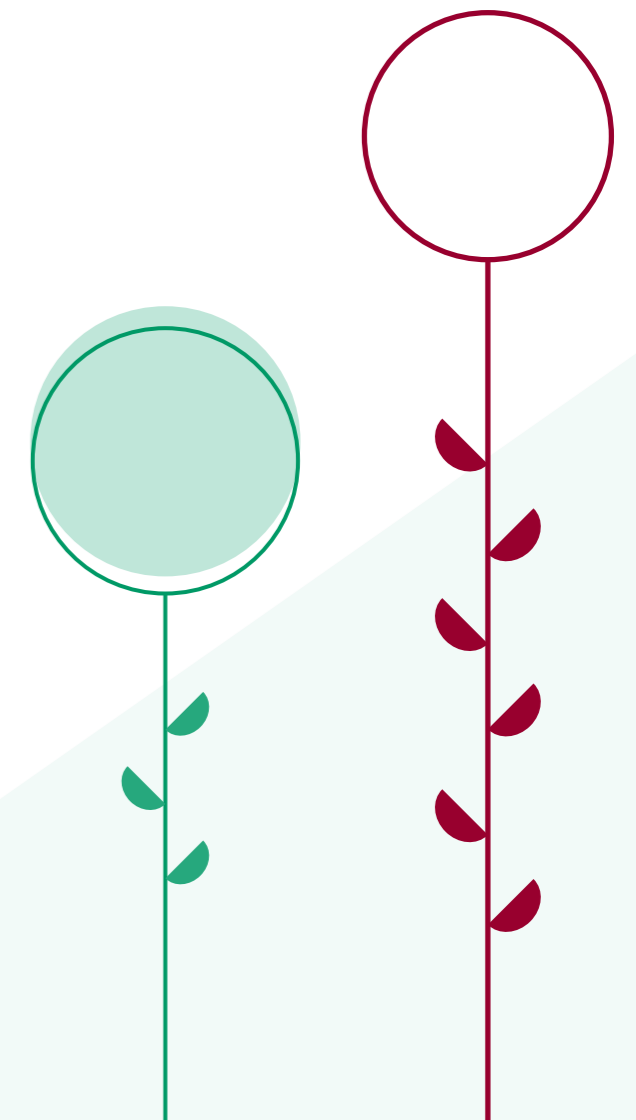
*ESRS S1-9 Diversitätskennzahlen*

Die gesamtunternehmerische Leitung bei BDO obliegt einem in regelmäßigen Abständen gewählten Executive Board (Männeranteil: 100%), das im Auftrag der Gesellschafter:innen (39 Personen; Frauenanteil: 15,4%, Männeranteil: 84,6%) die unternehmerischen Interessen für die gesamte Gruppe verfolgt (vgl. ESRS 2 GOV-1).

<sup>30</sup> Berechnung der Fluktuationsquote = (Austritte – Pensionierungen)/Anzahl an Köpfe, bereinigt um befristete Dienstverträge, Konsulent:innen und externe Berater:innen.  
<sup>31</sup> Kollektivvertrag für Angestellte bei Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen, KV-Infoplattform (abgefragt am 4.11.2025).  
<sup>32</sup> Kollektivvertrag für Angestellte in Information und Consulting, KV-Infoplattform (abgefragt am 4.11.2025).

BDO differenziert im vorliegenden Bericht zwischen drei Angestelltenkategorien: Mitarbeiter:innen, Führungskräfte (umfasst Manager:innen, Senior Manager:innen, Directors) und Partner:innen. In der obersten Führungsebene der Partner:innen sind im Berichtsjahr 2024/25 Männer zu 76,6% vertreten: Von insgesamt 69 Partner:innen sind 53 Männer und 16 Frauen. Die Geschlechterverteilung nach Grade stellt sich wie folgt dar: Im Grade Director sind Frauen zu 62,9 (2023/24: 56,8%), im Grade Senior Manager:innen zu 53,5 (2023/24: 59%) und im Grade Manager:innen zu 68,5% (2023/24: 63,2%) repräsentiert. In der Kategorie Führungskräfte sind demnach insgesamt 63,1% Frauen vertreten, in der Kategorie Mitarbeiter:innen sind es 68,7%.

Als unternehmensspezifische Information führen wir in untenstehender Tabelle die Altersverteilung auf Ebene der Partner:innen nach Frauen und Männern an. Hier zeigt sich, dass per Ende September 2025 die Alterskohorte der unter 30-Jährigen nicht vertreten ist, während die jeweiligen Altersgruppen „30-50 Jahre“ sowie „über 50 Jahre“ nahezu ausgeglichen repräsentiert sind.



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

	2023/24	2024/25	Anteil in % 2023/24	Anteil in % 2024/25
<b>Partner:innen gesamt</b>	<b>67</b>	<b>69</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
davon Frauen	15	16	22,4	23,2
davon Männer	52	53	77,6	76,6
<b>unter 30 Jahren</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
davon Frauen	0	0	0	0
davon Männer	0	0	0	0
<b>30-50 Jahre</b>	<b>33</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
davon Frauen	7	9	21,2	25,0
davon Männer	26	27	78,8	75,0
<b>über 50 Jahre</b>	<b>34</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
davon Frauen	8	7	23,5	21,2
davon Männer	26	26	76,5	78,8

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

	2023/24	2024/25	Anteil in % 2023/24	Anteil in % 2024/25
<b>BDO gesamt</b>	<b>1.166</b>	<b>1.212</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
davon Frauen	776	788	66,6	65,0
davon Männer	390	424	33,4	35,0
<b>Mitarbeiter:innen gesamt</b>	<b>863</b>	<b>907</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
davon Frauen	614	623	71,1	68,7
davon Männer	249	284	28,9	31,3
<b>Führungskräfte gesamt</b>	<b>236</b>	<b>236</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
davon Frauen	147	149	62,3	68,7
davon Männer	89	87	37,7	36,9
<b>Partner:innen gesamt</b>	<b>67</b>	<b>69</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
davon Frauen	15	16	22,4	23,2
davon Männer	52	53	77,6	76,8

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

	2023/24	2024/25	Anteil in % 2023/24	Anteil in % 2024/25
Mitarbeiter:innen gesamt	863	907	74,0	74,8
Führungskräfte gesamt	236	236	20,2	19,5
Partner:innen gesamt	67	69	5,7	5,7
<b>Mitarbeiter:innen</b>				
<b>Mitarbeiter:innen unter 30 Jahren</b>	<b>521</b>	<b>543</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
davon Frauen	349	350	67,0	64,5
davon Männer	172	193	33,0	35,5
<b>Mitarbeiter:innen 30-50 Jahre</b>	<b>290</b>	<b>310</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
davon Frauen	217	224	74,8	72,3
davon Männer	73	86	25,2	27,7
<b>Mitarbeiter:innen über 50 Jahre</b>	<b>52</b>	<b>54</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
davon Frauen	48	49	92,3	90,7
davon Männer	4	5	7,7	9,3
<b>Führungskräfte</b>				
<b>Führungskräfte unter 30 Jahren</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
davon Frauen	17	17	77,3	70,8
davon Männer	5	7	22,7	29,2
<b>Führungskräfte 30-50 Jahre</b>	<b>190</b>	<b>185</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
davon Frauen	111	112	58,4	60,5
davon Männer	79	73	41,6	39,5
<b>Führungskräfte über 50 Jahre</b>	<b>24</b>	<b>27</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
davon Frauen	19	20	79,2	74,1
davon Männer	5	7	20,8	25,9
<b>Partner:innen</b>				
<b>Partner:innen unter 30 Jahren</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
davon Frauen	0	0	0	0
davon Männer	0	0	0	0
<b>Partner:innen 30-50 Jahre</b>	<b>33</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
davon Frauen	7	9	21,2	25
davon Männer	26	27	78,8	75,0
<b>Partner:innen über 50 Jahre</b>	<b>34</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
davon Frauen	8	7	23,5	21,2
davon Männer	26	26	76,5	78,8

	2023/24	2024/25
<b>Nationalitäten</b>	<b>30</b>	<b>32</b>
<b>Zu den bei BDO vertretenen Nationalitäten zählen:</b> Afghanistan, Belgien, Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Chile, China, Deutschland, Estland, Georgien, Indonesien, Irak, Italien, Kamerun, Kosovo, Kroatien, Lettland, Niederlande, Nordmazedonien, Österreich, Philippinen, Polen, Rumänien, Russische Föderation, Schweiz, Serbien, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Türkei, Ukraine, Ungarn		
<b>Sprachen</b>	<b>24</b>	<b>22</b>

**ESRS S1-10 Angemessene Entlohnung**

BDO definiert faires Einkommen nicht nur über marktgerechte Entlohnung, sondern auch darüber, die geleistete Arbeitszeit zu honorieren. Daher achten wir bei unseren Arbeitsverträgen darauf, diese primär ohne All-in-Vereinbarungen abzuschließen und sorgen dafür, dass Mehr- und Überstunden in Freizeit abgegolten bzw. gesondert ausbezahlt werden. Im Berichtsjahr enthielten lediglich 1,2% (2023/24: 1,8%) sämtlicher Verträge eine All-in-Vereinbarung, deren Anteil wollen wir weiterhin reduzieren. Sämtliche Verträge entsprechen den gesetzlichen Kollektivverträgen (vgl. ESRS S1-8) oder gehen über diese hinaus.

BDO bietet ein Modell zur Mitarbeiter:innengewinnbeteiligung: Wir wollen damit unsere Wertschätzung für die Leistungen und den Einsatz unserer Mitarbeiter:innen zeigen. Alle Mitarbeiter:innen erhalten den gleichen Basisbetrag, Führungskräfte erhalten 100% Zuschlag. Die Auszahlung der Gewinnbeteiligung erfolgt in jenem Monat, in dem die Gewinnausschüttung der BDO Austria Holding Wirtschaftsprüfung GmbH erfolgt. In einem Regeljahr erfolgt die Ausschüttung planmäßig im Dezember.

**ESRS S1-11 Soziale Absicherung**

Sämtliche Arbeitnehmer:innen sind im Rahmen der geltenden österreichischen Arbeits- und Sozialgesetzgebung sowie der kollektivvertraglichen Bestimmungen (vgl. ESRS S1-8) sozial abgesichert. Die soziale Absicherung deckt Einkommensverluste ab und umfasst unter anderem Leistungen bei Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfällen und Invalidität, Eltern- und Pflegekarenz sowie bei Pensionierung. Geringfügig Beschäftigte sind gemäß Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) ausschließlich unfallversichert.

