

Deloitte.

**Building better
futures**
Unterwegs
Richtung morgen

Nachhaltigkeitsbericht 2022/2023



Vorwort

Liebe Leser:innen,

unsere Welt verändert sich mit einer Intensität und Geschwindigkeit, die nahezu beispiellos sind: parallele geopolitische Konflikte, die fortschreitende Klimakrise mit ihren Auswirkungen auf Menschen und Umwelt, Nachwirkungen der Pandemie, Energiekrise und Veränderungen der wirtschaftlichen Parameter inklusive Inflationsdruck.

Zugleich erhöhen neue Technologien wie Generative AI den Veränderungsdruck. Die Wirtschaft steckt inmitten einer fundamentalen Transformation getrieben durch Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischen Wandel.

Vor den daraus resultierenden Herausforderungen, aber auch Chancen stehen wir als Gesellschaft genauso wie als Unternehmen. Um Organisationen zukunftssicher aufzustellen, nachhaltige Wertschöpfung zu ermöglichen und Wohlstand zu sichern, bedarf es einer ganzheitlichen Betrachtung.

Bei Deloitte kommen wir dem mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie nach. Basierend auf unserer Unternehmensstrategie verbindet sie die Bereiche Performance, People, Planet und Governance.

Während wir unsere Kunden mit innovativen „Trust & Transformation“ Services unterstützen und so auch das Vertrauen in die Märkte stärken, haben wir uns gleichzeitig dazu verpflichtet, Nachhaltigkeit in unserem gesamten unternehmerischen Handeln zu verankern. So gestalten wir gemeinsam mit unseren Talenten, Kunden und weiteren Geschäftspartnern



den ökologischen, sozialen wie ökonomischen Wandel mit und stellen die Weichen für eine resiliente Wirtschaft sowie eine gerechtere Gesellschaft – ganz im Einklang mit unserer Vision „Building better futures“.

Die vorliegende Publikation beleuchtet, wie wir Nachhaltigkeit bei Deloitte im Geschäftsjahr 2022/2023 vorangetrieben haben. Das Themenspektrum reicht von richtungsweisenden Lösungen für die Nachhaltigkeitstransformation unserer Kunden über unseren eigenen Weg zu Netto-Null-Emissionen hin zum vielfältigen Engagement für und durch unsere Kolleg:innen und die Gesellschaft – alles umspannt von verantwortungsvoller Unternehmensführung. Denn für uns ist klar: Nachhaltigkeit und Performance gehen Hand in Hand. Mit ehrgeizigen Zielen sind wir unterwegs Richtung morgen.

Volker Krug (CEO)
im Namen des Executive Committee

Unsere Highlights

Performance

Wachstumskurs fortgesetzt:
+21,5 %

Umsatzanstieg
auf 2,3 Mrd. €



Marktführer „Digitale
Transformation“

bei „Deutschlands besten Wirtschafts-
prüfern 2022/23“



96,8 %

Wiederbeauftragungsquote

Marktengang mit der Deloitte Sustainability
& Climate GmbH

4,1 %

des Nettoumsatzes
von Deloitte Global in
organisationsweite
Innovationen investiert

Planet

Automatisiertes Emissionstracking für
Kundenprojekte

100 %

Grünstrom in allen Gebäuden und Rechenzentren

Start der Better Future Days: Nachhaltigkeitstage
an unseren Standorten

Gründung des europa-
weiten Climate Fund

Empowerment der Mitarbeiter:innen durch
jährlichen Earth Month und Sustainability
Learning Week

Über 180

E-Ladestationen auf
unseren Parkflächen



People

Einstellungsrekord:

12.564 +18 %

Mitarbeiter:innen

zum Vorjahr

Diverses Team: Mitarbeiter:innen mit

104 Nationalitäten



>106.000 Bewerbungen

Launch der internen Social Impact Community

Vielfache
Auszeichnung als
Top-Arbeitgeber



Ausbau unserer Bildungsförderung:

Start des Smart Factory Believers Program mit
Fokus auf digitale Skills

Governance

Gründung des ESG
Competence Center
zur internen Steuerung
der ESG-Strategie

Neuer Supplier Code of Conduct für
bessere ESG-Steuerung der Lieferanten

43,75 %



Frauenanteil der Aufsichtsräte

Zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem (ISO
9001), Informationssicherheitsmanagementsystem
(ISO/IEC 27001, TISAX), Business-Continuity-
Managementsystem (ISO 22301), Umwelt- und
Energiemanagementsystem (ISO 14001 & 50001),
Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement-
system (ISO 45001)

Über diesen Bericht

Der vorliegende Bericht enthält Informationen über die Nachhaltigkeitsstrategie der Deloitte-Gruppe in Deutschland (nachfolgend kurz „Deloitte“). Diese umfasst die Deloitte Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, ihre Konzernunternehmen sowie ihren deutschen Kooperationspartner Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH^{1, 2}. Sofern nicht näher spezifiziert, beziehen sich „Deloitte“ oder „wir“ im vorliegenden Bericht auf die Deloitte-Gruppe.

Neben Nachhaltigkeitsinformationen umfasst das Reporting auch ausgewählte finanzielle Kennzahlen. Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2022/2023 (01.06.2022–31.05.2023).³ Um unser Nachhaltigkeitsengagement möglichst umfassend und aktuell darzustellen, wurden an ausgewiesenen Stellen auch über das Berichtsjahr hinausgehende Aktivi-

täten aufgenommen, die bis Redaktionsschluss (Oktober 2023) stattgefunden haben.

Die Erstellung des Berichts erfolgte unter Berücksichtigung der Metriken des World Economic Forum International Business Council (WEF IBC) sowie unter Bezugnahme der Global Reporting Initiative (GRI) Standards 2021. Der Anhang bietet einen Überblick der offengelegten Metriken (Stakeholder Capitalism Metrics) und Kennzahlen.⁴ Ausgewählte Nachhaltigkeitsaktivitäten und -kennzahlen sind auf unserer Webseite abrufbar.

Über die nachhaltige Transformation der weltweiten Deloitte-Organisation gibt der Global Impact Report 2023 Auskunft. Auf globaler Ebene veröffentlichen wir zudem einen TCFD Report und legen seit 2018 unsere Umweltdaten und Treibhausgasemissionen



über das Carbon Disclosure Project (CDP) offen. Die deutschen Deloitte-Daten fließen in die globalen Reports mit ein.

Zusätzlich zum vorliegenden Bericht veröffentlichen wir jährlich einen Konzernabschluss und Konzernlagebericht sowie einen Transparenzbericht.

1 Nähere Informationen zur Rechts- und Eigentümerstruktur finden sich im Transparenzbericht 2022/2023 der Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

2 Die einzelnen Gesellschaften werden im weiteren Verlauf wie folgt abgekürzt: die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft als Deloitte GmbH; die Deloitte Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft als Deloitte Deutschland GmbH und die Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH als Deloitte Legal.

3 Kurz auch „Geschäftsjahr 2023“, „2022/2023“ oder „Berichtsjahr“ genannt.

4 In den Kennzahlentabellen finden sich alle im Bericht aufgeführten sowie zusätzliche Kennzahlen, die als wesentlich erachtet wurden. Im Abschnitt „Stakeholder Capitalism Metrics“ werden diese den Core Metrics sowie ausgewählten berichteten Expanded Metrics des WEF IBC zugeordnet.

Inhaltsverzeichnis

			Vorwort	Unsere Highlights	Über diesen Bericht
			1	2	3
			<hr/>	<hr/>	<hr/>
Unternehmens- porträt und Strategie	Performance	Planet	People	Governance	Anhang
5	14	25	38	55	70
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
<ul style="list-style-type: none"> 6 Über Deloitte 6 Leitbild und Werte 7 Nachhaltigkeitsstrategie 	<ul style="list-style-type: none"> 17 Sustainability & Climate Services 19 Innovation 22 Kundenzufriedenheit 	<ul style="list-style-type: none"> 27 Unsere Klimastrategie 29 CO₂e-Fußabdruck und Energieverbrauch 33 Unsere Maßnahmen für effektiven Klima- und Umweltschutz 	<ul style="list-style-type: none"> 41 Befragung der Mitarbeiter:innen zum Employee Engagement 42 Diversity & Inclusion 46 Entwicklung und Förderung unserer Mitarbeiter:innen 48 Arbeiten bei Deloitte 53 Gesellschaftliches Engagement 	<ul style="list-style-type: none"> 56 Qualitätssicherung 59 Risiko- und Chancenmanagement 62 Ethik- und Verhaltensgrundsätze 63 Anti-Korruption 64 Nachhaltigkeit in der Lieferkette und in unserem Geschäftsbereich 67 Leitungs- und Aufsichtsstruktur 	<ul style="list-style-type: none"> 71 Kennzahlentabellen 81 Stakeholder Capitalism Metrics

Unternehmensporträt und Strategie



6 Über Deloitte

6 Leitbild und Werte

7 Nachhaltigkeitsstrategie

Über Deloitte

Deloitte zählt zu den führenden Prüfungs- und Beratungsunternehmen in Deutschland. Wir sind Mitglied im weltweiten Netzwerk von Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“, auch „Deloitte Global“ genannt). Die DTTL-Mitgliedsunternehmen sind in mehr als 150 Ländern weltweit vertreten. In Deutschland unterhalten wir insgesamt 16 Standorte, Hauptsitz der Deloitte GmbH ist München.

Die Grundlage unserer Prüfungs- und Beratungsleistungen bildet unser multidisziplinäres Geschäftsmodell bestehend aus den Bereichen Audit & Assurance, Risk Advisory, Tax & Legal, Financial Advisory und Consulting. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht.

Unsere integrierten Lösungen verknüpfen Branchen-Know-how mit interdisziplinärem Fachwissen. Davon profitieren unsere Kunden aus den verschiedensten Wirtschaftszweigen. Weltweit vertrauen internationale Konzerne, mittelständische Unternehmen, die öffentliche Hand und Nicht-regierungsorganisationen auf die Expertise von Deloitte. Nahezu 90 Prozent der Fortune-Global-500®-Unternehmen gehören zum Kundenportfolio der globalen Deloitte-Organisation. Qualität, Integrität und Objektivität haben bei unserer Arbeit vorrangige Bedeutung.



Leitbild und Werte

Unser globales Leitbild „Making an impact that matters“ bildet die Basis des unternehmerischen Handelns von Deloitte (Purpose). Unser Anspruch ist es, jeden Tag das zu tun, was zählt – für unsere Kunden, unsere Mitarbeiter:innen⁵ und die Gesellschaft. Weltweit verbindet die Deloitte-Kolleg:innen eine gemeinsame Vision: „Better futures – transforming organizations for a sustainable and prosperous world“. Zusammen bringen wir uns in die Gestaltung einer lebenswerten Zukunft ein.

Konkret bedeutet das: Wir lösen für unsere Kunden komplexe Herausforderungen, bieten innovative „Trust & Transformation“ Services und fördern so nachhaltiges Wachstum. Wir eröffnen unseren Talenten vielseitige Entfaltungsmöglichkeiten in einem inklusiven Arbeitsumfeld. Und wir unterstützen die Gesellschaft mit unserem Know-how.

5 In unserer Bestrebung, im vorliegenden Bericht eine inklusive Sprache zu nutzen, gendern wir natürliche Personen wie z. B. Mitarbeiter:innen. Bei juristischen Personen, Organisationen und Ähnlichem (z. B. Kunden) wird nicht gegendert, Gleiches gilt im weitesten Sinne für zusammengesetzte Nomen oder Anglizismen (z. B. bei Positionsbezeichnungen).

Die Unternehmenswerte von Deloitte – unsere Shared Values – stehen im Mittelpunkt unserer Entscheidungen. Sie schaffen ein gemeinsames Verständnis, wie wir miteinander, mit Kunden und unserer Umwelt arbeiten und umgehen.

Lead the way: Als eines der führenden Professional-Services-Unternehmen setzen wir Standards in der Branche und ebnen neue Wege in eine nachhaltigere Zukunft.

Serve with integrity: Das Vertrauen von Kunden und Öffentlichkeit beruht auf unserem ethischen und integren Handeln. Es zu erhalten, ist unsere größte Verantwortung.

Take care of each other: Respekt, Fairness, Weiterentwicklung und Wohlbefinden stehen in unserem Miteinander an erster Stelle.

Foster inclusion: Wir stehen für eine inklusive Kultur ein und begrüßen Diversität in allen Formen. Das fördert Innovation und ermöglicht uns, vielfältige Lösungen zu entwickeln.

Collaborate for measurable impact: Teamwork ist für uns essenziell. Wir arbeiten über Regionen, Geschäftsbereiche und Qualifikationen hinweg zusammen, um messbare Ergebnisse zu erzielen.

Nachhaltigkeitsstrategie

Strategischer Rahmen

Unser Leitbild und unsere Vision setzen den Rahmen für die Unternehmensstrategie von Deloitte. Diese nimmt drei Bereiche in den Fokus.

Performance: Wir wirtschaften erfolgreich und verfolgen nachhaltiges, profitables Wachstum.

People: Wir setzen auf unterschiedliche Kompetenzen, Erfahrungen sowie Hintergründe und fördern unsere Talente. Zudem engagieren wir uns für die Gesellschaft.

Planet: Wir begleiten unsere Kunden bei der grünen Transformation der Geschäftsmodelle. Gleichzeitig leisten wir als Unternehmen unseren Beitrag zu einer klimaneutralen Wirtschaft.

Damit verbinden wir ökonomisches Handeln mit nachhaltiger Entwicklung. Um die strategische Relevanz von Nachhaltigkeit herauszustellen, wird die Unternehmensstrategie durch unsere **Nachhaltigkeitsstrategie** ergänzt und konkretisiert. Diese spiegelt die drei Kernbereiche der Unternehmensstrategie wider (erweitert um das Thema Unternehmensführung zu „Principles of Governance & Performance“) und folgt damit den ESG-Bereichen Environmental, Social und Governance.

Die Nachhaltigkeitsstrategie baut auf der Überzeugung auf: Nachhaltigkeit und Performance gehen Hand in Hand. Deshalb unterstützen wir unsere Kunden und Geschäftspartner dabei, verantwortungsvoll, erfolgreich und resilient zu agieren – und verpflichten uns auch selbst dazu, uns als treibende Kraft für eine nachhaltige Entwicklung einzusetzen. Zweck unseres Handelns bleibt dabei stets, einen „Impact that matters“ für die heutige und nächste Generationen zu erzielen.

„Als Unternehmen sind wir heute mehr denn je dazu verpflichtet, ökonomisch, ökologisch und sozial verantwortungsvoll zu handeln, um die Grundlagen unseres Zusammenlebens zu erhalten und gesellschaftlichen Fortschritt zu erzielen. Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie setzen wir die Leitplanken, um Nachhaltigkeit in der gesamten Organisation zu verankern. So leisten wir einen positiven Impact für Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft.“

Volker Krug, CEO

Wesentlichkeitsanalyse

Den Ausgangspunkt für die Nachhaltigkeitsstrategie und ihre Umsetzung bildet eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse. In Workshops mit internen Fachexpert:innen sowie internen Vertreter:innen unserer wichtigsten Stakeholdergruppen wurden sowohl die wesentlichen Auswirkungen unseres Geschäftsbetriebs auf Umwelt und Gesellschaft (Inside-out-Perspektive) als auch Themen, die eine wesentliche geschäftliche Relevanz für Deloitte haben (Outside-in-Perspektive), identifiziert und bewertet. Dies erfolgte für die gesamte Wertschöpfungskette unter einer Risiko-Chancen-Betrachtung entlang der Pfeiler Planet, People und Principles of Governance & Performance. Die Ergebnisse dieser Workshops wurden im Geschäftsjahr 2021/2022 durch unser Executive Committee validiert und anerkannt. Größte Priorität in unserer Nachhaltigkeitsstrategie kommt damit folgenden für uns als wesentlich identifizierten Bereichen zu⁶:

- Anti-Diskriminierung
- Aufsichtsstrukturen
- Ausbildung und Qualifikation
- Compliance
- Datenschutz
- Digitale Transformation
- Diversity & Inclusion
- Emissionen
- Ethik
- Karriere-Management und Vergütung
- Korruptionsbekämpfung
- Kundenzufriedenheit
- Nachhaltige Innovation
- Work-Life-Balance

Strategische Handlungsfelder und Ziele

Aus der Wesentlichkeitsanalyse wurden sechs strategische Handlungsfelder abgeleitet, die den Rahmen für unser Nachhaltigkeitsmanagement und dessen Umsetzung festlegen. Zu den Handlungsfeldern wurden jeweils quantitative bzw. qualitative Ziele formuliert und konkrete Maßnahmen zur Zielerreichung entwickelt, auf die in den jeweiligen Abschnitten des Berichts detailliert eingegangen wird.

⁶ In alphabetischer Reihenfolge. Eine Prüfung im Geschäftsjahr 2022/2023 ergab keine Änderungen der identifizierten Bereiche.

Von der Wesentlichkeitsanalyse zur Nachhaltigkeitsstrategie

Wesentliche Themen	Strategische Handlungsfelder	Ziele	
Emissionen	1. Net Zero	Kurzfristige Ziele bis 2030 (Basisjahr 2019) ⁷ : -70 % CO ₂ e ⁸ Scope 1 und 2 (Firmenflotte, Energieverbrauch) ⁹ -65 % CO ₂ e pro FTE ¹⁰ (Geschäftsreisen)	Planet
Anti-Diskriminierung, Ausbildung und Qualifikation, Diversity & Inclusion, Work-Life-Balance, Karriere-Management und Vergütung	2. Employee Engagement	Bis 2025 erreichen wir einen Employee Engagement Index von über 75 Punkten.	People
Unser Purpose, unsere Vision und unsere Werte machen klar: Deloitte trägt eine Verantwortung für die Gesellschaft. Um dieser gerecht zu werden, findet das Handlungsfeld zusätzlich zu den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse Eingang in unsere Nachhaltigkeitsstrategie.	3. Social Impact & Community	Mit unseren deutschen WorldClass-Aktivitäten zahlen wir auf das globale Ziel ein, bis 2030 100 Millionen Menschen zu erreichen.	
Kundenzufriedenheit	4. Client Satisfaction	Wir erhöhen stetig unsere Kundenzufriedenheit.	Principles of Governance & Performance
Digitale Transformation, nachhaltige Innovation	5. Innovation	Bis 2030 messen wir alle Innovationen, die wir für Kunden oder für uns selbst entwickeln, an unserer Triple Bottom Line „Performance, People, Planet“.	
Aufsichtsstrukturen, Datenschutz, Ethik, Compliance, Korruptionsbekämpfung	6. Integrity & High Quality	Wir wahren unseren Standard für Integrität und hohe Qualität und verbessern ihn kontinuierlich.	

⁷ Mit „Basisjahr“ ist das Geschäftsjahr von 1. Juni 2018 bis 31. Mai 2019 (kurz „Geschäftsjahr 2019“ oder „2018/2019“) gemeint.

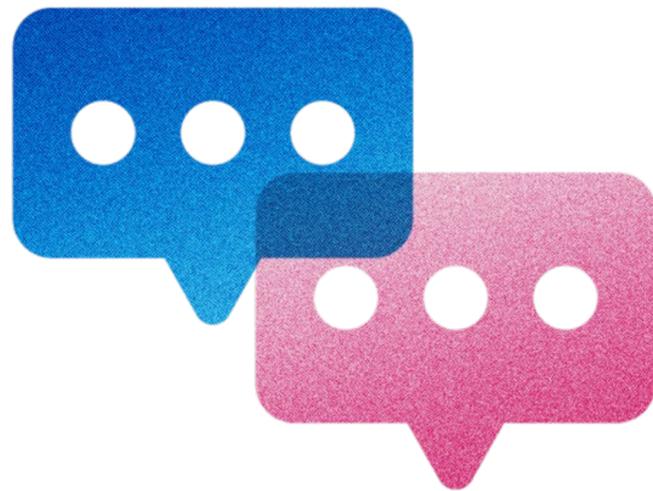
⁸ „CO₂e“ steht für Kohlendioxid-Äquivalent, das CO₂ und andere Treibhausgase umfasst.

⁹ Die Unterscheidung von Emissionen in Scope 1, 2 und 3 folgt den Definitionen des Greenhouse Gas Protocol, vgl. Abschnitt „CO₂e-Fußabdruck und Energieverbrauch“.

¹⁰ „FTE“ ist die englische Abkürzung für „full-time equivalent“, auf Deutsch „Vollzeitäquivalent“ – eine Hilfsgröße zur Messung von Arbeitszeit.

Stakeholderdialog

Als Professional Services Firm ist es für uns essenziell, die Interessen und Erwartungen unserer Stakeholder zu kennen und in unsere Entscheidungen einzubeziehen. Um das Vertrauen in die Marke Deloitte weiter zu stärken, pflegen wir mit den unterschiedlichen Stakeholdergruppen einen stetigen, offenen Austausch. Zu den für uns wichtigsten Gruppen zählen:



Mitarbeiter:innen: Durch regelmäßige Umfragen bzw. Feedbackprozesse holen wir die Meinungen und Anliegen unserer Mitarbeiter:innen ein, um uns basierend darauf stetig zu verbessern. In unterschiedliche Maßnahmen zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie wird außerdem der Gesamtbetriebsrat eingebunden. Gleichzeitig bieten sich in den strategischen Handlungsfeldern vielfältige Engagementmöglichkeiten für unsere Kolleg:innen.¹¹

Den Kontakt zu ehemaligen Mitarbeiter:innen halten wir über Alumni-Netzwerke und -Treffen. Künftige Talente informieren wir in zielgruppenspezifischen Communities unter anderem über Einstiegsoptionen oder Karriereevents, des Weiteren erreichen wir sie über Social Media sowie Kooperationen mit Hochschulen.



Partner:innen: Durch die Führung unserer Mitarbeiter:innen, den Austausch mit Kunden sowie die Vertretung von Deloitte in relevanten Organisationen und in der Öffentlichkeit prägen die Partner:innen die Ausrichtung des Unternehmens maßgeblich mit.¹²



Kunden: Durch die hohe Qualität unserer Prüfungsleistungen tragen wir dazu bei, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken und die Interessen der Investoren unserer Kunden zu erfüllen. Mit unseren Kunden treten wir zudem in den Dialog über unsere eigene Nachhaltigkeit – auch und vor allem im Rahmen der Leistungserbringung. Wir schaffen größtmögliche Transparenz nach außen, z. B. durch die Teilnahme an Rankings wie EcoVadis, die Erfüllung kundenspezifischer Anforderungen sowie durch diesen Bericht. Mithilfe strukturierter Client-Feedback-Prozesse messen wir die Zufriedenheit unserer Kunden und ermitteln Verbesserungspotenziale.¹³



Ökosystem und strategische Allianzpartner: Innerhalb eines breiten Ökosystems aus Unternehmen, Start-ups, Wissenschaft und gesellschaftlichen Akteuren tauschen wir uns zu technologischen und nachhaltigkeitsbezogenen Fragestellungen aus, um gemeinsam zukunftsweisende Lösungen zu entwickeln und zu liefern. In diesem Zusammenhang pflegen wir strategische Allianzen mit führenden Technologieanbietern.¹⁴

¹¹ Nähere Informationen dazu finden sich in den folgenden Kapiteln.

¹² Der Transparenzbericht gibt Auskunft über die Rolle der Partner:innen bezogen auf die Eigentumsverhältnisse bei Deloitte.

¹³ Vgl. hierzu Abschnitt „Kundenzufriedenheit“.

¹⁴ Weitere Informationen im Kapitel „Performance“ sowie unter Strategische Allianzen und Ecosystems (deloitte.com).



Lieferanten: Für die Zusammenarbeit mit Lieferanten legen wir einen Verhaltenskodex fest und fordern Nachhaltigkeitsbemühungen ein. Die im Rahmen der Umsetzung des Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetzes ergriffenen Maßnahmen werden ausführlich im Abschnitt „Nachhaltigkeit in der Lieferkette und in unserem Geschäftsbereich“ beschrieben.



Politik und Regulierungsbehörden: Als Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unterliegt Deloitte der Berufsaufsicht durch die Wirtschaftsprüferkammer (WPK) und im Zusammenhang mit der Durchführung gesetzlich vorgeschriebener Abschlussprüfungen bei Unternehmen von öffentlichem Interesse der Aufsicht durch die Abschlussprüferaufsichtsstelle (APAS) beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA).¹⁵ Durch den Dialog mit Politik und Regulierungsbehörden bringen wir uns aktiv in die Ausgestaltung eines Ordnungsrahmens für unser Berufsfeld ein. Deloitte ist außerdem mit einem Mitglied im Sustainable-Finance-Beirat der Bundesregierung vertreten.



Vereine, Initiativen und weitere Organisationen: Mit dem Ziel der (Weiter-)Entwicklung von Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung teilen wir unsere Expertise in diversen Gremien und Initiativen wie der Value Balancing Alliance, Catena-X, dem DRSC, dem Institut der Wirtschaftsprüfer, der EFRAG oder – über Deloitte Global – mit der Global Reporting Initiative und dem International Sustainability Standards Board. Darüber hinaus wirken wir auf deutscher und globaler Ebene in Organisationen wie dem World Economic Forum, World Resources Institute, World Business Council for Sustainable Development, econsense oder UPJ an der Lösung von Herausforderungen im Nachhaltigkeitskontext mit.¹⁶



NGOs: Wir arbeiten mit Nichtregierungsorganisationen an einer Vielzahl gemeinsamer Projekte. Hierbei beteiligen wir uns sowohl auf Ebene des Gesamtunternehmens als auch durch von uns unterstütztes individuelles Mitarbeiterengagement, überregional wie lokal.¹⁷



Öffentlichkeit und Medien: Durch Thought-Leadership-Publikationen, die mediale Berichterstattung oder Eventauftritte geben unsere Expert:innen ihr Fachwissen zu ökonomischen, strategischen und Branchen-Trends weiter. Damit liefern wir in der öffentlichen Debatte wertvolle Erkenntnisse zur nachhaltigen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft. Unter anderem sind wir beim Treffen des World Economic Forum in Davos, der UN-Klimakonferenz, dem Tag der Industrie des Bundesverbands der Deutschen Industrie (BDI) oder der Münchner Sicherheitskonferenz mit Entscheider:innen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft im Austausch. Auf der digitalen Plattform Vor:Denker, einer gemeinsamen Initiative von Deloitte und dem F.A.Z.-Institut, kommen Expert:innen zu (Corporate) Digital Responsibility zu Wort.

¹⁵ Mehr Informationen im Kapitel „Governance“ sowie unter Unternehmerische Verantwortung | Deloitte Deutschland | Corporate Responsibility.

¹⁶ Weitere Organisationen werden in den Kapiteln „Planet“ und „People“ aufgeführt. Mehr Informationen unter Mitgliedschaften | Deloitte Deutschland | Corporate Responsibility.

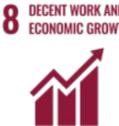
¹⁷ Vgl. hierzu Abschnitt „Gesellschaftliches Engagement“.

Unser Beitrag zu den Sustainable Development Goals

Die globale Deloitte-Organisation ist Gründungsunterzeichner des UN Global Compact. In diesem Rahmen halten wir die zehn Prinzipien für nachhaltige, verantwortungsvolle Unternehmensführung ein und tragen zur Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) bei. Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie zahlen wir auf zehn der insgesamt 17 SDGs ein.

	Planet	People							
Handlungsfeld	Net Zero	Employee Engagement				Social Impact & Community			
Ziel	<p>Kurzfristige Ziele bis 2030 (Basisjahr 2019):</p> <ul style="list-style-type: none"> -70 % CO₂e Scope 1 und 2 (Firmenflotte, Energieverbrauch) -65 % CO₂e pro FTE Geschäftsreisen 	<p>Bis 2025 erreichen wir einen Employee Engagement Index von über 75 Punkten.</p>				<p>Mit unseren deutschen WorldClass-Aktivitäten zahlen wir auf das globale Ziel ein, bis 2030 100 Millionen Menschen zu erreichen.</p>			
SDG	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  <p>7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY (7.2, 7.3)</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>13 CLIMATE ACTION (13.2, 13.3)</p> </div> </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  <p>3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING (3.4)</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>4 QUALITY EDUCATION (4.3)</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>5 GENDER EQUALITY (5.1, 5.4, 5.5)</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>10 REDUCED INEQUALITIES (10.3)</p> </div> </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  <p>4 QUALITY EDUCATION (4.3, 4.4)</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>5 GENDER EQUALITY (5.b)</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH (8.6)</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS (17.17)</p> </div> </div>						
Maßnahmen (Auszug)	<ul style="list-style-type: none"> 100 % Grünstrom in unseren Gebäuden und Rechenzentren Zertifizierte Umwelt- und Energiemanagementsysteme DGNB-Zertifizierung aller seit 2012 bezogenen Büroflächen Förderung von Klima- und Umweltschutzprojekten durch Gründung des Climate Fund Net Zero Cloud 	<ul style="list-style-type: none"> Jährliche Umfrage zu Zufriedenheit und Engagement sowie Umsetzung daraus folgender Verbesserungsmaßnahmen Individuelle Entwicklungspläne und Lernpfade Interne und externe Netzwerke für Gleichberechtigung, Diversity & Inclusion Unterstützung des physischen und psychischen Wohlbefindens Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie flexibles Arbeiten 				<ul style="list-style-type: none"> Langfristige Unterstützung von Bildungsinitiativen und -projekten zur Förderung junger Menschen Spenden, Pro-bono-Arbeit und Volunteering Social Impact Days Unterstützung der Deloitte-Stiftung Mitwirkung in verschiedenen Organisationen und Initiativen 			

Principles of Governance & Performance

Handlungsfeld	Client Satisfaction	Innovation	Integrity & High Quality		
Ziel	Wir erhöhen stetig unsere Kundenzufriedenheit.	Bis 2030 messen wir alle Innovationen, die wir für Kunden oder für uns selbst entwickeln, an unserer Triple Bottom Line „Performance, People, Planet“.	Wir wahren unseren Standard für Integrität und hohe Qualität und verbessern ihn kontinuierlich.		
SDG	 4 QUALITY EDUCATION (4.3)	 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH (8.2)	 9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE (9.5)	 10 REDUCED INEQUALITIES (10.3)	 16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS (16.5, 16.b)
Maßnahmen (Auszug)	<ul style="list-style-type: none"> • Bündelung multidisziplinärer Kompetenzen und geschäftsbereichsübergreifende Zusammenarbeit • ESG-Services unter Deloitte Sustainability & Climate GmbH • Kundenspezifische Verbesserung unserer Services über Client-Feedback-Prozesse • Kundenzentrierte Maßnahmen gesteuert durch zentrale Ansprechpersonen (Lead Client Service Partners) • Fachliche Fort- und Weiterbildungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Investition von 4,1 % des Nettoumsatzes von Deloitte Global in organisationsweite Innovationen • Deloitte-weites Innovationsprogramm • Zusammenarbeit im Ökosystem, z. B. mit Technologieunternehmen und Wissenschaft • Mitbegründung des KI Parks • Erweiterung des Portfolios um Venture-Client-Lösungen durch Akquisition der 27pilots GmbH 	<ul style="list-style-type: none"> • Ethik- und Verhaltensgrundsätze auf deutscher und globaler Ebene • Pflichttrainings und Awareness-Aktionen zu Integrität, Datenschutz, Cybersicherheit und Anti-Korruption • Zertifizierte Managementsysteme für Qualität, Informationssicherheit und Business Continuity • Jährliche anonyme Ethikumfrage und Bereitstellung anonymer Meldekanäle • Grundsatzerklärung zu Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette 		

Performance

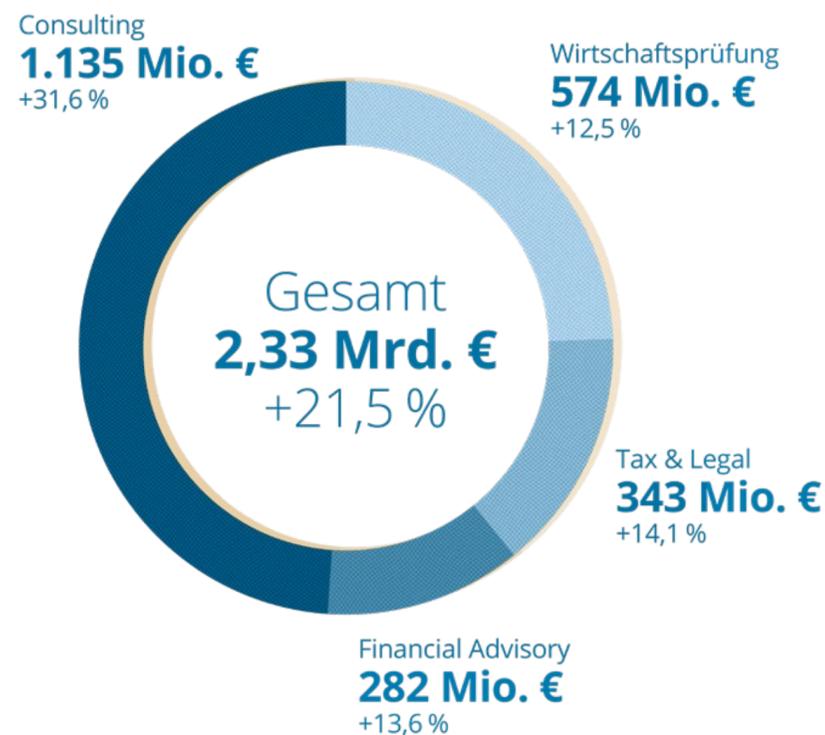


17 Sustainability & Climate Services

19 Innovation

22 Kundenzufriedenheit

Deloitte blickt auf ein erfolgreiches Geschäftsjahr zurück. 2022/2023 stieg unser Gesamtumsatz verglichen mit dem Vorjahr um 21,5 Prozent auf 2,33 Milliarden Euro. Damit führen wir unseren Wachstumskurs in Deutschland fort. Unter den Big Four bleibt Deloitte Global mit einem Gesamtumsatz von 64,9 Milliarden US-Dollar weltweiter Marktführer. Der nationale Umsatz und die Steigerung zum Vorjahr verteilen sich wie folgt auf die einzelnen Geschäftsbereiche¹⁸:

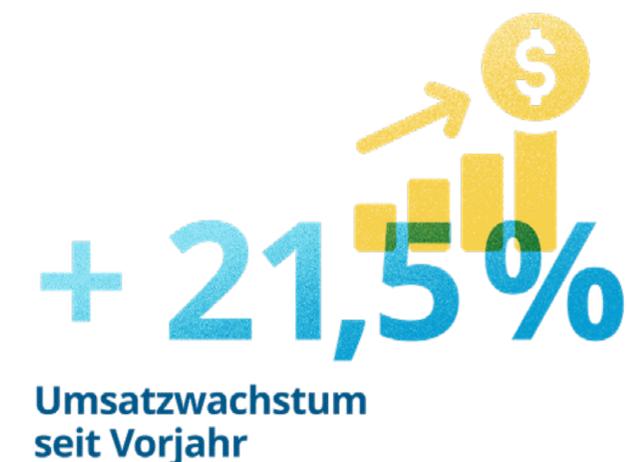


Als Wirtschaftsprüfer stellen wir höchste Audit-Qualität in den Mittelpunkt unseres Handelns. Unsere Stärke ist dabei die Kombination aus erfahrenen Mitarbeiter:innen, agilen Prozessen und fortschrittlichen Technologien. Wir begleiten unsere Kunden nah am Geschäft und liefern eine smarte, vorausschauende Jahresabschlussprüfung.

