



# Nachhaltigkeitsbericht

## Österreich 2024/2025

Forvis Mazars Partners GmbH  
Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft

**forvis**  
**mazars**





# Inhaltsverzeichnis

## 1. Allgemeine Informationen

<b>Allgemeine Angaben (ESRS 2)</b>	<b>8</b>
BP-1 Über diesen Bericht	8
BP-2 Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen	8
GOV-1 Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	10
GOV-2 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen des Unternehmens befassen	12
GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	12
GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht	12
GOV-5 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	14
SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	14
SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger	16
SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	18
IRO-1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	22

## 2. Umweltinformationen

<b>ESRS E1 – Klimaschutz</b>	<b>24</b>
E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz	24
E1-2 Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	26
E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	28
E1-4 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	30
E1-5 Energieverbrauch und Energiemix	32
E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	34

## 3. Sozialinformationen

<b>ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens</b>	<b>40</b>
ESRS 2 SBM 2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger	40
S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	41
S1-2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	43

S1-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	44
S1-4 Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	44
S1-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen sowie dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	46
S1-6 Merkmale der Arbeitnehmer:innen des Unternehmens	47
S1-7 Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	49
S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	49
S1-9 Diversitätskennzahlen	50
S1-11 Soziale Absicherung	52
S1-13 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	52
S1-15 Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	52
S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	52

## **4. Governance-Informationen**

### **ESRS G1 – Unternehmensführung 54**

G1-1 Konzepte in Bezug auf Unternehmensführung und Unternehmenskultur	54
G1-4 Keine Vorfälle in Bezug auf Korruption und Bestechung	57
G1-5 Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	57

## **5. Unternehmensspezifische Themen**

## **6. Anhang**

### **IRO-2: ESRS-Index zu Angabepflichten 66**

Abkürzungsverzeichnis	70
Erläuterungen zu den weggelassenen Scope-3-Kategorien	71



# Vorwort

Als Management Board von Forvis Mazars in Österreich freuen wir uns, Ihnen den Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2024/2025 zu präsentieren. Dieses Jahr war geprägt von dynamischen Entwicklungen in unserem wirtschaftlichen und regulatorischen Umfeld und von verstärkter Zusammenarbeit in unserem globalen Netzwerk. Der Zusammenschluss zu Forvis Mazars im Sommer 2024 brachte uns mehr Sichtbarkeit am österreichischen und internationalen Markt und schärfte unser Profil in einigen Bereichen.

Nachhaltigkeit ist für uns ein wesentlicher Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung. Als Prüfungs-, Steuerberatungs- und Consultingunternehmen tragen wir wesentlich zur Stabilität von Märkten und zur Transparenz gegenüber Stakeholdern bei. Dieses Selbstverständnis motiviert uns, unsere eigenen ökologischen und sozialen Auswirkungen zu analysieren, offenzulegen und laufend zu verbessern. Im vergangenen Jahr konnten wir wichtige Fortschritte erzielen, insbesondere in der Weiterentwicklung unserer ESG-Strategie und der Verbesserung unserer Datenqualität. Eine solide und glaubwürdige Datenbasis ist Voraussetzung für gezielte Maßnahmen. Gleichzeitig arbeiten wir konsequent daran, unsere eigenen Emissionen zu reduzieren und unsere Roadmap hin zu Netto Null klar und zielgerichtet umzusetzen.

Besonders wichtig ist es uns, unseren Mitarbeiter:innen zu danken. Sie sind der Kern unseres Geschäftsmodells und entscheidend für unsere Weiterentwicklung als Organisation. Ihr Engagement und ihre Expertise machen unseren Erfolg möglich. Die hohe Zufriedenheit mit Homeoffice-Regelungen und Arbeitszeitmodellen zeigt uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind, ein modernes, flexibles und unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Durch die Mitarbeit vieler Kolleg:innen in Gremien, Ausschüssen und Arbeitsgruppen der Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen leisten wir darüber hinaus einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung unseres Berufsstands. Dadurch sind wir stets auf dem Laufenden, was neue Entwicklungen anbelangt, und können unsere Klient:innen bestens unterstützen.