**ESRS S1-12 Menschen mit Behinderung**

Im SDG 8 - Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum wird an Unternehmen wie Staaten der Anspruch formuliert, Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt zu unterstützen. Wir sind uns bewusst, dass es ein langer Prozess ist, Stereotype und Barrieren abzubauen, der ganzheitlicher Betrachtung und transparenter Verantwortungen bedarf. Dahingehend sehen wir in unserer Organisation Aufholbedarf. Im Berichtsjahr beschäftigt BDO acht begünstigt behinderte Personen<sup>33</sup>, dies entspricht einer Quote von 0,7%.

	2023/24	2024/25
Prozentsatz der Personen, die einer schutzbedürftigen Gruppe angehören, gemessen an der Gesamtbelegschaft <sup>34</sup>	0,6%	0,7%
Prozentsatz der Frauen, die einer schutzbedürftigen Gruppe angehören, gemessen an den weiblichen Beschäftigten	0,8%	0,9%
Prozentsatz der Männer, die einer schutzbedürftigen Gruppe angehören, gemessen an den männlichen Beschäftigten	0,3%	0,2%
<b>Anzahl an Personen, die einer schutzbedürftigen Gruppe angehören</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
davon Frauen	6	7
davon Männer	1	1
<b>Nach Angestelltenkategorie:</b>		
davon Mitarbeiter:innen	4	5
davon Führungskräfte	2	2
davon Partner:innen	1	1

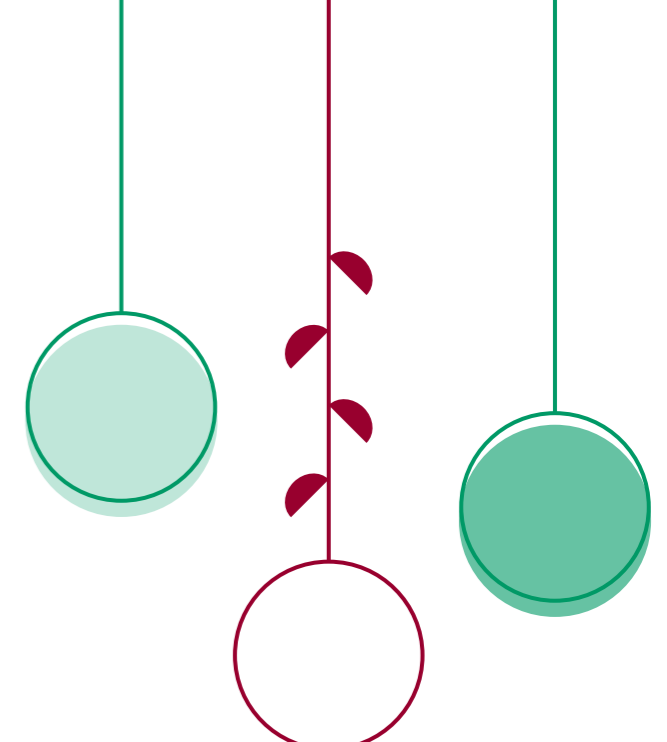
**ESRS S1-13 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung**

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

**Arbeitnehmer:innen in regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen**

Prozentsatz der Arbeitnehmer:innen, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben (Mitarbeiter:innengespräch)	2023/24	2024/25
<b>Gesamt</b>	<b>98,2%</b>	<b>98,2%</b>
davon Frauen	98,4%	98,7%
davon Männer	97,8%	97,5%
<b>Nach Angestelltenkategorie:</b>		
<b>Mitarbeiter:innen</b>	<b>99,6%</b>	<b>99,1%</b>
davon Frauen	99,6%	99,6%
davon Männer	99,5%	97,9%
<b>Führungskräfte</b>	<b>93,9%</b>	<b>97,6%</b>
davon Frauen	93,9%	99,3%
davon Männer	93,9%	94,9%
<b>Partner:innen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
davon Frauen	0	0
davon Männer	0	0

Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden je beschäftigter Person	Stunden pro Kopf 2023/24	Stunden pro Kopf 2024/25	Gesamtstunden 2023/24	Gesamtstunden 2024/25
Frauen	23,2	23,7	18.016,6	18.641,0
Männer	27,4	28,5	10.673,1	12.071,3
<b>Gesamt</b>	<b>24,6</b>	<b>25,3</b>	<b>28.689,7</b>	<b>30.712,3</b>



<sup>33</sup> Behördlich festgestellter Grad der Behinderung von mindestens 50%.  
<sup>34</sup> Personenkreis der begünstigt behinderten Arbeitnehmer:innen.

ESRS S1-14 Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

	2023/24	2024/25
<b>Prozentsatz der Personen unter den Arbeitskräften des Unternehmens, die auf Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt sind</b>	100%	100%
Anzahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen und arbeitsbedingter Erkrankungen	0	0
Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle <sup>35</sup>	9	4
Quote meldepflichtiger Arbeitsunfälle	0,8%	0,3%

Unternehmensspezifische Kennzahl zu Krankenstandstagen<sup>36</sup> und Arbeitsunfällen nach Angestelltenkategorie, Durchschnitt der Periode (1.10.2023-30.9.2024), Tage pro FTE

	2023/24	2024/25
<b>Krankenstandstage im Durchschnitt</b>	<b>8,9</b>	<b>8,0</b>
davon Mitarbeiter:innen	9,3	8,7
davon Führungskräfte	8,9	7,9
davon Partner:innen	6,8	4,8
<b>Anzahl der Arbeitsunfälle</b>	<b>9</b>	<b>4</b>
davon Mitarbeiter:innen	7	1
davon Führungskräfte	1	2
davon Partner:innen	1	1

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

<b>Elternkarenz<sup>37</sup></b>	2023/24	2024/25
Prozentsatz der Arbeitnehmer:innen, die Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen (Elternkarenz) haben	100%	100%
Prozentsatz der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer:innen, die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	6,0%	7,7%
Prozentsatz der Frauen, die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben, gemessen an den weiblichen Beschäftigten	8,6%	10,9%
Prozentsatz der Männer, die die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben, gemessen an den männlichen Beschäftigten	0,8%	1,7%
<b>Pflegekarenz (Pflegeurlaub)</b>		
Prozentsatz der Arbeitnehmer:innen, die Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen (Pflegekarenz) haben	100%	100%
Prozentsatz der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer:innen, die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	9,7%	9,9%
Prozentsatz der Frauen, die Urlaub aus familiären Gründen (Pflegekarenz) in Anspruch genommen haben, gemessen an den weiblichen Beschäftigten	11%	11,3%
Prozentsatz der Männer, die Urlaub aus familiären Gründen (Pflegekarenz) in Anspruch genommen haben, gemessen an den männlichen Beschäftigten	7%	7,4%

<sup>35</sup> Arbeitsunfälle setzen sich wie folgt zusammen:  
 2024/25: zwei Unfälle am Arbeitsweg ohne Fremdeinwirkung, zwei Stürze im Büro ohne Fremdeinwirkung.  
 2023/24: fünf Unfälle am Arbeitsweg mit Fremdeinwirkung, zwei Treppenstürze im Home Office ohne Fremdeinwirkung, ein Unfall am Arbeitsweg ohne Fremdeinwirkung, eine Schnittverletzung an der Hand ohne Fremdeinwirkung.  
<sup>36</sup> Bereinigt um Arbeitsunfähigkeit >10 Wochen.  
<sup>37</sup> Entspricht Urlaub aus familiären Gründen

Unternehmensspezifische Kennzahlen zu weiteren Karenzmodellen:

Weitere Karenzmodelle	2023/24	2024/25
<b>Arbeitnehmer:innen, die weitere Karenzmodelle in Anspruch genommen haben, gesamt</b>	<b>45</b>	<b>45</b>
<b>Bildungskarenz</b>	<b>42</b>	<b>41</b>
davon Frauen	27	27
davon Männer	15	14
<b>Unbezahlter Urlaub</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
davon Frauen	2	3
davon Männer	1	1
<b>Hospizkarenz</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
davon Frauen	0	0
davon Männer	0	0

ESRS S1-16 Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Das BDO Vergütungssystem macht keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. Dies zeigt sich bei der aufgeschlüsselten Betrachtung des geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles nach Beschäftigungsart/Pay Grade (bereinigter Gender Pay Gap). Die Einkommenserhebung für das Geschäftsjahr 2024/25 ergibt als unternehmensspezifisch ermittelte Kennzahl einen bereinigten Gender Pay Gap von 1,3%, gemessen am Mittelwert des Vollzeitgehalts von Männern zu Frauen. Demzufolge weisen Frauen in der gewichteten Betrachtung pro Pay Grade (d.h. in vergleichbaren Positionen) und um Arbeitszeitunterschiede bereinigt durchschnittlich einen um 1,3% niedrigeren Bruttobezug als Männer auf. Bei BDO besteht demnach kaum ein Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern auf Beschäftigungsebene. Für die Berechnung wurden das Bruttojahresgehalt bzw. der Bruttostundenlohn (jeweils bereinigt auf FTE-Basis) inkl. Rückstellungsveränderungen und Prämien exkl. Abfertigungs- und Jubiläumzahlungen herangezogen.

Bei BDO liegt das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle, also die Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von weiblichen und männlichen Beschäftigten, ausgedrückt als Prozentsatz des Durchschnittseinkommens männlicher Beschäftigter gem. ESRS S1-16 bei 16,0%. Bei der Berechnung wurden das Bruttojahresgehalt bzw. der Bruttostundenlohn (jeweils bereinigt auf FTE-Basis) inkl. Rückstellungsveränderungen und Prämien exkl. Abfertigungs- und Jubiläumzahlungen berücksichtigt. Dieser strukturelle Gender Pay Gap ist primär auf den geringen

Anteil von Partnerinnen (<25%) und der Überrepräsentanz von Frauen in Bereichen wie Business Services & Outsourcing (>90%) bzw. Stabstellen (>75%) zurückzuführen, die eine geringere Bezahlung als der BDO Durchschnitt aufweisen. Der unbereinigte BDO Gender Pay Gap spiegelt somit die systemisch bedingte Benachteiligung von Frauen beim Einkommen in Österreich wider, die im Jahr 2023 bei 18,3%<sup>38</sup> liegt.

Hinsichtlich der Einkommensspreizung bei BDO wurde das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der höchstbezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten erhoben. Die Einkommensspreizung liegt ohne Einbezug von Gewinnbeteiligungen und -ausschüttungen an die Eigentümer:innen bei 1 zu 10,2. Die jährliche Gesamtvergütung umfasst dabei: Grundgehalt, Bonuszahlungen, nicht aktienbasierte Vergütung i.R.v. Anreizplänen, Änderung des Rentenwerts und nicht qualifizierte zurückgestellte Vergütungsgewinne, die im Lauf eines Jahrs anfallen. Dabei werden auch alle unterjährig ausbezahlten Mehrleistungen berücksichtigt. Bei zusätzlicher Berücksichtigung von Gewinnbeteiligungen und -ausschüttungen an die Eigentümer:innen liegt die Einkommensspreizung bei 1 zu 28,9.