Darüber hinaus unterstützen wir unsere Kunden bei regulatorischen, rechtlichen und steuerlichen Fragestellungen genauso wie bei Management-, Transformations-, Technologie- oder Risk-Themen. Zukunftsfähige Geschäftsmodelle und passgenaue Lösungen zu schaffen, die höchstmöglichen Qualitätsansprüchen gerecht werden, ist Treiber unserer Arbeit und erfordert einen ganzheitlichen Blick. Aus diesem Grund bündeln wir unsere Kompetenzen

innerhalb unseres Geschäftsmodells und arbeiten mitunter bei Themen wie Sustainability & Climate, Innovation, Künstlicher Intelligenz, Mergers & Acquisitions oder Allianzen & Ökosystemen geschäftsbereichsübergreifend zusammen. Dadurch sind wir in der Lage, bedarfsgerecht Teams mit Expert:innen aus den verschiedenen Bereichen zusammenzustellen und so einen Mehrwert für unsere Kunden mit ihren komplexen Fragestellungen zu schaffen.

In diesen interdisziplinären Teams bringen wir Strategie-, Prozess- und Implementierungsexpertise zusammen. Verknüpft mit langjährigem Branchen- und tiefem Sektorwissen erfüllen wir die Kundenerwartungen nach stärker ausgeprägter Spezialisierung. Zu den umsatzstärksten Sektoren zählten im Berichtsjahr neben Automotive und Banking & Insurance auch Industrial Products & Construction sowie Transportation, Hospitality & Services.



¹⁸ Für weitere Informationen zur Entwicklung der einzelnen Geschäftsbereiche siehe [Pressemitteilung zur Geschäftsentwicklung 2022/2023](#) sowie Konzernabschluss und Konzernlagebericht der Deloitte Deutschland GmbH für das Geschäftsjahr 2022/2023, der im ersten Halbjahr 2024 veröffentlicht wird.

Externe Anerkennung für unsere Leistungen

Kunden, Analysten und weitere unabhängige Organisationen bescheinigen Deloitte eine führende Position als Professional Services Firm im deutschen wie internationalen Markt: Laut der Studie „Deutschlands beste Wirtschaftsprüfer 2022/23“ des manager magazin und der Wissenschaftlichen Gesellschaft für Management und Beratung (WGMB) ist Deloitte Marktführer in der Kategorie „Digitale Transformation“. Mit Platz 3 im Gesamtranking zählen wir zu den Champions der leistungsstärksten Prüfungs- und Beratungsunternehmen hierzulande.



Strategisches Augenmerk auf Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Innovation

Innovation und Nachhaltigkeit regen Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit an. Das gilt sowohl für unsere Kunden als auch für uns selbst. Zusammen mit der Digitalisierung stellen sie deswegen strategische Wachstumsfelder von Deloitte dar.

Unsere Lösungen sind technologiegetrieben, z. B. mit Fokus auf Cloud Computing und Künstliche Intelligenz (KI). In den kommenden Jahren plant Deloitte, einen dreistelligen Millionenbetrag vor allem in digitale Kundenlösungen und Talentförderung zu investieren. 2022/2023 flossen 4,1 Prozent des Nettoumsatzes von Deloitte Global in organisationsweite Innovationen.¹⁹ Dies kam auch Projekten aus dem Bereich Sustainability & Climate zugute.



Als ein Schlüsselinstrument für den Erhalt von Wohlstand, Wettbewerbsfähigkeit sowie für die Bewältigung globaler Herausforderungen, wie des demografischen und des Klimawandels, sind Digitalisierung und (generative) KI unabdingbar. Wir erforschen und erweitern ihre vielfältigen Einsatzmöglichkeiten, z. B. bei regulatorischer Compliance, der Modellierung der Energiewende oder der Simulation von Infrastrukturinvestitionen unter ökologischen Aspekten. Daneben widmen wir uns verstärkt dem Thema digitale Ethik und Corporate Digital Responsibility – aus Kunden- wie unternehmenseigener Perspektive. Denn nur, wenn ethische Aspekte beim Aufbau und Einsatz datengetriebener Technologien miteinbezogen werden, können diese auch nachhaltig verantwortungsvoll und wertstiftend genutzt werden.

Mit progressiven Anwendungsfeldern von KI beschäftigt sich zudem der von Deloitte und renommierten Partnern aus Industrie, Start-up-Szene und Wissenschaft gegründete KI Park e.V. Gemeinsam mit ihnen sowie gesellschaftlichen und politischen Akteuren wird darin am Ziel gearbeitet, KI-Innovationen „made in Germany and Europe“ zu beschleunigen und Deutschland zusammen mit der EU bis 2030 zu einem weltweit führenden Innovationsstandort für KI zu machen.

¹⁹ Vgl. Global Impact Report.

An der Entwicklung diverser weiterer Lösungen für Zukunftsfragen arbeiten wir über Technologie-, Branchen- und Landesgrenzen hinweg: Teil unseres heterogenen Ökosystems²⁰ sind strategische Allianzpartner aus der Technologiebranche wie Amazon, Google, Salesforce, SAP und ServiceNow oder wissenschaftliche Einrichtungen wie die Fraunhofer-Gesellschaft.

Der anhaltende Fortschritt der Digitalisierung und der zunehmende Einsatz von künstlicher Intelligenz tragen bei gleichzeitig angespannter Arbeitsmarktlage zu einem wirtschaftlichen Strukturwandel bei, mit entsprechend disruptiven Auswirkungen in einzelnen Branchen. Aufgrund dieser Rahmenbedingungen erhöht sich für uns das Risiko, dass wir Akquisitions- bzw. Wachstumsziele verfehlen bzw. nicht geplante Auftragsverluste erleiden. Dem begegnen wir mit der anhaltenden Anpassung unserer Prozesse, der unternehmensübergreifenden Optimierung der Kapazitätssteuerung sowie der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter:innen und unseres Leistungsangebots. So nutzen wir auch die Chancen, die sich aufgrund der steigenden Nachfrage nach unseren Prüfungs- und

Beratungsleistungen ergeben – z. B. bei der Aufgabe, zum Erreichen der deutschen und europäischen Klimaziele beizutragen und sich auf die neue EU-Regulatorik zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (Corporate Sustainability Reporting Directive, kurz CSRD) vorzubereiten.²¹

Sustainability & Climate Services

Im Rahmen unseres multidisziplinären Geschäftsmodells wirken wir durch unterschiedliche Leistungen an der nachhaltigen Entwicklung unserer Kunden mit. Im Bereich Audit & Assurance fokussieren wir uns neben der Jahresabschlussprüfung auch auf die Prüfung von Nachhaltigkeitsberichten. Damit stärken wir das Vertrauen in die Kapitalmärkte und leisten einen Beitrag zur Transparenz für die Finanzierung der Nachhaltigkeitstransformation.

Mit der geschäftsbereichsübergreifenden Einheit Sustainability & Climate (S&C) vereinen wir alle weiteren ESG-fokussierten Leistungen. Dabei ist das Ziel, Nachhaltigkeit gemeinsam mit unseren Kunden

in sämtlichen Branchen und Sektoren zu verankern und dadurch den Wandel zu einer klimaneutralen Wirtschaft und gerechteren Gesellschaft voranzutreiben. Zum Ende des Geschäftsjahrs 2023 waren 210 Nachhaltigkeitsexpert:innen Teil von S&C.²² Die Einheit bietet sektorspezifische Services in sieben ESG-Kernbereichen an.

Zerograding: Im Zentrum der nachhaltigen Transformation der Wirtschaft stehen die Dekarbonisierungsstrategien von Unternehmen auf dem Weg zu Netto-Null-Emissionen. Hier helfen wir unseren Kunden, die finanziellen Risiken und Chancen des Klimawandels für ihr Geschäft zu verstehen und Letztere strategisch zu nutzen. Gleichzeitig betrachten wir die Wirkung auf Natur und Biodiversität und beziehen Aspekte der zirkulären Wirtschaft mit ein.

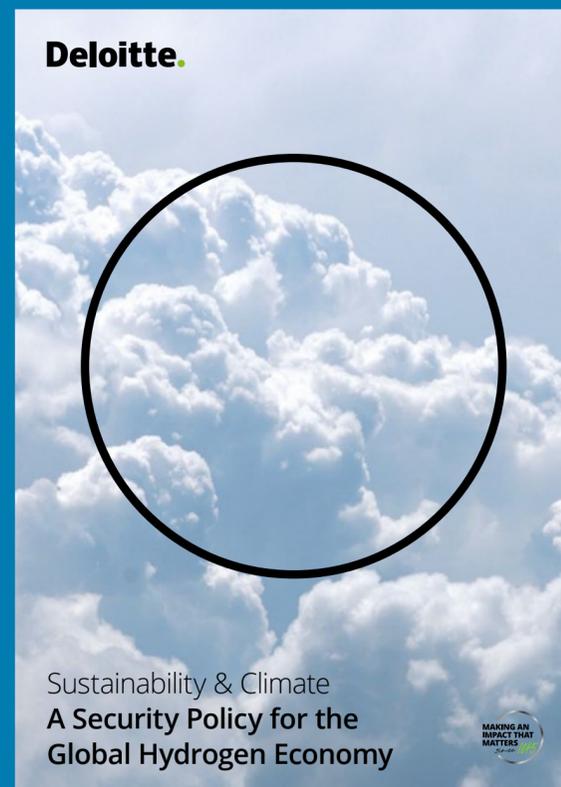
ESG Strategy & Governance: Um Geschäfts- und Betriebsmodelle zukunftssicher aufzustellen, ist eine integrierte ESG-Strategie mit definierten Zielen essenziell. Wir unterstützen unsere Kunden bei der Entwicklung und Operationalisierung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie und helfen ihnen, die entsprechenden Themen mittels klarer

²⁰ Vgl. hierzu auch Abschnitt „Stakeholderdialog“.

²¹ Vgl. auch Konzernabschluss und Konzernlagebericht der Deloitte Deutschland GmbH für das Geschäftsjahr 2022/2023, der im ersten Halbjahr 2024 veröffentlicht wird.

²² Als Nachhaltigkeitsexpert:innen definieren wir an dieser Stelle Kolleg:innen aller fünf Geschäftsbereiche und Level, die im Berichtsjahr mindestens 50 Prozent ihrer auf Kundenaufträge gebuchten Zeit für Kundenaufträge im Kontext von Sustainability & Climate aufgewendet haben.

Zu den relevantesten Thought-Leadership-Publikationen des laufenden bzw. vergangenen Geschäftsjahrs zählen unsere Studien und Positionspapiere zum Thema grüner Wasserstoff – [A Security Policy for the Global Hydrogen Economy](#) – sowie zur [Dekarbonisierung der sogenannten Hard-to-Abate Sektoren](#) und der [Nachfrageentwicklung von Erdgas bis 2050](#).



Governance-Strukturen im gesamten Unternehmen zu verankern.

ESG Reporting & Steering: Zur Einbindung von Nachhaltigkeit in alle Geschäftsbereiche und der operativen Umsetzung der Strategie sind kontinuierliches Monitoring, frühzeitige Steuerung und transparente Berichterstattung notwendig. Unsere Services tragen dazu bei, ein übergreifendes ESG Performance Management zu implementieren sowie regulatorische Anforderungen – insbesondere der CSRD oder der EU-Taxonomie – zu erfüllen.

Sustainable Value Chain: Wir begleiten unsere Kunden beim Auf- und Umbau nachhaltiger, resilienter Wertschöpfungsketten – von der Entwicklung über Beschaffung, Produktion und Logistik bis hin zum After-Sales-Service und End-of-Life-Management. Dazu gehören z. B. die Einführung menschenrechtlicher Sorgfaltsprozesse, CO₂-Management in der Lieferkette, zirkuläres Wirtschaften oder Lieferanten-Monitoring.

Financing Sustainability: Nachhaltige Finanzierung ist ein entscheidender Faktor für Unternehmen, um sich künftig erfolgreich am Markt zu behaupten. Unseren Kunden bieten wir deshalb Unterstützung bei der Nutzung öffentlicher Fördermittel, nachhaltigen Finanzierungsformen, dem Umgang mit ESG-Ratings, Steuerfragen, der Durchführung

von ESG Due Diligences bei M&A-Transaktionen oder der ESG-bezogenen Begleitung von Börsengängen an.

Tech-enabled Sustainability: Für eine wirksame Steuerung von ESG-Aktivitäten sind der Einsatz digitaler Technologien und die zielgerichtete Nutzung von Daten unabdingbar. Gemeinsam mit strategischen Allianzpartnern entwickeln wir innovative, kundenzentrierte Lösungen. Zudem kooperieren wir mit ausgewählten Technologie-Start-ups, die sich auf bestimmte Herausforderungen der Nachhaltigkeitstransformation spezialisiert haben.

Unser Tech-Serviceangebot erstreckt sich über alle genannten ESG-Leistungsbereiche hinweg. So hilft z. B. die [GreenLight Solution](#), den vollständigen Dekarbonisierungsprozess effizient zu gestalten.

Accelerating ESG through People: Damit der nachhaltige Wandel des gesamten Unternehmens gelingt, gilt es, Menschen und ihr Verhalten als Zentrum von Veränderung zu verstehen und einzubinden. Es bedarf grundlegender Veränderungsprozesse und aktiver Kommunikation. Bei unseren Ansätzen inkludieren wir Themen wie Kultur, Diversity & Inclusion, Leadership oder Mitarbeiterförderung entlang aller angebotenen ESG-Dienstleistungen. Außerdem haben wir eigene Lernformate wie beispielsweise das S&C Bootcamp entwickelt oder bringen uns in die globale S&C Learning Week ein,

um unser Wissen mit S&C-Neueinsteiger:innen und Kunden zu teilen.

Konzentrierter Marktangang mit eigener Gesellschaft

Ausgehend von diesem geschäftsbereichsübergreifenden Leistungsportfolio ist seit Anfang 2023 die Deloitte Sustainability & Climate GmbH (DSC) tätig.²³ Ziel der Gesellschaft ist es, unsere multidisziplinären Nachhaltigkeitservices in Bezug auf den Marktangang zu fokussieren, weiterzuentwickeln und unsere Expertise gezielt beim Kunden zu platzieren. Damit kann Deloitte Unternehmen bei ihrer Netto-Null-Transformation unter sich wandelnden Geschäftsbedingungen noch breiter unterstützen. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf emissionsintensiven Sektoren wie z. B. Stahl oder Chemie. DSC bringt Talente mit spezifischen Kenntnissen im Nachhaltigkeitsbereich zusammen und agiert an der Schnittstelle von öffentlichen, finanz- sowie realwirtschaftlichen Akteuren.

Innovation

Innovation ist der Schlüssel, um die zukünftigen Potenziale und Herausforderungen unserer Kunden schon heute zu gestalten – zum Beispiel bei der nachhaltigen digitalen Transformation. Unsere multidisziplinäre Aufstellung, Technologie-Know-how, fortschrittliche Design-Ansätze und ein Kollaborations-Ökosystem bilden die Grundlage für richtungsweisende Ideen. In unseren Innovationsteams vereinen wir diese Kompetenzen mit Kreativität, um wertschöpfende Kundenlösungen zu entwickeln.

Dazu haben wir ein Innovationsprogramm aufgesetzt, mit dem wir vielversprechende Vorhaben von der Konzeptionsphase über die Entwicklung und Umsetzung bis zur Marktreife führen. Ein divers besetztes Auswahlgremium, dem unter anderem das Innovation-Leadership-Team sowie Vertreter:innen der Geschäftsbereiche angehören, entscheidet über die Förderung der von Kolleg:innen eingereichten Ideen und begleitet den Innovationsprozess.

Zu den aktuellen Schwerpunkten gehören:



Generative AI



Sustainability & Climate



Quantum Computing



Neuroscience



Web3



Metaverse



Venturing

²³ Informationen zur Geschäftsführung von DSC finden sich unter Who we are – Deloitte Sustainability and Climate GmbH.

Wissen, was sich regulatorisch tut. Und das weltweit.

Welche Arbeitszeitregelungen gibt es eigentlich in Produktionsstätten in Bangladesch? Und was bedeutet das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz für südamerikanische Zulieferer?

Weltweit sind in den letzten Jahren unterschiedlichste Gesetze zu ökologischen und sozialen Standards verabschiedet worden, quasi täglich kommen weitere hinzu. Diese Masse an Regulatoriken permanent zu erfassen, ist für international tätige Unternehmen zeitintensiv, teuer und komplex. Für einen typischen deutschen Mittelständler, der in einigen Dutzend Ländern tätig ist, Komponenten auf der ganzen Welt einkauft und über eine durchschnittlich ausgestattete Rechtsabteilung verfügt, ist es de facto unmöglich.

Wer aber ohne dieses Wissen im Blindflug unterwegs ist, geht enorme Compliance-Risiken ein. Genau da setzt unser ESG-RegMonitoring-Tool „RegMon“ an, das wir gemeinsam mit Kolleg:innen aller Geschäftsbereiche in der Tax & Legal Garage entwickelt haben.



Kristiina Coenen leitet die Tax & Legal Garage. Diese begleitet die digitale Transformation der Steuer- und Rechtsabteilungen durch Entwicklung nachhaltiger Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsmodelle. In ihrer Freizeit engagiert sich die Steuerberaterin gegen Lebensmittelverschwendung.

Das technologiegestützte Tool scannt kontinuierlich regulatorische Entwicklungen in den für Kunden relevanten Rechtsbereichen, Regionen und quasi in Echtzeit. Möglich macht dies eine Kombination aus juristischer Deloitte-Expertise und Generative AI. Durch automatisiertes Monitoring erkennt RegMon Rechtsänderungen in unterschiedlichen Jurisdiktionen und extrahiert ausgewählte Informationen. Die Erkenntnisse werden von unseren Kolleg:innen qualitätsgeprüft und bewertet, bevor wir sie an Kunden weiterreichen. Und das zeitnah, kundenindividuell und zu überschaubaren Kosten.

Der Mehrwert besteht also in konzentrierter Information, höchster Relevanz, Passgenauigkeit sowie maximaler Aktualität. Aber auch Umwelt und Gesellschaft profitieren: Denn erhöhte Standards in einem Teilbereich werden von Unternehmen häufig zum Anlass genommen, ihre Standards in verwandten Bereichen ebenfalls anzuheben.



Klaus Gresbrand ist als Jurist in der gesellschaftsrechtlichen Beratung tätig. Zu seinen Fokusthemen zählt unter anderem Legal Technology. Durch den Einsatz neuer Technologien treibt er Innovation und Digitalisierung für unsere Kunden voran.

Wir haben es hier deshalb mit einem umgekehrten Innovation Funnel zu tun: Strengere Regulatorik in einem Teilmarkt kann im besten Fall nachhaltige Innovationen triggern, die sich schließlich im Gesamtmarkt durchsetzen.



Das Quantum-Team von Deloitte erforscht die zukünftige Anwendung der Quantentechnologie für uns und unsere Kunden. Im Zuge dessen findet jährlich die [Quantum Climate Challenge](#) statt. 2023 standen die Teilnehmenden vor der Aufgabe, mithilfe von Quantencomputing Materialien zu erforschen, die Kohlendioxid effizienter als bisher aus der Atmosphäre filtern können.

Unser Ziel ist es, bis zum Jahr 2030 alle Innovationen, die wir für Kunden oder für uns selbst entwickeln, an unserer Triple Bottom Line „Performance, People, Planet“ zu messen.

Hierfür legen wir als allgemein anerkannten Maßstab die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDGs) an: Bis zum Jahr 2030 sollen alle Innovationen, die von unserem Innovationsprogramm finanziert werden, auf mindestens drei SDGs einzahlen. Gleichzeitig sollen sie keinem SDG entgegenwirken.

Der Erfüllungsgrad ist von den Projekteinreichenden zu dokumentieren und wird im Rahmen des Innovationsprozesses vom Auswahlgremium geprüft. Möglichem festgestellten Verbesserungsbedarf gehen die Projektteams nach, indem sie Abhilfemaßnahmen definieren und implementieren. Die Beachtung der SDGs wird so zum festen Aufnahmekriterium für das Innovationsprogramm. Damit etablieren wir Nachhaltigkeit zunehmend als selbstverständlichen Teil unseres Innovationsprozesses. Im Geschäftsjahr 2023 zahlten **87,5 Prozent** der Innovationen auf **mindestens drei SDGs** ein. Keine unserer Innovationen wirkte einem SDG entgegen (hundertprozentige Zielkonformität).

Raum für nachhaltige Innovationen

Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr verschiedene Innovationsräume insbesondere mit Blick auf Nachhaltigkeit weiterentwickelt:

Die sogenannten [Garagen](#) der einzelnen Geschäftsbereiche markieren hierbei ein Kernelement von Innovation bei Deloitte. Darin konzipieren und erstellen wir zukunftsweisende Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsmodelle für unsere Kunden sowie Deloitte selbst, indem wir die unternehmensweite Innovationskompetenz bündeln. So widmen sich Mitarbeiter:innen in den einzelnen Garagen z. B. automatisierten Technologielösungen für die Abschlussprüfung oder steuerlichen Themen, Cyber-Security-Tools oder skalierbaren „AI as a Service Solutions“ in der Cloud.

Das [Greenhouse](#) in Berlin holt unsere Kunden und Kolleg:innen mithilfe neuester Technologien, wissenschaftlicher Methoden und anlassbezogener Workshop-Formate aus ihrem Arbeitsalltag heraus, um die Kreativität anzuregen, neue Sichtweisen zu eröffnen und schließlich gemeinsam konkrete Lösungen zu erarbeiten. Mit Fokus auf Nachhaltigkeit wurden im Berichtsjahr sogenannte Sustainability Labs zu kundenspezifischen Nachhaltigkeitsthemen durchgeführt.

Im Deloitte Neuroscience Institute kommen unterschiedliche neurowissenschaftliche Methoden zum Einsatz, um Einsichten in ESG-relevante Fragestellungen zu gewinnen, die maßgeblich unterbewusst bestimmt werden. Auf diese Weise unterstützen wir nachhaltige unternehmerische Entscheidungen.

Durch die Akquisition der 27pilots GmbH hat Deloitte sein Angebot um Venture-Client-Lösungen erweitert und so seine Position im Innovations- und Venture-Markt weiter gestärkt. Mittels Venture-Client-, Technologie- und Datenlösungen unterstützt 27pilots Unternehmen dabei, Partnerschaften mit und Akquisitionen von globalen Top-Start-ups anzubahnen – unter anderem fokussiert auf ESG – sowie strategische Einblicke in das Start-up-Ökosystem insgesamt zu gewinnen. Das Team ist somit ein wichtiger Treiber für den Ausbau eines nachhaltigkeitszentrierten Ökosystems.

Kunden-zufriedenheit

Als Professional Services Firm streben wir danach, einen Beitrag zum nachhaltigen Erfolg unserer Kunden zu leisten. Deshalb teilen wir mit ihnen nicht nur unser aktuelles Know-how, sondern arbeiten kontinuierlich daran, unsere Dienstleistungen zu verbessern.

Zu diesem Zweck hat Deloitte ein strukturiertes Kundenprogramm etabliert, mit dem wir gezielt die große Bandbreite an Kunden unterschiedlicher Größe, Unternehmensform und Sektoren bedienen. Das Programm wird fachlich durch den Bereich Client & Industries geführt und beinhaltet unter anderem unseren Client-Feedback-Prozess. Für die Weiterentwicklung unserer Geschäftsfelder und Kundenbeziehungen sind Sektor- und Account-Teams mit Unterstützung des Business Development zuständig. Geleitet werden die Account-Teams von sogenannten Lead Client Service Partnern, die als kundenspezifische Hauptverantwortliche fungieren. Der Feedback-Prozess ist Teil der Zertifizierung unseres Qualitätsmanagementsystems nach ISO 9001:20.²⁴

Deloitte hat sich zum Ziel gesetzt, die Kundenzufriedenheit stetig zu erhöhen. Zur Messung dieses Ziels ziehen wir zwei Indikatoren heran: externe Studienergebnisse und Rankings sowie die Wiederbeauftragungsquote.

Eine überaus positive Wahrnehmung von Deloitte am Markt zeigt die Studie „Deutschlands beste Wirtschaftsprüfer 2022/23“ des manager magazins und der WGMB. Hier belegen wir nicht nur den ersten Platz bei digitaler Transformation und Platz 3 im

Gesamtranking der leistungsstärksten Prüfungs- und Beratungsunternehmen. Auch erreicht Deloitte Top-Platzierungen in den Kategorien Rechnungslegung und Jahresabschlussprüfung (Platz 3), Managementberatung (Platz 2), IT-Beratung (Platz 3), Transaktionsberatung (Platz 2) sowie bei Sanierung und Restrukturierung (Platz 3). In der WGMB-Untersuchung „Management Consulting 2023“ sind wir in den Top 5 – und damit bestplatziert unter den Big Four –, wenn es um die Zufriedenheit der Befragten über alle Führungsebenen hinweg geht.

Für unsere Steuerberatungsexpertise zeichnete uns der International Tax Review 2022 als Deutschlands „Indirect Tax Firm of the Year“ sowie „Transfer Pricing Firm of the Year“ aus. Im aktuellen Geschäftsjahr 2023/2024 sind wir von dem renommierten Magazin in vier von fünf Kategorien in die Spitzengruppe aufgenommen worden: General Corporate Tax, Indirect Tax, Tax Controversy und Transfer Pricing. Hinzu kommen weitere Gewinne bei den EMEA Tax Awards 2023, unter anderem in den Kategorien Diversity & Inclusion, Tax Policy, Transfer Pricing sowie Tax Firm of the Year.

Unsere Leistungen erhalten auch auf internationaler Ebene Anerkennung: Im „Vendor Rating“ des Marktforschungsinstituts Gartner hat DTTL 2023 erneut

²⁴ Vgl. hierzu Abschnitt „Qualitätssicherung“.

ein starkes Gesamtergebnis erreicht. Die Bewertung konzentriert sich in erster Linie auf unsere Technologiedienstleistungen. Brand Finance taxierte Deloitte Global 2023 zum fünften Mal in Folge als weltweit wertvollste und stärkste Marke im Bereich Commercial Services. Auf dem Feld der Nachhaltigkeitsberatung wurde die globale Organisation im laufenden Geschäftsjahr als Leader im „Verdantix Green Quadrant: Climate Change Consulting 2023“ prämiert, darunter mit Top-Scores für Vision, Strategie und Innovation.

Die **Wiederbeauftragungsquote** gibt den Anteil der Kunden im Kundenprogramm an, mit denen Deloitte im Berichtsjahr und im Vorjahr einen Großteil der Umsatzerlöse erwirtschaftet hat. Im vergangenen Geschäftsjahr lag sie bei **96,8 Prozent**. Damit attestieren beide Indikatoren Deloitte bereits heute eine hohe Kundenzufriedenheit.

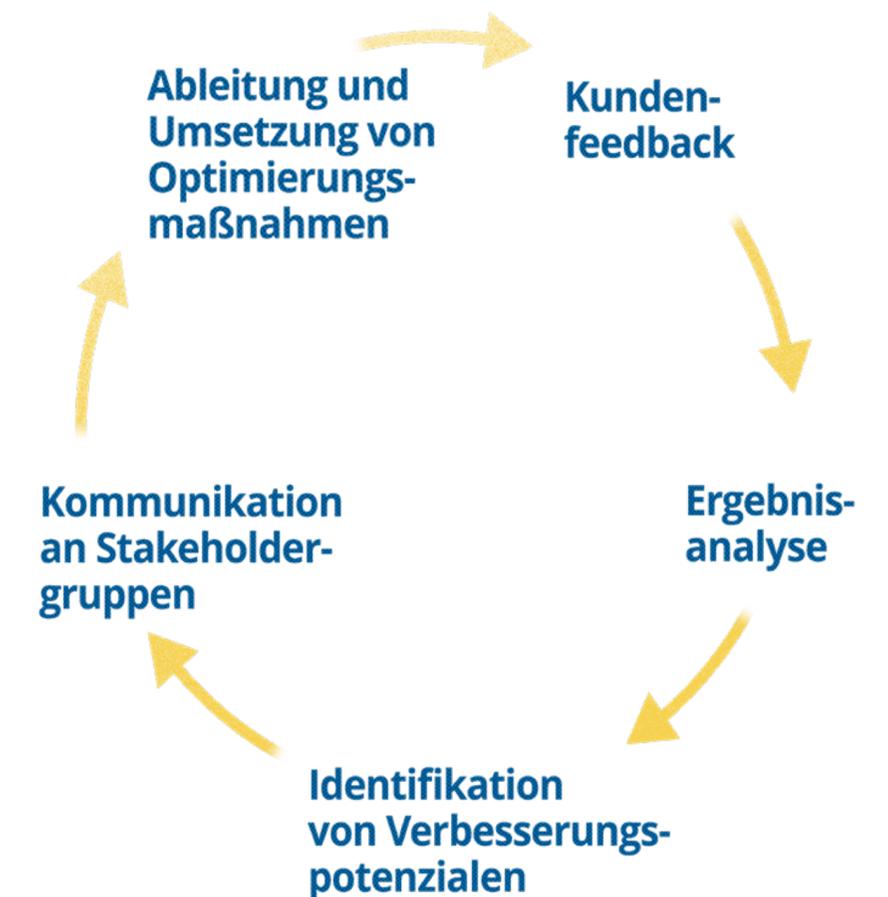


Unser Vorgehen zur weiteren Erhöhung der Kundenzufriedenheit

Im persönlichen Dialog mit unseren Kunden erhalten wir konstruktive Rückmeldung zu unserer Arbeit. In Relationship Reviews befragt das Client Feedback Team vorrangig Entscheidungsträger:innen bei Key Accounts nach ihrer Zufriedenheit. Laut globaler Richtlinie sind die Reviews bei unseren weltweit strategisch wichtigsten Beratungsmandaten alle zwei bis drei Jahre zu durchlaufen. Mittels zusätzlicher Engagement Reviews auf Projektleitungsebene wird außerdem systematisch die Auftragsperformance gemessen. Darüber hinaus führen wir mit Entscheidungsträger:innen Interviews nach dem Gewinn oder Verlust eines (potenziellen) Auftrags. Jedem nominierten Kunden ist dabei eine verantwortliche Person aus dem Client Feedback Team zugeordnet, die alle relevanten Feedbackprozesse koordiniert.