Unser Dank gilt allen Mitarbeiter:innen, Klient:innen und Partner:innen, die unseren Transformationsprozess begleiten und unterstützen. Gemeinsam ge-

stalten wir einen Weg, der wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und nachhaltige Entwicklung verbindet. Der vorliegende Bericht dokumentiert transparent, wo wir stehen, welche Fortschritte wir erzielen konnten und wohin wir uns als Forvis Mazars in Österreich weiterentwickeln wollen.

Wir freuen uns darauf, diesen Weg gemeinsam fortzusetzen.

**“Unser Dank gilt allen Mitarbeiter:innen, Klient:innen und Partner:innen, die unseren Transformationsprozess begleiten und unterstützen”**

Management Board Forvis Mazars Österreich



**Birgit Würth**  
Partner von Forvis Mazars Österreich



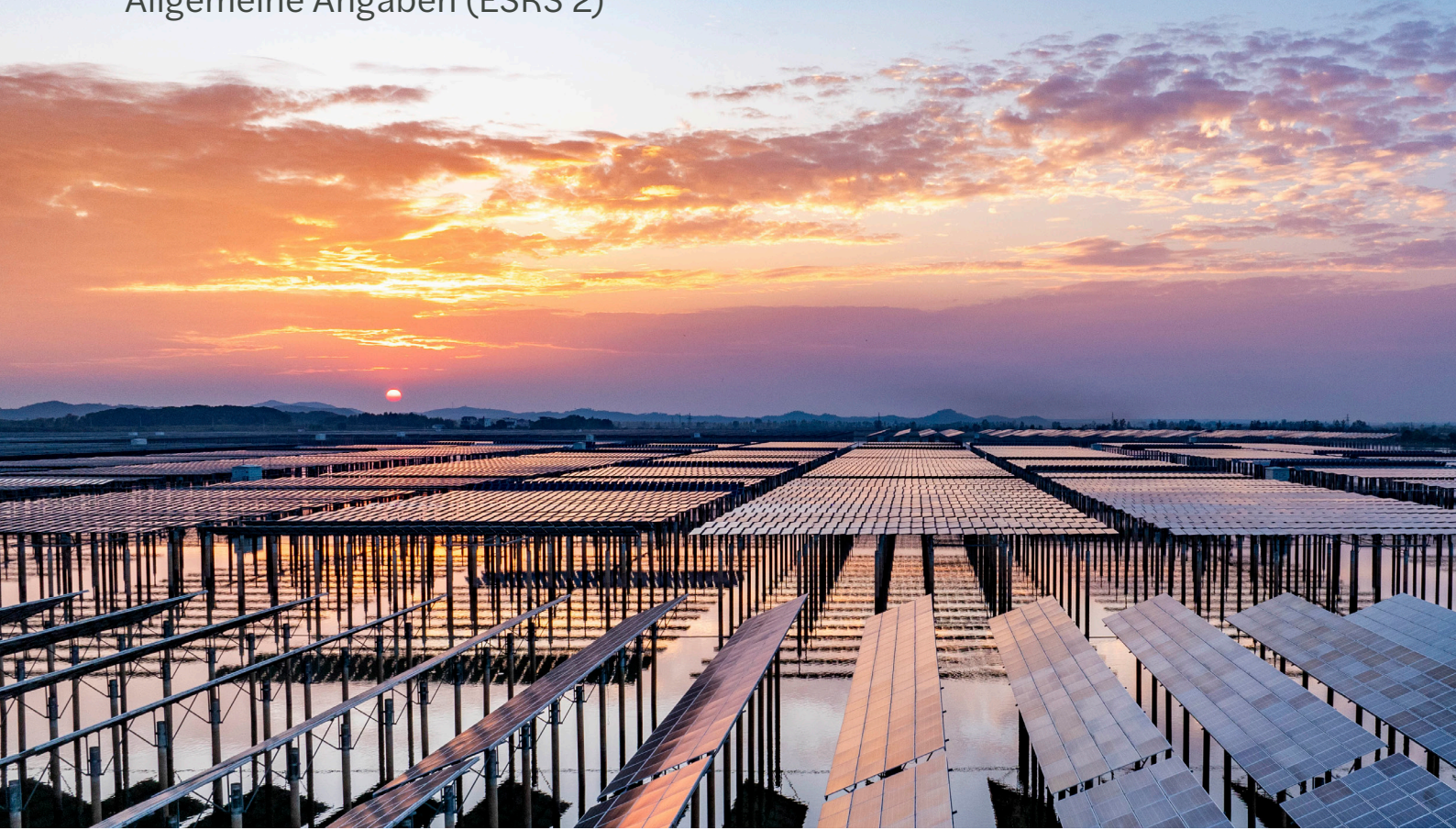
**Stefan Szauer**  
Partner von Forvis Mazars Österreich