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

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

	2023/24	2024/25
Gesamtzahl der im Berichtszeitraum gemeldeten Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	keine	keine
Zahl der Beschwerden, die über den Mitarbeiter:innen zur Verfügung gestellte Kanäle eingegangen sind	keine	keine
Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen	keine	keine
Zahl der schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte i.Z.m. eigenen Arbeitskräften	keine	keine
Gesamtbetrag der Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen	keine	keine
Gesamtzahl der im Berichtszeitraum gemeldeten Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	keine	keine

<sup>38</sup> Bundesministerium Frauen, Wissenschaft und Forschung; Verfügbar unter: Einkommen und der Gender Pay Gap - Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung (abgefragt am 11.11.2025).

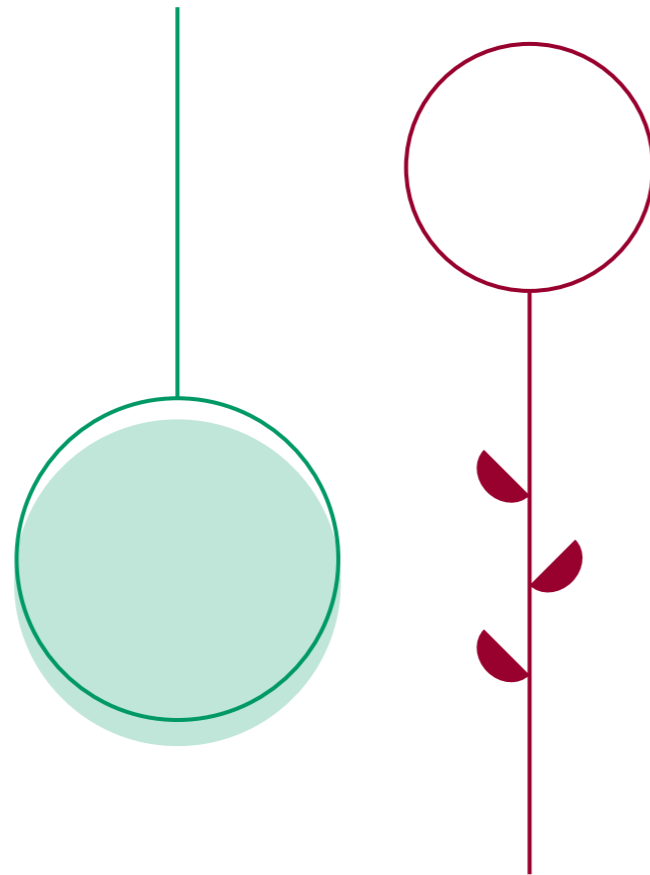
## 4.2. ESRS S4 VERBRAUCHER:INNEN UND ENDNUTZER:INNEN

### BDO Handlungsfeld „Dienstleistungsqualität und Kund:innenbeziehung“

Themenspezifische Angaben zur Berücksichtigung der Interessen und Perspektiven der Interessenträger:innen werden unter ESRS 2 SBM-2 (vgl. ESRS 2 SBM-2) erläutert.

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

Die Ableitung von Konzepten, Maßnahmen und Zielen i.Z.m. Verbraucher:innen und Endnutzer:innen bündeln wir nach Ermittlung unserer wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Handlungsfeld „Dienstleistungsqualität und Kund:innenbeziehung“, das die wesentlichen Unterthemen sowie Unter-Unterthemen zum ESRS S4 gem. ESRS 1 AR 16 umfasst. Im Folgenden stellen wir die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie deren Konnex zu den zugehörigen SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum und SDG 12 – Nachhaltiger Konsum und Produktion dar.



### HANDLUNGSFELD: Dienstleistungsqualität und Kund:innenbeziehung



#### ESRS S4 Verbraucher:innen und Endnutzer:innen

Unterthema	Unter-Unterthema	IRO-Beschreibung	IRO	Tatsächlich/Potenziell	Mensch/Umwelt	Lokalisierung Wertschöpfungskette	Zeit-horizont
Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer	Datenschutz	Mangelnder Schutz von persönlichen Daten kann zu Vertrauensverlust auf Seiten der Kund:innen führen	Negative Auswirkung	Potenziell	Mensch	Nachgelagerte WSK	Kurz-, mittel- und langfristig
		Ein potenzieller Verlust von Kund:innendaten kann zu Reputationsschäden und Strafzahlungen führen	Risiko	n/a	n/a	n/a	Kurz-, mittel- und langfristig

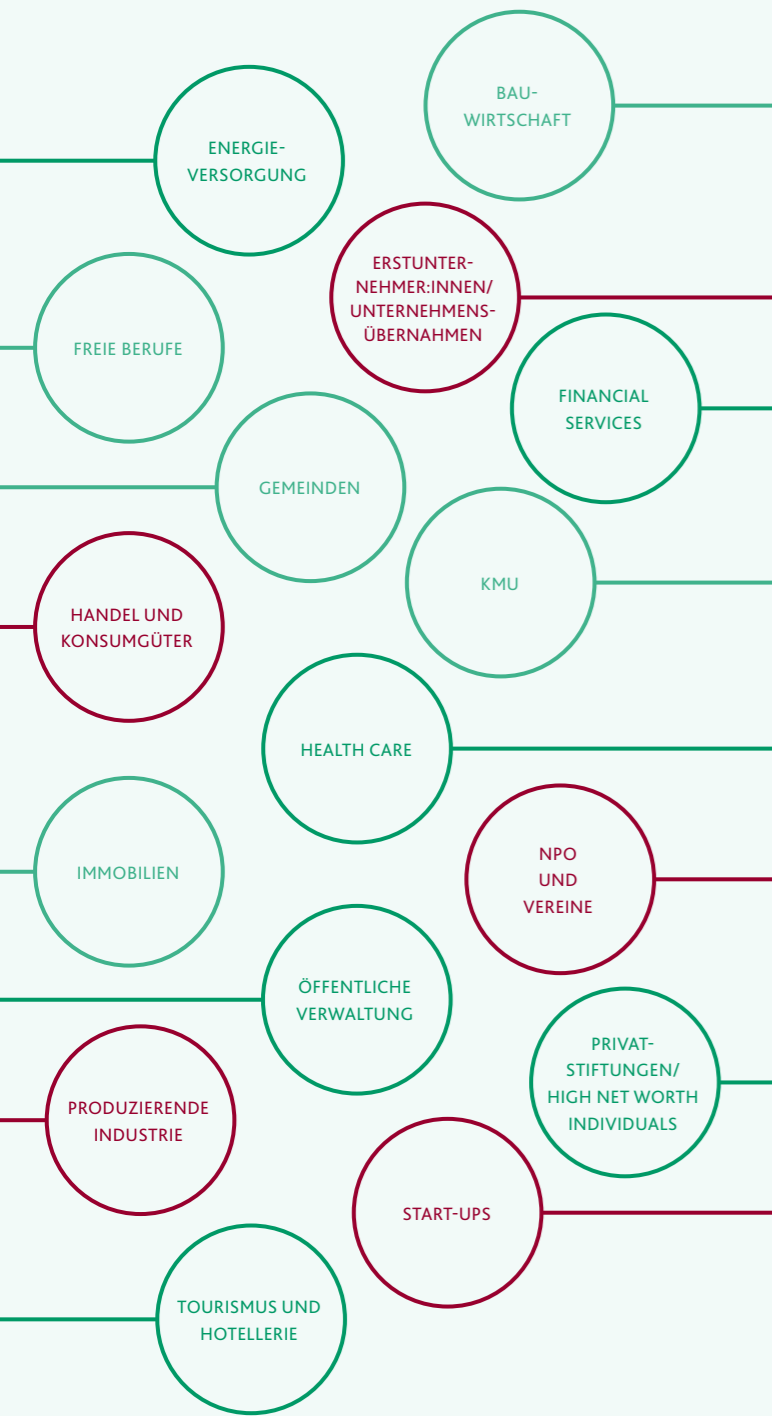
Unterthema	Unter-Unterthema	IRO-Beschreibung	IRO	Tatsächlich/Potenziell	Mensch/Umwelt	Lokalisierung Wertschöpfungskette	Zeit-horizont	
Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer	Zugang zu (hochwertigen) Informationen	Transparenz in der Nachhaltigkeitsverantwortung von BDO nach außen stärkt einerseits das Vertrauen und kann sich dadurch andererseits positiv auf die Kund:innenbeziehung auswirken	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Nachgelagerte WSK	Mittel- und langfristig	
		Transparente Kommunikation der Nachhaltigkeitsverantwortung könnte das Vertrauen der Kund:innen erhöhen und zugleich die Kreditwürdigkeit am Markt stärken	Chance	n/a	n/a	n/a	Mittel- und langfristig	
	Verantwortliche Vermarktungspraktiken	Nichtdiskriminierung	Barrierefreiheit und uneingeschränkter Zugang zu Dienstleistungen ermöglichen die soziale Inklusion unserer Kund:innen	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Nachgelagerte WSK	Kurz-, mittel- und langfristig
			Bedürfnisorientierte Lösungsansätze stärken die Kund:innenbindung	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Nachgelagerte WSK	Kurz-, mittel- und langfristig
		Aktives Wissensmanagement und -transfer in der Organisation erhöhen die Servicequalität und stärken die Rechtssicherheit für Kund:innen	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Nachgelagerte WSK	Kurz-, mittel- und langfristig	
			Der Verstärkte Einsatz von Digitalisierung und Automatisierung steigert die Effizienz und trägt dazu bei, Fehlerquellen zu verringern	Chance	n/a	n/a	n/a	Kurz-, mittel- und langfristig

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

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

besonders für mittelständische Unternehmen und Familienbetriebe, die wir zum Teil schon seit Jahren begleiten.

Im Zuge der Umsetzung der Unternehmensstrategie haben wir unsere Services für unsere Kund:innen erweitert (vgl. ESRS SBM-1). Als integrierter Lösungsanbieter nehmen wir die Herausforderungen unserer Kund:innen aktiv auf und bündeln unsere fachliche Expertise entlang aller Service Lines, um Branchenwissen und valides Benchmarking zu liefern.