Die regelmäßigen Feedbackprozesse ermöglichen es uns zu verstehen, was unsere Kunden brauchen, und Verbesserungspotenziale zu identifizieren – sowohl auf Projekt-, Kunden- und Sektorebene als auch unternehmensübergreifend. Hierfür analysiert das Client Feedback Team die Ergebnisse im Detail und kommuniziert die Erkenntnisse und mögliche Verbesserungsansätze an verschiedene Stakeholdergruppen wie Mitglieder des Executive Committee,

die verantwortlichen Fachteams sowie die Sektor- und Account-Teams. Daraus werden Maßnahmen zur Optimierung unseres Serviceangebots, der Projektleistung und der Kundenbeziehungen abgeleitet.



„Die Dekarbonisierung des Stahls ist ein gewaltiger Hebel – gerade wird er umgelegt.“

Dass die Wettbewerbsfähigkeit des Industriestandorts Deutschland nur durch nachhaltige Transformation erhalten werden kann, ist mittlerweile allen Akteuren bewusst. Doch wie gelingt es, einen der aktuell größten CO₂-Verursacher in Deutschland zukunftssicher aufzustellen?

Thyssenkrupp, mit rund 11 Millionen Tonnen Stahl pro Jahr Deutschlands größter Stahlproduzent, will den ersten seiner vier kohlebasierten Hochöfen am Duisburger Standort durch eine sogenannte Direktreduktionsanlage ersetzen, die mit Wasserstoff betrieben werden kann. Stellt man diesen mit erneuerbarer Energie her, wird daraus klimafreundlicher Stahl – für Thyssenkrupp ein potenzieller Wachstumsmarkt mit hohem Einsatz.

Die rund 2,5 Milliarden Euro für den ersten Hochofen gelten als eine der größten Klimaschutzinvestitionen der deutschen Industrie.

Deloitte darf dieses faszinierende Transformationsprojekt bereits seit seiner Frühphase begleiten. Aktuell beschäftigt sich ein multidisziplinäres Team unseres Thyssenkrupp Green Steel Accelerator unter anderem mit der Modellierung des Wasserstoff- und Grünstahlmarkts, der Erfüllung der Förder- und Compliance-Vorgaben sowie Zeitplan- und Budgettreue. Entsprechend vielfältig sind die Kompetenzen der beteiligten Kolleg:innen. Ihre gemeinsame Aufgabe: maximale Robustheit und Transparenz des Großvorhabens sicherzustellen.

Das Projekt ist ein ideales Beispiel dafür, wie wir die Breite an Kompetenzen und die tiefe Sektorexpertise unserer Organisation zum Einsatz bringen. Für mich persönlich ist unsere Duisburger Mission unglaublich motivierend, schließlich begleiten wir hier den klimafreundlichen Umbau eines der größten deutschen CO₂-Einzelemittenten. Und mehr noch: Perspektivisch wird die Grünstahlanlage mehr als 140.000 Tonnen grünen Wasserstoff pro Jahr verbrauchen. Sie dürfte daher den Hochlauf der Wasserstoffwirtschaft und damit indirekt auch des Erneuerbare-Energien-Sektors spürbar beschleunigen.



Christian Grapat leitet bei Deloitte den Bereich Customer Green Growth. Zu seinen Spezialgebieten gehören grüne Transformationsprojekte in der Energiewirtschaft, die sektorübergreifende Energiewende und das Thema Wasserstoff.

Planet



27 Unsere Klimastrategie

29 CO₂e-Fußabdruck und Energieverbrauch

33 Unsere Maßnahmen für effektiven Klimaschutz

Den Klimawandel und seine Folgen zu begrenzen, erfordert engagiertes, verbindliches Handeln. Mit unseren Kundenservices tragen wir zur Dekarbonisierung der Wirtschaft bei. Zugleich sind wir als Unternehmen natürlich auch selbst gefordert, unsere Treibhausgasemissionen²⁵ zu senken und unseren Beitrag zu Klima- wie Umweltschutz zu leisten.

Für Deloitte bergen die Auswirkungen von Klimaerwärmung und Umweltveränderungen einerseits transitorische, andererseits direkte Risiken. Zu diesen zählen erhöhte Gesundheitsrisiken für Mitarbeiter:innen, eingeschränkte Ressourcenverfügbarkeit oder Sachschäden durch Extremwetterereignisse. Gleichzeitig ergeben sich für uns allerdings auch Chancen wie die steigende Nachfrage nach Prüfung und Beratung zu unterschiedlichen ESG-Themen, der wir mit unseren Sustainability & Climate Services nachkommen.²⁶

Mit der strategischen Ausrichtung unseres Geschäftsmodells, unserer Klimastrategie sowie gezielten Investitionen und Maßnahmen haben wir eine Basis für unsere Nachhaltigkeitstransformation geschaffen.



Hierfür übernimmt der Chief Operating Officer (COO) die Leitung des Umwelt- und Energiemanagements von Deloitte. Gemeinsam mit dem Executive Committee trägt er die oberste Verantwortung für die Umsetzung unserer Klimastrategie. Ausführend ist das Internal Sustainability Team, das im Rahmen des Umwelt- und Energiemanagements an den COO berichtet. Dieses arbeitet bereichsübergreifend unter anderem mit den Client Service Teams, dem Travel Management, Procurement und Event Team an der Dekarbonisierung unserer Reisetätigkeit, Lieferkette oder Veranstaltungen.

An unseren Standorten fördern Umweltbeauftragte ressourcenschonende und umweltfreundliche Initiativen im Arbeitsalltag. Unser Umweltmanagementsystem ist nach ISO 14001:2015, unser Energiemanagementsystem nach ISO 50001:2018 zertifiziert. Diese Zertifizierungen gelten für unsere 16 Standorte. Den Rahmen für emissions- und ressourcensparendes Handeln in allen Geschäftsbereichen setzen unsere Richtlinien für Umwelt- und Energiemanagement²⁷, Firmenflotte, Reisen sowie Lieferantenanforderungen²⁸. Diese sind für alle Mitarbeiter:innen bindend und werden regelmäßig auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und aktualisiert.

²⁵ Im Folgenden auch kurz „Emissionen“.

²⁶ Vgl. hierzu Abschnitt „Sustainability & Climate Services“.

²⁷ Weitere Informationen zum Umwelt- und Energiemanagement unter [Engagement für die Umwelt | Deloitte Deutschland | Corporate Responsibility](#).

²⁸ Nähere Informationen zu den Anforderungen an Lieferanten finden sich im Abschnitt „Nachhaltigkeit in der Lieferkette und in unserem Geschäftsbereich“ sowie in unserem [Supplier Code of Conduct](#).

Unsere Klimastrategie

Um unseren Teil zur Erreichung der Ziele des Pariser Klimaabkommens beizutragen, hat Deloitte Global **WorldClimate** ins Leben gerufen: **unsere Strategie, mit der wir verantwortungsvolle Klimaentscheidungen innerhalb unserer Organisation und darüber hinaus vorantreiben.** Dies tun wir, indem wir Klimaschutz ganzheitlich denken und fördern – basierend auf vier strategischen Pfeilern.

1. Weg zu Netto-Null-Emissionen: Im Geschäftsjahr 2019 hat sich die globale Deloitte-Organisation inklusive der deutschen Deloitte-Gruppe das Ziel von Netto-Null-Emissionen gesetzt und mit kurzfristigen Zielen bis 2030 hinterlegt. Diese Ziele wurden im Jahr 2020 von der Science Based Targets Initiative (SBTi) als wissenschaftlich fundiert und mit dem 1,5-Grad-Ziel konform validiert. Deloitte Global hat sich außerdem verpflichtet, bis zum 31. Januar 2024 langfristige Emissionsreduktionsziele unter Verwendung des 2021 veröffentlichten Net Zero Standards der SBTi festzulegen.

Die kurzfristigen Ziele der globalen Deloitte-Organisation umfassen – jeweils ausgehend vom Basisjahr 2019:

- Reduzierung der absoluten Emissionen aus Kraftstoff für die Flotte und aus Energieverbrauch um 70 Prozent bis 2030
- Reduzierung der Emissionen aus Geschäftsreisen um 50 Prozent pro FTE bis 2030
- Förderung von Geschäftsbeziehungen mit dem Ziel, dass Lieferanten, die sich bis 2025 wissenschaftlich fundierte Klimaziele gesetzt haben, 67 Prozent der Emissionen der von uns bezogenen Waren und Dienstleistungen verursachen
- Investitionen in Marktlösungen für Emissionen, die wir nicht vermeiden können

Des Weiteren haben wir uns zu den drei Kerninitiativen der Climate Group bzgl. erneuerbarer Energien, Umstellung auf E-Flotte sowie Energieeffizienz verpflichtet. Diese umfassen:

- Nutzung von 100 Prozent erneuerbaren Energien für unsere Gebäude bis 2030
- Umstellung unserer Flotte auf 100 Prozent Hybrid- und Elektrofahrzeuge bis 2030

In Deutschland hat Deloitte zusätzliche, ambitioniertere Ziele bis 2025 und 2030 definiert. Damit zahlen wir auf die globalen Ziele ein und leisten gleichzeitig einen Beitrag zur *WorldClimate*-Strategie.

Aktuell verfolgen wir nachstehende Klimaziele – jeweils im Vergleich zum Basisjahr 2019:

- Senkung der Emissionen aus Kraftstoff für die Flotte um 33 Prozent bis 2025
- Senkung der Emissionen aus Gebäudestrom und Rechenzentren um 100 Prozent bis 2025
- Senkung der Emissionen aus Geschäftsreisen pro FTE um 50 Prozent bis 2025 und um 65 Prozent bis 2030



2. Prozessintegration: Um unsere Klimaziele zu erreichen, stimmen wir die entsprechenden Maßnahmen und Prozesse im gesamten Unternehmen aufeinander ab. Dazu räumen wir der Adressierung des Klimawandels strategische Priorität ein und lassen bei Entscheidungen über Betriebsabläufe, Gebäude und Investitionen Klimaschutzaspekte miteinfließen. Die erarbeiteten Maßnahmen entwickeln wir stetig weiter und berichten öffentlich – im vorliegenden sowie dem [Global Impact Report](#) – über unseren Fortschritt.

3. Stärkung unserer Mitarbeiter:innen: Zur Abmilderung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ist kollektives Handeln gefordert. Aus diesem Grund informieren und sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter:innen für den Einfluss ihres Verhaltens auf das Klima – ob bei Konsum, Mobilität oder Ressourcennutzung. Damit regen wir sie an, zu Hause wie im Arbeitsalltag nachhaltigere Entscheidungen zu treffen und dies auch in ihrem Umfeld weiter voranzutreiben.

4. Aktivierung des Ökosystems: Wir arbeiten mit Kunden, NGOs, Branchenvertretern, Lieferanten und weiteren Partnern zusammen, um innovative Lösungen für einen schnelleren Übergang in eine dekarbonisierte Zukunft zu entwickeln, die Nachfrage nach nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen zu steigern und Hemmnisse abzubauen, die der Umsetzung im Weg stehen.



Im Rahmen unserer Klimastrategie engagieren wir uns national sowie über Deloitte Global in zahlreichen Organisationen wie der Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD)²⁹ oder der Task Force on Nature-Related Financial Disclosures (TNFD) und schließen Partnerschaften wie mit dem World Wildlife Fund (WWF).³⁰ Auf globaler Ebene haben wir uns der „Race to Zero“-Kampagne der Vereinten Nationen angeschlossen.

Um die Auswirkungen unserer Organisation auf die Umwelt zu adressieren und abzumildern, entwickelt Deloitte Global derzeit außerdem eine Strategie für Natur und Biodiversität.

Mit unserem Nachhaltigkeitsengagement und der Offenlegung entsprechender Daten hat Deloitte 2023 auf nationaler Ebene ein Silber-Rating von EcoVadis erreicht. Als globale Organisation wurden wir 2022 vom Carbon Disclosure Project (CDP) in der Kategorie Climate Change mit „A-“ eingestuft.

²⁹ Deloitte Global veröffentlicht einen [TCFD Report](#), in den unsere deutschen Daten miteinfließen (vgl. hierzu Abschnitt „Über diesen Bericht“). Mit Auflösung der TCFD im Oktober 2023 endete auch unser Engagement.

³⁰ Vgl. hierzu auch Abschnitt „Stakeholderdialog“.

CO₂e-Fußabdruck und Energieverbrauch

Treibhausgasemissionen

Wir berechnen unsere CO₂e-Emissionen nach dem Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard und dem Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard.³¹ Gemäß diesem Protokoll kategorisieren wir unsere Emissionen wie folgt:

Scope 1 für direkte Emissionen (bzw. den von unserer Flotte verwendeten Kraftstoff und Gas)

Scope 2 für indirekte Emissionen aus der Erzeugung von eingekauftem und verbrauchtem Strom sowie Wärme und Kälte (bzw. Strom, der für unsere Deloitte-Büros, Rechenzentren, Elektro- und Plug-in-Fahrzeuge verbraucht wird)

Scope 3 für indirekte Emissionen, die in unserer Wertschöpfungskette entstehen (durch eingekaufte Waren und Dienstleistungen, Geschäftsreisen, Pendeln oder mobiles Arbeiten)³²

31 Unser Berichtsumfang in Bezug auf CO₂e-Emissionen wird durch das Prinzip der operativen Kontrolle bestimmt. Der Berechnung der CO₂e-Emissionen liegen primär die Emissionsfaktoren des Department for Environment, Food and Rural Affairs, der Reliable Disclosure Systems for Europe sowie Emissionsfaktoren, die genauer lokalisierte Quellen widerspiegeln, zugrunde. Die CO₂e-Emissionen werden auf Grundlage der vom Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) veröffentlichten Werte zum Potenzial der globalen Erwärmung berechnet, die auf einem Zeithorizont von 100 Jahren basieren. Damit folgen wir der DTTL-Methodologie.

32 Gemäß der DTTL-Methodologie werden Gebäudeemissionen, die nicht in Scope 2 fallen, unter eingekauften Waren und Dienstleistungen (Scope 3) erfasst. Pendeln bezieht sich auf Hin- und Rückwege zu/ von unseren Büros. Mobiles Arbeiten schließt Tätigkeiten von zu Hause oder aus dem Ausland ein, nicht aber im Büro oder beim Kunden.

Treibhausgasemissionen nach Umfang und Quelle

Emissionen in t CO ₂ e	GJ 2019	GJ 2020	GJ 2021	GJ 2022	GJ 2023	Veränderung GJ 23 zu 22 (zu GJ 19)	
Scope 1	3.948	3.942	2.722	2.907	3.457	+19 %	(-12 %)
Kraftstoff (Flotte)	3.891	3.885	2.665	2.851	3.389	+19 %	(-13 %)
Gas (Gebäude)	57	57	57	56	68	+21 %	(+19 %)
Scope 2 (marktbasiert)³³	2.871	2.646	2.183	1.403	1.395	-1 %	(-51 %)
Strom: Gebäude, Rechenzentren und Flotte (marktbasiert)	989	841	724	5	0	-100 %	(-100 %)
Fernwärme	1.106	1.042	1.021	1.018	1.076	+6 %	(-3 %)
Kälte	776	763	438	380	319	-16 %	(-59 %)
Scope 3	46.899	44.405	29.114	42.950	50.410	+17 %	(+7 %)
Eingekaufte Waren und Dienstleistungen ³⁴	21.935	23.722	20.225	32.916	32.022	-3 %	(+46 %)
Geschäftsreisen ³⁵	18.979	14.793	3.175	4.077	11.990	+194 %	(-37 %)
Pendeln	4.363	3.390	1.532	1.870	2.855	+53 %	(-35 %)
Mobiles Arbeiten	1.622	2.500	4.182	4.087	3.543	-13 %	(+118 %)
gesamt (marktbasiert)	53.718	50.993	34.019	47.260	55.262	+17 %	(+3 %)
Strom: Gebäude, Rechenzentren und Flotte (marktbasiert)	989	841	724	5	0	-100 %	(-100 %)
Strom: Gebäude, Rechenzentren und Flotte (standortbasiert)	4.112	3.829	3.415	2.657	3.661	+38 %	(-11 %)

33 Im Geschäftsjahr 2022 wurden erstmals Fernwärmedaten auf Basis der Realdaten aus den Geschäftsjahren 2019 und 2020 sowie der Gesamtquadratmeterzahl der Gebäude für alle Geschäftsjahre geschätzt. Um zukünftig möglichst umfangreich aktuelle Realdaten in die Berechnungen einbeziehen zu können, wird die Datenerfassung kontinuierlich erweitert.

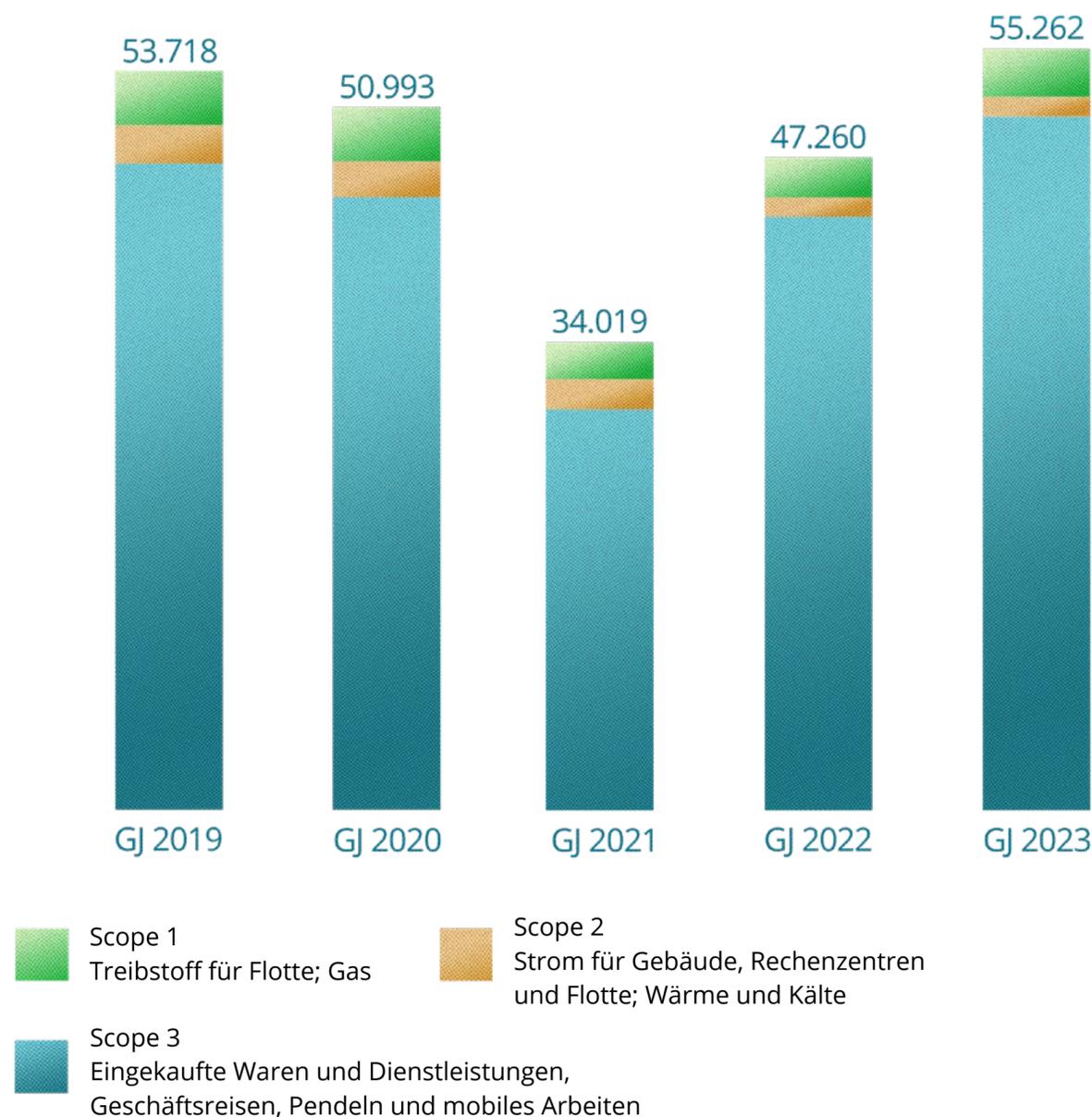
34 Eingekaufte Waren und Dienstleistungen werden mithilfe einer ausgabenbasierten Methode erhoben. Zur Berechnung werden lieferantenspezifische Daten und durchschnittliche Industrie-Emissionsfaktoren des Carbon Disclosure Project genutzt.

35 Geschäftsreisen umfassen Emissionen aus Flügen, Bahnfahrten, Hotelübernachtungen, Mietwagen-nutzung, erstatteten Kilometern und Taxifahrten.

Intensität der Treibhausgasemissionen

Emissionen t CO ₂ e pro FTE	GJ 2019	GJ 2020	GJ 2021	GJ 2022	GJ 2023	Veränderung GJ 23 zu 22 (zu GJ 19)	
Geschäftsreisen	2,23	1,71	0,36	0,40	0,99	+150 %	(-56 %)
gesamt (marktbasiert)	6,32	5,89	3,82	4,60	4,57	-1 %	(-28 %)

Treibhausgasemissionen nach Scope (in t CO₂e)



Als Dienstleistungsunternehmen resultieren unsere Treibhausgasemissionen zum Großteil aus unserer Reisetätigkeit sowie vor allem aus eingekauften Waren und Dienstleistungen. Im Geschäftsjahr 2023 lagen unsere gesamten Emissionen bei 55.262 t CO₂e. Seit dem Basisjahr 2019 hat sich unser CO₂e-Fußabdruck um drei Prozent erhöht, gegenüber dem Vorjahr ergab sich ein Anstieg um 17 Prozent. Die Gesamtemissionen pro FTE³⁶ (marktbasiert) haben wir zwischen 2018/2019 und 2022/2023 um 28 Prozent auf 4,57 t CO₂e gesenkt, verglichen mit dem Vorjahr ist der Wert stabil geblieben.

Die Einsparungen in den Jahren 2020 und 2021 kamen durch diverse Emissionsreduktionsmaßnahmen, zu großen Teilen jedoch auch infolge COVID-19-bedingter Beschränkungen zustande. Der seit dem Geschäftsjahr 2022 anwachsende Treibhausgasausstoß ist vor allem auf die steigende Mitarbeiterzahl³⁷ und unsere Reisetätigkeit zurückzuführen. Diese hat nach der Pandemie wieder zugenommen, ist jedoch weiterhin deutlich niedriger als im Basisjahr.

³⁶ Für FTE-Zahl siehe Anhang.

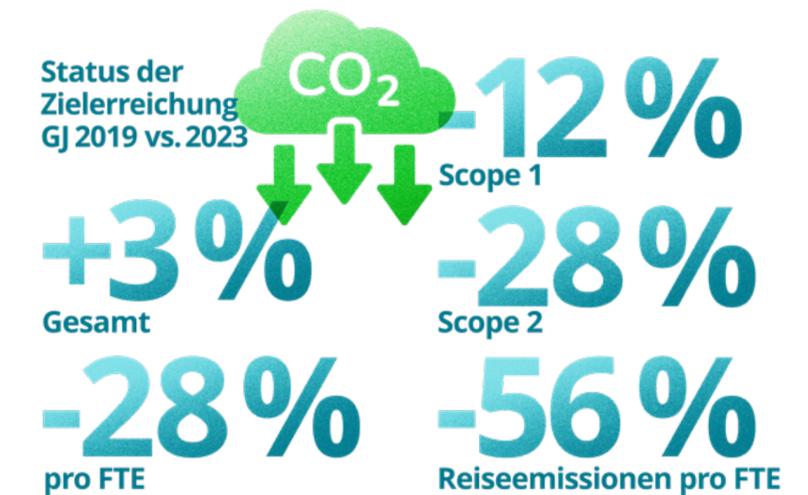
³⁷ Vgl. Kapitel „People“ unter „Beschäftigungsentwicklung“.

Der CO₂e-Ausstoß durch den Kraftstoffverbrauch unserer Firmenfahrzeuge belief sich im vergangenen Geschäftsjahr auf 3.389 t. Im Vergleich zum Basisjahr reduzierten sich die Flottenemissionen durch Kraftstoff um 13 Prozent, verglichen mit dem Vorjahr erhöhten sie sich um 19 Prozent. Gleichzeitig lagen die Emissionen aus Geschäftsreisen 2022/2023 mit 11.990 t CO₂e um 37 Prozent unter dem Wert von 2018/2019. Betrachtet man den Ausstoß pro FTE, sank der Wert zwischen Basis- und Berichtsjahr um 56 Prozent auf 0,99 t CO₂e. Gegenüber dem pandemiebeeinflussten Vorjahr erhöhten sich unsere gesamten Reiseemissionen um 194 Prozent, pro FTE gab es einen Zuwachs von 150 Prozent.

Im Geschäftsjahr 2022 haben wir unsere Gebäude und Rechenzentren vollständig auf Grünstrom umgestellt und damit das für 2025 gesetzte Ziel, die Emissionen in diesem Bereich um 100 Prozent zu senken, bereits drei Jahre im Voraus erreicht. Entsprechend beliefen sich die Emissionen aus Strom für Gebäude, Rechenzentren und Flotte (marktbasiert) 2022/2023 auf null.

Die Emissionen aus Fernwärme sind im Berichtsjahr leicht auf 1.076 t CO₂e angewachsen. Verglichen mit 2018/2019 bewegen sie sich auf stabilem Niveau, was unter anderem mit der begrenzten Verfügbarkeit von Fernwärme aus erneuerbaren Energiequellen zusammenhängt. Aus der Kühlung unserer Gebäude ergab sich 2022/2023 ein CO₂e-Fußabdruck von 319 t. Das entspricht einem Rückgang um 59 Prozent seit dem Basis- und um 16 Prozent seit dem Vorjahr.

Die CO₂e-Emissionen aus eingekauften Waren und Dienstleistungen betragen im Berichtsjahr 32.022 t – ein Minus von drei Prozent im Vergleich zu 2021/2022. Der Emissionsanstieg bei eingekauften Waren und Dienstleistungen ist getrieben durch die kontinuierlich verbesserte Datenverfügbarkeit seitens unserer



Lieferanten, Änderungen einzelner Emissionsfaktoren, unser Mitarbeiterwachstum sowie den Bezug neuer Bürogebäude und Umbauten.³⁸

Pendeln im Rahmen des Arbeitswegs wies im vergangenen Geschäftsjahr eine CO₂e-Bilanz von 2.855 t auf. Seit dem Basisjahr sind die Emissionen hierbei um 35 Prozent gesunken, seit dem Vorjahr um 53 Prozent gestiegen. Mobiles Arbeiten verursachte 2022/2023 3.543 t CO₂e und damit 118 Prozent mehr als 2018/2019 bzw. 13 Prozent weniger als 2021/2022. Diese Entwicklungen hängen unter anderem mit unserem Konzept von flexiblem Arbeiten zusammen.³⁹

38 Bei einem Vergleich mit dem Basisjahr sollte die deutliche Verbesserung der Datenlage seitens der Lieferanten in den Geschäftsjahren 2022 und 2023 beachtet werden, die Auswirkungen auf unsere Berechnungen sowie industriespezifische Emissionsfaktoren hatte.

39 Vgl. hierzu den Abschnitt „Arbeiten bei Deloitte“ zu Flexibilität im Rahmen von New Work.

Energieverbrauch

Unser Stromverbrauch ist im Berichtsjahr um 28 Prozent gegenüber dem Basisjahr und um 53 Prozent gegenüber dem Vorjahr auf 11.706 Megawattstunden (MWh) gestiegen. Auf Gebäude entfielen davon 8.826 MWh, auf Rechenzentren 2.732 MWh und auf die Flotte 149 MWh. Der Gesamtverbrauch von Wärme und Kälte in unseren Gebäuden ist im Vergleich zum Basisjahr relativ stabil geblieben. Die Steigerung des Gesamtenergieverbrauchs wurde daher maßgeblich durch einen Anstieg des Stromverbrauchs getrieben. Gründe dafür sind vor allem unser Mitarbeiterwachstum, das mit einem höheren Energiebedarf in den Offices und bei der Rechenleistung einhergeht, sowie die Elektrifizierung unserer Flotte. Diese stellen wir kontinuierlich auf Elektro- und Plug-in-Hybrid-Fahrzeuge um.

Energieverbrauch nach Quellen

MWh		GJ 2019	GJ 2020	GJ 2021	GJ 2022	GJ 2023	Veränderung GJ 23 zu 22 (zu GJ 19)	
Strom								
Gebäude	gesamt	7.835,1	7.568,1	6.734,7	5.596,0	8.825,9	+58 %	(+13 %)
Rechenzentren	gesamt	1.322,0	1.575,5	1.771,0	2.068,0	2.731,5	+32 %	(+107 %)
Flotte	gesamt	0,0	0,0	2,4	7,4	149,0	+1.914 %	(n/a)
gesamt		9.157,1	9.143,6	8.508,2	7.671,4	11.706,4	+53 %	(+28 %)
in %	Grünstrom	85,2 %	84,9 %	85,5 %	100 %	100 %		
	Graustrom	14,8 %	15,1 %	14,4 %	0,0 %	0,0 %		
Wärme/Kälte								
Gebäude	gesamt	7.938,8	8.046,7	7.315,9	7.367,9	7.696,0	+4 %	(-3 %)
	davon Fernwärme	5.902,0	5.917,8	5.917,8	5.963,0	6.302,5	+6 %	(+7 %)
	davon Kälte	1.729,3	1.821,4	1.090,6	1.097,4	1.019,5	-7 %	(-41 %)
	davon Gas	307,5	307,5	307,5	307,5	374,0	+22 %	(+22 %)
Gesamtenergieverbrauch		17.095,9	17.190,3	15.824,1	15.039,3	19.402,4	+29 %	(+13 %)

Unsere Maßnahmen für effektiven Klima- und Umweltschutz

Im Einklang mit der *WorldClimate*-Strategie und unseren Emissionsreduktionszielen haben wir umfangreiche Maßnahmen definiert, die wir mit Nachdruck umsetzen und stetig ausweiten.

Climate Fund

Um unserer Verantwortung für entstandene Emissionen nachzukommen, investieren wir in Klima- und Umweltprojekte.⁴⁰ Die Unterstützung kommt internationalen Projekten mit verschiedenen Fokusthemen zugute, beispielsweise nachhaltiger Infrastruktur, Natural Climate Solutions oder Gesundheit. Für effektivere Klima- bzw. Umweltschutzinvestitionen und als Ergänzung zur CO₂-Kompensation wurde 2022 gemeinsam mit anderen europäischen Deloitte-Gesellschaften der Climate Fund gegründet.

Mit dem Climate Fund fördern wir gezielt Projekte, die Klima- und Umweltschutz adressieren und damit gleichzeitig auf unsere *WorldClimate*-Strategie einzahlen. Sie fokussieren sich auf folgende Bereiche:

- Naturbasierte und technologiegetriebene Lösungen zum Erreichen von Net Zero (z. B. Projekte zur CO₂-Vermeidung und -Entnahme)
- Ressourcenschonung, Erhalt natürlicher Lebensräume, Artenschutz und Biodiversität
- Wissenstransfer und Pro-bono-Arbeit

Die Projektauswahl erfolgt unter Berücksichtigung verschiedener Qualitätskriterien wie der Nutzung anerkannter Standards und Zertifizierungen, einer erfolgreichen Implementierung vergleichbarer Projekte, der Messbarkeit des Impact oder Skalierbarkeit.