**Qualitätsmanagement**

Die Reputation von BDO basiert auf qualitativ hochwertigen Leistungen für all unsere Kund:innen. Grundlegend für das Funktionieren unserer Qualitätsmanagementsystems und für die qualitätsvolle Abwicklung unserer Prüfungsaufträge ist eine effektive wechselseitige Kommunikation mit allen Parteien, mit denen BDO in Verbindung steht und Informationen austauscht. Jede BDO Gesellschaft ist als Teil des internationalen BDO Netzwerks dazu verpflichtet, ein wirksames Qualitätsmanagementsystem zu etablieren und aufrechtzuerhalten. Dieses ist auf unsere spezifischen Risiken bei der Durchführung von Auf-

trägen ausgerichtet. Die darin beschriebenen Maßnahmen und Regelungen stellen sicher, dass wir sämtliche Anforderungen des BDO Netzwerks sowie des Berufsrechts gewissenhaft umsetzen. Qualität als Fundament unserer Arbeit ist daher integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie 2025-30. Unser Qualitäts- und Risikomanagementsystem nimmt bei ihrer Umsetzung eine zentrale Rolle ein.

**Datenschutz, Informationssicherheit und Vertraulichkeit**

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

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

**Kommunikationskanäle**

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

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

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

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

**Hinweisgeber:innensystem**

Unser Hinweisgeber:innensystem steht allen Kund:innen, Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen sowie allen Mitarbeiter:innen zur Verfügung und kann jederzeit und von überall genutzt werden. Wir verfolgen konsequent Hinweise und Beschwerden zu tatsächlichem oder potenziellem Fehlverhalten (vgl. ESRS G1 und ESRS S1-3). Informationen über tatsächliche oder potenzielle Verstöße innerhalb von BDO können jederzeit mit der fachlich zuständigen Ansprechperson, Vorgesetzten oder einem Mitglied der Geschäftsführung besprochen werden. Dies gilt nicht nur für Verhalten, das unseren Werten zuwiderläuft oder unsere Qualität gefährdet, die wir unseren Kund:innen schulden, sondern auch für begründete Verdachtsmomente des Verstoßes gegen geltende Gesetze sowie interne Anweisungen, Verfahren oder Standards. Die webbasierte Whistleblower-Hotline ermöglicht anonyme Meldungen über einen geschützten und verschlüsselten Kommunikationskanal und ist 24/7 über den folgenden Link von extern und intern erreichbar: BDO Austria Hinweisgeber:innensystem<sup>39</sup>

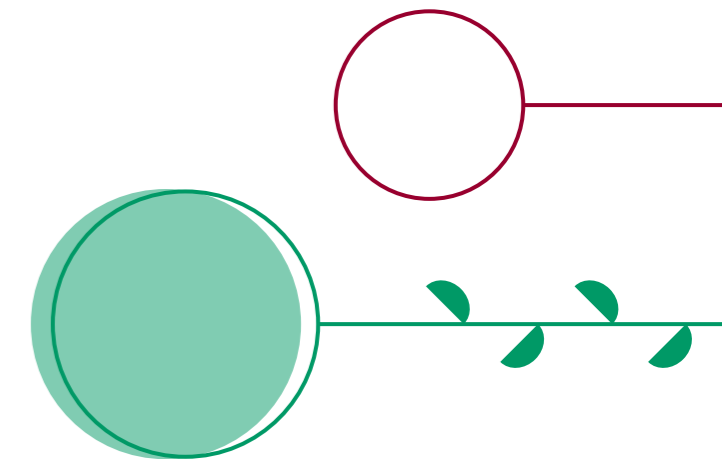
**Informationssicherheit und Datenschutz**

Wir sind uns der Bedeutung von Informationssicherheit und Datenschutz bewusst. Daher bekennen wir uns zur Einhaltung der gesetzlichen Regelungen. Personenbezogene Daten werden ausschließlich entsprechend den gesetzlichen Vorgaben verarbeitet und sorgfältig vor unbefugtem Zugriff und Missbrauch geschützt. BDO hat eine:n Informationssicherheitsbeauftragte:n sowie eine:n Datenschutzbeauftragte:n bestellt, die als Ansprechpersonen zur Verfügung stehen (vgl. Verhaltenskodex<sup>40</sup>). Zur Ausübung der Betroffenenrechte sowie zur Erhebung von Beschwerden wegen behaupteter Datenschutzverstöße sind entsprechende Prozesse eingerichtet. Der Schutz von Informationen und Daten vor Missbrauch oder Diebstahl wird durch technische und organisatorische Sicherheitsmaßnahmen (präventiv, detektiv und reaktiv) gewährleistet.

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

**Qualitätsmanagement**

Qualität ist Erkennungsmerkmal unserer Dienstleistungen und spiegelt sich in unserem täglichen Tun und Handeln wider. Das bedeutet für uns, unter Wahrung der fachlichen Grundlagen den jeweiligen Anforderungen unserer Kund:innen unter Berücksichtigung unserer Werte und Beachtung nationaler und internationaler Standards zu entsprechen. Im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Kommunikation mit dem Management und den



Aufsichtsorganen unserer Kund:innen sind im *BDO Audit Manual* sowie im Qualitätssicherungshandbuch alle Details angeführt, wie zu welchen Zeitpunkten zu kommunizieren ist (vgl. ESRS G1-1 und Transparenzbericht). Unser hoher Qualitätsmaßstab schafft langfristige Kund:innenbeziehungen und baut Vertrauen in unsere Leistungen auf und aus. Die Einhaltung der Qualität unserer Dienstleistungen gewährleisten wir durch folgende Maßnahmen und Umstände:

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

**Forderungsmanagement und Wissensmanagement**

Ein wesentliches Unternehmensrisiko liegt für BDO in der Zahlungsunfähigkeit unserer Kund:innen, aber auch in deren insolvenzbedingtem Wegfall. Daher bauen wir hier auf unser bewährtes Forderungsmanagement, wobei es uns ein Anliegen

<sup>39</sup> BDO Austria Hinweisgeber:innensystem (2024): Whistleblowersoftware. Verfügbar unter: <https://whistleblowersoftware.com/secure/bdo> (abgefragt am 7.11.2025).  
<sup>40</sup> BDO Verhaltenskodex (2023): Verhaltenskodex und Unternehmenswerte. Verfügbar unter: Verhaltenskodex der BDO Austria und unsere Unternehmenswerte - BDO (abgefragt am 7.11.2025).

ist, unseren Kund:innen in dieser herausfordernden Zeit verstärkt mit Ratenzahlungen entgegenzukommen. Unsere gute finanzielle Ausstattung dank verlässlicher Partner:innen der Bankenbranche ermöglicht es uns, langjährigen und treuen Kund:innen diese Möglichkeit anzubieten. Weitere wesentliche Risiken können zudem durch potenziell mangelhafte Dienstleistungen entstehen, was etwaige Reputations- und Geschäftsrisiken nach sich ziehen könnte. Dem beugen wir mit der laufenden Stärkung unserer Kompetenzen sowie höchster fachlicher Expertise vor.

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

**Digitalisierung als Schlüssel für Innovation**

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

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

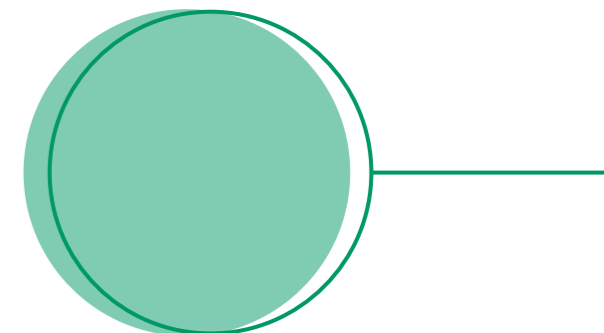
Herausforderungen, damit wir auch in Zukunft unseren Kund:innen die exzellente Qualität unserer Dienstleistungen zusichern können. Unsere Kund:innen stehen im Fokus - wir haben die Vision, ihnen mit erstklassigen Leistungen entsprechend ihren individuellen Bedürfnissen zu begegnen. Dabei sehen wir unsere Stärke in der Verzahnung unserer Service Lines und bieten umfassende Lösungen in verschiedenen Bereichen. Indem wir uns auf die spezifischen Bedürfnisse jeder Kund:innengruppe konzentrieren, erfüllen wir unseren Anspruch als vertrauensvoller Berater.

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

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

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

# 5. GOVERNANCE INFORMATIONEN



Im Bereich Governance setzen wir primär Initiativen für nachhaltige Entwicklung in dem für BDO wesentlichen Thema Unternehmensführung (vgl. ESRS G1) und der BDO Unternehmensinitiative (vgl. Make the World Great).

## 5.1. ESRS G1 UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Die Ableitung von Konzepten, Maßnahmen und Zielen i.Z.m. Unternehmensführung bündeln wir nach Ermittlung unserer wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Handlungsfeld „Compliance und Antikorruption“, das die wesentlichen Unterthemen sowie Unter-Unterthemen zum ESRS G1 gem. ESRS 1 AR 16 umfasst. Das Handlungsfeld Make

the World Great resultiert als unternehmensspezifisches Thema und wird dem ESRS G1 zugeordnet. Im Folgenden stellen wir die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie deren Konnex zu den zugehörigen SDG 16 – Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen und SDG 17 – Partnerschaften zur Erreichung der Ziele dar.

**BDO Handlungsfeld „Compliance und Antikorruption“**

**HANDLUNGSFELD:**  
Compliance und Antikorruption




ESRS G1 Unternehmensführung

Unter-thema	Unter-Unter-thema	IRO-Beschreibung	IRO	Tatsächlich/Potenziell	Mensch/Umwelt	Lokalisierung Wertschöpfungskette	Zeit-horizont
Unternehmenskultur	n/a	Durch nicht integriertes Handeln kann (potenzieller) Vertrauensverlust bei Kund:innen, Mitarbeiter:innen und anderen Stakeholdern entstehen	Negative Auswirkung	Potenziell	Mensch	Vorgelagerte WSK & Eigene Geschäftstätigkeit & Nachgelagerte WSK	Mittel- und langfristig
		Potenzielle Mängel in der Durchführung von Dienstleistungen bzw. Defizite in internen Qualitätssicherungssystemen ziehen rechtliche Konsequenzen und gegebenenfalls Strafzahlungen nach sich	Risiko	n/a	n/a	n/a	Kurz-, mittel- und langfristig

Unter-thema	Unter-Unter-thema	IRO-Beschreibung	IRO	Tatsächlich/ Potenziell	Mensch/ Umwelt	Lokalisierung Wertschöp- fungskette	Zeit- horizont
Unternehmenskultur	n/a	Flache Hierarchien fördern teamübergreifende Kooperation, schaffen Synergien und fördern Transparenz	Chance	n/a	n/a	n/a	Kurz-, mittel- und langfristig
		Sichere Beschäftigungsverhältnisse, faire Arbeitsbedingungen und Fringe Benefits senken die Rekrutierungskosten	Chance	n/a	n/a	n/a	Mittel- und langfristig
Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	n/a	Die frühzeitige Erkennung von Compliance-Verstößen durch Whistleblower und die Gewährleistung der Anonymität von Whistleblowern beeinflusst den Umgang mit Verstößen positiv	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Vorgelagerte WSK & Eigene Geschäftstätigkeit & Nachgelagerte WSK	Kurz-, mittel- und langfristig
Politisches Engagement	n/a	Sowohl die Beteiligung an Interessenvertretungen als auch die Einbringung von Expertise bei geplanten regulatorischen Neuerungen stärken das Vertrauen interner und externer Stakeholder	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Eigene Geschäftstätigkeit	Mittel- und langfristig
<b>Unternehmensspezifisches Thema Make the World Great</b>							
n/a	n/a	Verbesserung der Lebenssituationen von bedürftigen Menschen durch soziales Engagement und Unterstützung zivilgesellschaftlicher Organisationen	Positive Auswirkung	Tatsächlich	Mensch	Nachgelagerte WSK	Kurz- und mittelfristig
n/a	n/a	Reputationsgewinne durch soziales und ökologisches Engagement	Chance	n/a	n/a	n/a	Kurz- und mittelfristig

Angaben im Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leistungs- und Aufsichtsorgane

Informationen zur Rolle der Verwaltungs-, Leistungs- und Aufsichtsorgane sind unter ESRS 2 GOV-1 ↗(vgl. ESRS 2 GOV-1) erläutert.

Angaben im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Informationen über Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sind unter ESRS 2 IRO-1 ↗(vgl. ESRS 2 IRO-1) erläutert.

ESRS G1-1 Unternehmenskultur und Konzept für die Unternehmensführung

**Werte, Prinzipien, Verhaltenskodex und Verhaltensrichtlinie**

Das Fundament unserer Organisation bilden die gemeinsamen BDO Werte und BDO Prinzipien. Die Unternehmenswerte und die daraus abgeleiteten (Verhaltens)Regeln bilden die Grundpfeiler für unsere Zusammenarbeit und den Umgang miteinander. Unsere Unternehmenswerte sind eng mit der Unternehmenskultur, der Summe sämtlicher Verhaltensregeln und Denkmuster, Prinzipien und Normen verknüpft, die hohe Akzeptanz erfahren. Als Basis für ein erfolgreiches Miteinander definieren wir eine Grundhaltung des Respekts, der Achtsamkeit, des Wohlwollens und Vertrauens sowie der gegenseitigen Wertschätzung. Wir setzen uns zum Ziel, unsere Werte und Prinzipien im Unternehmen ebenso in unseren Kund:innenbeziehungen und im Austausch mit sämtlichen Stakeholdern zu leben.

Als eines der größten Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen in Österreich ist es BDO ein Anliegen, unserer sozialen, ökologischen und ethischen Verantwortung gerecht zu werden. Neben der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und internen Richtlinien bedarf es einer inneren Haltung und klarer ethisch-moralischer Grundsätze, denen wir uns verpflichtet fühlen. Diese führen wir in unserem Verhaltenskodex aus, der zudem einen kurzen Überblick über unsere Werte und Prinzipien bietet.

Der Verhaltenskodex soll Richtschnur unseres täglichen Handelns sein und signalisiert zugleich unseren Stakeholdern, an welchen Maßstäben wir uns orientieren. Seine Beachtung dient außerdem dazu, Schaden von der Organisation und allen für sie tätigen Personen abzuwenden. Unser Verhaltenskodex richtet sich an

- ▶ Mitarbeiter:innen und zukünftige Mitarbeiter:innen,
- ▶ Führungskräfte und Partner:innen,
- ▶ Kund:innen, Aufsichtsbehörden, Kooperationspartner:innen, Lieferant:innen und die breite Öffentlichkeit.

Jede für BDO tätig werdende Person ist dafür verantwortlich, auf Grundlage dieses Verhaltenskodex zu handeln und so einen Beitrag zu einem kollegialen Miteinander und zu unserem wirtschaftlichen Erfolg zu leisten. Der Verhaltenskodex steht in der BDOthek zur Verfügung und ist für unsere externen Adressat:innen wie z.B. Lieferant:innen auf unserer Webseite unter ↗Verhaltenskodex der BDO Austria und unsere Unternehmenswerte - BDO aufruf- und downloadbar. Indem wir uns zu ihm bekennen, tragen wir zum langfristigen Erfolg des Unternehmens bei. Unser Wertekontext orientiert sich an der Strategie der Vereinten Nationen zur Bekämpfung und Bestechung von Korruption.



**VERHALTENSKODEX**

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

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



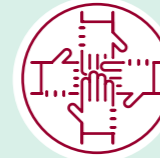









**BDO Verhaltenskodex**

UNSERE WERTE & PRINZIPIEN

**Unsere Werte und Prinzipien**

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

 <p><b>Diversity</b> Wir machen keine Unterschiede in Bezug auf Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft und fördern Vielfalt im Unternehmen.</p>	 <p><b>Mindfulness</b> Wir legen großen Wert auf einen achtsamen Umgang mit uns selbst und unserem Umfeld. Unseren Mitmenschen begegnen wir mit Empathie, Wertschätzung und ehrlichem Interesse.</p>	 <p><b>Teamspirit</b> Wir sind Teil eines großen Teams, das loyal, kooperativ, kollaborativ und auf Augenhöhe mit seinem Umfeld agiert.</p>	 <p><b>Sustainability</b> Wir schaffen ein Höchstmaß an Nachhaltigkeit in Bezug auf Gesellschaft und Umwelt, investieren in nachhaltige interne wie externe Beziehungen und sorgen für dauerhafte Wirksamkeit unseres Tuns.</p>	 <p><b>Entrepreneurship</b> Wir verstehen uns als ökonomisch erfolgreiche Unternehmer:innen, die für Kund:innen zu fairen Konditionen die beste Lösung suchen.</p>
 <p><b>Innovation</b> Wir verstehen uns als Innovator:innen für unser gesamtes berufliches Umfeld und suchen immer nach (noch) besseren Lösungen.</p>	 <p><b>Inspiration</b> Wir inspirieren unsere Mitarbeiter:innen und Kund:innen zu Höchstleistungen und geben Raum zur Entfaltung.</p>	 <p><b>Fairness</b> Wir entscheiden fair, transparent und nachvollziehbar und stehen hinter unseren Entscheidungen.</p>	 <p><b>Leadership</b> Wir sind ehrlich, reflektiert, handeln konsequent, sorgen für Klarheit, erzeugen Wirkung und agieren als Vorbild.</p>	 <p><b>Quality</b> Wir liefern nur Lösungen, die sowohl rechtlichen Rahmenbedingungen als auch unseren Qualitäts- und ethischen Standards entsprechen.</p>

**Hinweisgeber:innensystem**

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

Hinweisen und Beschwerden zu tatsächlichem oder potenziell Fehverhalten gehen wir bei BDO konsequent nach: Allen aktuellen sowie ehemaligen Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen steht ein Hinweisgeber:innensystem zur Verfügung, das jederzeit und ortsunabhängig genutzt werden kann. Die webbasierte Whistleblower-Hotline zur anonymen Meldung bietet einen geschützten und verschlüsselten Kommunikationskanal (vgl. ESRS S1-3).

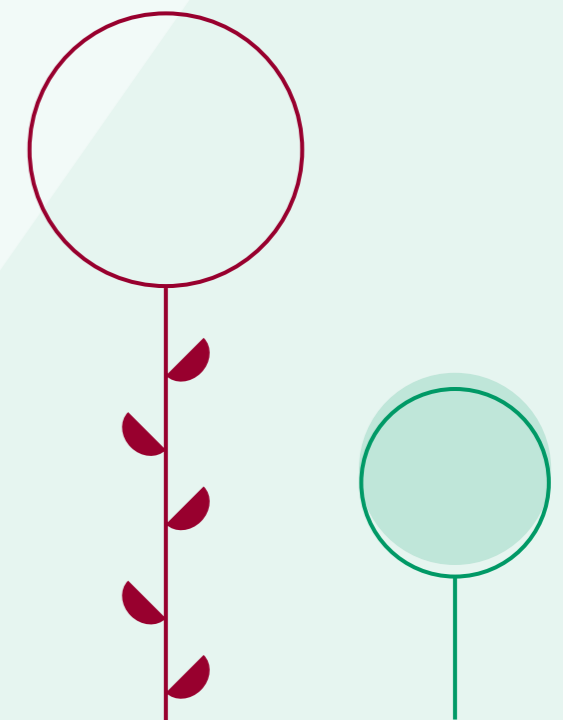
Grundsätzlich werden Hinweise von einem definierten Personenkreis innerhalb der Organisation bearbeitet. Entsprechend der jeweiligen Meldekategorie wird der Hinweis zur Bearbeitung an die fachlich zuständige Ansprechperson aus der Unternehmensführung weitergeleitet und streng vertraulich behandelt. Regelmäßig werden alle Mitarbeiter:innen über die Leit- und Richtlinien informiert und sensibilisiert, insb. in Bezug auf korrektes Verhalten am Arbeitsplatz, ethische Entscheidungsfindung sowie die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften. Zudem finden Schulungen zur Umsetzung und Einhaltung der BDO Verhaltensrichtlinie (vgl. ESRS S1-3) statt. Mitarbeit:innen in speziellen Bereichen, wie Einkauf und Beschaffung, werden von ihren Führungskräften entsprechend den besonderen Anforderungen ihres Arbeitsfelds gesondert sensibilisiert. Im Geschäftsjahr 2024/25 ist eine Meldung zu unangemessenem Führungsverhalten im Hinweisgeber:innensystem eingegangen. Nach Bestätigung der Verstöße durch eine externe Überprüfung wurde das Dienstverhältnis beendet. Zur Wiederherstellung eines vertrauensvollen Arbeitsumfelds erfolgte eine moderierte Aufarbeitung.

**Unabhängigkeit**

BDO verpflichtet sich, den höchsten ethischen Standards zu entsprechen und sowohl nationale als auch internationale ethische Richtlinien einzuhalten. Konkret setzen wir folgende Maßnahmen zur Sicherstellung unserer Unabhängigkeit: Alle neuen Mitarbeiter:innen werden bei ihrer Einstellung schriftlich zur Einhaltung der Unabhängigkeits- und Verschwiegenheitsvorschriften verpflichtet. Danach werden sie regelmäßig über die Unabhängigkeitsvorschriften und über die Inhalte der hierzu unternehmensintern erfolgten Umsetzungsrichtlinien, Verfahrensfestlegungen und organisatorischen Einrichtungen, über Veränderungen sowie neue Entwicklungen informiert. Die in schriftlichen Richtlinien oder in anderer Form erfolgten Erläuterungen und Anwendungshinweise sowie sonstige Maßnahmen der Qualitätssicherung

werden an veränderte Rahmenbedingungen angepasst und aufgrund der gewonnenen Erfahrungen fortentwickelt. Sämtliche Informationen sind für unsere Mitarbeiter:innen in Datenbanken zugänglich.