Nachhaltige Mobilität und Geschäftsreisen

Reisen zum Kunden sind elementarer Bestandteil unseres Geschäftsmodells – gleichzeitig tragen sie zu einem hohen Anteil unseres CO₂-Fußabdrucks

bei. Umso wichtiger ist es für Deloitte, sie nicht nur möglichst emissionsarm zu gestalten, sondern insgesamt zu reduzieren. Pandemiebedingt hat virtuelle Zusammenarbeit die Reisetätigkeit in den Jahren 2020 und 2021 zu großen Teilen ersetzt. Um die Wiederaufnahme der Reisetätigkeit zu begrenzen, investieren wir weiterhin in Projekte zu mobilem kollaborativem Arbeiten. Zu diesem Zweck haben wir im Berichtsjahr außerdem eine neue Reiserichtlinie verabschiedet, die Nachhaltigkeit in den Vordergrund stellt. Klimafreundliche Reisearten heben wir durch Hinweise und Empfehlungen im Buchungsprozess hervor (z. B. Vergleiche zwischen Bahn- und Flugemissionen, Sortieren nach Emissionshöhe etc.). Darüber hinaus ist es unseren Kolleg:innen seit 2022/2023 möglich, E-Autos als Mietwagen zu buchen.

Ende des vergangenen Geschäftsjahrs wurde zudem beschlossen, dass alle Mitarbeiter:innen ab dem 1. September 2023 das Deutschlandticket („49-Euro-Ticket“) kostenfrei beziehen können. Damit soll für dienstlich veranlasste Reisen im regionalen und innerstädtischen Bereich künftig vermehrt der öffentliche Nahverkehr genutzt werden. Auch gibt das Ticket einen Anreiz für Pendler:innen, auf das

⁴⁰ Die Kompensation von Treibhausgasen wird in der Darstellung unserer CO₂e-Emissionswerte nicht miteinbezogen.

Auto zu verzichten. Daneben bieten wir unseren Kolleg:innen weitere Optionen, für sie passende nachhaltige Mobilitätskonzepte zu nutzen. Dazu gehören Fahrrad-Leasing inkl. E-Fahrrädern sowie der Ausbau von E-Ladesäulen an unseren Standorten als begleitende Maßnahme zur Elektrifizierung unserer Flotte. So verfügen sechs unserer Standorte über insgesamt 188 E-Ladestationen, der weitere Ausbau ist für das laufende Geschäftsjahr geplant.

Ressourcensparendes Gebäudedesign und -technik

Neben Geschäftsreisen wirken sich auch die Deloitte Offices und deren Ausstattung auf unseren ökologischen Fußabdruck aus. Die diversen Maßnahmen zur Senkung des Ressourcen- und Energieverbrauchs sowie zur Steigerung der Energieeffizienz entwickeln wir laufend weiter. Außerdem arbeiten wir daran, die Datentransparenz zu erweitern, um den Verbrauch künftig noch umfassender steuern zu können.

Im Berichtsjahr waren alle seit 2012 neu errichteten und bezogenen Büroflächen von der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen zertifiziert.⁴¹

An sämtlichen Standorten existiert ein flexibles Arbeitsplatz-Buchungssystem, das eine effiziente Flächennutzung ermöglicht und den Ressourcenverbrauch gering hält.

Von September 2022 bis April 2023 haben wir die kurzfristige Energiesparverordnung der Bundesregierung umgesetzt – unter anderem durch die Anpassung von technischen Betriebszeiten, Raumtemperatur oder Fassadenbeleuchtung.⁴² Diese Maßnahmen führen wir in großen Teilen auch weiterhin fort. Seit Oktober 2022 gilt zudem die mittelfristige Energiesparverordnung, in deren Rahmen wir im laufenden Geschäftsjahr verschiedene digitale Gebäudetechnologien zum besseren Verständnis und zur Steuerung des Energieverbrauchs einsetzen sowie alte Geräte ersetzen (z. B. Kühl- und Lichtanlagen).

Des Weiteren informieren wir unsere Kolleg:innen regelmäßig über verschiedene Kanäle zu ressourcenschonendem Heiz- und Kühlverhalten sowie der energiesparenden Nutzung von Elektrogeräten.

Nachhaltigkeit durch technologische Lösungen

Die Digitalisierung und Vereinheitlichung unserer betrieblichen Prozesse unter Einsatz passgenauer Technologien sind essenziell für die erfolgreiche Umsetzung unserer Klimastrategie. Als erster globaler Key Alliance Partner von Salesforce haben wir im Geschäftsjahr 2022 die Net Zero Cloud implementiert, die Emissionen und deren Veränderung transparent macht – und das auf Unternehmens-, Kunden- sowie Projektebene. So können wir Entwicklungen in Echtzeit verfolgen und frühzeitig entsprechende Maßnahmen ergreifen, wie z. B. die Dekarbonisierung von Projekten gemeinsam mit unseren Kunden.

Die Migration und der Betrieb unserer IT-Services in der Cloud ermöglichen eine erhöhte Energieeffizienz durch eine bedarfsgerechte Ressourcenverteilung. Im Sinne der Energieeffizienz optimieren wir ferner Speicherkapazitäten und Verarbeitungsaufwand mithilfe der Automatisierung von Prozessen, Zentralisierung von Daten, Homogenisierung unserer Systemlandschaft und Standardisierung von Datenstrukturen.

⁴¹ Dies entspricht 60 Prozent der von uns angemieteten Bürofläche.

⁴² Wir erwarten, dass sich die Einsparungen im kommenden Berichtsjahr in den dann zur Verfügung stehenden Abrechnungen zeigen.

„Informationsfairness und Transparenz sind die Basis für erfolgreiche CO₂-Reduktion.“

Wie macht man aus Strategie Praxis? Oder in unserem Fall: aus einem Reduktionsziel tatsächliche Dekarbonisierung? Dafür gilt es, Nachhaltigkeit in die entscheidenden Prozesse zu integrieren, Transparenz über Emissionstreiber herzustellen und alle Parteien der Wertschöpfungskette zu involvieren.

Mit der Net Zero Cloud haben wir als Key Alliance Partner von Salesforce als eines der ersten Unternehmen weltweit ein Tool implementiert, das genau dies möglich macht. Gleichzeitig entwickelt Deloitte das Tool seitdem intern weiter. Eingebettet in unser Customer-Relationship-Management-System tracken und visualisieren wir Emissionsdaten von Account- bis Projektebene.

Etwas akademisch würde ich sagen, wir schaffen damit „Informationsfairness“ – stellen also allen aktiv in die Dekarbonisierung involvierten Parteien die notwendigen Informationen zur Verfügung: unserem ESG Competence Center, den Projekt- und Accountteams und unseren Kunden. Gerade Letztere fragen immer häufiger nach den Emissionsmengen, die durch unsere Projekte und Prüfungen entstehen, um die CO₂-Bilanz ihrer eigenen vorgelagerten Wertschöpfungskette besser zu verstehen, zu erfassen und schließlich mittelfristig zu verkleinern.

Für eine zielgerechte Reduktion ist es notwendig, Emissionen granular und mit Realdaten zu berechnen – also

weg von umsatzbasierten Emissionsberechnungen und hin zu produkt- und servicebasierten Kalkulationen. Wir tracken dafür beispielsweise auf Monatsbasis alle Reiseaktivitäten, die bei einem Projekt anfallen, von der Taxifahrt über die Hotelübernachtung bis zum Flug.

Mit diesem Wissen lässt sich die Dekarbonisierung projektbasiert steuern. Außerdem können Fortschritte über eine unternehmensweite Senkung der Gesamtbilanz hinaus messbar gemacht werden. Das ist ein großer Schritt in die Richtung, die für uns alle in den nächsten Jahren selbstverständlich werden wird – und schafft Zusammenarbeit für mehr Nachhaltigkeit über das eigene Unternehmen hinaus.



Ihre Promotion schrieb **Dr. Annika Götz** vor einigen Jahren über die Konstitution öffentlicher Interessengruppen am Beispiel von Umweltbewegungen. Als Co-Lead des Bereichs Internal Sustainability treibt sie das Thema Klima- und Umweltschutz nun auf Unternehmensseite voran.

Um unseren Beitrag zur Ressourcenschonung zu erweitern, startete im vergangenen Geschäftsjahr das Projekt zur Umstellung des Smartphone-Einkaufs auf ein Mietmodell, das den Lebenszyklus der Geräte verlängert. Smartphones können so nach der Nutzungsdauer von Mitarbeiter:innen abgekauft oder zurückgegeben, je nach Zustand repariert und anschließend weiterverkauft werden. Durch One-Cable-Anschlüsse für unsere Laptops vermeiden wir zusätzliche Geräte.

Grünes Arbeitsumfeld

Unsere zuletzt bezogenen Gebäude in Frankfurt und Düsseldorf wurden unter Berücksichtigung ökonomischer, ökologischer und sozialer Nachhaltigkeitsaspekte gestaltet und eingerichtet. Bei der Inneneinrichtung kam ein hoher Anteil natürlicher Materialien zum Einsatz, beispielsweise ist das verwendete Holz FSC-zertifiziert bzw. mit dem PEFC-Gütesiegel ausgezeichnet. Auch sind wir weiterhin auf dem Weg zu einem papierlosen Büro, indem wir Verhaltensänderungen zur Reduktion des Druckaufkommen anstoßen, ohne dabei Optionen zu verbieten oder stark zu regulieren (sogenanntes „Nudging“).

Wir steigen kontinuierlich auf nachhaltigere Produktalternativen um – z. B. Kaffee mit Bio- und Fairtrade-Siegel oder Getränke aus Mehrweg-Glasflaschen. Infolge der nahezu flächendeckenden Einführung

von Wasserspendern werden Flaschenaufkommen und Transportwege reduziert. Der Einsatz von Mehrwegverpackungen in den Deloitte-Restaurants verringert zudem Verpackungsmüll. Das seit 2019 sukzessive eingeführte Abfallkonzept unterstützt unsere Kolleg:innen bei der sachgerechten Abfalltrennung. Dem Thema Abfallminimierung kommt – neben der Reduktion von Emissionen und Energieverbrauch – gesonderte Aufmerksamkeit durch das Team des Energie- und Umweltmanagements zu.

Auch bei internen und externen Veranstaltungen senken wir unseren CO₂-Fußabdruck zunehmend. Dies reicht von der Minimierung der Druckmaterialien über nachhaltiges Catering bis hin zur Vermeidung von Abfall.

Mitarbeiterengagement für ökologisches Handeln

Gemeinsam mit dem WWF hat Deloitte Global 2021 ein Klima-Lernprogramm entwickelt, das über die Folgen des Klimawandels informiert und die Mitarbeiter:innen dabei unterstützt, einen nachhaltigen Impact zu Hause, im Büro sowie beim Kunden zu schaffen. Insgesamt haben bis Ende des Berichtsjahrs 63 Prozent der Kolleg:innen das E-Learning absolviert.

Beim jährlichen Earth Month im April haben Mitarbeiter:innen in zahlreichen deutschen und internationalen Online Sessions über Klima- und Umweltschutz diskutiert. Schwerpunkt in Deutschland war das Thema E-Mobilität, was von standortspezifischen Fahrradreparatur-Aktionen für klimafreundliches Pendeln mit rund 500 genutzten Terminen begleitet wurde.

Im Rahmen der Initiative „Green Teams“ treiben engagierte Kolleg:innen eigeninitiiert ökologische Projekte voran, um unser Arbeitsumfeld nachhaltiger zu machen und so einen Beitrag für Klima und Umwelt zu leisten. Mit dem Programm wollen wir Mitarbeiter:innen inspirieren, ihre Beteiligungsmöglichkeiten auszuschöpfen und durch ihre Projekte ein nachhaltiges Mindset und bewussteres Handeln im gesamten Unternehmen zu etablieren. Ausgewählte Themen der Green Teams, die im Berichtsjahr aktiv waren, sind: nachhaltige Team-events, klimafreundliche Ernährung, Reduktion von Elektromüll oder E-Mobilität.

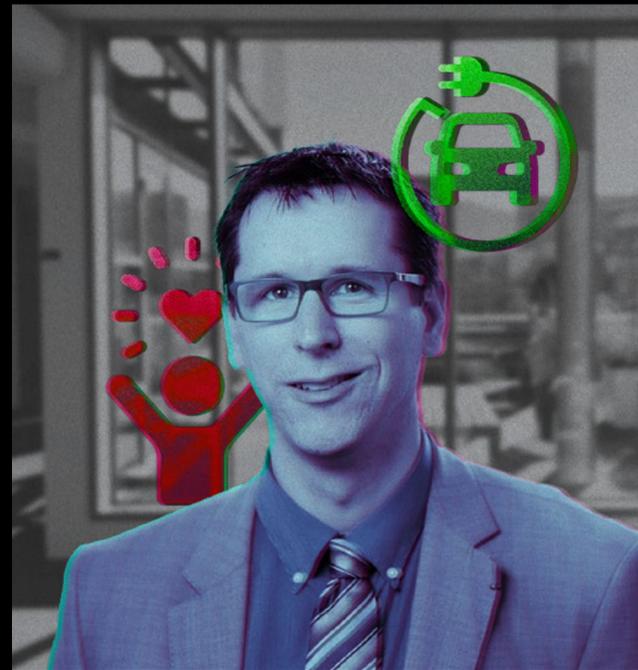


„Wir wussten gar nicht, was alles in uns steckt.“

Ein paar Dutzend Kolleg:innen, die mit Greifzangen und Müllsäcken ausgerüstet das Ufer des Berliner Landwehrkanals von Abfall befreien. Eine weitere Gruppe, die mit Kanus paddelnd Unrat aus der Spree fischt: Was auf den ersten Blick wie die beherzte Clean-up-Aktion einer Umweltorganisation anmutete, war in Wirklichkeit Teil des ersten Deloitte Better Futures Day. Und damit Gegenstand einer wachsenden unternehmensinternen Initiative, deren Wirkung weit über den Tag hinausweist.

Los ging es an diesem Frühseptembertag 2022 mit geballtem Input zu Nachhaltigkeitsthemen wie Green Buildings, E-Mobility oder Fair Fashion. Dabei stets im Fokus: Wissen über nachhaltige

Zusammenhänge mit konkreten Handlungsideen zusammenzubringen – und dann selbst ins Handeln zu kommen. Und zwar nicht nur im Hier und Jetzt, sondern auch im beruflichen oder privaten Alltag. Wie einfach es beispielsweise sein kann, bei unvermeidbaren Dienstfahrten auf E-Autos umzusteigen, haben viele Kolleg:innen aus einer Präsentation beim Better Futures Day



Lars Hendrichs, IT-Experte bei Deloitte, hat sich vom „Petrol Head“ (Selbstbeschreibung) zum Fan elektrischer Mobilität gewandelt. Und freut sich, dass sich nun immer mehr Kolleg:innen bei ihm nach grünen Fortbewegungsmöglichkeiten erkundigen.

mitgenommen – und bringen dieses Learning jetzt arbeitstäglich auf die Straße.

Entstanden sind die mitarbeiterinitiierten Aktionstage aus einem Green Team heraus. Innerhalb dieser „grünen“ Teams arbeiten Mitarbeiter:innen selbstorganisiert und bereichsübergreifend daran, nachhaltige Ideen am Arbeitsplatz umzusetzen. Dadurch haben wir erst gemerkt, wie viele verschiedene Erfahrungen in unserer Organisation schlummern. Diese Vielfalt an Kompetenzen wartet quasi nur darauf, vernetzt und verstärkt zu werden. Und so wie uns ging es vielen Kolleginnen und Kollegen, die nach der Berliner Premiere eigene Aktionstage an ihren Standorten organisiert haben. Der Better Futures Day ist für uns ein starkes Zeichen, dass wir durch verantwortungsbewusstes Verhalten kollektiv etwas verändern können.



Victoria Seck hat neben ihrer Haupttätigkeit im Cyber Team von Deloitte eines der Green Teams mitgegründet, den Better Futures Day in Berlin mitorganisiert und unterstützt Kolleg:innen an anderen Standorten bei ihren BFD-Initiativen.

Was wir gemerkt haben: Bisläng sind es vor allem Jüngere, die die Initiative ergreifen. Künftig wollen wir versuchen, Kolleg:innen über alle Altersklassen und Level hinweg zu motivieren. Zweites Learning: Der Organisationsaufwand ist erheblich. Aber er lohnt sich!

People

- 41 Befragung der Mitarbeiter:innen zum Employee Engagement
- 42 Diversity & Inclusion
- 46 Entwicklung und Förderung unserer Mitarbeiter:innen
- 48 Arbeiten bei Deloitte
- 53 Gesellschaftliches Engagement



Unsere Mitarbeiter:innen leisten mit ihrem täglichen Engagement einen maßgeblichen Beitrag zum Erfolg und zur Zukunftsfähigkeit von Deloitte. Sie liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen und dazu beitragen, den Weg zu einer stärkeren Wirtschaft, einer gerechteren Gesellschaft und einer nachhaltigeren Welt zu weisen.

Unsere Talente erwarten eine inklusive Unternehmenskultur, interdisziplinäre Aufgaben sowie flexible Formen von Zusammenarbeit und Entwicklungsmöglichkeiten. Um auch weiterhin die besten Talente zu gewinnen, voranzubringen und zu halten, investieren wir umfassend in ein attraktives Arbeitsumfeld, in dem ihre berufliche und persönliche Förderung eine zentrale Rolle spielt. Dabei ist uns besonders wichtig, ein Umfeld zu bieten, das die individuellen Hintergründe und Bedürfnisse aller Mitarbeiter:innen ebenso berücksichtigt wie ihre psychische und physische Gesundheit. Denn unsere vielfältigen Talente prägen unsere Kultur und damit auch weltweit die Marke Deloitte.

Der People-Bereich, geleitet von unserer Chief People Officer (CPO) als Mitglied des Executive Committee, verantwortet die Entwicklung und Implementierung der People-Strategie. Dazu gehören die operative Gestaltung, Umsetzung und Steuerung aller Prozesse entlang des Employee Life Cycle. Das Themenspektrum reicht von Employer Branding und Talent Acquisition über Learning & Development, Education & Trainee Programs, Performance & Rewards, Diversity, Inclusion & Well-being bis hin zu Advisory & Transformation sowie essenziellen operativen Prozessen.

Die People-Strategie verfolgt drei Hauptziele:

- Bestmögliche Förderung der Entwicklung unserer Talente durch vielfältige Karrieremöglichkeiten
- Bindung unserer Talente durch attraktive und flexible Arbeitsbedingungen
- Gewinnung der besten Talente auf allen Ebenen als beliebtester Arbeitgeber

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, des Arbeitskräftemangels sowie des damit einhergehenden immer intensiveren Wettbewerbs um Talente

(insbesondere auch im MINT-Bereich) stellen die Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter:innen und deren langfristige Bindung an Deloitte eine stetig zunehmende Herausforderung dar. Im Rahmen des erfolgten Übergangs zu hybriden Arbeitsformen bringen unterschiedliche Anforderungen und Erwartungen der Talente an Mobilität und Flexibilität im Arbeitsalltag zusätzliche Herausforderungen bei den rechtlichen bzw. unternehmensspezifischen Umsetzungsmöglichkeiten mit sich. Darüber hinaus liegen mögliche Risiken für das psychische und physische Wohlergehen unserer Mitarbeiter:innen in einer zunehmend komplexeren und volatileren Welt begründet.

Diesen sich kontinuierlich verändernden (Talent-) Marktanforderungen begegnen wir mit der Umsetzung unserer People-Strategie. Auf diese Weise wollen wir unsere fachliche Kompetenz und Qualität nachhaltig sichern und unsere Arbeitgeberattraktivität nicht nur aufrechterhalten, sondern stetig erhöhen. Kurz- und mittelfristig sehen wir aufgrund unseres Geschäftsmodells und der Marktpositionierung von Deloitte als Arbeitgeber mehr Chancen als Risiken.⁴³

43 Vgl. auch Abschnitt „Risiko- und Chancenmanagement“ sowie für weitere, insbesondere langfristige Chancen und Risiken den Konzernabschluss und Konzernlagebericht der Deloitte Deutschland GmbH für das Geschäftsjahr 2022/2023, der im ersten Halbjahr 2024 veröffentlicht wird.

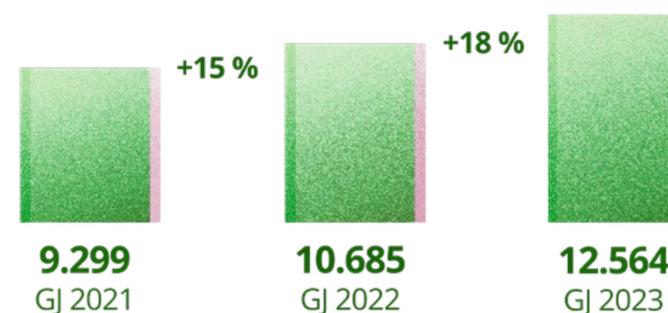
Vielfache Auszeichnung als Top-Arbeitgeber

Deloitte ist einer der beliebtesten Arbeitgeber in Deutschland: Im Jahr 2023 zählten wir laut Trendence für Absolvent:innen zu den Top 10 der 100 attraktivsten Arbeitgeber hierzulande. Zugleich war Deloitte Nummer 1 in der Branche Wirtschaftsprüfung & Steuerberatung sowie im Consulting. Von Potentialpark wurden wir für unser Employer Branding im Gesamtranking 2023 mit Platz 7 ausgezeichnet. Zudem sind wir als „MINT Minded Company 2023“ zertifiziert. Deloitte Legal wurde im Berichtsjahr mit dem iurratio award 2023 prämiert: Bundesweit gehörten demnach alle acht Legal-Büros zu den 50 Top-Arbeitgebern für das Referendariat. Bei den Awards 2024, und damit im laufenden Geschäftsjahr, haben wir Platzierungen unter den bundesweit 50 besten Arbeitgebern für das Referendariat sowie den 20 besten für den Berufseinstieg erreicht.



Im Universum-Ranking der „Germany's Most Attractive Employers“ haben wir es im Berichtsjahr sowie im aktuellen Geschäftsjahr unter die 50 besten Arbeitgeber für Studierende bzw. Berufsanfänger:innen geschafft – unter anderem in den Kategorien Wirtschaft, Recht und IT. Ebenso überzeugen wir Talente auf internationaler Ebene: 2022 wurde Deloitte Global zum wiederholten Mal in die Universum-Rangliste der 50 „World's Most Attractive Employers“ für Studierende in den Kategorien Ingenieurwesen und IT aufgenommen, in der Kategorie Wirtschaft sogar in die Top 10. Unter den Big Four war Deloitte Global somit in allen drei Kategorien Spitzenreiter. Auch im laufenden Geschäftsjahr konnten wir dieses Ergebnis halten.⁴⁴

Anzahl der Mitarbeiter:innen



⁴⁴ Weitere Informationen unter [Auszeichnungen | Deloitte Deutschland | Karriere](#).

Beschäftigungsentwicklung

Unsere große Attraktivität als Arbeitgeber wird von den hohen Bewerberzahlen untermauert: Über 167.000 Talente haben sich im Geschäftsjahr 2023 bei Deloitte beworben, davon rund 106.000 für Festanstellungen. Von diesen haben wir mehr als 3.900 neue Kolleg:innen eingestellt. Damit haben wir im Berichtsjahr fast 1.900 neue Arbeitsplätze geschaffen. Zum Stichtag 31. Mai 2023 waren bei Deloitte 12.564 Mitarbeiter:innen beschäftigt (+18 % zum Vorjahr).⁴⁵



⁴⁵ Die Berechnung der Mitarbeiterzahl schließt Geschäftsführung, Aushilfen und ruhende Arbeitsverhältnisse mit ein; Auszubildende, Praktikant:innen, Werkstudierende und Externe sind exkludiert. Sofern nicht anders spezifiziert, beziehen sich alle nachfolgend genannten Mitarbeiterkennzahlen und auf ihnen basierende Berechnungen auf diese Datenbasis. Fluktuationsrate siehe Anhang.

Befragung der Mitarbeiter:innen zum Employee Engagement

Um das Arbeitsumfeld für unsere Talente stetig verbessern zu können, haben wir im Geschäftsjahr 2022 einen Employee Engagement Survey eingeführt. Bei dieser Umfrage wird nicht nur die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen gemessen – es wird auch festgestellt, wie sehr sie sich dem Unternehmenszweck und -erfolg verbunden fühlen. Wir ermitteln den Engagement Index mithilfe einer jährlichen anonymen Befragung aller Kolleg:innen.⁴⁶ Der Index setzt sich aus den beiden Fragen zusammen, wie gerne Mitarbeiter:innen bei Deloitte arbeiten und wie sehr sie Deloitte als ausgezeichneten Arbeitgeber weiterempfehlen würden.

Zudem erheben wir in dieser Befragung, welche Aspekte der Arbeitsumgebung unsere Kolleg:innen als Stärken wahrnehmen, die wir erhalten sollten, und wo sie die größten Hebel für Verbesserungen sehen.

Verantwortet wird der Employee Engagement Survey vom People-Bereich. Der Umgang mit den Ergebnissen liegt in der Verantwortung der Führungskräfte aller Ebenen. Dabei verfolgen wir den Ansatz, die Erkenntnisse so transparent wie möglich bis auf Teamebene zu analysieren und zu kommunizieren.

Für das Jahr 2025 hat sich Deloitte das Ziel gesetzt, einen **Employee Engagement Index** von **über 75 Punkten** zu erreichen. Im Berichtsjahr lag der Employee Engagement Index bei 75 Punkten, was einer Steigerung von fünf Punkten im Vergleich zum Vorjahr entspricht.⁴⁷

Basierend auf der Ergebnisanalyse wurden Engagement-Treiber identifiziert, Optimierungsvorschläge mit dem Executive Committee und den einzelnen Geschäftsbereichen abgestimmt und zentrale Verbesserungsmaßnahmen entwickelt. Dazu gehört unter anderem die Entscheidung, dass unsere Mitarbeiter:innen ab dem 1. September 2023 das Deutschlandticket kostenfrei beziehen können. Ausgehend vom Feedback der Mitarbeiter:innen aus dem Geschäftsjahr 2022 haben wir unter anderem bereits Maßnahmen zur Optimierung der Work-Life-Balance und Arbeitsbelastung getroffen.

Neben diesen zentralen Anpassungen verfolgen wir zusätzliche dezentrale Maßnahmen, z. B. auf Geschäftsbereichs- oder Teamebene, die auf den heruntergebrochenen Erkenntnissen basieren. Insgesamt steuert eine Vielzahl unserer Programme und Initiativen, vor allem aus dem People-Bereich, zum Engagement unserer Kolleg:innen bei. Die wichtigsten Maßnahmen werden in den folgenden Abschnitten näher beleuchtet.

⁴⁶ Befragt werden alle Mitarbeiter:innen inkl. Auszubildenden, Praktikant:innen und Werkstudierenden.

⁴⁷ Aufgrund der Zeitpunkte, zu denen Maßnahmen eingeführt, von den Mitarbeiter:innen wahrgenommen und bewertet werden, sowie der gleichzeitigen Fluktuation unterliegt der Wert von Jahr zu Jahr einer gewissen Volatilität.

Diversity & Inclusion

Diversity beschreibt die Vielfalt unserer Mitarbeiter:innen und drückt sich in unterschiedlichen Aspekten wie Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung oder sozialer Herkunft aus. Wir schätzen und fördern diese vielseitigen Hintergründe sowie damit einhergehende Kompetenzen unserer Kolleg:innen. Inclusion heißt für uns, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der alle sie selbst sein und ihr volles Potenzial einbringen können.

Mit der globalen Strategie zu Diversity & Inclusion (D&I) fördern wir eine Unternehmenskultur, in der Vielfalt in all ihren Formen wertgeschätzt wird. Unseren Talenten bieten wir ein Umfeld, in dem allen die gleichen Voraussetzungen, Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierechancen zuteilwerden – ohne Vorurteile oder Diskriminierung. Dabei lag im vergangenen Geschäftsjahr ein besonderer Schwerpunkt auf Women's Equity, LGBT+ Inclusion⁴⁸ sowie Mental Health.⁴⁹

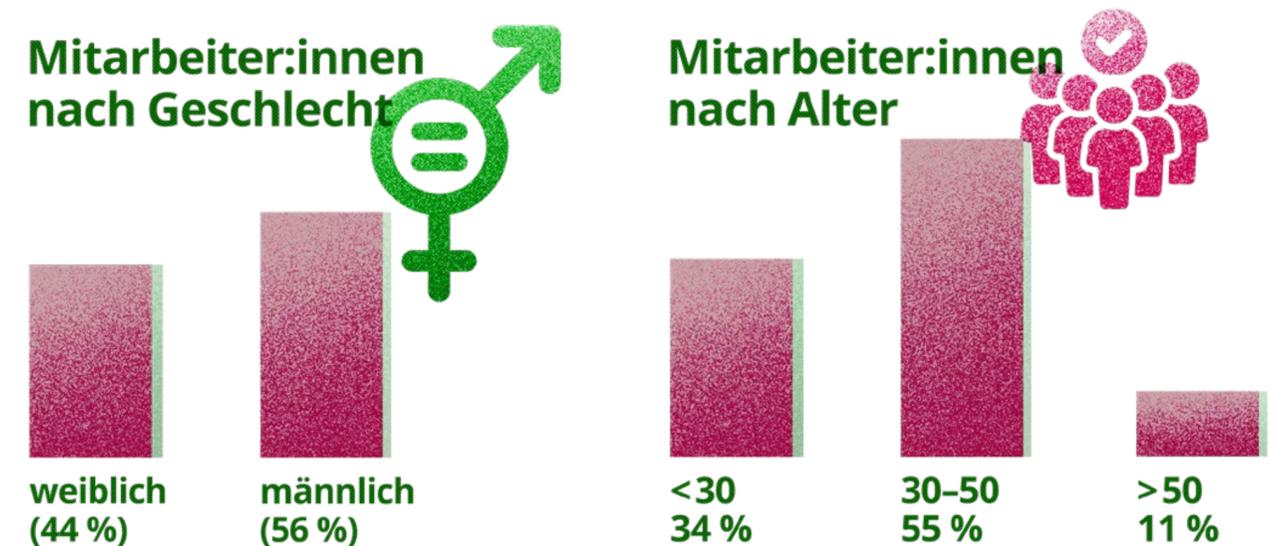
Die für D&I zuständige Organisationseinheit berichtet direkt an unsere CPO. Erarbeitung und Umsetzung der D&I-Strategie erfolgen in enger Zusammenarbeit mit dem D&I Board und dem D&I Council – Gremien bestehend aus Partner:innen bzw. Mitarbeiter:innen. Intern werden unsere D&I-Aktivitäten durch die für alle Kolleg:innen zugängliche Gesamtbetriebsvereinbarung zum Thema Ethik gestützt. Deloitte ist darüber hinaus Unterzeichner der Charta der Vielfalt, einer Initiative, die sich für mehr Vielfalt in der Arbeitswelt einsetzt.

48 LGBT+ steht für Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual (zu Deutsch lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle Menschen); das Pluszeichen inkludiert weitere Geschlechtsidentitäten und sexuelle Orientierungen. Im weiteren Textverlauf nutzen wir zudem die Selbstbeschreibungen der jeweils genannten Initiativen.

49 Mehr dazu unter [Diversity & Inclusion | Deloitte Deutschland | Karriere](#).

Gelebte Diversität in vielerlei Dimensionen

Im Geschäftsjahr 2023 verteilten sich unsere Mitarbeiter:innen wie folgt auf die verschiedenen Altersgruppen und das Geschlecht⁵⁰:



Bei Deloitte arbeiteten im Berichtszeitraum Kolleg:innen mit 104 Nationalitäten. Über 16 Prozent aller Mitarbeiter:innen waren nicht-deutscher Nationalität oder haben die deutsche als zweite Nationalität angegeben. Der Anteil der Kolleg:innen, die angegeben haben, eine Schwerbehinderung zu haben, lag bei knapp einem Prozent.⁵¹

50 Die Geschlechtsangabe „divers“ ist seit 2021 möglich und wurde bisher noch nicht angegeben.

51 Im Anhang findet sich zusätzlich eine detaillierte Aufschlüsselung der Mitarbeiterzahlen nach Positionsstufe in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Nationalität sowie nach Schwerbehinderung. Informationen zum Anteil weiblicher Kolleginnen pro Level finden sich im Unterabschnitt „Gender Balance“.

„Jede Organisation muss sich heute fragen, wie inklusiv sie wirklich ist.“

Allein eine Regenbogenflagge zu hissen und Gesichter aus der LGBTQ+ Community zu präsentieren, reicht für zukunftsgeradete Unternehmen nicht mehr aus. Denn Vielfalt muss nicht nur nach außen, sondern vor allem innerhalb einer Organisation gelebt werden. Bei Deloitte setzen wir uns daher für eine Unternehmenskultur ein, in der sich jede:r frei entfalten kann und respektiert wird.

Um diese Überzeugung tiefer in unserer Organisation zu verankern und tagtäglich zu leben, wurden ganz unterschiedliche D&I-Mitarbeitendennetzwerke gegründet:

Eines davon ist die Globe Pride Initiative, in der ich mich seit 2021 engagiere. Auch Kolleg:innen, die nicht Teil der LGBTQ+ Community sind (sogenannte Allies), sind darin aktiv.

Gemeinsam setzen wir eine Vielzahl von Maßnahmen in die Tat um: darunter regelmäßige Pride Talks, die interessierten Kolleg:innen Themen wie Trans* Awareness oder Regenbogenfamilien näher bringen, sowie Rainbow Talks exklusiv für Community-Mitglieder, in denen wir uns unter anderem zu persönlichen Erlebnissen oder dem Bedarf an weiterführender Aufklärungsarbeit austauschen. Zudem veranstalten wir die Pride Innovation Challenge. Dabei haben interne und externe Teilnehmer:innen die Möglichkeit, durch Design Sprints mit unseren Innovationsexpert:innen kreative Lösungen für die Herausforderungen der LGBTQ+ Community zu entwickeln.

Weitere zentrale Elemente unseres Engagements sind die Teilnahme an Recruiting-Veranstaltungen und

die inhaltliche wie organisatorische Mitgestaltung des Deloitte-Auftritts beim Berliner Christopher Street Day. Darüber hinaus führen wir Workshops z. B. zu inklusiver Sprache durch und planen Get-togethers der Netzwerkmitglieder.



Franziska Hack ist Co-Lead der Globe Pride Initiative, die sich für Awareness, Toleranz und Anerkennung der LGBTQ+ Community bei Deloitte einsetzt. Mit einem Fokus auf IT-Beratung begleitet sie Kunden bei digitalen Transformationsprojekten.

Ich fühle mich wirklich privilegiert, Teil einer Organisation zu sein, die ebenso glaubwürdig wie nachdrücklich für Rechte und Respekt aller einsteht. Natürlich gibt es auch bei uns noch viel zu tun. Vor allem wünsche ich mir noch mehr Kolleg:innen, die Inklusion offen vorleben und der LGBTQ+ Community als Allies ihre Stimme leihen. Denn in Momenten der Diskriminierung können sie für die Gruppe eintreten, was für sie meist viel einfacher ist als für die Betroffenen selbst. Auf diese breite Masse an Unterstützer:innen kommt es an.

Unsere übergreifenden D&I-Maßnahmen

Ein zentraler Baustein unserer Aktivitäten sind unsere internen D&I-Mitarbeitendennetzwerke und -initiativen. Darin haben unsere Kolleg:innen die Möglichkeit, sich in einem geschützten Raum auszutauschen und für gemeinsame Interessen sowie ein inklusives Arbeitsumfeld einzusetzen. Bei Deloitte gibt es neben Frauennetzwerken unter anderem Netzwerke für Personen der LGBTQ+ Community, Menschen mit Behinderung oder Menschen unterschiedlicher Religionen und deren Allies.⁵²

Für alle Mitarbeiter:innen gibt es ein verpflichtendes Training zu Respect & Inclusion sowie weitere E-Learnings zu spezifischen D&I-Aspekten.⁵³

Daneben haben wir im Berichtsjahr beispielsweise eine Orientierungshilfe für inklusive Sprache und eine Toolbox mit Informationen und Tipps zu verschiedenen Diversity-Dimensionen eingeführt. Über unsere internen Kommunikationskanäle informieren und binden wir die Kolleg:innen laufend

zu D&I-Themen ein. So fanden im Rahmen des Deutschen Diversity Tags 2023 erneut die Deloitte Diversity Days mit themenspezifischen Panel-diskussionen und interaktiven Formaten für alle Mitarbeiter:innen statt.

Women's Equity

Deloitte ist bestrebt, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern in der gesamten Organisation und über alle Level hinweg zur Norm zu machen.⁵⁴ Im Berichtsjahr betrug der Frauenanteil bei Deloitte knapp 44 Prozent, von den neu eingestellten Kolleg:innen waren ebenfalls rund 44 Prozent weiblich. Um allen Geschlechtern die gleichen Chancen zu bieten, ihre Karriere zu gestalten – auf allen Ebenen, insbesondere in Führungsfunktionen –, liegt ein besonderer Schwerpunkt auf der Stärkung von Female Leadership.⁵⁵

Wir verfolgen das Ziel, bis zum Ende des Geschäftsjahrs 2025 einen Frauenanteil von über 20 Prozent auf Ebene der Partners und Directors zu erreichen.⁵⁶

Im Berichtsjahr waren rund 16 Prozent aller Partners und Directors weiblich.⁵⁷

Um unsere Kolleginnen gezielt auf ihrem Karriereweg zu begleiten und den Anteil von Frauen in Führung zu erhöhen, verfolgen wir unterschiedliche Maßnahmen, die wir fortlaufend monitoren und ausbauen. Dazu gehört unser umfangreiches Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie zu flexiblem Arbeiten.⁵⁸ Wir setzen auf individuelle Entwicklungspläne sowie unternehmensweite wie auch geschäftsbereichsspezifische Talentprogramme und Initiativen. Diese beinhalten etwa Coaching, Mentoring, Workshops und Networking-Formate.

Zudem kooperiert Deloitte mit MentorMe, Deutschlands größter Plattform für Mentoring für Frauen, und ist Partner des PANDA Women Leadership Network für Austausch und Weiterentwicklung. Menschen, die sich für Diversität und Mixed Leadership einsetzen, bieten wir mit dem Businessnetzwerk

52 Mit „Allies“ sind Kolleg:innen gemeint, die sich in unseren Netzwerken für die Belange der jeweiligen Community einsetzen, ohne deren Mitglied zu sein.

53 Weitere Informationen zu verwandten Trainings finden sich im Abschnitt „Ethik- und Verhaltensgrundsätze“.

54 Vgl. Abschnitt „Arbeiten bei Deloitte“ unter „Vergütung“.

55 Weitere Informationen unter [Women @ Deloitte | Deloitte Deutschland | Karriere](#).

56 Die Ziele und Erreichungsgrade der einzelnen Gesellschaften sind in deren Jahresabschlüssen einsehbar.

57 Siehe auch Aufschlüsselung nach Geschlecht und Positionsstufe im Anhang.

58 Weitere Informationen finden sich im Abschnitt „Arbeiten bei Deloitte“.

LeaderIn, einer Kooperation von Deloitte und dem BDI, eine virtuelle und physische Dialogplattform. Für die Gewinnung weiblicher Talente nutzen wir speziell auf Frauen fokussierte Karriereformate.

LGBT+ Inclusion

Ein tolerantes und wertschätzendes Umfeld, in dem Personen der LGBTQ+ Community ohne Angst vor Diskriminierung arbeiten und so sein können, wie sie sind – das ist es, wofür wir einstehen und was wir tagtäglich mitgestalten. Wir machen Themen rund um LGBTQ+ unternehmensweit sichtbar und sensibilisieren alle Kolleg:innen, insbesondere Führungskräfte, für einen angemessenen Umgang mit den Herausforderungen der Community.⁵⁹

Dazu unterstützen wir die Aktivitäten des Mitarbeiternetzwerks Globe Pride Initiative, beispielsweise bei internen und externen Kommunikationsformaten, mit dem Ziel, Vorurteile und Stereotypisierungen abzubauen und Dialog anzuregen. So nahm Deloitte mit einem Wagen am Christopher Street Day in Berlin teil, um gemeinsam mit zahl-

reichen Kolleg:innen ein Zeichen für Toleranz und Vielfalt zu setzen. Auch waren wir auf der Sticks & Stones, Europas größter Karrieremesse für die LGBTQ+ Community, vertreten.

Seit 2021 ist Deloitte als verifiziertes Unternehmen im PRIDE Index gelistet, welcher LGBTQ+ Diversity Engagement und LGBTQ+ Freundlichkeit deutscher Unternehmen bewertet. Die globale Deloitte-Organisation ist Gründungsmitglied der Partnership for Global LGBTQ+ Equality.

Mental Health und Well-being

Die Gesundheit unserer Kolleg:innen ist für uns als Professional Services Firm von besonderer Bedeutung. Gerade in Zeiten mit verstärkter hybrider Zusammenarbeit, in der die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben verschwimmen können, müssen Unternehmen das physische und psychische Wohlbefinden der Talente mit Nachdruck verfolgen. Zu Letzterem hat sich Deloitte Global als Mitbegründer der Global Business Collaboration for Better Workplace Mental Health verpflichtet.⁶⁰

Bei Deloitte sollen sich alle Mitarbeiter:innen ermutigt fühlen, mentale Gesundheitsprobleme offen anzusprechen. Unsere Führungskräfte bereiten wir mit einem neu eingeführten, ab Manager-Level verpflichtenden Training auf einen adäquaten Umgang mit dem Thema vor. Allen Kolleg:innen steht ein umfangreiches Präventions- und Hilfsangebot zur Unterstützung ihrer mentalen Gesundheit offen. Um zugleich das körperliche Wohlbefinden unserer Kolleg:innen zu fördern, bieten wir über unseren Well-being Hub vielfältige Sportangebote sowie regelmäßige interne Gesundheitstage an.

Seit dem Berichtsjahr können sich die Mitarbeiter:innen außerdem vertraulich an unsere internen mentalen Ersthelfer:innen wenden, die hierfür eine externe Ausbildung zu Mental Health First Aiders absolviert haben. Durch ihre Kenntnis der Deloitte-Kultur und des Branchenkontextes fungieren die geschulten Kolleg:innen als mögliche erste Anlaufstelle und vermitteln je nach Problemlage weiter an spezialisierte Stellen. Darüber hinaus können

⁵⁹ Mehr Informationen zu unserem Engagement für LGBTQ+ unter [LGBTQ+ | Deloitte Deutschland | Karriere](#).

⁶⁰ Weitere Informationen zu den nachfolgend genannten Maßnahmen unter [Well-being @ Deloitte | Deloitte Deutschland | Karriere](#).

Mitarbeiter:innen bei persönlichen oder beruflichen Herausforderungen rund um die Uhr und anonym eine externe psychosoziale Beratungshotline nutzen. Im vergangenen Geschäftsjahr wurde die regelmäßig stattfindende Befragung der Mitarbeiter:innen zur Gefährdungsbeurteilung der psychosozialen Belastung am Arbeitsplatz durchgeführt. Aus den Ergebnissen leiten wir in Abstimmung mit den Mitbestimmungsorganen und dem Executive Committee entsprechende Verbesserungsmaßnahmen ab, um die Belastung effektiv und nachhaltig zu reduzieren.



Entwicklung und Förderung unserer Mitarbeiter:innen

Die kontinuierliche berufliche und persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter:innen ist essenzieller Bestandteil unserer Unternehmens- und damit auch unserer People-Strategie. Durch vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten unterstützen wir unsere Talente dabei, ihre Kompetenzen passgenau zu erweitern, und fördern sie auf ihrem Karriereweg.

Dafür haben wir den individuellen Entwicklungsplan jeder Mitarbeiter:in als elementaren Baustein unseres Beurteilungs- und Entwicklungsmanagements verankert. Mit dem Plan legen die Kolleg:innen gemeinsam mit ihrem Counselor oder der Beurteiler:in Karriereziele sowie Maßnahmen zur Zielerreichung fest (beispielsweise das Absolvieren einer bestimmten Weiterbildung). In regelmäßigen Feedbackrunden werden Fortschritte und konkrete Entwicklungsbedarfe besprochen.⁶¹

⁶¹ Weitere Informationen unter [Karrierepfade | Deloitte Deutschland | Karriere](#).

Individuelle Förderung durch vielfältiges Learning-Portfolio

Für alle Kolleg:innen wird entsprechend ihrer Position und ihrem Geschäftsbereich ein persönlicher Lernpfad mit Weiterbildungsempfehlungen konzipiert. Im Zentrum stehen neben fachlichen Fort- und Weiterbildungen ebenso Trainings für die persönliche Entwicklung. Bei Beförderungen erhalten Mitarbeiter:innen zusätzliche Angebote, die sie in ihrer neuen Rolle unterstützen.⁶²

Der Lernpfad ist im internen Deloitte Learning Portal einsehbar. Das Portal umfasst praxisnahe Inhalte zu den einzelnen Geschäftsbereichen, Branchen und Sektoren genauso wie zu Business Skills, Leadership und Compliance. Diese stehen als E-Learnings zur Verfügung oder werden in Form von virtuellen und Präsenztrainings durch hochqualifizierte interne bzw. externe Referent:innen vermittelt.⁶³

Des Weiteren haben unsere Mitarbeiter:innen über die DTTL-weite Plattform „Cura“ Zugriff auf eine Vielzahl digitaler Learnings aus internen und externen, nationalen wie internationalen Quellen (z. B. LinkedIn Learning, Udemy for Business) – und das auch unterwegs über die App. Mittels KI schlägt Cura den

⁶² Zum Fortbildungsprozess im Bereich Audit & Assurance liefert der [Transparenzbericht 2022/2023](#) nähere Informationen.

⁶³ Vgl. auch Kapitel „Governance“.

Talente personalisierte On-Demand-Lerninhalte vor. Allen Kolleg:innen bieten wir darüber hinaus verschiedene monatlich stattfindende Online-Formate zu aktuellen Fachthemen, technischen Anwendungen und persönlichen Skills.

Stärkung von Führungskräften

Gutes und wertstiftendes Leadership steigert langfristig unseren Unternehmenserfolg und ist ein Schlüsselfaktor, um Top-Talente zu gewinnen und zu halten. Durch den gezielten Auf- und Ausbau von Leadership-Skills schaffen wir für unsere Kunden, unsere Mitarbeiter:innen und die Führungskräfte selbst den größtmöglichen Mehrwert.⁶⁴

An der Deloitte University in Paris⁶⁵ und Brüssel kommen Führungskräfte aus allen Mitgliedsfirmen der EMEA-Region⁶⁶ zusammen, um mit- und voneinander zu lernen. Ziel ist es, die Talente mit den relevanten Kompetenzen für ihre neue Rolle auszustatten (z. B. über Meilensteinprogramme), länderübergreifendes Know-how aufzubauen und das internationale Netzwerk zu stärken. Erfahrene Führungskräfte geben hier ihr Wissen weiter und tragen so zur Entwicklung der

nächsten Generation von Wirtschaftsprüfer:innen und Berater:innen bei.

Unsere Führungskräfte fördern wir auch individuell je nach Erfahrungsstufe mit bereichsübergreifenden Leadership Journeys für Manager, Senior Manager und Directors. Zu den Inhalten zählen mitunter eigens auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Trainingsprogramme, Coaching, Mentoring und Networking-Möglichkeiten.

In unserem Consulting-Bereich wird zusätzlich ein Reverse-Mentoring-Konzept verfolgt, bei dem Kolleg:innen niedrigerer Positionsstufen als Mentor:innen für Partners und Directors agieren. Das schrittweise ausgerollte Programm schafft einen Raum für Perspektivwechsel und vertrauensvollen levelübergreifenden Austausch.

Generell ist Feedback für uns kein einseitiger Prozess: Alle zwei Jahre erfahren unsere Führungskräfte mithilfe des strukturierten, anonymen „Upward Feedbacks“, wie ihre Mitarbeiter:innen ihr Führungsverhalten erleben und in welchen Bereichen ihre Stärken bzw. Entwicklungspotenziale liegen.



Unterstützung unserer Nachwuchstalente

Wir engagieren uns für die fachliche Aus- und Weiterbildung unseres Berufsnachwuchses: Unseren Kolleg:innen bieten wir Fördermaßnahmen in Form von Freistellungszeiten oder finanzieller Unterstützung bei Berufsexamen und Masterstudiengängen (z. B. im Rahmen des Programms „AuditXcellence“ oder des Mannheim Master of Accounting & Taxation). Schulabsolvent:innen und Berufsanfänger:innen bereiten wir mit zertifizierten Ausbildungsprogrammen und dualen Studiengängen auf den Berufseinstieg vor.

⁶⁴ Mehr Informationen zur Leadership-Förderung unter Führungskräfteentwicklung | Deloitte Deutschland | Karriere.

⁶⁵ Die Neueröffnung des Deloitte University Campus in Paris ist für 2024 geplant.

⁶⁶ „EMEA“ steht für Europe, Middle East and Africa.

Investitionen in Weiterbildung

Von der Vielzahl an Trainings- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die wir unseren Mitarbeiter:innen bereitstellen, wird nur ein Teil über das Deloitte-interne Learning Management System erfasst. Die darin erfassten und mit zeitlichen Angaben hinterlegten Stunden ergaben im Geschäftsjahr 2023 eine Summe von 335.000 Trainingsstunden, die unsere Mitarbeiter:innen in bereichsübergreifende Weiterbildung investiert haben.⁶⁷ Nicht zentral erfasst werden Lernstunden für externe Trainings und Berufsexamina wie z. B. Wirtschaftsprüfer-examina, businessspezifische Weiterbildungen und weitere Formate zum Wissensaustausch. Die durchschnittlichen Ausgaben für business-spezifische, fachliche Trainings ohne Berücksichtigung von Berufsexamina beliefen sich auf rund 1.000 Euro pro FTE.⁶⁸

⁶⁷ Eine detaillierte Aufschlüsselung der durchschnittlichen Lernstunden nach Geschlecht und Positionsstufe findet sich im Anhang.

⁶⁸ In der FTE-Zahl sind an dieser Stelle ruhende Arbeitsverhältnisse exkludiert.

Arbeiten bei Deloitte

Eine inklusive, gemeinschaftliche Unternehmenskultur bedeutet für uns, verschiedene Lebensmodelle vereinbar zu machen und unsere Kolleg:innen in besonderen Lebenssituationen zu unterstützen. Gleichzeitig pflegen wir einen wertschätzenden Austausch miteinander und eröffnen Möglichkeiten zur Mitgestaltung der Zusammenarbeit bei Deloitte.

Mitgestaltung am Arbeitsplatz

Über verschiedene Mitarbeitergremien und Kanäle haben unsere Kolleg:innen die Möglichkeit, ihre Anliegen, Wünsche und Ideen einzubringen.⁶⁹

Der Betriebsrat vertritt die Interessen aller nicht-leitenden Mitarbeiter:innen im Unternehmen. Neben dem Gesamtbetriebsrat gib es an einem Großteil der Deloitte-Standorte örtliche Betriebsräte. Die Gremien üben über den Abschluss von Betriebsvereinbarungen

⁶⁹ Arbeitnehmervertreter:innen von Deloitte bringen ihre Perspektive zudem im Aufsichtsrat ein. Vgl. hierzu Abschnitt „Leistungs- und Aufsichtsstruktur“.

ihr Mitbestimmungsrecht in sozialen Angelegenheiten sowie über die Anhörungsverfahren in personellen Angelegenheiten aus. Sie kontrollieren die Einhaltung von Gesetzen, arbeitsrechtlichen Vorgaben und Betriebsvereinbarungen zugunsten der Mitarbeiter:innen. Die letzten turnusgemäßen Betriebsratswahlen fanden im Geschäftsjahr 2022 statt. Im Berichtsjahr hat der Betriebsrat eigene Nachhaltigkeitsausschüsse gegründet. Darüber hinaus setzen sich Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung innerhalb von Deloitte für die Wahrnehmung der Interessen unserer Auszubildenden ein.

Außerdem können Mitarbeiter:innen über das betriebliche Ideenmanagement Vorschläge mit dem Ziel einreichen, die Effektivität und Effizienz unserer Prozesse nachhaltig zu verbessern. Diese werden von den jeweiligen Zuständigkeitsbereichen geprüft und nach Möglichkeit umgesetzt. Die eingebrachten Ideen sowie der Prüfprozess sind für alle Kolleg:innen transparent einsehbar.

Um uns konstant weiterentwickeln zu können, legen wir großen Wert auf eine offene Feedbackkultur und ermutigen die Mitarbeiter:innen aktiv dazu, uns Rückmeldung zu geben – beispielsweise im Rahmen des Employee Engagement Survey, der Gefährdungsbeurteilung zur psychosozialen Belastung am Arbeitsplatz, des Upward Feedbacks oder der Ethik-Umfrage.⁷⁰

Freiraum und Flexibilität für eine ausgewogene Work-Life-Balance

In der „New World of Work“ definieren wir unsere Art der Zusammenarbeit sowie die Gestaltung unserer Arbeitsorte neu und setzen passende Technologien ein, die uns dabei unterstützen. Individueller Flexibilität und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben kommt darin eine entscheidende Rolle zu. Damit unsere Talente in ihrem Alltag eine möglichst optimale Balance erreichen können, bieten wir ihnen agile Arbeitsbedingungen mit einem hohen Maß an Freiraum.⁷¹

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ermöglicht es uns, teilweise ortsunabhängig zusammenzuarbeiten, was unseren Kunden und Talenten zugutekommt. Nach Absprache mit der Führungskraft und unter Berücksichtigung betrieblicher Belange können Mitarbeiter:innen grundsätzlich mobil an einem selbst gewählten Ort außerhalb der Deloitte-Büros innerhalb Deutschlands arbeiten. Seit dem vergangenen Geschäftsjahr ist es für unsere Kolleg:innen zudem möglich, bis zu 20 Arbeitstage remote in Ländern der Europäischen Union sowie in Island und der Schweiz zu arbeiten.

Bereits im Geschäftsjahr 2022 haben wir eine Work-Etikette entwickelt, die unseren Kolleg:innen Anregungen zur Ausgestaltung unserer Arbeitsweise und -kultur im Kontext von hybridem Arbeiten an die Hand gibt – unter anderem in Bezug auf Arbeitszeit, Kommunikation, Stress oder Auszeiten. Unser Jahresarbeitszeitmodell regelt den Abbau von

Überstunden für Mitarbeiter:innen ohne Führungsverantwortung in Form von Freistellungszeiten oder einem finanziellen Ausgleich.

Im Berichtsjahr waren 89 Prozent der Mitarbeiter:innen in Vollzeit und 11 Prozent in Teilzeit angestellt. Über vier Prozent von ihnen (1 % der Männer und 9 % der Frauen) haben einen Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Betreuungsurlaub in Anspruch genommen.⁷² Über einen externen Familienservice können Eltern themenspezifische Beratung sowie ein spezielles Vermittlungsangebot für hochqualifizierte Kinderbetreuung nutzen. Letzteres gilt deutschlandweit und umfasst beispielsweise die Suche nach Betreuungspersonen für Notfälle oder Ferienbetreuungsmöglichkeiten. Außerdem hilft der Familienservice in Krankheits- oder Pflegefällen in der Familie bei Themen wie häuslicher Pflege, Wohnen im Alter, finanziellen, rechtlichen oder psychosozialen Fragestellungen.

70 Vgl. hierzu die Abschnitte „Befragung der Mitarbeiter:innen zum Employee Engagement“, „Entwicklung und Förderung unserer Mitarbeiter:innen“, „Diversity & Inclusion“ sowie „Unsere Ethik- und Verhaltensgrundsätze“.

71 Weitere Informationen unter [Work-Life-Balance | Deloitte Deutschland](#) | [Karriere](#) sowie [Benefits | Deloitte Deutschland](#) | [Karriere](#).

72 Bei der hier herangezogenen Mitarbeiterzahl zum familienbedingten Urlaub werden anhand der Stichtage 30.06., 30.09., 31.12.2022, 31.03. und 31.05.2023 alle Mitarbeiter:innen einbezogen, die im Geschäftsjahr 2023 bei Deloitte tätig waren; ohne Externe, Praktikant:innen und Werkstudierende, inklusive Geschäftsführung, Aushilfen und ruhender Arbeitsverhältnisse. Eine detaillierte Aufschlüsselung der Daten nach Geschlecht findet sich im Anhang.

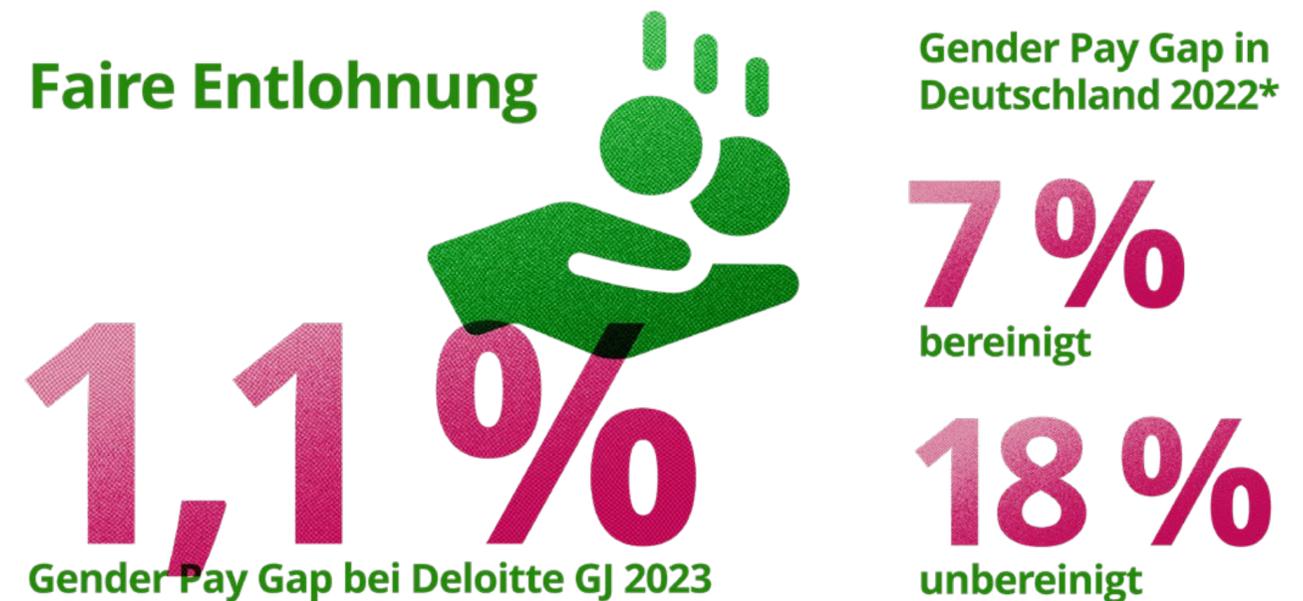
Vergütung

Unsere Mitarbeiter:innen erhalten ein Jahresgrundgehalt, in dem sich Verantwortung und Wertbeitrag ihrer jeweiligen Position, vor allem aber ihre Kompetenzen entsprechend unserem Kompetenzprofil widerspiegeln. Für Kolleg:innen bis einschließlich der Positionsstufe Senior Manager sind die Gehaltsbanduntergrenzen für das jeweilige Level durch eine Betriebsvereinbarung festgelegt und in unserem Intranet verfügbar.

Der in der Regel jährliche Gehaltsanpassungsprozess erfolgt für nicht-leitende Mitarbeiter:innen entlang einer kollektivrechtlichen Vereinbarung und im Rahmen der Jahresendbeurteilung. Grundsätzlich werden zu Beginn jedes Geschäftsjahrs von den Mitarbeiter:innen und ihren Führungskräften Ziele vereinbart, die sowohl qualitative als auch quantitative Elemente enthalten können. Auf Basis der vom Executive Committee jährlich festgelegten Vorgaben für die Gehaltsrunde können die Mitarbeiter:innen die individuelle Gehaltserhöhung anhand der im Intranet verfügbaren Vergütungsmatrix und ihrer individuellen Performance nachvollziehen. Die Ergebnisse des Gehaltsprozesses werden den Mitarbeiter:innen nach Abschluss mitgeteilt.

Daneben können Kolleg:innen grundsätzlich, je nach Bereich und Level, eine variable Vergütung erhalten. Deren Höhe hängt einerseits vom vorgegebenen Bonuspotenzial und andererseits vom Erreichungsgrad der gesetzten Ziele ab.⁷³

⁷³ Vgl. hierzu auch [Transparenzbericht 2022/2023](#).



*Quelle: Statistisches Bundesamt

Im vergangenen Geschäftsjahr betrug der Gender Pay Gap im Jahresgrundgehalt bei Deloitte rund ein Prozent zugunsten von Männern.⁷⁴ Damit liegt der Wert deutlich unter dem bundesdeutschen Durchschnitt aus dem Jahr 2022, der einen bereinigten Gender Pay Gap von sieben Prozent sowie einen unbereinigten von 18 Prozent aufwies.⁷⁵

⁷⁴ Der Gender Pay Gap beschreibt das Verhältnis des Jahresgrundgehalts unserer männlichen zu unseren weiblichen Mitarbeiter:innen. Der hier berechnete Gender Pay Gap bildet den gewichteten Durchschnitt der unbereinigten Gender Pay Gaps der Level und Geschäftsbereiche auf Basis der Jahresnominalgehälter bei Deloitte ab. Weitere Informationen zur Berechnung können dem Anhang entnommen werden.

⁷⁵ Quelle: [Pressemitteilung des Statistischen Bundesamts \(Destatis\) vom 30.01.2023](#): Gender Pay Gap 2022: Frauen verdienten pro Stunde 18 % weniger als Männer.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Als Arbeitgeber ist es für uns selbstverständlich, sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter:innen zu gewährleisten. Dazu gehört, das Risiko von Arbeitsunfällen und (Berufs-)Krankheiten unserer Kolleg:innen, Besucher:innen sowie der Mitarbeiter:innen von Fremdfirmen zu minimieren.

Wir haben eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und eine Betriebsmedizinerin bestellt, die die Themen steuern und an unseren Standorten jeweils von einer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie einer/m externen Betriebsmediziner:in unterstützt werden. An all unseren Standorten ist ein Arbeitsschutzausschuss implementiert. Das Gremium besteht aus verschiedenen Funktionsträger:innen im Arbeits- und Gesundheitsschutz und kommt mindestens vier Mal jährlich zusammen. Zusätzlich tagt halbjährlich ein Koordinationsausschuss, der übergreifende strategische Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes behandelt.



Unser Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem ist nach ISO 45001:2018 zertifiziert. Die Umsetzung des Arbeitsschutzes, der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie des betrieblichen Eingliederungsmanagements wird durch eine für alle Mitarbeiter:innen geltende Richtlinie geregelt. Ein jährliches verpflichtendes Training vermittelt unseren Mitarbeiter:innen alle wichtigen Aspekte, die es im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu beachten gilt.

Grundlegendes Instrument des Arbeitsschutzes ist die Gefährdungsbeurteilung. An allen Deloitte-Standorten führen wir regelmäßig Evakuierungsübungen durch. Für unsere Brandschutz-, Evakuierungs- und Ersthelfer:innen werden in regelmäßigen Abständen Schulungen angeboten. Sie versorgen in Notfällen Betroffene (Deloitte-interne wie externe⁷⁶ Personen), bis der Notdienst eintrifft.