Wir haben zudem mit Elisabeth Spohn eine erfahrene Partnerin als *Ethics & Independence Leader* benannt, die die Einhaltung der anwendbaren Unabhängigkeitsvorschriften und -verfahren überwacht, bei Zweifelsfragen unterstützt und Schulungsmaßnahmen zu Unabhängigkeitsthemen anbietet. Vor Annahme eines Auftrags ist die Untersuchung auf mögliche Interessenkonflikte, aus denen die Pflicht zur Ablehnung des Auftrags resultieren könnte, zwingend vorgeschrieben. In Zweifelsfragen ist der fachliche Rat des Ethics & Independence Leaders einzuholen. Sämtliche Mitarbeiter:innen sowie Partner:innen, die bei Prüfungen eingesetzt werden, werden monatlich anhand der jeweils aktuellen Kund:innenliste zu finanziellen, persönlichen oder kapitalmäßigen Bindungen befragt; dies erfolgt elektronisch. Stellen verantwortliche Prüfungspartner:innen Gefährdungen unserer Unabhängigkeit oder Befangenheit fest, identifizieren und implementieren sie gemeinsam mit dem Ethics & Independence Leader verfügbare Schutzmaßnahmen, um die Gefährdung zu beseitigen oder auf ein angemessenes Niveau zu reduzieren. Können Schutzmaßnahmen die Gefährdung nicht auf ein angemessenes Niveau reduzieren, lehnen wir die Auftragsannahme ab bzw. beenden das Auftragsverhältnis innerhalb der rechtlichen Grenzen. Sämtliche Partner:innen unterliegen einem *Personal Independence Compliance Testing* und müssen im Rahmen einer periodischen Überprüfung ihren Wertpapierbesitz offenlegen.



**Qualitätssicherungsmanagement**

Die gelebten Werte, Prinzipien und Verhaltensregeln bei BDO sowie der hohe Anspruch an Integrität und Qualität bilden das Fundament unserer Organisation. Ein wirkungsvolles und proaktives Qualitätssicherungssystem im *Audit* sorgt dafür, dass sämtliche Gesetze, aufsichtsrechtliche Vorschriften und interne wie externe Regeln eingehalten werden. Ein wesentliches Element unseres Qualitätsmanagementsystems sind Verfahren zur regelmäßigen Feststellung und Beurteilung qualitätsgefährdender Risiken. Risikoidentifizierung und -adressierung ist ein kontinuierlicher Prozess, der einer jährlichen Abstimmung unter den für die einzelnen Teilbereiche definierten Verantwortlichen unterliegt. Maßgebliche Vorgaben dafür sind die gesetzlichen und berufsständischen Unabhängigkeitsanforderungen in Österreich sowie der „Code of Ethics for Professional Accountants“ des International Ethics Standards Board of Accountants (IESBA) der International Federation for Accountants (IFAC). Die interne Nachschau ist der zentrale Aspekt, mit der die korrekte Erstellung der Steuererklärungen sowie die Durchführung der gesetzlichen Abschlussprüfungen sichergestellt wird. Diese wird von der Stabstelle Compliance durchgeführt und umfasst eine festgelegte Anzahl an Aufträgen an allen Standorten. Falls wesentliche Mängel festgestellt werden oder ein negatives Gesamtergebnis ausgestellt wird, folgt im Anschluss eine Ursachenanalyse.



**Verena Wiltsche**  
Partnerin BDO

„Als Prüfgesellschaft übernehmen wir Verantwortung für Qualität und Vergleichbarkeit von Nachhaltigkeitsinformationen. Qualität zählt zu unseren zentralen Werten und prägt unseren Anspruch gegenüber unseren Kund:innen ebenso wie an unsere eigene Berichterstattung. Durch die Verankerung von Nachhaltigkeit in unserer Governance und Unternehmensstrategie leben wir verantwortungsvolles Handeln und fördern Vertrauen gegenüber unseren internen und externen Stakeholdern.“

**Compliance, Datenschutz und Informationssicherheit**

Die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationen werden durch Maßnahmen aus den Bereichen Informationssicherheit, IT-Sicherheit sowie Datenschutz umgesetzt. In diesem Zusammenhang sind sämtliche Betriebsmittel, Daten und Software, die von materiellem und immateriellem Wert sind, vor unbefugtem Zugang und Missbrauch zu schützen. Die Richtlinie *Informationssicherheit für Mitarbeiter:innen* richtet sich an die gesamte Belegschaft und informiert über erlaubte und verbotene Nutzung von IT-Systemen, Verhaltensweisen sowie über verpflichtende Handlungen und Maßnahmen. Auf diesem Weg sollen die IT-Ressourcen und/oder Daten bzw. Informationen vor Verlust, Schaden oder Missbrauch geschützt werden. Die Richtlinie namens *Datenschutz für Mitarbeiter:innen* definiert wiederum die Verantwortlichkeiten innerhalb der Datenschutzorganisation, vermittelt die Grundprinzipien der DSGVO, definiert die Vorgehensweise bei neuen Verarbeitungstätigkeiten, Auftragsverarbeiter:innen sowie Drittlandsübermittlungen und beschreibt die Meldewege i.Z.m. Betroffenenrechten und Data Breaches. Bereits im Rahmen des Onboarding-Prozesses informieren wir sämtliche Mitarbeiter:innen über unsere Compliance-, Informationssicherheits- und Datenschutzrichtlinien. Informations- und datenschutzbezogene Schulungen sind darüber hinaus Bestandteil unseres Aus- und Fortbildungsprogramms.

*ESRS G1-2 Management der Beziehungen zu Lieferant:innen*

BDO strebt eine dauerhafte, vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Lieferant:innen an. Wir arbeiten ausschließlich mit Lieferant:innen zusammen, die unseren Werten und Prinzipien in Hinblick auf Rechtstreue, Ethik, Leistungsfähigkeit, Nachhaltigkeit und Informationssicherheit nachkommen sowie unsere Anforderungen an die Verschwiegenheit erfüllen (vgl. Verhaltenskodex). Wir verlangen von unseren Lieferant:innen, dass sie sämtliche geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten, Interessenkonflikte sowie unrechtmäßige Praktiken vermeiden und datenschutzrechtliche Bestimmungen wahren. Sofern es bestehende Vertragsbeziehungen zulassen, wollen wir in den nächsten Jahren darauf hinwirken, soziale und ökologische Kriterien strukturiert im Beschaffungsprozess zu berücksichtigen. Daher haben wir uns zum Ziel gesetzt, unsere Erwartungshaltungen und Anforderungen an Lieferant:innen in einem *Supplier Code of Conduct* festzuhalten, insb. in Hinblick auf die Achtung der Menschenrechte, faire Arbeitsbedingungen sowie die Einhaltung von Umweltstandards im eigenen Geschäftsbereich und entlang der Wertschöpfungsketten unserer Lieferant:innen. Die vollumfängliche Implementierung des *Supplier Code of Conducts* ist für das Geschäftsjahr 2025/26 vorgesehen. Zudem ist die Erstellung und Ausrollung einer gruppenweiten Beschaffungspolitik vorgesehen, um Nachhaltigkeitskriterien künftig verbindlich in BDO Einkaufsprozesse zu integrieren.

HANDLUNGSFELD	ZIELE	MASSNAHMEN	UMSETZUNG
Compliance und Antikorruption	Nachhaltige Praktiken unserer Lieferant:innen sicherstellen	Etablierung eines Supplier Code of Conducts	2025/26
		Erstellung und Ausrollung einer Beschaffungsrichtlinie	2025/26

*ESRS G1-3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung*

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

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

*ESRS G1-4 Fälle von Korruption oder Bestechung*

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

	2023/24	2024/25
Anzahl der Verurteilungen und die Höhe der Geldstrafen Anzahl der Verurteilungen gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	0	0
Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	0	0

*ESRS G1-5 Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten*

Im Berichtsjahr 2024/25 gingen keinerlei finanzielle Unterstützungen oder Sachleistungen an politische Parteien oder politisch tätige Personen. Im Rahmen von Interessenvertretungen der Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung nehmen wir unsere Verantwortung wahr und bringen dort unsere fachliche Expertise auf nationaler wie internationaler Ebene ein. Wie bereits ausgeführt (vgl. ESRS 2 SBM-2) stehen wir im laufenden Austausch mit anderen österreichischen Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsunternehmen, z.B. im Rahmen von unterschiedlichen Arbeitsgruppen der KSW, des AFRAC oder bei Accountancy Europe. Peter Bartos fungiert zudem als Vorsitzender des Präsidiums der unabhängigen Interessenvertretung Austrian Experts.

*ESRS G1-6 Zahlungspraktiken*

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

	2023/24	2024/25
Durchschnittliche Zeit (in Tagen), die das Unternehmen benötigt, um eine Rechnung ab dem Zeitpunkt des Beginns der vertraglichen oder gesetzlichen Zahlungsfrist zu begleichen	13	13
Zahl der derzeit anhängigen Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzugs	0	0

# 6. UNTERNEHMENSINITIATIVE: MAKE THE WORLD GREAT

BDO versteht sich als sozial engagierte Organisation und verpflichtet sich zu nachhaltigem Handeln. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, Verantwortung für Gesellschaft, Ressourcenschonung sowie Umwelt- und Klimaschutz zu übernehmen. Als Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen stellen wir sicher, dass unser persönliches Engagement sowie unsere Geld- und Sachspenden einer klar definierten, transparenten und sorgfältigen Auswahl- und Entscheidungsstruktur unterliegen. Mit unserer Unternehmensinitiative Make The World Great bekennen wir uns dazu, aktive Mitarbeit bei verantwortungsvollen Unternehmen und zivilgesellschaftlichen Organisationen einzubringen. In diesem Rahmen stellen wir unseren Mitarbeiter:innen Arbeitszeit für nachhaltige Projekte zur Verfügung. Im Geschäftsjahr 2024/25 wurden 2.255 der zur Verfügung gestellten 5.000 Personenstunden verwendet.

## ESG-GREMIUM

Das ESG-Gremium widmet sich unterschiedlichen Agenden (vgl. ESRS 2 GOV-1): Eine zentrale Aufgabe ist hierbei die Prüfung, Diskussion und Genehmigung der CSR-Projekte sowie der Spendenanträge im Umwelt- und Sozialbereich. Initiativen und Vorschläge der Mitarbeiter:innen zu Nachhaltigkeitsinitiativen sind ausdrücklich erwünscht und können entweder über die Ideenbox der BDOthek übermittelt werden oder über direkte Kontaktaufnahme mit dem ESG-Gremium per E-Mail erfolgen.