Des Weiteren bieten wir regelmäßig Vorsorgeuntersuchungen und Schutzimpfungen an. Über eigens dafür eingerichtete Kanäle können Mitarbeiter:innen

76 Externe Personen unterliegen dem Arbeitsschutz durch ihren Arbeitgeber. Wir unterstützen diesen bei Bedarf in Bezug auf die Beurteilung gefährdender Tätigkeiten und schützender Maßnahmen. Neben den genannten liegen alle weiteren Arbeitsschutzmaßnahmen oder Routine-Untersuchungen für externe Personen in der Verantwortung ihres Arbeitgebers.

außerdem Verbesserungsvorschläge zum Arbeits- und Gesundheitsschutz einbringen.⁷⁷

Verletzungen oder Todesfälle am Arbeitsplatz sind in der Dienstleistungsbranche äußerst selten. Ein Großteil der Arbeitsunfälle ist auf Wegeunfälle und kleinere Unfälle wie Stolpern im Büro zurückzuführen. Insgesamt wurden im vergangenen Geschäftsjahr 14 meldepflichtige Wege- und Arbeitsunfälle sowie 144 Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter gesundheitlicher Einschränkungen registriert.⁷⁸ Die relative Gefährdung durch Arbeits- und Wegeunfälle zeigt sich im Verhältnis aus meldepflichtigen Unfällen und unserer Mitarbeiterzahl⁷⁹ und lag im Berichtsjahr bei einer Quote von 1,03 pro 1.000 Mitarbeiter:innen.⁸⁰

77 Weitere Maßnahmen zum Gesundheitsschutz mit Fokus auf Mental Health und Well-being sind im Abschnitt „Diversity & Inclusion“ zu finden.

78 Ein Arbeitsunfall ist in Deutschland meldepflichtig, sobald ein Arbeitnehmer eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen hat.

79 Hierbei wurden auch Praktikant:innen, Werkstudierende und Auszubildende miteinbezogen.

80 Laut der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung lag die durchschnittliche Quote der für Deloitte zuständigen Berufsgenossenschaft VBG im Jahr 2021 mit einem Wert von 13,03 deutlich höher.

Hacking our future

Coding und Prompting gelten als digitale Kernkompetenzen, die künftig jede:r beherrschen sollte. Mit dem Smart Factory Believers Program vermitteln Deloitte-Kolleg:innen wie ich sie einer Gruppe, auf die es künftig besonders ankommt: jungen Frauen.

Konkret sieht das so aus: An einem sonnigen Samstagmorgen kommen in einem Workshop-Raum bei Deloitte rund ein Dutzend Mädchen und junge Frauen zusammen, um die Basics des Programmierens zu lernen – die jüngste von ihnen ist gerade 10, die älteste knapp 30 Jahre alt. Ein Wochenende lang lernen die Teilnehmer:innen hier die Programmiersprachen Scratch und Python kennen, programmieren einen Roboter namens „Edison“, diskutieren und experimentieren digital. Als die Gruppe am Sonntag auseinandergeht, tun es die allermeisten von ihnen mit dem Vorsatz,

ihre Coding-Kenntnisse weiter auszubauen.

So geschehen im Mai 2023 in Frankfurt am Main. Zusammen mit der Hacker School sowie weiteren Partnern hatten wir dieses neue Workshop-Format auf die Beine gestellt, mittlerweile fanden bereits weitere Kurse an anderen Deloitte-Standorten statt. Unser Angebot richtet sich ausschließlich an Mädchen und junge Frauen. Diese ergreifen weiterhin tendenziell seltener technische Berufe. Mit dem Programm wollen wir deswegen einen niedrigschwelligen Zugang zum Coden ermöglichen, Neugier für das Thema wecken und zu mehr Geschlechtervielfalt auf dem Gebiet beitragen. Das Interesse: groß. Die Motivation: „Einfach mal etwas Neues ausprobieren“ – so lautete jedenfalls die häufigste Antwort auf unsere Frage nach der Triebfeder der Teilnehmer:innen.

Es wird ja viel über MINT-Kompetenzen (und den Mangel an ihnen) gesprochen. Hier in Frankfurt konnte

man jungen Frauen zusehen, wie sie sich voller Elan IT-Kenntnisse aneigneten. Das war übrigens auch mein Beweggrund, mich neben meinem Arbeitsalltag für dieses Deloitte-Projekt zu engagieren. Ich habe es keine Sekunde lang bereut, denn die



Alisa Schmidt leitet Digitalisierungsprojekte bei Kunden aus der Pharma- und Chemieindustrie. Besonders beeindruckt hat sie in dem Workshop, mit welcher Kreativität die Mädchen programmierten, sodass sie sich sogar selbsttätig Aufgaben setzten, die weit über das Curriculum hinausgingen.

Begeisterung der Teilnehmerinnen war einfach ansteckend.

Daher hoffen wir, dass an diesem Wochenende der Funke für die ein oder andere Coding-Karriere gezündet wurde. Wir überlegen deshalb, wie wir diese Funken aufnehmen und künftig mit Fortgeschrittenenkursen, Praktika oder Werkstudent:innenstellen weitertragen können. Klar ist schon jetzt: Ich werde dabei sein.

Gesellschaftliches Engagement

Als Unternehmen liegt es in unserer Verantwortung, einen wirkungsvollen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung und zu einer lebenswerten Zukunft zu leisten. Deswegen setzen wir uns mit unserem Corporate Responsibility (CR) Management dafür ein, die Herausforderungen von morgen anzugehen und den gesellschaftlichen Wandel voranzutreiben – so erbringen wir einen Social Impact ganz im Sinne unserer Vision „Building better futures“.

Fokus unseres gesellschaftlichen Engagements ist die Erhöhung von Bildungschancen junger Menschen. Wir setzen unser Know-how ein, um ihnen den Zugang zu Bildung zu erleichtern und sie bei der Entwicklung ihrer beruflichen Fähigkeiten zu fördern.

Unsere CR-Aktivitäten orientieren sich an entsprechenden internen Richtlinien und werden durch den CR-Bereich gesteuert, laufend auf Wirksamkeit

überprüft und optimiert. Über den Fortschritt wird intern regelmäßig berichtet.

Daneben koordinieren z. B. lokale, mitarbeitergetriebene Charity Boards das gesellschaftliche Engagement an unseren Standorten. Sie organisieren standortspezifische Aktionen und unterstützen damit regionale gemeinnützige Einrichtungen.

Unsere WorldClass-Initiative

Den strategischen Rahmen für unser CR-Engagement bildet die globale WorldClass-Initiative. Deren Ambition ist es, bis 2030 100 Millionen Menschen durch Programme und Partnerschaften mit führenden Bildungseinrichtungen auf der ganzen Welt zu erreichen.⁸¹ **Mit unseren deutschen WorldClass-Aktivitäten in Form von Geld- und Sachspenden, Sponsoring, Pro-bono-Arbeit sowie Volunteering⁸² zahlen wir auf dieses globale Ziel ein.**

So unterstützte Deloitte im vergangenen Geschäftsjahr insgesamt 19 Bildungsprojekte. Dazu zählten unter anderem Serlo Education mit seiner kostenlosen digitalen Lernplattform für Schüler:innen und

Studierende, an deren Ausbau wir über Pro-bono-Beratung mitgewirkt haben. Auch die Kooperation mit der ReDI School of Digital Integration, die IT-Kurse insbesondere für Geflüchtete und Migrant:innen anbietet, haben wir 2022/23 fortgeführt, z. B. durch Mentoring im Zuge von Volunteering-Freistellungen. Seit Juni 2022 kooperieren wir mit der Hacker School, einer Programmierschule für Kinder und Jugendliche, bei der Weiterentwicklung und Skalierung ihrer Programmierkurse. Zusammen mit der Hacker School und weiteren Partnern wie dem Fraunhofer Institut IAIS und der Initiative #SheTransformsIT hat die Deloitte Smart Factory im Berichtsjahr das Smart Factory Believers Program ins Leben gerufen, welches Coding-Kurse speziell für Mädchen und junge Frauen bietet.



⁸¹ Damit sind Personen außerhalb der globalen Deloitte-Organisation gemeint, die von der Unterstützung durch DTTL und seine Mitarbeiter:innen bei Bildungsprojekten erreicht werden.

⁸² Seit dem Geschäftsjahr 2022 können sich unsere Kolleg:innen für insgesamt acht Stunden pro Geschäftsjahr bezahlt freistellen lassen, um gesellschaftlichem Engagement in gemeinnützigen Organisationen sowohl mit als auch ohne Bildungsfokus nachzugehen.

Im Kontext von WorldClass fördern wir zudem das globale Forum für junge Führungskräfte One Young World sowie Emergination Africa – ein Programm aus Zimbabwe, das junge afrikanische Talente befähigt, ihre Geschäftsvorhaben umzusetzen.

Des Weiteren fließen unsere Aktivitäten beispielsweise in die Deloitte-Stiftung. Die treuhänderische Stiftung ist rechtlich unabhängig von Deloitte und engagiert sich für Bildung und Wissenschaft. Sie verantwortet unter anderem Projekte wie den Hidden Movers Award, eine Auszeichnung für innovative Bildungsinitiativen, oder die Digital Future Challenge, einen gemeinsam mit der Initiative D21 veranstalteten Ideenwettbewerb zur digitalen Verantwortung von Unternehmen. Darüber hinaus vergibt die Deloitte-Stiftung Studienstipendien an Studierende der Wirtschaftswissenschaften und MINT-Fächer.⁸³

Weiteres gesellschaftliches Engagement

Neben dem strategischen Fokus auf Bildungsförderung haben unsere Mitarbeiter:innen zahlreiche weitere Möglichkeiten, sich für die Gemeinschaft

einzubringen: Bei sogenannten Social Impact Days können sie z. B. im Team Volunteering-Arbeit in gemeinnützigen Organisationen leisten. Auch bieten wir ihnen unterschiedliche Arten, an Partnerorganisationen zu spenden. In unseren lokalen Charity Boards gestalten die Kolleg:innen die Zusammenarbeit mit sozialen Einrichtungen aus der Region, indem sie beispielsweise Sachspendenaktionen organisieren. Um die verschiedenen Einbringungsmöglichkeiten Deloitte-weit noch bekannter zu machen, haben wir im Berichtsjahr die interne Social Impact Community mit fast 800 Mitgliedern aufgebaut. Diese dient der Informationsbereitstellung, Inspiration und dem Austausch rund um gesellschaftliches Engagement.

Zur Unterstützung der vom russischen Angriffskrieg auf die Ukraine betroffenen Menschen hat sich Deloitte in den Geschäftsjahren 2022 und 2023 mit Spenden und sozialem Engagement an verschiedenen Hilfsprojekten beteiligt. Die globale Deloitte-Organisation hat außerdem spezifische Hilfs- und Betreuungsangebote für ukrainische Kolleg:innen und ihre Angehörigen eingerichtet.⁸⁴

Gesellschaftliches Engagement

> 11.700

gesamte Volunteering- und Pro-bono-Stunden

> 1,5 Mio. €

gesamte Spenden

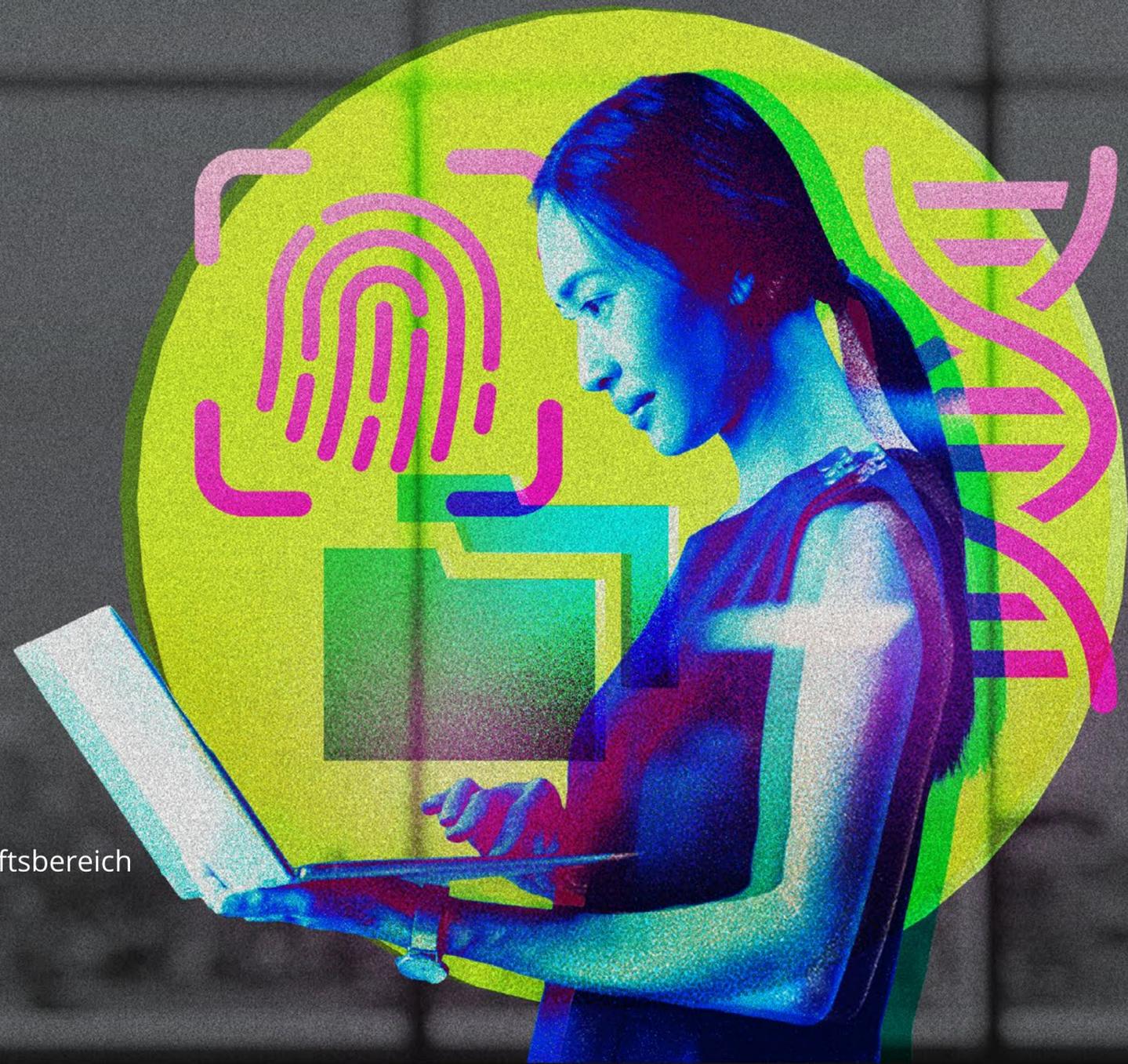


In Summe erbrachte Deloitte im vergangenen Geschäftsjahr Geld- und Sachspenden von mehr als 1,5 Millionen Euro. Im Rahmen aller Volunteering- und Pro-bono-Aktivitäten engagierten sich fast 950 Mitarbeiter:innen mit mehr als 11.700 Stunden.

⁸³ Weitere Einblicke in die vielfältigen CR-Projekte, bei denen unsere Kolleg:innen aktiv sind, gibt es hier: Engagement@Deloitte | [Deloitte Deutschland | Corporate Responsibility](#).

⁸⁴ Mehr Informationen unter [Deloitte Statement on Ukraine](#).

Governance



56 Qualitätssicherung

59 Risiko- und Chancenmanagement

62 Ethik- und Verhaltensgrundsätze

63 Anti-Korruption

64 Nachhaltigkeit in der Lieferkette und in unserem Geschäftsbereich

67 Leitungs- und Aufsichtsstruktur

Das Vertrauen unserer Kunden, unserer Kolleg:innen und der Gesellschaft beruht auf unserem ethischen und integren Handeln. Die Grundlage dafür setzen wir durch verantwortungsvolle Unternehmensführung. Standards, Vorschriften und Prozesse in den Bereichen Qualitätssicherung, Risiko- und Chancenmanagement, Anti-Korruption und Corporate Governance sowie Ethik- und Verhaltensgrundsätze geben den Rahmen für die unternehmensübergreifende Umsetzung vor.

Als Deloitte bringen wir uns aktiv in die Diskussion mit Politik, Aufsichts- und Regulierungsbehörden sowie der Gesellschaft ein, um beispielsweise die Rolle unserer Wirtschaftsprüfer:innen in Bezug auf die Abschlussprüfung und deren Qualität zu stärken sowie die Zukunft der finanziellen und nicht-finanziellen Unternehmensberichterstattung mitzugestalten.

So sind wir in der Lage, der Erwartungshaltung unserer Stakeholder sowie unseren eigenen hohen Qualitätsansprüchen gerecht zu werden – stets mit der Ambition vor Augen, einen nachhaltigen Beitrag zum Erfolg unserer Kunden, zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung und zum gesellschaftlichen Wohlergehen zu leisten.

Qualitätssicherung

Integrität und Qualität sind unabdingbare Grundlagen unserer täglichen Arbeit.⁸⁵ Integrität bedeutet für uns, unseren eigenen Werten treu zu bleiben, ehrlich und fair zu handeln sowie über das Notwendige hinauszugehen. Unter Qualität verstehen wir, die gesamte Breite und Tiefe der zur Verfügung stehenden Mittel, Erfahrungen und Kenntnisse einzusetzen, um die Bedürfnisse unserer Kunden zu erfüllen und wertschöpfende Ergebnisse für sie zu entwickeln. Bei Deloitte geht Qualität jedoch über unsere Dienstleistungen hinaus: Sie steht für ein übergreifendes Themenfeld, das in allen Geschäftsbereichen von Deloitte verankert ist und von unseren Kolleg:innen gelebt wird.

Unser Ziel ist es, den Standard für Integrität und hohe Qualität zu wahren und kontinuierlich zu verbessern. Integrität und hohe Qualität bilden dabei ein Querschnittsfeld, das die erfolgreiche Implementierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie ermöglicht und so zur Erreichung aller Nachhaltigkeitsziele beiträgt. Zu diesem Zweck passen wir unsere Integritäts- und Qualitätsansprüche sowie entsprechende Maßnahmen laufend an.

Alle Vorkehrungen und Maßnahmen zur Qualitätssicherung koordiniert und überwacht geschäftsbereichsübergreifend unser Chief Risk Officer (CRO). Damit verbunden sind Aktivitäten zur Wahrung der beruflichen Unabhängigkeit sowie unserer ethischen Grundsätze, einschließlich diesbezoglicher Information und Konsultation. Für den Erhalt und die Weiterentwicklung des Qualitätssicherungssystems sind der Qualitätsmanagementbeauftragte und sein Team zuständig. Sie beraten darüber hinaus unsere Fachbereiche bei der Umsetzung der Qualitätspolitik. Der Qualitätsmanagementbeauftragte berichtet an den COO und im Bedarfsfall hinsichtlich der Entwicklung des Qualitätssicherungssystems an den CRO. Zudem hat Deloitte den International Standard on Quality Management (ISQM 1) des International Accounting and Assurance Standards Board (IAASB) für betriebswirtschaftliche Prüfungen nach § 2 Abs. 1 WPO (einschließlich Abschlussprüfungen und prüferischer Durchsichten von Abschlüssen) sowie verwandte Dienstleistungen (insbesondere Aufträge über vereinbarte Untersuchungshandlungen und zur Erstellung von Abschlüssen) zum 15. Dezember 2022 umgesetzt.

⁸⁵ Vgl. dazu auch Abschnitt „Ethik- und Verhaltensgrundsätze“.

Die damit einhergehenden Berichtslinien reichen bis zum CEO.⁸⁶ Die Business Risk Leaders aus Audit & Assurance, Risk Advisory, Tax & Legal, Financial Advisory sowie Consulting treffen auftragsbezogene Qualitätsentscheidungen für ihren jeweiligen Geschäftsbereich und übersetzen sie in konkrete Maßnahmen zur stetigen Optimierung unseres hohen Qualitätsstandards.

Der Chief Security Officer ist verantwortlich für die Ermittlung und Analyse von Risiken in Bezug auf die Gesamtsicherheit bei Deloitte sowie die Ableitung daraus resultierender Maßnahmen zusammen mit den jeweiligen Bereichen. Er hat außerdem das Amt des Chief Information Security Officer inne und steuert das Security-Management-System. DTTLweit arbeiten unsere Teams für Vertraulichkeit, Datenschutz und Cybersicherheit an der Weiterentwicklung des kohärenten Cyberprogramms, der Sicherheitstools und verschiedener Schutzmaßnahmen. Des Weiteren hat Deloitte Datenschutzbeauftragte (Chief Privacy Officers) bestellt, die auf den Schutz von personenbezogenen Daten hinwirken. Themen, die mit der persönlichen Unabhängigkeit unserer Mitarbeiter:innen oder der des Unternehmens zusammenhängen, werden vom

Independence-Team unter Leitung des Director of Independence verantwortet. Das Thema Geldwäscheprävention liegt in der Zuständigkeit interner Geldwäschebeauftragter.

Unsere Qualitätsanforderungen kommen den gesetzlichen und regulatorischen Vorschriften, berufsständischen Standards sowie darüber hinausgehenden Vorgaben der globalen



Deloitte-Organisation nach – durch einheitliche Richtlinien, gemeinsam genutzte Systeme und geteilte Kontrollmechanismen. Den Umgang mit Kundenaufträgen regeln unsere Richtlinien zu Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Business Risk Leaders, zur Annahme und Risikobeurteilung von Aufträgen und Geschäftsbeziehungen sowie zu auftragsbezogenen Risikoentscheidungen.

Die Zertifizierungen unseres Qualitätsmanagementsystems (ISO 9001:2015), unseres Informationssicherheitsmanagementsystems (ISO/IEC 27001:2013, TISAX) und unseres Business-Continuity-Managementsystems (ISO 22301:2019) erfolgen nach international und branchenspezifisch anerkannten Standards. Damit erfüllen wir die diesbezüglichen Anforderungen unserer Kunden und Geschäftspartner. Gemäß ISO 9001 bewerten wir unsere Prozesse regelmäßig anhand definierter KPIs. Die Ergebnisse werden analysiert, Optimierungspotenziale abgeleitet und in Verbesserungsmaßnahmen übersetzt. Durch das ISO-konforme Management und Monitoring operationeller Risiken identifizieren wir potenzielle Gefahren und implementieren präventive und/oder aufdeckende Maßnahmen zur Risikominimierung.⁸⁷

⁸⁶ Nähere Informationen finden sich im [Transparenzbericht 2022/2023](#).

⁸⁷ Informationen zu den Zertifizierungen unseres Umwelt- und Energiemanagementsystems sowie des Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems finden sich im Kapitel „Planet“ bzw. dem Abschnitt „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“.

Hohe Qualität unserer Kundenprojekte

Bei der Auftragsannahme und -bearbeitung sind die von uns umgesetzten Maßnahmen zur frühzeitigen Identifikation, Bewertung, zum Management und zur Überwachung operationeller Risiken von besonderer Relevanz. Sich über mehrere Jahre erstreckende Prüfungs- und Beratungsaufträge unterliegen einer fortlaufenden Risikoüberwachung. Weitere wichtige Bestandteile sind die Überprüfung unserer Auftrags- und übrigen Geschäftsbeziehungen auf mögliche Interessenkonflikte sowie die Einhaltung von Maßnahmen zur Wahrung der beruflichen Unabhängigkeit.

Flankierend überprüfen wir unsere qualitätssichernden Maßnahmen regelmäßig mittels interner Kontrollen, die von unabhängigen Deloitte-Partner:innen aus Deutschland und/oder internationalen DTTL-Mitgliedsunternehmen ausgeführt werden. Außerdem nehmen wir bei Abschlussprüfungen am globalen Audit Quality Monitoring & Remediation Program teil, welches organisationsübergreifend auf die frühzeitige Umsetzung von Maßnahmen zur Qualitätssteigerung während der Auftragsdurchführung ausgerichtet ist. Funktionsfähigkeit und Verlässlichkeit unseres Qualitätssicherungssystems bei der Durchführung von Abschlussprüfungen unterliegen zusätzlich gesetzlich vor-

gesehenen externen Überprüfungen: den jährlichen, anlassunabhängigen Inspektionen durch die Abschlussprüferaufsichtsstelle (APAS) sowie der auf Grundlage einer Risikoanalyse mindestens alle sechs Jahre stattfindenden externen Qualitätskontrolle nach § 57a Wirtschaftsprüferordnung („Peer Review“). Wir begrüßen die Ergebnisse externer wie interner Qualitätsprüfungen als Mittel zur ständigen Verbesserung unserer Qualitätssicherungssysteme.

Bei der Auswahl von Aufträgen achten wir auf die strikte Einhaltung gesetzlicher Regelungen und interner Richtlinien zur Vereinbarkeit von Prüfungs- und Beratungsleistungen. Durch unser ausbalanciertes Kundenportfoliomanagement sind wir in der Lage, Geschäftsbeziehungen auf globaler Ebene zu steuern, Interessenkonflikten frühzeitig entgegenzuwirken sowie die notwendige Unabhängigkeit sicherzustellen. Bevor wir Aufträge annehmen oder fortführen, untersuchen wir sorgfältig Art und Umfang der zu erbringenden Dienstleistungen.⁸⁸

Compliance unserer Mitarbeiter:innen

Der Wahrung von Unabhängigkeit kommt im Rahmen unserer Qualitätsmaßstäbe besondere Bedeutung zu. Unsere Testate geben wir unbefangen und vorurteilsfrei ab. Mit dem Eintritt in unser

Unternehmen verpflichten sich alle Mitarbeiter:innen, die Unabhängigkeitskriterien einzuhalten, und bestätigen dies jährlich in einer persönlichen Erklärung. Des Weiteren sind alle Mitarbeiter:innen ab Manager-Level dazu verpflichtet, zur Einhaltung von Unabhängigkeitsanforderungen Daten zu ihren privaten Finanzanlagen in unserem globalen Monitoring-System offenzulegen und regelmäßig zu aktualisieren.



In regelmäßigen Pflichttrainings sensibilisieren wir alle Kolleg:innen unter anderem zu Integrität, Datenschutz, Informationssicherheit, Cybersicherheit und Geldwäsche. Die Teilnahme an den Trainings wird systematisch erfasst und kontrolliert. So führen wir beispielsweise zur Förderung von Cybersicherheit neben technischen Schutzmaßnahmen regelmäßig Awareness-Aktionen für alle Kolleg:innen durch (z. B. Phishing-Test-Mails, Themenmonat mit interaktiven Formaten, Video-Serie), um die Relevanz und Visibilität des Themas im Arbeitsalltag zu steigern.

⁸⁸ Für mehr Informationen siehe [Transparenzbericht 2022/2023](#).

Risiko- und Chancenmanagement

Unser Risikomanagementsystem dient der Identifikation, Bewertung, dem Management und der Überwachung unternehmensübergreifender wie auch geschäftsbereichsspezifischer Risiken. Es stellt bestmögliche interne Risikotransparenz her und trägt damit zur Wahrung der Reputation sowie des Geschäftserfolgs von Deloitte bei.

Unser Risikomanagement ist in die Reputations- und Risikomanagementstruktur der globalen Deloitte-Organisation eingebunden. Verantwortet wird es durch den CRO als Leiter des Bereichs Risk & Reputation und Vorsitzenden des Risk Board. Diesem gehören neben dem CRO auch der CEO, der Clients & Industries Lead und der Head of Internal Legal Department an. Der CRO berichtet die größten Risiken regelmäßig an das Executive Committee sowie jährlich an den Governance-Ausschuss und den Aufsichtsrat.⁸⁹ Darüber hinaus steuert er die

Erörterung von Risikopositionen und Maßnahmen zur Risikominderung. Für das Management und die Steuerung der einzelnen Risiken sind Risk Owners definiert.

Unser Enterprise Risk Framework

Das Risikomanagement bei Deloitte wird durch das Enterprise Risk Framework und die Systeme im Bereich Risk & Reputation umgesetzt. Mithilfe unseres Enterprise Risk Framework erfassen und beurteilen wir die für unsere strategische Ausrichtung sowie unser Geschäft relevanten Risiken. Risikoszenarien, Key-Risk-Indikatoren, Maßnahmen und Programme werden halbjährlich mittels eines Enterprise Risk Assessment überprüft und aktualisiert.

Die nachfolgende Auflistung enthält jene Unternehmensrisiken und -chancen, die im Dezember 2022 das größte Potenzial für erhebliche Auswirkungen auf die Fähigkeit von Deloitte hatten, die strategischen Prioritäten zu erreichen, den Verpflichtungen im öffentlichen Interesse nachzukommen sowie die eigene Reputation und die Mitarbeiter:innen zu schützen.⁹⁰ Die Risiken und Chancen wurden auf Basis ihrer potenziellen

primären Auswirkungen betrachtet, einschließlich der Fälle, in denen die Auswirkung ein Verlust von Chancen ist. Sie wurden in folgende Kategorien eingeteilt:⁹¹

- Risiken, die sich auf unsere Mitarbeiter:innen, unseren Unternehmenszweck und unsere gemeinsamen Werte auswirken können
- Risiken, die sich auf unsere Marke, unsere Reputation und/oder Verpflichtungen im öffentlichen Interesse auswirken können
- Risiken, die sich auf unseren strategischen Erfolg oder unsere Marktdifferenzierung auswirken können

Die strategischen Unternehmensrisiken und -chancen wurden mit einem oder mehreren ESG-Themen verknüpft, die in der Wesentlichkeitsmatrix von Deloitte enthalten sind.⁹²

⁸⁹ Weitere Informationen zu den einzelnen Gremien finden sich im Abschnitt „Leistungs- und Aufsichtsstruktur“.

⁹⁰ Vgl. hierzu auch das „Risk and opportunity management“ im [Global Impact Report](#).

⁹¹ Hierbei ist anzumerken, dass Risiken mehr als eine Auswirkung haben und in mehrere Kategorien eingeteilt werden können.

⁹² Vgl. hierzu Abschnitt „Nachhaltigkeitsstrategie“.

Strategische Risiken⁹³**Risiken, die sich auf unsere Mitarbeiter:innen, unseren Unternehmenszweck und unsere gemeinsamen Werte auswirken können**

Personalbereich	Mangelnde Fähigkeit, leistungsstarke und diverse Fach- und Führungskräfte zu gewinnen, zu entwickeln und zu halten
Unternehmenszweck	Unzureichende Erfüllung der Erwartungen der Gesellschaft, unserer Kunden und unserer Mitarbeiter:innen an den Zweck unseres unternehmerischen Handelns

Risiken, die sich auf unsere Marke, unsere Reputation oder/und unsere Verpflichtungen im öffentlichen Interesse auswirken können

Prüfungsqualität	Vertrauensverlust in der Öffentlichkeit aufgrund von Versäumnissen bei der Durchführung qualitativ hochwertiger Prüfungen
Datensicherheit, -schutz und Vertraulichkeit	Unbefugter Zugriff auf oder Verlust von Kunden-, personenbezogenen und/oder Deloitte-internen Daten
Cybersicherheit	Unzureichender Schutz der von Deloitte genutzten technischen Anwendungen und der darin enthaltenen oder verarbeiteten Daten vor Cyberbedrohungen
Verhalten (Ethik)	Unethisches Verhalten, das nicht mit beruflichen Standards, Vorschriften und/oder unseren Richtlinien bzw. Ethik- und Verhaltensgrundsätzen übereinstimmt
Regulierung	Unzureichendes Erkennen und keine frühzeitige Anpassung an regulatorische Entwicklungen, unsere beruflichen Pflichten erfüllen und gesellschaftlichen Erwartungen entsprechen zu können

Risiken, die sich auf unseren strategischen Erfolg oder unsere Marktdifferenzierung auswirken können

Beratungsqualität	Unzureichende Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung hochwertiger Beratungsleistungen, einschließlich neuer Services, technologischer Anwendungen und neuer Formen der Leistungserbringung
Innovation	Unzureichende Investitionen in und Einsatz von softwaregestützten Lösungen, um den sich wandelnden Markttrends gerecht zu werden
Klimawandel	Unzureichende Reaktion auf die Auswirkungen des Klimawandels auf Deloitte, unsere Mitarbeiter:innen oder unsere Kunden und Nichterfüllung der Kundennachfrage nach klimabezogenen Dienstleistungen
IT-Infrastruktur und Services	Unzureichende Integration von IT-Infrastruktur und daraus resultierende mangelnde Bereitstellung einer hochmodernen IT-Umgebung, die den Erwartungen von Kunden und Mitarbeiter:innen entspricht
Globale und lokale Kunden	Ineffektives Kundenmanagement-Programm für die Betreuung lokaler und globaler Kunden
Geopolitische Unsicherheiten und ökonomischer Wandel	Geopolitische und ökonomische Veränderungen, die Globalisierungsprozesse beeinträchtigen und die Fähigkeit von Deloitte zur Umsetzung der globalen Strategie schwächen
Multidisziplinäres Geschäftsmodell	Einschränkung der Möglichkeiten, die zur Prüfungsqualität beitragenden Expert:innen zu finden und einzusetzen sowie geschäftsbereichsübergreifend Top-Talente gewinnen und halten zu können

⁹³ Für eine ergänzende Beschreibung der Risiken und Chancen siehe auch Abschnitt „Risiko- und Chancenberichterstattung“ im Konzernabschluss und Konzernlagebericht der Deloitte Deutschland GmbH sowie den Jahresabschluss der Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH für das Geschäftsjahr 2022/2023, die im ersten Halbjahr 2024 veröffentlicht werden.

„Wir alle füllen unsere Ethik jeden Tag neu mit Leben.“

Die Rolle der Ethikbeauftragten bei Deloitte ist schon lange keine neue mehr. Doch worin liegen eigentlich ihre Aufgaben? Um diese Frage zu beantworten, muss man sich vor Augen führen, dass in unserem Unternehmen mehr als 12.500 Menschen unterschiedlichsten Alters, Hintergrunds und Mindsets zusammenarbeiten. Da kann es natürlich vorkommen, dass es unterschiedliche Vorstellungen von angemessenem Verhalten gibt.

Bei Deloitte haben wir uns als Gemeinschaft zu Grundsätzen wie Integrität, Qualität, Objektivität oder Vertraulichkeit verpflichtet. Wir stehen für eine inklusive Unternehmenskultur ein, gehen

respektvoll miteinander um und fahren weder intern noch extern die Ellenbogen aus. Werte wie diese gilt es zu (be)wahren. Dafür setzen wir uns tagtäglich ein.

Als wir gefragt wurden, ob wir das Ehrenamt der Ethics Officers übernehmen würden, haben wir beide trotz unserer aktuellen Rollen sofort zugesagt. Denn um die Themen zu verstehen, die unsere



Birgit Gillar ist Wirtschaftsprüferin und Steuerberaterin. Sie verantwortet unter anderem die Prüfung von Jahres- und Konzernabschlüssen international tätiger Industrieunternehmen.

Kolleg:innen beschäftigen, ist die unternehmensinterne Perspektive, die wir aus dem Tagesgeschäft in diese Rolle mit hinein nehmen, enorm wichtig.

Wir sind Ansprechperson und Vermittler:in, beraten Mitarbeiter:innen und helfen, ethikkonforme Entscheidungen zu treffen. Hinweisen auf Fehlverhalten gehen wir sorgfältig nach und prüfen, welche Schritte gegebenenfalls einzuleiten sind. Damit die Kolleg:innen uns auch mit sensiblen Anliegen betrauen, müssen wir als Ethics Officers nicht nur präsent, sondern ebenso vertrauenswürdig wie empathisch sein.

Wir wünschen uns Meldungen der Mitarbeiter:innen, auch wenn sie zweifeln, nehmen diese ernst und behandeln sie mit absoluter Vertraulichkeit. Unsere Arbeit unterstreicht, welche hohe Bedeutung Ethikstandards bei Deloitte zukommt – in jeder Situation und über alle Hierarchielevel hinweg.



Tim Hagemann leitet bei Deloitte Digital den Bereich Advertising, Marketing & Commerce und verbindet darin kreative Vorgehensweisen mit Strategie und Implementierung im Rahmen digitaler Transformationen.

Ethik ist ein entscheidender Teil unserer Unternehmenskultur. Diese prägen wir alle unweigerlich. Tag für Tag. Negativ oder positiv. Es kommt also darauf an, dass jede:r bei Deloitte unsere Werte mit Leben füllt – und wir als Ethikbeauftragte helfen dabei.

Ethik- und Verhaltensgrundsätze

Ethik und Integrität sind für uns von fundamentaler Bedeutung und nicht verhandelbar. In der Beziehung zwischen Kolleg:innen und zu Kunden, Geschäftspartnern sowie Gesellschaft wahren wir Grundsätze wie Objektivität, Vertraulichkeit und Datenschutz. Zudem fördert Deloitte eine Kultur und Arbeitsumgebung, in der wir einander mit Respekt, Professionalität und Fairness begegnen.

Unsere Grundsätze basieren auf den gemeinsamen Werten⁹⁴ der internationalen Deloitte-Organisation und dienen uns als Richtschnur für unsere Entscheidungen und unser Handeln. Sie sind in den Global Principles of Business Conduct („Global Code“) verankert, zu deren Einhaltung sich alle DTTL-Mitgliedsunternehmen weltweit verpflichtet haben. Der Global Code verbindet die weltweite Deloitte-Organisation über Kulturen und Geografien hinweg. Auf nationaler Ebene wird dies in unseren Ethik-

und Verhaltensgrundsätzen abgebildet. Unser globales Commitment to Responsible Business Practices legt darüber hinaus unsere Überzeugungen und eingegangenen Verpflichtungen hinsichtlich einer verantwortungsvollen Businesspraxis dar.

Die Einhaltung und Weiterentwicklung der Ethik- und Verhaltensgrundsätze sowie deren Integration in alle betrieblichen Abläufe verantworten innerhalb von Deloitte die Ethics Officers. Diese haben eine direkte Berichtslinie zum CEO und berichten zugleich an den CRO.

Unsere Richtlinien zu Ethik, Non-Retaliation⁹⁵, dem Schutz vor Diskriminierung und Belästigung sowie der Vermeidung von Interessenkonflikten durch familiäre oder enge persönliche Beziehungen sind für alle Mitarbeiter:innen bindend. Damit schaffen wir den Rahmen zur Umsetzung unserer Ethik- und Verhaltensgrundsätze. Die Beachtung unserer Grundsätze und der genannten Richtlinien bestätigen alle Kolleg:innen im Zuge der Unabhängigkeitserklärung.⁹⁶ Überdies nehmen sie regelmäßig an verpflichtenden, teils rollenspezifisch zugeschnittenen Ethik-Trainings teil.

Meldung von unethischem Verhalten

Wir erwarten von allen Mitarbeiter:innen, (potenzielle) Verstöße gegen die Ethik- und Verhaltensgrundsätze zu melden. Dafür stehen ihnen neben den Ethics Officers sowohl eine unabhängige externe Ombudsperson als auch die rund um die Uhr erreichbare Deloitte Speak Up – Helpline⁹⁷ zur Verfügung. Über diese Wege können Meldungen und Fragen vertraulich und über die Helpline sowie die Ombudsperson auch anonym abgegeben werden. Des Weiteren können Kolleg:innen über die genannten Meldewege Beratung bei ethischen Fragestellungen erhalten.⁹⁸ Mit Einführung des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) steht den Mitarbeiter:innen zudem die Meldestelle des Bundes beim Bundesamt für Justiz offen.

Auf die verfügbaren Meldewege wird in den Ethik-Trainings, der Gesamtbetriebsvereinbarung sowie durch regelmäßige interne Kommunikation hingewiesen. Sofern Mitarbeiter:innen in gutem Glauben eine Meldung einreichen, werden sie auf Basis unserer Non-Retaliation Policy vor Benachteiligungen jeglicher Art geschützt. Zusätzlich trägt der Betriebsrat Meldungen von Verstößen bzw. Verdachtsfällen an

⁹⁴ Vgl. hierzu Abschnitt „Leitbild und Werte“.

⁹⁵ Damit ist der Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen und Nachteilen der Personen gemeint, die Meldung erstatten.

⁹⁶ Vgl. dazu Abschnitt „Qualitätssicherung“.

⁹⁷ Mehr Informationen zur Helpline finden sich im Abschnitt „Nachhaltigkeit in der Lieferkette und in unserem Geschäftsbereich“.

⁹⁸ Weitere Ansprechpartner:innen können je nach Sachlage u. a. Kolleg:innen, Vorgesetzte, das Management oder die Bereiche sein, die für unterschiedliche Compliance-Fragen verantwortlich sind. Letztere werden in den entsprechenden Abschnitten dieses Kapitels genannt.



Unsere Ethik- und Verhaltensgrundsätze

- Integrität
- Qualität
- Professionelles Verhalten
- Objektivität
- Kompetenz
- Faire Geschäftspraktiken
- Vertraulichkeit, Privatsphäre und Datenschutz
- Respekt, Vielfalt und faires Miteinander
- Berufliche Entwicklung und Förderung
- Anti-Korruption
- Verantwortungsvolle Lieferkette
- Soziale Verantwortung

die Ethics Officers heran. Auch unsere Kunden und Geschäftspartner haben die Möglichkeit, (potenzielle) Verstöße über die Deloitte Speak Up – Helpline zu melden.

Deloitte führt jährlich eine anonyme Ethik-Umfrage durch, anhand derer überprüft und bewertet wird, inwieweit sich die Kolleg:innen informiert, befähigt und geschützt fühlen, wenn es um unsere Ethik- und Verhaltensgrundsätze sowie insbesondere das Melden von (potenziellen) Verstößen geht. Die Ergebnisse der Befragung und der regelmäßige Austausch sowohl mit der Ombudsperson als auch mit dem Betriebsrat und weiteren Bereichen ermöglichen den Ethics Officers, Handlungsbedarfe zu identifizieren und entsprechend auf diese zu reagieren.

Anti-Korruption

Deloitte hat sich sowohl national als auch international zur Korruptionsbekämpfung verpflichtet und ist in diesem Zusammenhang unter anderem Unterzeichner der Initiative Partnering Against Corruption des World Economic Forum.

Das Thema Anti-Korruption wird im Bereich Risk & Reputation durch den Compliance Officer verantwortet. Bei bekannt gewordenen Sachverhalten

oder Verdachtsmomenten zu möglicherweise korruptem Verhalten wird das Compliance Team involviert. Dem Compliance Officer obliegt darüber hinaus die stetige Weiterentwicklung des Anti-Korruptionsprogramms bei Deloitte. Mindestens halbjährlich berichtet er über aktuelle Entwicklungen sowie Anforderungen zur Umsetzung der globalen Anti-Korruptionsvorgaben an unser Risk Board und steht in direktem Austausch mit dem CRO.

Mit dem Ziel, der einschlägigen Rechtsordnung nachzukommen, rechtswidriges Verhalten wie Korruption zu verhindern, Gesetzesverstöße aufzudecken und zu sanktionieren, haben wir umfangreiche Standards und Prozesse etabliert. Zudem ist das Einhalten unserer Anti-Korruptionsrichtlinie für alle Kolleg:innen verbindlich.

Mitarbeiter:innen, die von Missständen, Unregelmäßigkeiten oder (potenziellen) Gesetzesverstößen bei Deloitte erfahren oder begründeten Anlass für entsprechende Annahmen haben, müssen dies ihren Vorgesetzten, dem zuständigen Business Risk Lead, dem Compliance Officer, dem CRO oder der Ombudsperson melden. Unsere Regelungen zum Hinweisgeberschutz stellen klar, dass Kolleg:innen, die ihre Meldepflicht nach bestem Wissen erfüllen, keine Benachteiligung oder Vergeltungsmaßnahmen zu befürchten haben. Sofern Mitarbeiter:innen dem zuwider handeln sollten, drohen

ihnen selbst rechtliche und/oder disziplinarische Sanktionen.

Vorgehen zur Korruptionsbekämpfung

Die im Berichtsjahr ergriffenen Anti-Korruptionsmaßnahmen beinhalteten interne Kommunikation (in der z. B. das regelkonforme Verfahren mit Einladungen und Geschenken von/für Geschäftspartner hervorgehoben wurde) sowie die Anti-Korruptionserklärung der Mitarbeiter:innen im Rahmen der Unabhängigkeitserklärung.⁹⁹

Des Weiteren müssen alle neuen Kolleg:innen bei ihrem Einstieg ein Pflichttraining zu Anti-Korruption absolvieren. Das E-Learning inklusive Leistungskontrolle ist alle zwei Jahre erfolgreich zu wiederholen.¹⁰⁰ Im Geschäftsjahr 2023 hatten durchschnittlich ca. 89 Prozent der Mitarbeiter:innen einen gültigen Nachweis der Leistungskontrolle zur Korruptionsbekämpfung. Dieser Anteil wird unter anderem bedingt durch Ein- und Austrittszeitpunkte bzw. -zahlen der Mitarbeiter:innen sowie technische Themen wie Datenerfassung

99 Verbindliche Lieferantenanforderungen hinsichtlich Anti-Korruption in der Geschäftsbeziehung mit Deloitte finden sich im Abschnitt „Nachhaltigkeit in der Lieferkette und in unserem Geschäftsbereich“ sowie in unserem Supplier Code of Conduct.

100 Als Teilnehmerkreis sind alle aktiven Mitarbeiter:innen entsprechend der Definition des vorliegenden Berichts vorgesehen; langfristige Abwesenheiten (z. B. Freistellung, Krankheit oder Urlaub von mehr als vier Wochen, Elternzeit) werden dabei, sofern systemseitig entsprechend hinterlegt, berücksichtigt.



oder -transfer. Zusätzlich steht den Mitarbeiter:innen ein Training zum US Foreign Corrupt Practices Act zur Verfügung, welches freiwillig absolviert werden kann.¹⁰¹

Im Geschäftsjahr 2023 wurden bei Deloitte keine Korruptionsfälle registriert.

101 Das umfassende Anti-Korruptionsprogramm von Deloitte Global inkl. der durch die einzelnen Mitgliedsunternehmen umzusetzenden Maßnahmen sowie Meldungspflichten ist im Global Impact Report dargelegt.

Nachhaltigkeit in der Lieferkette und in unserem Geschäftsbereich

Einen essenziellen Beitrag zu unserer Wertschöpfung leisten neben den Mitarbeiter:innen von Deloitte¹⁰² unsere Geschäftspartner entlang der Lieferkette. Durch die Zusammenarbeit können wir Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt sowohl akut als auch langfristig betrachten und miteinander an Verbesserungen arbeiten. Kontinuität und Weiterentwicklung der Geschäftsbeziehungen hängen dabei maßgeblich von einem gemeinsamen Bekenntnis zu Integrität und verantwortungsvollem Unternehmertum ab.

Unser unternehmerisches Handeln ist an den international anerkannten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen

102 Sofern nicht anders angegeben, bezieht sich „Deloitte“ im weiteren Verlauf des Abschnitts „Nachhaltigkeit in der Lieferkette und in unserem Geschäftsbereich“ auf die Deloitte Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit ihren verbundenen Unternehmen.

ausgerichtet und kommt den Anforderungen des am 1. Januar 2023 in Kraft getretenen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) nach.

Für Deloitte hat es höchste Priorität, im Rahmen der eigenen unternehmerischen Tätigkeiten sowie in den weltweiten Lieferketten Menschen- und Umweltrechte zu achten, Rechtspositionen mit geeigneten Maßnahmen vor Verletzungen zu schützen und im Falle eines Verstoßes Abhilfe zu schaffen. Zur uneingeschränkten Achtung der Menschen- und Umweltrechte gehören für uns die aus internationalen Übereinkommen abgeleiteten Rechtspositionen.¹⁰³ Dazu zählt für Deloitte insbesondere das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit. Unser verbindliches Engagement und unsere Referenzinstrumente in Bezug auf den eigenen Geschäftsbereich sowie die Lieferketten werden in der Grundsatzklärung ausführlich dargelegt.

Auch von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie diese menschen- und umweltrechtlichen Standards einhalten und dies ebenso bei ihren eigenen

Zulieferern voraussetzen. Für unsere Lieferanten legt der Supplier Code of Conduct verbindliche Mindestanforderungen in der Geschäftsbeziehung mit Deloitte fest. Hierzu zählen beispielsweise eine menschenwürdige Behandlung, faire und sichere Arbeitsbedingungen oder das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit sowie Diskriminierung. Hinzu kommen über LkSG-Anforderungen hinausgehende Anforderungen hinsichtlich Ressourceneffizienz, Abfallminimierung, Förderung von Recycling, Reduktion und Offenlegung von Verschmutzung und Emissionen¹⁰⁴ sowie fairer Geschäftspraktiken, Anti-Korruption oder Vertraulichkeit.



Organisatorische Verankerung

Wir haben Sorgfaltsprozesse als integralen Bestandteil in der Organisation und den Beziehungen zu unseren Lieferanten verankert. Die Gesamtverantwortung für die Einhaltung der Sorgfaltspflichten obliegt der Geschäftsführung¹⁰⁵. Die jeweiligen Menschenrechtsbeauftragten überwachen das Risikomanagement und berichten regelmäßig über den Umsetzungsstand der Sorgfaltspflichten an die Geschäftsführung. Der Programm Lead LkSG verantwortet die prozessuale und organisatorische Operationalisierung der Sorgfaltspflichten und stellt unter anderem die Einbindung aller relevanten internen Stakeholder sicher. Daneben übernehmen Themenverantwortliche aus den Bereichen Einkauf, Ethics, People und Internal Sustainability die operative Umsetzung der einzelnen menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten. Diese arbeiten eng mit dem Menschenrechtsbeauftragten und dem Programm Lead LkSG – unter themenspezifischer Einbeziehung von Risikoexpert:innen – in einem LkSG-Gremium zusammen und berichten darin über ihre Ergebnisse.

103 Hierzu gehören z. B. die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation zu Arbeits- und Sozialstandards (ILO).

104 Für mehr Informationen zum Umgang mit den Emissionen aus unserer Lieferkette vgl. Kapitel „Planet“.

105 Hiermit ist die Geschäftsführung der Deloitte Deutschland GmbH, der Deloitte GmbH und der Deloitte Consulting GmbH gemeint.

Impulse zu diversen Themenbereichen erhalten die Verantwortlichen außerdem durch den Austausch in verschiedenen Initiativen und Vereinen (z. B. Sustainable Purchasing Leadership Council, econsense), durch Partnerschaften oder Deloitte-eigene Zusammenschlüsse.¹⁰⁶

LkSG-Risikomanagement

Im Fokus unserer LkSG-bezogenen Aktivitäten stehen potenziell Betroffene aus dem eigenen Geschäftsbereich sowie Arbeitnehmer:innen von Dienstleistern und unmittelbaren Lieferanten. Dazu gehören auch besonders vulnerable und damit schutzbedürftige Teilgruppen.¹⁰⁷

Um mögliche Menschenrechts- und Umweltrisiken im eigenen Geschäftsbereich und in der unmittelbaren Lieferkette zu identifizieren, führt Deloitte regelmäßig sowie anlassbezogen eine systematische Risikoanalyse durch. Dabei werden Risiken und Auswirkungen für (potenziell) Betroffene durch vertriebene bzw. beschaffte Produkte und Dienstleistungen erfasst und anhand der Schwere des

Verstoßes sowie der Eintrittswahrscheinlichkeit priorisiert. In die Analyse fließen aktuelle Sachstandsberichte und Bewertungen von Non-Profit-Organisationen ein, die z. B. ländervergleichende Studien zur Menschenrechtslage verschiedener Betroffenenengruppen veröffentlichen. Die Ergebnisse der Risikoanalyse dienen als Grundlage zur Erstellung und Anpassung von Präventionsmaßnahmen wie etwa internen Richtlinien, Arbeitsanweisungen, Prozessen und Trainings sowie der Lieferantenauswahl.¹⁰⁸

Umsetzung der Sorgfaltspflichten

Um unserer Verantwortung gerecht zu werden, haben wir diverse Präventions- und Abhilfemaßnahmen etabliert, die Bedrohungen der bzw. Verstößen gegen Menschen- und Umweltrechte entgegenwirken. Hierzu zählen unter anderem ISO-Zertifizierungen¹⁰⁹, die von externen Auditoren vergeben werden, oder verpflichtende Trainings¹¹⁰, die alle Kolleg:innen für das Thema sensibilisieren. Die Umsetzung spezifischer Maßnahmen hängt von den systematisch festgestellten Risiken ab und unterliegt einer stetigen Überprüfung sowie

Weiterentwicklung der Sorgfaltsprozesse, in die wir auch die betroffenen Stakeholder einbinden.¹¹¹

Damit Betroffene ihre Anliegen bezüglich (potenzieller) Verstöße im eigenen Geschäftsbereich oder innerhalb der unmittelbaren und mittelbaren Lieferketten angemessen artikulieren können, hat Deloitte ein öffentlich zugängliches Beschwerdemanagementsystem eingerichtet. Ziel ist es, durch den Erhalt entsprechender Meldungen frühzeitig drohende Rechtsverletzungen abzuwenden bzw., wenn diese bereits eingetreten sind, Abhilfemaßnahmen zu ergreifen. Meldungen können jederzeit über die [Deloitte Speak Up – Helpline](#) abgegeben werden – telefonisch oder schriftlich in mehreren Sprachen. Um höchstmögliche Vertraulichkeit und auf Wunsch Anonymität zu gewährleisten, wird die Plattform von einem unabhängigen Anbieter verwaltet. Speziell geschulte Mitarbeiter:innen der intern zuständigen Stelle bearbeiten die eingehenden Meldungen. Deloitte bindet Vertreter:innen potenzieller Betroffenenengruppen (z. B. Gesamtbetriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Beauftragte für

106 Vgl. zu weiteren Organisationen und Initiativen auch die Abschnitte „Stakeholderdialog“, „Unsere Klimastrategie“ sowie „Diversity & Inclusion“.

107 Eine vollständige Auflistung aller potenziell Betroffenen sowie besonders vulnerabler Teilgruppen findet sich in unserer [Grundsatz-erklärung zur Achtung der Menschenrechte und Umwelt](#).

108 Für Details zur Risikoanalyse vgl. [Grundsatz-erklärung](#). Über die Ergebnisse der Risikoanalyse unserer Lieferanten sowie unseres eigenen Geschäftsbereichs berichten wir zudem ausführlich in einem separaten Bericht über die Erfüllung unserer Sorgfaltspflichten.

109 Vgl. hierzu die Abschnitte „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“, „Qualitätssicherung“ sowie das Kapitel „Planet“.

110 Vgl. hierzu die Abschnitte „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“, „Qualitätssicherung“ sowie „Ethik- und Verhaltensgrundsätze“.

111 Die [Grundsatz-erklärung](#) beinhaltet ausführliche Informationen zu weiteren Maßnahmen.

Diversity & Inclusion) in die Konzeption und Verbesserung des Verfahrens ein. Informationen zum Beschwerdeprozess und zum Schutz der Beschwerdeführer:innen sind in der Verfahrensordnung öffentlich verfügbar. Wir stellen sicher, dass unseren Kolleg:innen die zur Verfügung stehenden Meldewege bekannt sind, und messen in einer jährlichen Umfrage das Vertrauen in die jeweiligen Kanäle.

Werden uns Verstöße bekannt, konzentrieren sich unsere Bemühungen auf die schnellstmögliche Begrenzung der negativen Auswirkungen auf die Betroffenen und die Beendigung des Verstoßes. Hierfür definieren wir im Austausch mit relevanten und betroffenen Stakeholdern Abhilfemaßnahmen und überprüfen diese auf ihre Angemessenheit sowie Wirksamkeit. Bei bevorstehenden Verstößen versuchen wir, das Eintreten zu verhindern. Hierfür geht Deloitte jedem begründeten Verdacht bzw. konkreten Hinweis über mögliche Menschen- oder Umweltrechtsverletzungen im eigenen Geschäftsbereich sowie entlang der Lieferkette konsequent nach. Unsere Lieferanten verpflichten wir dazu, bei der Aufklärung entsprechender Sachverhalte zu unterstützen.¹¹² Dabei streben wir im Dialog mit den beschwerdeführenden Personen einvernehmliche Lösungen an.

¹¹² Je nach Schwere der Verletzung behält sich Deloitte angemessene Reaktionsmöglichkeiten vor (siehe hierzu Grundsatzklärung).

Leitungs- und Aufsichtsstruktur

In unserer täglichen Arbeit setzen wir hohe Maßstäbe an eine verantwortungsvolle und für alle Stakeholder wertschöpfende Corporate Governance. Im Rahmen der Unternehmensleitung und -kontrolle arbeiten wir zielgerichtet zusammen und wahren dabei die Interessen unserer Kunden, Geschäftspartner, Mitarbeiter:innen sowie der Gesellschaft.

Executive Committee

Das Executive Committee übernimmt die strategische und operative Leitung von Deloitte. Dem Gremium gehören zehn Mitglieder an – der CEO, die Verantwortlichen für die Bereiche Operations, Clients & Industries, Personal und Risk & Reputation sowie die Managing Partner unserer fünf Geschäftsbereiche:

- WP/CPA **Volker Krug***, CEO
- **Rainer Bätz***, COO
- **Dr. Thomas Schiller**, Managing Partner Clients & Industries
- **Dr. Elisabeth Denison***, CPO (bis 31.08.2023)
- **Sandra Mühlhause***, CPO (seit 01.09.2023)
- WP/StB **Michael Niehues***, CRO
- WP/StB **Christoph Schenk***, Managing Partner Audit & Assurance
- **Uwe Probst**, Managing Partner Risk Advisory
- StB **Stefan Grube***, Managing Partner Tax & Legal
- **Jörg Niemeyer**, Managing Partner Financial Advisory
- **Nicolai Andersen**, Managing Partner Consulting

Im Geschäftsjahr 2023 lag der Frauenanteil des Executive Committee bei zehn Prozent. Die vierjährige Amtszeit endet am 31. Mai 2024.

* Mitglied der Geschäftsführung der Deloitte GmbH.

Geschäftsführung

Geschäftsführer des Mutterunternehmens Deloitte Deutschland GmbH sind Volker Krug (Vorsitzender), Rainer Bätz und Michael Niehues. Die Geschäftsführung der Deloitte GmbH besteht aus sieben Partner:innen: Sechs von ihnen sind Mitglieder des Executive Committee¹¹³, weiteres Mitglied ist Prof. Dr. Frank Beine (Wirtschaftsprüfer und Steuerberater). Vorsitzender der Geschäftsführung der Deloitte GmbH ist Volker Krug.

Für die Geschäftsführung der Deloitte GmbH hat der Aufsichtsrat zum 1. Juli 2020 die Zielgröße eines Frauenanteils von 14,0 Prozent bis zum 30. Juni 2024 festgelegt.¹¹⁴ Im Berichtsjahr waren 14,3 Prozent der Geschäftsführer:innen der Deloitte GmbH Frauen.

Die Amtszeit der Geschäftsführung der Deloitte Deutschland GmbH bzw. der Deloitte GmbH dauert jeweils bis zum 31. Mai 2024.

Governance-Ausschuss

Der Governance-Ausschuss ist das zentrale Aufsichtsorgan der Partnerschaft und besteht aus 15 Mitgliedern. Er wählt den CEO, berät und überwacht das Executive Committee. Zu seinen Aufgaben gehört die Bestätigung der vom CEO vorgeschlagenen Executive-Mitglieder und neuen Partner:innen. Er gibt die Zustimmung zu Strategie-, Finanz- sowie Businessplänen. Die Mitglieder des Governance-Ausschusses werden von den Partner:innen für eine Amtszeit von vier Jahren gewählt, die letzte Wahl fand im Dezember 2020 statt.

Innerhalb der Geschäftsbereiche und abhängig von der Verantwortung für Kunden oder der Wahrnehmung von Zentral- und Querschnittsaufgaben existieren weitere Führungsebenen.

Aufsichtsrat

Die Deloitte Deutschland GmbH hat einen paritätisch besetzten, nach den Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes gebildeten Aufsichtsrat. Dieser lässt sich regelmäßig von der Geschäftsführung über die Lage des Unternehmens sowie die Geschäftsentwicklung unterrichten. Auf dieser Basis überwacht und berät er begleitend die Arbeit der Geschäftsführung. Zudem wird er in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen eingebunden.



¹¹³ Siehe vorherige Kennzeichnung mit „*“.

¹¹⁴ Vgl. Jahresabschluss der Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft für das Geschäftsjahr vom 01.06.2021 bis zum 31.05.2022.

Der Aufsichtsrat besteht aus insgesamt sechzehn Mitgliedern:

- **Dr. Bernhard Gröhs** (Vorsitzender ab dem 01.02.2023), vormals: CEO, im Ruhestand, Deloitte Services Wirtschaftsprüfung GmbH Wien/Österreich
- **Markus Lamm*** (stellvertretender Vorsitzender), Steuerberater, Senior Manager, kfm. Angestellter, Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
- **Stefan Gaede**** (ab dem 10.11.2022), Gewerkschaftssekretär, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
- **Judith Gorenflos** (ab dem 03.12.2022), Syndikus-Steuerberaterin, Panta rhei Capital GmbH
- **Bernd Hirsch***, Manager, kfm. Angestellter, Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
- **Sylvi Krisch**** (ab dem 10.11.2022), Leiterin Tarifkoordination, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
- **Prof. Dr. Wilhelm Krull**, Geschäftsführer, THE NEW INSTITUTE Foundation gGmbH

- **Dr. Wolfgang Peters** (ab dem 03.12.2022), Rechtsanwalt, PETERS Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB, Düsseldorf
- **Sonja Remschel*** (ab dem 10.11.2022), Senior Manager, kfm. Angestellte, Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
- **Prof. Dr. Thorsten Sellhorn** (ab dem 03.12.2022), Professor für Betriebswirtschaftslehre, Fakultät für Betriebswirtschaft, Ludwig-Maximilians-Universität München
- **Prof. Dr. Dr. h.c. Dr. h.c. Caren Sureth-Sloane** (ab dem 03.12.2022), Professorin für Betriebswirtschaftslehre, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Universität Paderborn
- **Sabine Walser** (ab dem 03.12.2022), Unternehmerin
- **Prof. Dr. Isabell M. Welpé**, Lehrstuhl für Strategie und Organisation, Technische Universität München
- **Axel Zeltner*** (ab dem 10.11.2022), Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Director, kfm. Angestellter, Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

* Arbeitnehmervertreter:in.

** Gewerkschaftsvertreter:in.

Der Aufsichtsrat der Deloitte Deutschland GmbH hat sich zum 1. Juli 2020 das Ziel eines Frauenanteils von 33,3 Prozent bis zum 30. Juni 2024 gesetzt.¹¹⁵ Im Geschäftsjahr 2023 betrug der Frauenanteil 43,75 Prozent.

Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements

Die Verantwortung für unser Nachhaltigkeitsmanagement trägt das Executive Committee. Zur Operationalisierung der Nachhaltigkeitsstrategie wurde im Berichtsjahr das ESG Competence Center gegründet, welches direkt an den COO sowie an das gesamte Executive Committee berichtet. Das Team koordiniert und monitort die bereichsübergreifende Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und ist für die Nachhaltigkeitsberichterstattung zuständig. Die strategischen Handlungsfelder sind in den jeweiligen Fachbereichen verankert und werden dort verantwortet. In regelmäßigen Abständen berichten die Bereichsverantwortlichen Maßnahmen und Fortschritte an das ESG Competence Center.

115 Vgl. Konzernabschluss und Konzernlagebericht der Deloitte Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft für das Geschäftsjahr vom 01.06.2021 bis zum 31.05.2022 sowie Jahresabschluss der Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft für das Geschäftsjahr vom 01.06.2021 bis zum 31.05.2022.