Projektideen betreffend Social Volunteering werden nach Einreichung über das CSR-Projektantragsformular im ESG-Gremium diskutiert und nach



**Dominika Smola**  
Assistant BDO

„Die CSR-Projekte bei BDO bieten eine großartige Möglichkeit, sich für soziale Initiativen zu engagieren. Ich setze mich sehr gerne für Hilfsprojekte ein, die Menschen in schwierigen Lebenssituationen unterstützen. Besonders berührt hat mich die Kooperation mit dem Ute Bock Flüchtlingsprojekt. Gemeinsam mit BDO Kolleg:innen habe ich bereits zweimal Kinder mit Fluchterfahrung bei Freizeitaktivitäten begleitet und dabei unmittelbar deren Freude an neuen Perspektiven und gemeinsamen Erfahrungen mit-erlebt. Dabei war auch der Austausch mit Kolleg:innen aus anderen Teams und Standorten sehr bereichernd für mich. Besonders schön war, dass ich eine meiner Kollegin fürs Mitmachen gewinnen konnte. Ich freue mich darauf, auch im kommenden Jahr aktiv bei weiteren CSR-Projekten dabei zu sein.“



**Kevin Glieder**  
Senior Associate BDO

„Ich sehe es als wichtige Aufgabe, durch meine Teilnahme an CSR-Projekten zu helfen, wo Hilfe nötig ist. BDO bietet eine große Bandbreite an Projekten und den Support seitens des Managements – sei es durch Budget oder Zeitressourcen. Ich bringe mich ein, indem ich jene Projekte unterstütze, die mir persönlich wichtig sind und für die ich voll und ganz einstehen kann. Gleichzeitig halte ich die Augen offen, ob es neue Projekte gibt, die wir als BDO fördern könnten. Aus meiner Sicht hat das Ganze gleich mehrfach Impact: Die Arbeit an CSR-Projekten verbindet teamübergreifend und zeigt Wirkung über BDO hinaus. Nachhaltigkeit ist für mich viel mehr als ein Buzzword. Es geht darum, gemeinsam Ressourcen zu bündeln und für morgen etwas zu hinterlassen, auf das wir stolz zurückblicken können.“

standardisierten Bewertungskriterien geprüft und bewertet. Der zur Anwendung kommende Kriterienkatalog entspricht nicht nur den Anforderungen der europäischen und nationalen Regularien zu Nachhaltigkeitsmanagement in Unternehmen, sondern umfasst außerdem Anforderungen, die uns als Organisation wichtig sind und sowohl unsere Unternehmenswerte als auch unsere Prinzipien widerspiegeln. Im Geschäftsjahr 2024/25 hielt das Gremium fünf Sitzungen ab und führte sechs Umlaufabstimmungen durch. Dabei wurden 12 von 16 eingereichten Projektanträgen genehmigt.

## MITARBEIT IN CSR-PROJEKTEN

Im Geschäftsjahr 2024/25 wurden insgesamt 2.067 Personenstunden für die Mitarbeit an unterschiedlichen CSR-Projekten aufgewendet. Drei der zahlreichen Initiativen stellen wir näher vor:

### Tour de Sonne 2025: BDO radelte in jedem Bundesland für Straßenkinder in Bangladesch

2025 hat BDO erneut an der vielbeachteten Aktion Tour de Sonne bzw. Bines Radchallenge zugunsten der österreichischen Hilfsorganisation SONNE-International teilgenommen: Die Organisation betreibt in Bangladesch 20 Schulen, die für mehr als 1.000 Kinder der Schlüssel zu einer besseren Zukunft sind. Die Teilnahme an der Rad-Challenge trägt dazu bei, den Fortbestand dieser wichtigen Bildungseinrichtungen zu sichern: Insgesamt haben sich 75 BDO Kolleg:innen aus allen österreichischen Bundesländern beteiligt und innerhalb von vier Wochen 19.749,1 Kilometer zurückgelegt. Jede Anmeldung und jeder gefahrene Kilometer wurden von BDO durch Spendenbeiträge unterstützt und führten zu einer Gesamtspendensumme von EUR 4.450. Die Mittel ermöglichen benachteiligten Kindern Zugang zu Bildung und Gesundheitsangeboten am SONNE-Förderzentrum und leisten einen wichtigen Beitrag zur Armutsprävention und Chancengleichheit. Die hohe Einsatzbereitschaft und das bundesweite Engagement der Belegschaft unterstreichen erneut die Bedeutung von nachhaltigen, internationalen CSR-Projekten bei BDO. Das Format der aktivitätsbezogenen Spendenerhebung fördert zudem die Gesundheitsprävention und das Gemeinschaftsgefühl innerhalb des Unternehmens. )



Sabine Braun (SONNE-International) und Heidrun Weitlaner (Projektinitiatorin BDO)



### Mit Acker Österreich für nachhaltige Bildung

Für eine Gruppe engagierter BDO Mitarbeiter:innen ging es im April 2025 sprichwörtlich „ans Ackern“: Gemeinsam mit dem Sozialunternehmen Acker Österreich fanden in der Steiermark und in Salzburg praktische Bepflanzungsarbeiten statt, bei denen Kinder spielerisch und praxisnah den Anbau von Gemüse, die Herkunft von Lebensmitteln und die Bedeutung nachhaltiger Landwirtschaft kennengelernt haben. Durch dieses Engagement wird Bewusstsein für Umwelt, gesunde Ernährung und schonender Umgang mit Ressourcen bereits in jungen Jahren gefördert. Mit einer zusätzlichen Geldspende von EUR 10.000 sicherte BDO außerdem die Fortführung des CSR-Programms bei Acker für das nächste Jahr und leistet so einen wirksamen Beitrag zur langfristigen Bildungsarbeit. Die Initiative verbindet ökologisches Lernen mit sozialer Verantwortung und stärkt durch die aktive Mitarbeit der Belegschaft zugleich die interne Nachhaltigkeitskultur sowie das Miteinander in der Gesellschaft. (Projektumfang: 60 Arbeitsstunden)

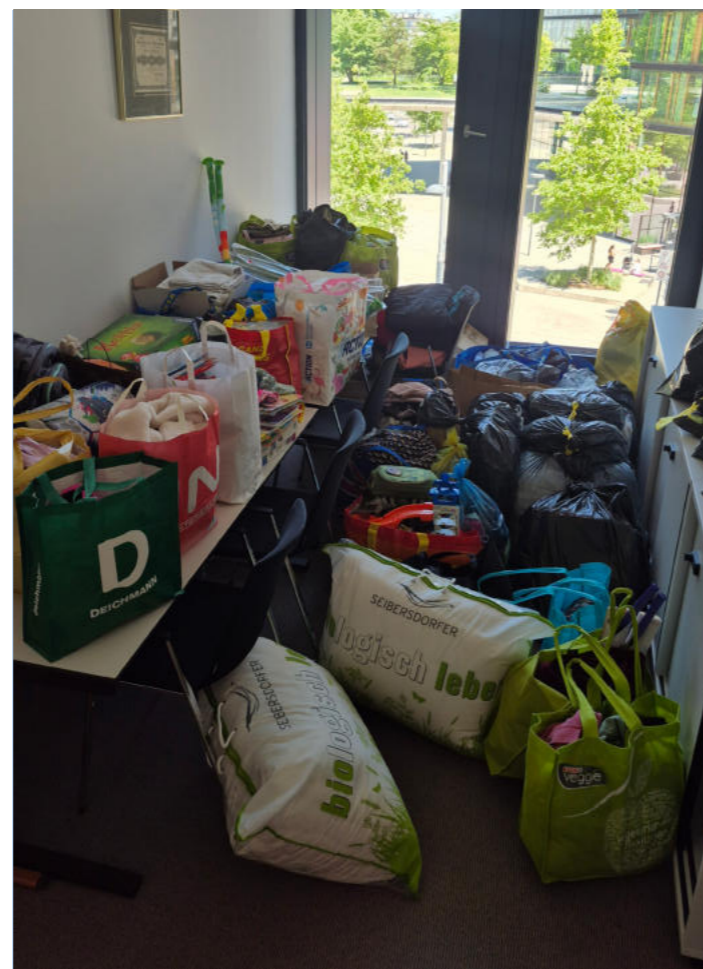
### 3. BDO After-work Clean-up

62 BDO Mitarbeiter:innen der Standorte Lustenau, Salzburg, Linz, Graz, Judenburg, Oberwart und Wien haben beim 3. *After-work Clean-up* Ende September 2025 in nur zwei Stunden insgesamt 158,7 kg Unrat aus Grünflächen, Parks, Wiesen, Wäldern und Seeufern entfernt, gesammelt und ordnungsgemäß entsorgt. Vielen Kolleg:innen ist es gelungen, auch Freund:innen und Familienmitglieder zur Beteiligung zu motivieren und damit über den beruflichen Kontext hinaus zur Sensibilisierung im Umgang mit Abfallthemen beizutragen. Die etablierte BDO Aktion fördert nicht nur das Verständnis für Umweltthemen, sondern stärkt auch den Zusammenhalt innerhalb der Belegschaft und darüber hinaus. BDO plant, diese erfolgreiche Initiative im Jahr 2026 zu wiederholen, um in der unmittelbaren Umgebung einen direkten Beitrag für die Umwelt zu leisten. (Projektumfang: 120 Arbeitsstunden)



### Sachspendensammlung für das Ute Bock Haus

Im Juni, dem Pride-Monat, fand im Rahmen der CSR- und Vielfalt @BDO Initiativen eine Sachspendensammlung zugunsten des Ute Bock Hauses in Wien statt. Für eine Woche stand die Tür am Standort Wien für Sachspenden von Mitarbeiter:innen offen. Ziel der Aktion war es, Menschen in prekären Lebenslagen durch die Bereitstellung von Kleidung, Schuhen, Alltagsgegenständen, Lebensmitteln und Hygieneartikeln zu unterstützen. Für diese Spendeninitiative hat es viel positive Resonanz gegeben, sodass am Ende der Aktionswoche ein ganzer Besprechungsraum mit bedarfsgerechten Sachspenden gefüllt war. Sämtliche Spenden wurden am 20. Juni, dem Weltflüchtlingstag, an das Ute Bock Haus übergeben. Mehr als 300 Klient:innen des Ute Bock Hauses profitieren von der großzügigen Unterstützung durch BDO Mitarbeiter:innen.