Anhang



71 Kennzahlentabellen

81 Stakeholder Capitalism Metrics

Kennzahlentabellen

Principles of Governance

Leistungs- und Aufsichtsstruktur

Art der Metrik	KPI	Wert
WEF IBC Core	Frauenanteil in dem Executive Committee	10,0 %
	Frauenanteil in der Geschäftsführung der Deloitte Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	0 %
	Frauenanteil in der Geschäftsführung der Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	14,3 %
	Frauenanteil im Aufsichtsrat der Deloitte Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	43,8 %
	Frauenanteil im Aufsichtsrat der Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	43,8 %

Anti-Korruption

Art der Metrik	KPI	Wert
WEF IBC Core	Anzahl der registrierten Korruptionsvorfälle	0
	Anteil der Mitarbeiter:innen mit gültigem Nachweis der Leistungskontrolle zur Korruptionsbekämpfung	89 %

Planet

Emissionen und Veränderung zum Vorjahr (bzw. zum Basisjahr 2018/2019)

Art der Metrik	KPI	Wert		
WEF IBC Core	Gesamt Scope 1	3.457 tCO ₂ e	+19 %	(-12 %)
	Kraftstoff (Flotte)	3.389 tCO ₂ e	+19 %	(-13 %)
	Gas (Gebäude)	68 tCO ₂ e	+21 %	(+19 %)
	Gesamt Scope 2 (market-based)	1.395 tCO ₂ e	-1 %	(-51 %)
	Strom: Gebäude, Rechenzentren und Flotte (market-based)	0 tCO ₂ e	-100 %	(-100 %)
	Strom: Gebäude, Rechenzentren und Flotte (location-based)	3.661 tCO ₂ e	+38 %	(-11 %)
	Fernwärme ¹¹⁶	1.076 tCO ₂ e	+6 %	(-3 %)
	Kälte	319 tCO ₂ e	-16 %	(-59 %)
	Gesamt Scope 3	50.410 tCO ₂ e	+17 %	(+7 %)
	Eingekaufte Waren und Dienstleistungen ¹¹⁷	32.022 tCO ₂ e	-3 %	(+46 %)
	Geschäftsreisen ¹¹⁸	11.990 tCO ₂ e	+194 %	(-37 %)
	Pendeln ¹¹⁹	2.855 tCO ₂ e	+53 %	(-35 %)
	Mobiles Arbeiten ¹²⁰	3.543 tCO ₂ e	-13 %	(+118 %)
	Gesamt (market-based)	55.262 tCO ₂ e	+17 %	(+3 %)

116 Im Geschäftsjahr 2022 wurden erstmals Fernwärmedaten auf Basis der Realdaten aus den Geschäftsjahren 2019 und 2020 sowie der Gesamtquadratmeterzahl der Gebäude für alle Geschäftsjahre geschätzt. Um zukünftig möglichst umfangreich aktuelle Realdaten in die Berechnungen einbeziehen zu können, wird die Datenerfassung kontinuierlich erweitert.

117 Eingekaufte Waren und Dienstleistungen werden mithilfe einer ausgabenbasierten Methode erhoben. Zur Berechnung werden lieferantenspezifische Daten und durchschnittliche Industrie-Emissionsfaktoren des Carbon Disclosure Project genutzt. Gemäß der DTTL-Methodologie werden Gebäudeemissionen, die nicht in Scope 2 fallen, unter eingekauften Waren und Dienstleistungen (Scope 3) erfasst.

118 Geschäftsreisen umfassen Emissionen aus Flügen, Bahnfahrten, Hotelübernachtungen, Mietwagennutzung, erstatteten Kilometern und Taxifahrten.

119 Pendeln bezieht sich auf Hin- und Rückwege zu/von unseren Büros.

120 Mobiles Arbeiten schließt Tätigkeiten von zu Hause oder aus dem Ausland ein, nicht aber im Büro oder beim Kunden.

Emissionen pro FTE und Veränderung zum Vorjahr (bzw. zum Basisjahr)

Art der Metrik	KPI	Wert		
Zusätzliche KPI	Geschäftsreisen	0,99 t CO ₂ e/FTE	+150 %	(-56 %)
	Gesamt (market-based)	4,57 t CO ₂ e/FTE	-1 %	(-28 %)

Energieverbrauch und Veränderung zum Vorjahr (bzw. zum Basisjahr)

Art der Metrik	KPI	Wert		
Zusätzliche KPI	Energieverbrauch gesamt	19.402,4 MWh	+29 %	(+13 %)
	Stromverbrauch gesamt	11.706,4 MWh	+53 %	(+28 %)
	davon Grünstrom	11.706,4 MWh	+53 %	(+50 %)
	davon Graustrom	0,0 MWh	n/a	(-100 %)
	Stromverbrauch von Gebäuden	8.825,9 MWh	+58 %	(+13 %)
	Stromverbrauch von Rechenzentren	2.731,5 MWh	+32 %	(+107 %)
	Stromverbrauch der Flotte	149,0 MWh	+1.914 %	(n/a)
	Wärme und Kälte gesamt	7.696,0 MWh	+4 %	(-3 %)
	davon Fernwärme	6.302,5 MWh	+6 %	(+7 %)
	davon Kälte	1.019,5 MWh	-7 %	(-41 %)
	davon Gas	374,0 MWh	+22 %	(+22 %)

E-Ladestationen

Art der Metrik	KPI	Wert
Zusätzliche KPI	Anzahl der Standorte mit E-Ladestationen	6 (von 16)
	Gesamtzahl der E-Ladestationen	188

Klimawandel

Art der Metrik	KPI	Wert
Zusätzliche KPI	Absolvierungsquote des Trainings zu Folgen des Klimawandels bis Ende des Geschäftsjahrs	62,7 %

People

Anzahl und Anteil der Mitarbeiter:innen nach Level

Art der Metrik	KPI	Wert	
WEF IBC Core	Gesamt	12.564	(100 %)
	Partner	541	(4,3 %)
	Director	696	(5,5 %)
	Senior Manager	2.565	(12,5 %)
	Manager	1.965	(15,6 %)
	Senior Staff	2.820	(22,4 %)
	Staff	4.882	(38,9 %)
	Aushilfen	95	(0,8 %)

Anzahl und Anteil der Frauen nach Level

Art der Metrik	KPI	Wert	
WEF IBC Core	Gesamt	5.480	(43,6 %)
	Partner	65	(12,0 %)
	Director	131	(18,8 %)
	Senior Manager	491	(31,4 %)
	Manager	759	(38,6 %)
	Senior Staff	1.320	(46,8 %)
	Staff	2.655	(54,4 %)
	Aushilfen	59	(62,1 %)

Anzahl und Anteil der Mitarbeiter:innen nach Altersgruppen

Art der Metrik	KPI	Wert	
WEF IBC Core	Gesamt <30	4.267	(34,0 %)
	Gesamt 30–50	6.907	(55,0 %)
	Gesamt >50	1.390	(11,1 %)

Anzahl und Anteil der Mitarbeiter:innen nach Altersgruppen je Level

Art der Metrik	KPI	Wert	
WEF IBC Core	Partner <30	0	(0 %)
	Partner 30-50	248	(45,8 %)
	Partner >50	293	(54,2 %)
	Director <30	0	(0 %)
	Director 30-50	1.258	(66,5 %)
	Director >50	233	(33,5 %)
	Senior Manager <30	7	(0,4 %)
	Senior Manager 30-50	1.258	(80,4 %)
	Senior Manager >50	300	(19,2 %)
	Manager <30	167	(8,5 %)
	Manager 30-50	1.627	(82,8 %)
	Manager >50	171	(8,7 %)
	Senior Staff <30	912	(32,3 %)
	Senior Staff 30-50	1.793	(63,6 %)
	Senior Staff >50	115	(4,1 %)
	Staff <30	3.107	(63,6 %)
	Staff 30-50	1.505	(30,8 %)
	Staff >50	270	(5,5 %)
	Aushilfen <30	74	(77,9 %)
	Aushilfen 30-50	13	(13,7 %)
Aushilfen >50	8	(8,4 %)	

Anzahl und Anteil der Mitarbeiter:innen mit anderer Nationalität als der deutschen je Level

Art der Metrik	KPI	Wert	
WEF IBC Core	Gesamt	2.051	(16,3 %)
	Partner	28	(5,2 %)
	Director	46	(6,6 %)
	Senior Manager	146	(9,3 %)
	Manager	349	(17,8 %)
	Senior Staff	601	(21,3 %)
	Staff	865	(17,7 %)
	Aushilfen	16	(16,8 %)

Anteil von Mitarbeiter:innen, die eine Schwerbehinderung angegeben haben

Art der Metrik	KPI	Wert
WEF IBC Core	Gesamt	1,0 %
	davon Frauen	51,6 %
	davon Männer	48,4 %

Gender Pay Gap¹²¹

Art der Metrik	KPI	Wert
WEF IBC Core	Gesamt	1,1 %
	Partners & Directors	2,7 %
	Mitarbeiter:innen bis einschließlich Senior Manager	1,0 %

121 Der Gender Pay Gap beschreibt das Verhältnis des Jahresgrundgehalts unserer Mitarbeiter:innen für verschiedene Positionsstufen in Bezug auf Geschlecht. Bei positiven Werten ist der Pay Gap zugunsten von Männern; liegt der Wert im negativen Bereich entsprechend zugunsten von Frauen. Berechnet wurde der Gender Pay Gap anhand des gewichteten Durchschnitts der unbereinigten Gender Pay Gaps der Level und Geschäftsbereiche auf Basis der Jahresnominalgehälter bei Deloitte. Zur Berechnung wurde die Formel des statistischen Bundesamts verwendet. Die Anzahl von der Berechnung ausgeschlossener Mitarbeiter:innen kann aufgrund der Bildung von Vergleichsgruppen zwischen dem Auswertungsmerkmal Geschlecht variieren.

Anzahl der Standorte und Lieferanten, bei denen von einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit ausgegangen wird

Art der Metrik	KPI	Wert
WEF IBC Core	Gesamt	0

Anzahl der Standorte und Lieferanten, bei denen von einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangsarbeit ausgegangen wird

Art der Metrik	KPI	Wert
WEF IBC Core	Gesamt	0

Arbeitssicherheit

Art der Metrik	KPI	Wert
WEF IBC Core	Anzahl und Rate der Todesfälle infolge von arbeitsbedingten Verletzungen	0
	Anzahl und Rate der arbeitsbedingten Verletzungen mit hohen Folgen (ohne Todesfälle)	0
	Anzahl der meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfälle	14
Zusätzliche KPI	Anzahl der Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	144
	Relative Gefährdung durch Arbeits- und Wegeunfälle (Verhältnis aus meldepflichtigen Unfällen pro 1.000 Mitarbeiter:innen)	1,03

Trainingsstunden¹²²

Art der Metrik	KPI	Wert
Zusätzliche KPI	gesamt	335.017

¹²² Exklusive Lernstunden für externe Trainings und Berufsexamina, z. B. Wirtschaftsprüferexamina.

Durchschnittliche Trainingsstunden pro Mitarbeiter:in

Art der Metrik	KPI	Wert
WEF IBC Core	Gesamt	26,7
	Frauen	25,0
	Männer	27,9
	Partners	14,5
	Directors	20,3
	Senior Manager	19,2
	Manager	31,1
	Senior Staff	25,5
	Staff	30,6
	Aushilfen	8,7

Durchschnittliche Trainingsausgaben pro FTE¹²³

Art der Metrik	KPI	Wert
WEF IBC Core	gesamt	1.002 €

¹²³ Exklusive Berufsexamina.

Anteil der berechtigten Mitarbeiter:innen, die Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Betreuungsurlaub in Anspruch genommen haben¹²⁴

Art der Metrik	KPI	Wert
Zusätzliche KPI	Gesamt	4,4 %
	Gesamtanteil der Frauen	8,9 %
	Gesamtanteil der Männer	0,8 %

Weiterbeschäftigungsquote

Art der Metrik	KPI	Wert
Zusätzliche KPI	Anteil der zum 01.06.23 weiterbeschäftigten Mitarbeiter:innen, die im Geschäftsjahr 2022 Urlaub aus familiären Gründen genommen haben	75,5 %

124 Bei der hier herangezogenen Mitarbeiterzahl zum familienbedingten Urlaub werden anhand der Stichtage 30.06., 30.09., 31.12.2022, 31.03. und 31.05.2023 alle Mitarbeiter:innen einbezogen, die im Geschäftsjahr 2023 bei Deloitte tätig waren; ohne Externe, Praktikant:innen und Werkstudierende, inklusive Geschäftsführung, Aushilfen und ruhender Arbeitsverhältnisse.

Employee Engagement

Art der Metrik	KPI	Wert
Zusätzliche KPI	Employee Engagement Index	75 von 100
	Teilnehmerquote Employee Engagement Survey	51,0 %

Gesellschaftliches Engagement

Art der Metrik	KPI	Wert
Zusätzliche KPI	Anzahl der an Volunteering- und Pro-bono-Programmen beteiligten Mitarbeiter:innen	943
	Anzahl der WorldClass-Projekte	19
	Anzahl der Volunteering- und Pro-bono-Stunden gesamt	11.726
	Geldspenden gesamt	1.476.709 €
	davon für WorldClass	1.154.587 €
	Geldspenden des Unternehmens	834.605 €
	Geldspenden der Firmenstiftung	600.863 €
	Sachspenden gesamt	27.910 €

Prosperity

Anzahl der Mitarbeiter:innen¹²⁵ und Veränderung zum Vorjahr

Art der Metrik	KPI	Wert
WEF IBC Core	Headcount gesamt	12.564 (+17,6 %)
Zusätzliche KPI	Full-time equivalent (FTE) gesamt	12.081 (+17,6 %)

Anzahl neu angestellter Mitarbeiter:innen

Art der Metrik	KPI	Wert
WEF IBC Core	Gesamt	3.910
	Frauen	1.716
	Männer	2.194
	<30	2.110
	30-50	1.697
	>50	103

125 Die Berechnung der Mitarbeiterzahl schließt Geschäftsführung, Aushilfen und ruhende Arbeitsverhältnisse mit ein, jeweils zum Stichtag 31.05.2023; Auszubildende, Praktikant:innen, Werkstudierende und Externe sind exkludiert. Sofern nicht anders spezifiziert, beziehen sich alle nachfolgend genannten Mitarbeiterkennzahlen und auf ihnen basierende Berechnungen auf diese Datenbasis.

Fluktuationsrate der Mitarbeiter:innen

Art der Metrik	KPI	Wert
WEF IBC Core	Gesamt	16,1 %
	Frauen	14,2 %
	Männer	17,5 %
	<30	17,7 %
	30--50	17,4 %
	>50	6,8 %

Umsatz und Veränderung zum Vorjahr

Art der Metrik	KPI	Wert
WEF IBC Core	Gesamt	2.333,9 Mio. € (+21,5 %)
	Wirtschaftsprüfung	573,7 Mio. € (+12,5 %)
	Financial Advisory	281,7 Mio. € (+13,6 %)
	Tax & Legal	343,0 Mio. € (+14,1 %)
	Consulting	1.135,4 Mio. € (+31,6 %)

Innovation

Art der Metrik	KPI	Wert
WEF IBC Core	Anteil der globalen DTTL-Investitionen in organisationsweite Innovationen (im Vergleich zum Nettoumsatz)	4,1 %
Zusätzliche KPI	Anteil der Innovationen, die auf mindestens drei SDGs einzahlen	87,5 %
	Anteil der Innovationen, die einem SDG entgegenwirken	0 %

Gezahlte Steuern

Art der Metrik	KPI	Wert
WEF IBC Core	Gesamt	28,0 Mio. €

Anzahl der Bewerbungen

Art der Metrik	KPI	Wert
Zusätzliche KPI	Eingegangene Bewerbungen für Festanstellungen	105.690
	Alle eingegangenen Bewerbungen ¹²⁶	167.138

Anzahl neu geschaffener Arbeitsplätze

Art der Metrik	KPI	Wert
Zusätzliche KPI	Gesamt	1.887

Sustainability & Climate Services

Art der Metrik	KPI	Wert
Zusätzliche KPI	Anzahl der Nachhaltigkeitsexpert:innen	210

Kundenzufriedenheit

Art der Metrik	KPI	Wert
Zusätzliche KPI	Wiederbeauftragungsquote	96,8 %

¹²⁶ Beinhaltet auch Bewerbungen für Praktikums-, Werkstudenten-, und Auszubildendenstellen.

Stakeholder Capitalism Metrics¹²⁷

Principles of Governance

Thema	Art der Metrik	WEF IBC Stakeholder Capitalism Metric	Erreichungsgrad	GRI-Standards	Referenz im Bericht
Governing purpose	Core	Setting purpose	Erfüllt	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021, 2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Siehe Abschnitte „Leitbild und Werte“, „Nachhaltigkeitsstrategie“, „Nachhaltigkeit in der Lieferkette und in unserem Geschäftsbereich“ sowie „Leistungs- und Aufsichtsstruktur“
Qualität des Leitungsorgans	Core	Zusammensetzung des Leitungsorgans	Erfüllt	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021, 2-9a&b Führungsstruktur und Zusammensetzung	Siehe Abschnitt „Leistungs- und Aufsichtsstruktur“ sowie Kennzahlentabelle
Einbeziehung von Interessengruppen	Core	Wesentliche Themen mit Auswirkungen auf die Stakeholder	Erfüllt	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021, 2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen GRI 2: Allgemeine Angaben 2021, 2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern GRI 3: Material Topics 2021, 3-2 Liste der wesentlichen Themen	Siehe Abschnitt „Nachhaltigkeitsstrategie“ unter „Wesentlichkeitsanalyse“ und „Stakeholderdialog“ sowie „Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements“
Ethisches Verhalten	Core	Korruptionsbekämpfung	Erfüllt	GRI 205: Antikorruption 2016, 205-3a-c Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Siehe Abschnitt „Anti-Korruption“ sowie Kennzahlentabelle
Ethisches Verhalten	Core	Geschützte ethische Beratung und Berichtsmechanismen	Erfüllt	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021, 2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Siehe Abschnitt „Ethik- und Verhaltensgrundsätze“, „Nachhaltigkeit in der Lieferkette und unserem Geschäftsbereich“ sowie unsere Grundsatzerklärung
Aufsicht über Risiken und Chancen	Core	Integration von Risiken und Chancen in den Geschäftsprozess	Erfüllt	–	Siehe Abschnitt „Risiko- und Chancenmanagement“

¹²⁷ In den folgenden Tabellen werden die berichteten Kennzahlen den WEF IBC Core Metrics sowie ausgewählten berichteten WEF IBC Expanded Metrics zugeordnet.

Thema	Art der Metrik	WEF IBC Stakeholder Capitalism Metric	Erreichungsgrad	GRI-Standards	Referenz im Bericht
Governing purpose	Expanded	Zielorientiertes Management	Erfüllt	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021, 2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Siehe Abschnitte „Leitbild und Werte“ und „Nachhaltigkeitsstrategie“ sowie „Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements“
Qualität des Leitungsorgans	Expanded	Fortschritte bei den strategischen Meilensteinen	Erfüllt	–	Siehe Abschnitt „Nachhaltigkeitsstrategie“ unter „Strategische Handlungsfelder und Ziele“, Abschnitte „Unsere Klimastrategie“, „CO ₂ e-Fußabdruck und Energieverbrauch“, „Befragung der Mitarbeiter:innen zum Employee Engagement“, „Gesellschaftliches Engagement“, „Innovation“, „Kundenzufriedenheit“, „Qualitätssicherung“ sowie Kennzahlentabelle
Zusätzliche GRI-Metriken	Beschreibung			GRI-Standards	Referenz im Bericht
Allgemeine Angaben	Organisationsprofil			GRI 2: Allgemeine Angaben 2021, 2-1	Siehe Abschnitt „Über diesen Bericht“ sowie Transparenzbericht 2022/2023
	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt werden			GRI 2: Allgemeine Angaben 2021, 2-2	Siehe Abschnitt „Über diesen Bericht“ sowie Transparenzbericht 2022/2023
	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle			GRI 2: Allgemeine Angaben 2021, 2-3	Siehe Abschnitt „Über diesen Bericht“ sowie Transparenzbericht 2022/2023 Die Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts ist jährlich geplant. Kontaktstelle bei Fragen zum Bericht: esg.center@deloitte.de
	Externe Prüfung			GRI 2: Allgemeine Angaben 2021, 2-5	Siehe Prüfvermerk Die Prüfung wurde durch das Executive Committee beauftragt.
Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen			GRI 2: Allgemeine Angaben 2021, 2-6	Siehe Abschnitt „Unternehmensporträt und Strategie“, „Performance“, „Nachhaltigkeit in der Lieferkette und in unserem Geschäftsbereich“ sowie den Jahresabschluss
	Angestellte			Angelehnt an GRI 2: Allgemeine Angaben 2021, 2-7	Siehe Kennzahlentabelle People

Zusätzliche GRI-Metriken	Beschreibung	GRI-Standards	Referenz im Bericht
Unternehmensführung	Führungsstruktur und Zusammensetzung a. Führungsstruktur und Ausschüsse b. Ausschüsse des höchsten Kontrollorgans, die für Entscheidungsfindung und Überwachung des Managements der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen zuständig sind	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021, 2-9a&b	Siehe Abschnitt „Leistungs- und Aufsichtsstruktur“
	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans a. Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021, 2-10a	Siehe Abschnitt „Leistungs- und Aufsichtsstruktur“
	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021, 2-11	Siehe Abschnitt „Leistungs- und Aufsichtsstruktur“
	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021, 2-13	Siehe Abschnitt „Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements“
	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021, 2-14	Siehe im Abschnitt „Nachhaltigkeitsstrategie“ sowie Abschnitt „Leistungs- und Aufsichtsstruktur“
	Übermittlung kritischer Anliegen	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021, 2-16a	Siehe Abschnitt „Nachhaltigkeit in der Lieferkette und in unserem Geschäftsbereich“
Strategie, Richtlinien und Praktiken	Vergütungspolitik: Vergütungspolitik für die Mitglieder des höchsten Kontrollorgans und die Führungskräfte	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021, 2-19a	Siehe Transparenzbericht 2022/2023
	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021, 2-22	Siehe Abschnitt „Nachhaltigkeitsstrategie“ sowie „Vorwort“
	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021, 2-23	Siehe Abschnitt „Nachhaltigkeit in der Lieferkette und unserem Geschäftsbereich“ sowie unsere Grundsatzerklärung
	Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021, 2-24	Siehe Abschnitt „Nachhaltigkeit in der Lieferkette und unserem Geschäftsbereich“ sowie unsere Grundsatzerklärung
	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021, 2-25	Siehe Abschnitt „Nachhaltigkeit in der Lieferkette und unserem Geschäftsbereich“ „Ethik- und Verhaltensgrundsätze“ sowie unsere Grundsatzerklärung
Angaben zu wesentlichen Themen	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021, 2-28	Siehe Abschnitt „Stakeholderdialog“
	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	GRI 3: Wesentliche Themen 2021, 3-1	Siehe „Wesentlichkeitsanalyse“ unter Abschnitt „Nachhaltigkeitsstrategie“ Zur Bewertung und Priorisierung wurden die Kriterien des Schweregrads (Ausmaß, Umfang, Irreversibilität) und der Eintrittswahrscheinlichkeit genutzt.

Planet

Thema	Art der Metrik	WEF IBC Stakeholder Capitalism Metric	Erreichungsgrad	GRI-Standards	Referenz im Bericht
Klimawandel	Core	Treibhausgasemissionen	Erfüllt	GRI 305: Emissionen 2016, 1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Siehe Abschnitt „CO ₂ e-Fußabdruck und Energieverbrauch“ sowie Kennzahlentabelle
				GRI 305: Emissionen 2016, 2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	
				GRI 305: Emissionen 2016, 3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	
Klimawandel	Core	TCFD-Umsetzung	Erfüllt	–	Siehe TCFD-Bericht von Deloitte Global (Stand Oktober 2023)
Landnutzung	Core	Landnutzung und ökologische Sensibilität	–	GRI 304: Biodiversität 2016, 304-1 Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden	Landnutzung ist für Deloitte nicht relevant, da die Gebäude von Deloitte hauptsächlich aus gemieteten Büroflächen in Innenstadtlage bestehen.
Verfügbarkeit von Süßwasser	Core	Wasserverbrauch und -entnahme in wasserarmen Gebieten	–	–	Wasserverbrauch ist für Deloitte nicht relevant, da Deloitte Wasser hauptsächlich für sanitäre Zwecke in angemieteten Büroräumen verwendet und die verbrauchte Wassermenge auf Grundlage unserer letzten Wesentlichkeitsbewertung als nicht signifikant angesehen wird.
Klimawandel	Expanded	SBTi-Emissionsziele	Erfüllt	–	Siehe Abschnitte „Unsere Klimastrategie“ und „CO ₂ e-Fußabdruck und Energieverbrauch“
Zusätzliche GRI-Metriken	Beschreibung		GRI-Standards		Referenz im Bericht
Energie	Energieverbrauch innerhalb der Organisation		GRI 302: Energie 2016, 302-1		Siehe Abschnitt „Energieverbrauch“
	Verringerung des Energieverbrauchs		GRI 302: Energie 2016, 302-4		Siehe Abschnitt „Energieverbrauch“
Emissionen	Intensität der Treibhausgasemissionen		GRI 305: Emissionen 2016, 305-4		Siehe Abschnitt „Intensität der Treibhausgasemissionen“
	Senkung der Treibhausgasemissionen		GRI 305: Emissionen 2016, 305-5		Siehe Abschnitt „CO ₂ e-Fußabdruck und Energieverbrauch“

People

Thema	Art der Metrik	WEF IBC Stakeholder Capitalism Metric	Erreichungsgrad	GRI-Standards	Referenz im Bericht
Menschenwürde und Gleichberechtigung	Core	Vielfalt und Integration (%)	Erfüllt	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016, 405-1b Angelehnt an GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016, 405-2	Siehe Abschnitte „Diversity & Inclusion“ unter „Gelebte Diversität in vielerlei Dimensionen“, „Unsere übergreifenden D&I-Maßnahmen – Women’s Equity“ sowie Kennzahlentabelle
Menschenwürde und Gleichberechtigung	Core	Lohngleichheit (%)	Erfüllt	Angelehnt an GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016, 405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Siehe Abschnitt „Arbeiten bei Deloitte“ unter „Vergütung“ sowie Kennzahlentabelle Aufgrund des flexiblen Arbeitskonzepts bei Deloitte (vgl. „Arbeiten bei Deloitte“) ist eine Unterscheidung nach Betriebsstätten nicht relevant.
Menschenwürde und Gleichberechtigung	Core	Lohnniveau (%)	–	GRI 202: Marktpräsenz 2016, 202-1 Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	Siehe Abschnitt „Arbeiten bei Deloitte“ unter „Vergütung“
Menschenwürde und Gleichberechtigung	Core	Risiko von Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit	Erfüllt	GRI 408: Kinderarbeit 2016, 408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit GRI 409: Zwangs- und Pflichtarbeit 2016, 409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Siehe Abschnitt „Nachhaltigkeit in der Lieferkette und in unserem Geschäftsbereich“ sowie Kennzahlentabelle
Gesundheit und Wohlbefinden	Core	Gesundheit und Sicherheit (%)	Erfüllt	GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018, 403-6a Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter GRI 403: Sicherheit am Arbeitsplatz 2018, 403-9a Arbeitsbedingte Verletzungen	Siehe Abschnitt „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ sowie Kennzahlentabelle
Qualifikationen für die Zukunft	Core	Angeborene Schulungen (#, €)	Teilweise erfüllt	GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016, 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem	Siehe Abschnitt „Entwicklung und Förderung unserer Mitarbeiter:innen“ sowie Kennzahlentabelle
Gesundheit und Wohlbefinden	Expanded	Well-being Mitarbeiter:innen (%)	Teilweise erfüllt	GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018, 403-2a Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Siehe Abschnitt „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ sowie Kennzahlentabelle

Zusätzliche GRI-Metriken	Beschreibung	GRI-Standards	Referenz im Bericht
Beschäftigung	Elternzeit: Gesamtzahl der Angestellten mit Anspruch auf Elternzeit, Gesamtzahl der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, Rückkehrate	GRI 401: Beschäftigung 2016, 401-3a&b&e	Siehe Kennzahlentabelle „People“
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, 403-1	Siehe Abschnitt „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“
	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, 403-2	Siehe Abschnitte „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“, „Ethik- und Verhaltensgrundsätze“ sowie „Umsetzung der Sorgfaltspflichten“
	Arbeitsmedizinische Dienste	GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, 403-3	Siehe Abschnitt „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“
	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, 403-4a	Siehe Abschnitt „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“
	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, 403-5	Siehe Abschnitt „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“
	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, 403-6b	Siehe Abschnitt „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ sowie „Mental Health and Well-being“
	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, 403-8	Siehe Abschnitt „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“
	Arbeitsbedingte Verletzungen: Ob und, falls ja, warum Mitarbeiter von der Angabe zu arbeitsbedingten Verletzungen ausgeschlossen wurden, einschließlich der Arten von Mitarbeitern, die ausgeschlossen wurden	GRI 403: Arbeitsbedingte Verletzungen, 403-9f	Siehe Abschnitt „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“
Aus- und Weiterbildung	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016, 404-2a	Siehe Abschnitt „Entwicklung und Förderung unserer Mitarbeiter:innen“
Diversität und Chancengleichheit	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten: Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie für jede der folgenden Diversitätskategorien: Geschlecht	GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016, 405-1b	Siehe Kennzahlentabelle „People“

Prosperity

Thema	Art der Metrik	WEF IBC Stakeholder Capitalism Metric	Erreichungsgrad	GRI-Standards	Referenz im Bericht
Beschäftigung und Schaffung von Wohlstand	Core	Absolute Zahl und Rate der Beschäftigung	Erfüllt	GRI 401: Beschäftigung 2016, 401-1a&b Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Siehe Kapitel „People“ unter „Beschäftigungsentwicklung“ sowie Kennzahlentabelle
Beschäftigung und Schaffung von Wohlstand	Core	Wirtschaftlicher Beitrag	Teilweise erfüllt	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016, 201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Siehe Kapitel „Performance“, Kennzahlentabelle, sowie Konzernabschluss und Konzernlagebericht der Deloitte Deutschland GmbH sowie Jahresabschluss der Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH für das Geschäftsjahr 2022/2023, die im ersten Halbjahr 2024 veröffentlicht werden
Beschäftigung und Schaffung von Wohlstand	Core	Finanzieller Beitrag zu den Investitionen	-	-	Diese Kennzahl ist für Deloitte aufgrund seiner Organisationsstruktur nicht relevant.
Innovation von besseren Produkten und Dienstleistungen	Core	F&E-Ausgaben gesamt (€)	Erfüllt	-	Siehe Kapitel „Performance“ unter „Strategisches Augenmerk auf Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Innovation“ sowie Kennzahlentabelle
Gemeinschaftliche und soziale Vitalität	Core	Gezahlte Steuern gesamt	Erfüllt	Angelehnt an GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016: Themenspezifische Angaben, 201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Siehe Kennzahlentabelle

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über Nachhaltigkeitsinformationen

An die Deloitte Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Düsseldorf und die Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Düsseldorf

Wir haben die Angaben im Nachhaltigkeitsbericht der Deloitte Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Düsseldorf, und der Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Düsseldorf, (die Gruppe) für den Zeitraum vom 01.06.2022 bis 31.05.2023 (im Folgenden „Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Deloitte Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und der Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den in den „Principles of stakeholder capitalism“ Standards des World Economic Forum International Business Council (WEF IBC) genannten Grundsätzen (im Folgenden: „WEF IBC-Kriterien“) unter Bezugnahme auf die Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (im Folgenden: „GRI-Kriterien“) sowie für die Auswahl der zu beurteilenden Angaben.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Erklärungen des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualität

Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie die IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1) und Auftragsbegleitende Qualitätssicherung (IDW QMS 2), die in Einklang mit dem vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) herausgegebenen Standards (ISQM 1 & ISQM 2) stehen.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die Angaben im Bericht abzugeben.

Nicht Gegenstand unseres Auftrages ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im Bericht verwiesen wird.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 01.06.2022 bis 31.05.2023 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten WEF IBC-Kriterien aufgestellt worden sind.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung von Mitarbeiter, die in die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über ausgewählte Angaben im Nachhaltigkeitsbericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im Bericht unter Zugrundelegung der WEF IBC-Kriterien
- Prüfung der Vollständigkeit von Angaben anhand der WEF IBC-Kriterien unter Bezugnahme auf die entsprechenden GRI-Kriterien
- Beurteilung der Eignung der intern entwickelten Definitionen und Berechnungen
- analytische Beurteilung ausgewählter Angaben im Nachhaltigkeitsbericht 2023
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung der ausgewählten Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung
- Stichprobenhafte Einsichtnahme von Nachhaltigkeitsanschaffungen

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 01.06.2022 bis 31.05.2023 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten WEF IBC-Kriterien sowie unter Bezugnahme der GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Deloitte Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Deloitte Gruppe durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Deloitte Gruppe über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Deloitte Gruppe gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Neuss, den 12.03.2024

Dr. Glade, König und Partner GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft



(Dr. Bentlage)
Wirtschaftsprüfer



(Busche)
Wirtschaftsprüfer



Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte bietet branchenführende Leistungen in den Bereichen Audit und Assurance, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für nahezu 90 % der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeitenden liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, die unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen und den Weg zu einer stärkeren Wirtschaft, einer gerechteren Gesellschaft und einer nachhaltigen Welt weisen. Deloitte baut auf eine über 175-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 457.000 Mitarbeitenden von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeitende oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.