### Weitere umgesetzte Projekte:

- ▶ Benefizstandbetreuung am Altwiener Christkindlmarkt (Angelman Verein Österreich)
- ▶ Freudentage in Form von Ausflügen mit den Büffelböcken (Ute Bock), gemeinsame Zeit mit den Senior:innen aus einem Wohnheim in Wien (Caritas Wien) und die Unterstützung des Sommerfests mit der Lebenshilfe (Lebenshilfe Wien)
- ▶ Gemeinsame Aktivität mit \*peppa (Zentrum für Mädchen und junge Frauen der Caritas Wien)
- ▶ Kochen für Obdachlose in der Gruft Wien (Caritas Wien)
- ▶ Kochen für Obdachlose im Marienstüberl Graz (Caritas Steiermark)
- ▶ Lerncafé – Lernunterstützung für Kinder im Pflichtschulalter (Caritas Österreich)
- ▶ Mentor:innen für benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene (Sindbad)

### SPENDEN UND WEITERE INITIATIVEN

Neben der zur Verfügung gestellten Arbeitszeit wurden außerdem Geldspenden an unterschiedliche Institutionen getätigt: Insgesamt beläuft sich das Spendenvolumen im Berichtsjahr 2024/25 auf knapp EUR 56.054. Die größten Individualspenden gehen an folgende Organisationen: Mit EUR 10.000 stärkt BDO den gemeinnützigen Verein wert:volles:schaffen in Niederösterreich, der das Ziel verfolgt, alternative Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zu schaffen. Die Initiative sieht es als Aufgabe, individuelle Betreuung, Förderung und Begleitung von Menschen mit Behinderungen entsprechend ihrer persönlichen Begabungen und Kompetenzen zu ermöglichen. Zudem sichert BDO das Corporate Volunteering Programm von Acker Österreich für das nächste Jahr, indem die Organisation mit EUR 10.000 unterstützt wird.

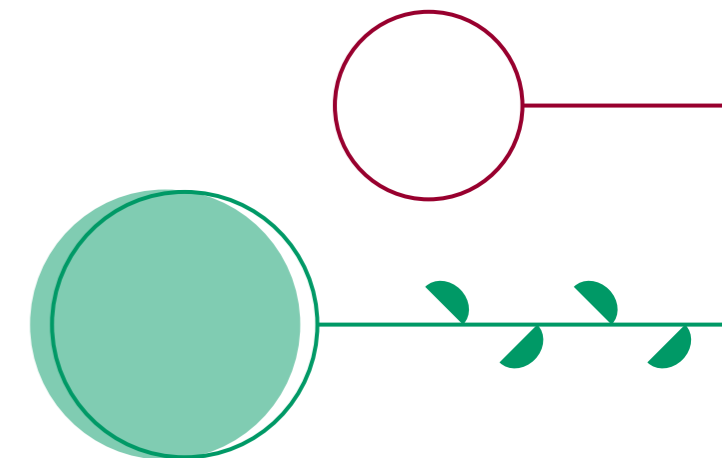
Weitere Geldspenden in der Höhe von EUR 36.054 sowie Sachspenden sind an folgende Projekte und Organisationen ergangen:

- ▶ Broschüre für Verkehrserziehung in Volksschulen in Salzburg (Schutz für Kinder)
- ▶ Tiergestützte Therapie für Kinder (Diakonie Austria)
- ▶ Buchprojekt „Leukämie Früherkennung“ in Salzburg (Österreichische Gesundheitsmedien)
- ▶ Goldsponsor des Österreichische Behindertensportverbands
- ▶ Konzertsponsor des Sommerkonzerts in Wien (Superar Verein zur Förderung der Musik)
- ▶ Lebensmittel für die Gruft Wien - Einrichtung für obdachlose Menschen (Caritas Wien)
- ▶ Unterstützung der medizinischen Versorgung von obdachlosen Menschen (Neunerhaus Wien)

### Weitere Nachhaltigkeitsinitiativen

Peter Pilz ist neben seiner Funktion als Mitglied im Executive Board und Partner bei BDO Obmann des Hospizvereins Österreich und unterstützt gemeinsam mit seinem Team den Verein bei sämtlichen steuerlichen Belangen. Außerdem unterstützen BDO Teams im Berichtsjahr 2024/25 folgende Vereine und Organisationen:

- ▶ BUDDY – Gemeinsam gegen Mobbing an Jugendlichen
- ▶ Elternverein des BORG Dreierschützengasse Graz
- ▶ Jubiläumstiftung der WU Wien
- ▶ TeachForAustria
- ▶ Robin Powerhood
- ▶ Stiftung Little House of Hope
- ▶ Stiftungsprüfung VinziRast
- ▶ Verein Unser Stephansdom

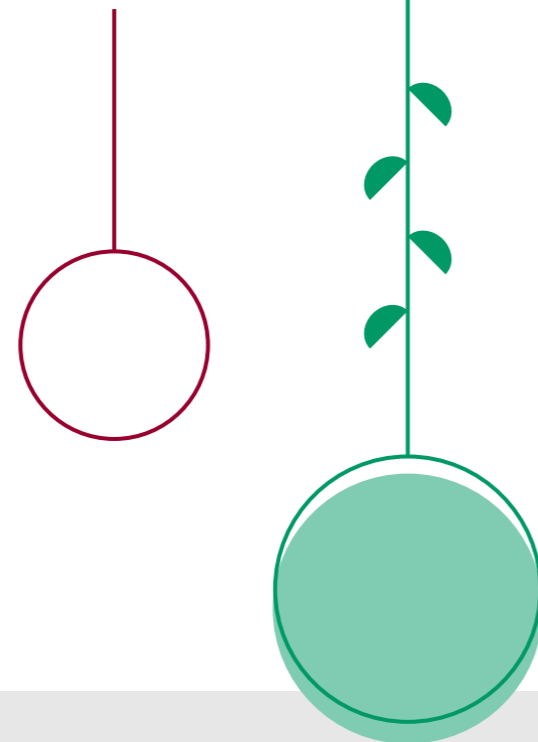


### Ausblick

Das ESG-Gremium hat sich zum Ziel gesetzt, im Geschäftsjahr 2025/26 noch mehr Mitarbeiter:innen für CSR-Projekte zu begeistern und unseren Impact auf Umwelt und Menschen zu erhöhen: Daher ist es unser Ziel, den Beteiligungsgrad an den Initiativen sukzessive anzuheben und somit die Ausschöpfung des zur Verfügung gestellten Zeitbudgets zu steigern. Damit dies gelingt, haben wir unsere Information und Kommunikation zu Initiativen insb. über die BDOthek ausgebaut, in der regelmäßig Newsletter mit Projektinformationen, Erfahrungsberichten und spannenden Rückblicken mit Bildergalerien bereitgestellt werden. Für das Geschäftsjahr 2025/26 sind bereits neue Projekte genehmigt bzw. in Planung.

# 7. ÜBER DIESEN BERICHT

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht der BDO Austria Gruppe wurde freiwillig für das Geschäftsjahr 2024/25 (1.10.2024 – 30.9.2025) erstellt und orientiert sich an den ESRS. Die BDO Austria Gruppe verfügte zum Bilanzstichtag 30.9.2025 über nachfolgende Zweigniederlassungen:



**BDO Austria GmbH  
Wirtschaftsprüfungs- und  
Steuerberatungsgesellschaft  
mit Sitz in Wien**  
Zweigniederlassungen in Graz,  
Linz, Salzburg, Judenburg,  
Klagenfurt, Wolfsberg, Bruck an  
der Leitha, Eisenstadt, Oberwart,  
Lustenau, Innsbruck und Schwaz

**BDO GmbH mit Sitz in Wien**  
Zweigniederlassungen in Graz, Linz,  
Salzburg, Judenburg, Klagenfurt,  
Wolfsberg, Bruck an der Leitha,  
Eisenstadt, Oberwart und Lustenau

**BDO Health Care Consultancy  
GmbH mit Sitz in Wien**  
Zweigniederlassungen in Graz, Linz,  
Salzburg, Lustenau, Klagenfurt und  
Eisenstadt

**BDO Assurance GmbH  
Wirtschaftsprüfungs- und  
Steuerberatungsgesellschaft  
mit Sitz in Wien**  
Zweigniederlassungen in Graz,  
Linz, Salzburg, Lustenau

**BDO Consulting GmbH  
mit Sitz in Wien**  
Zweigniederlassungen in Graz, Linz,  
und Eisenstadt

**BDO Corporate Finance GmbH  
mit Sitz in Wien**  
Zweigniederlassungen in Graz,  
Linz, Salzburg und Lustenau

Die BDO Austria Gruppe unterliegt im Geschäftsjahr 2024/25 nicht den Anforderungen zur Offenlegung eines Nachhaltigkeitsberichts, eine externe Prüfung ist nicht erfolgt. Der vorliegende Bericht wird im Februar 2026 veröffentlicht.

## IMPRESSUM

### HERAUSGEBER

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

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

### AUTORINNEN

Sophie Kappel (Foto oben)  
Nathalie Panzenböck (Foto Mitte)  
Christina Wieser (Foto unten)

### MIT BEITRÄGEN VON

Omnea Ahmed  
Bernhard Bergthaler  
Franz Bednarik  
Stefanie Brantner  
Hasan Dulda  
Hannah Gugganig  
Carina Fuchs  
Karl-Heinz Hamedinger  
Hannah Leitner  
Sophie Pfeiffer  
Evgeniya Paulis  
Susanne Sauseng  
Sandra Schürz  
Sophia Strobl  
Lucas Tabacco

### LAYOUT

Elena Burner

### LEKTORAT

Sophia Obetzhofer  
Tamara Wachsmann

### KONTAKT

[esg@bdo.at](mailto:esg@bdo.at)

## DIE AUTORINNEN



# WE SEARCH FOR GREATNESS.

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

***bdo.at***

BDO Austria Holding Wirtschaftsprüfung GmbH und ihre Tochtergesellschaften („BDO Austria Gruppe“) sind Mitglieder von BDO International Limited und gehören zum internationalen BDO Netzwerk voneinander unabhängiger Mitgliedsfirmen. BDO ist der übergreifende Markenname für das BDO Netzwerk und für jede seiner Mitgliedsfirmen. Dieses Dokument wurde mit Sorgfalt erstellt, ist aber allgemein gehalten und kann daher nur als Erstinformation angesehen werden. Es ist somit nicht geeignet, konkreten Beratungsbedarf abzudecken, sodass die hier enthaltenen Informationen nicht verwertet werden sollten, ohne zusätzlichen professionellen Rat einzuholen. Bitte wenden Sie sich an die zuständigen Mitarbeiter:innen der BDO Austria Gruppe, um die hier erörterten Themen unter Berücksichtigung Ihrer spezifischen Situation zu besprechen. Die BDO Austria Gruppe, deren Partner:innen, Angestellte und Vertreter:innen übernehmen keinerlei Haftung oder Verantwortung für Schäden, die sich aus einem Handeln oder Unterlassen im Vertrauen auf die hier enthaltenen Informationen oder darauf gestützte Entscheidungen ergeben.

© BDO Austria Holding Wirtschaftsprüfung GmbH 2026. Alle Rechte vorbehalten.