**Peter Wundsam**  
Partner von Forvis Mazars Österreich

# 1. Allgemeine Informationen

## Allgemeine Angaben (ESRS 2)



### BP-1 Über diesen Bericht

Dieser freiwillige Bericht wurde in Anlehnung an die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) in der geltenden Fassung erstellt.

Dieser Bericht dient dazu, Verständnis für alle relevanten Nachhaltigkeitsthemen von Forvis Mazars in Österreich zu schaffen, weshalb alle wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie die daraus resultierenden Konzepte, Maßnahmen und Ziele für das Berichtsjahr 2024/2025 (Stichtag 31. August 2025) dargestellt werden. Die Nachhaltigkeitserklärung wurde auf konsolidierter Basis für alle Gesellschaften von Forvis Mazars in Österreich erstellt. Sämtliche Informationen beziehen sich auf alle Gesellschaften, sofern im Bericht nicht anders erwähnt. Die Nachhaltigkeitserklärung deckt die eigene Geschäftstätigkeit und sowohl die vor- als auch die nachgelagerte Wertschöpfungskette ab. Die betrachtete Wertschöpfungskette ist im Kapitel ESRS 2 SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette detailliert dargestellt.

### BP-2 Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen

#### Zeithorizonte

Die Definition der für diesen Bericht angewendeten Zeithorizonte entspricht jenen, die in ESRS 1 definiert sind: kurzfristig (Berichtszeitraum), mittelfristig (1–5 Jahre), langfristig (mehr als fünf Jahre). Der gegenständliche Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr von 1. September 2024 bis 31. August 2025.

#### Schätzungen zur Wertschöpfungskette sowie Quellen und Unsicherheiten der Ergebnisse

Forvis Mazars in Österreich hat bei einzelnen Informationen und Datenpunkten, wenn keine Messdaten vorhanden waren, Schätzungen vorgenommen. Wenn Kennzahlen Schätzwerte enthalten, wird dies in den themenspezifischen Angaben ausdrücklich kenntlich gemacht.

## Änderung der Erstellung oder Darstellung von Nachhaltigkeitsinformationen

Der Nachhaltigkeitsbericht von Forvis Mazars in Österreich wurde für das Geschäftsjahr 2024/2025 bereits zum zweiten Mal nach ESRS erstellt, davor wurde der Nachhaltigkeitsbericht nach GRI erstellt. Im Vergleich zum Vorjahr wurden keine signifikanten Änderungen der Berichterstattung vorgenommen.

## Fehler bei der Berichterstattung in früheren Berichtszeiträumen

Für die Berechnung der Scope-2-Emissionen der Kategorie Fernwärme wurde in den vergangenen Jahren fälschlicherweise ein Emissionsfaktor vom Department for Energy Security and Net Zero aus UK herangezogen, obwohl die Emissionsfaktoren für Fernwärme der Wien Energie und für Fernwärme Krems die Emissionsfaktoren für Fernwärme Österreich vom Umweltbundesamt verfügbar sind. Die Verwendung regionaler Emissionsfaktoren führt zu genaueren Daten. Diese Korrektur wurde für die vergangenen Jahre vorgenommen und auch für das Berichtsjahr entsprechend berücksichtigt. Eine Darstellung der Korrektur der Treibhausgasemissionen ist im Kapitel E1 – Klimaschutz angeführt.

## Angaben aufgrund anderer Rechtsvorschriften oder allgemein anerkannter Verlautbarungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

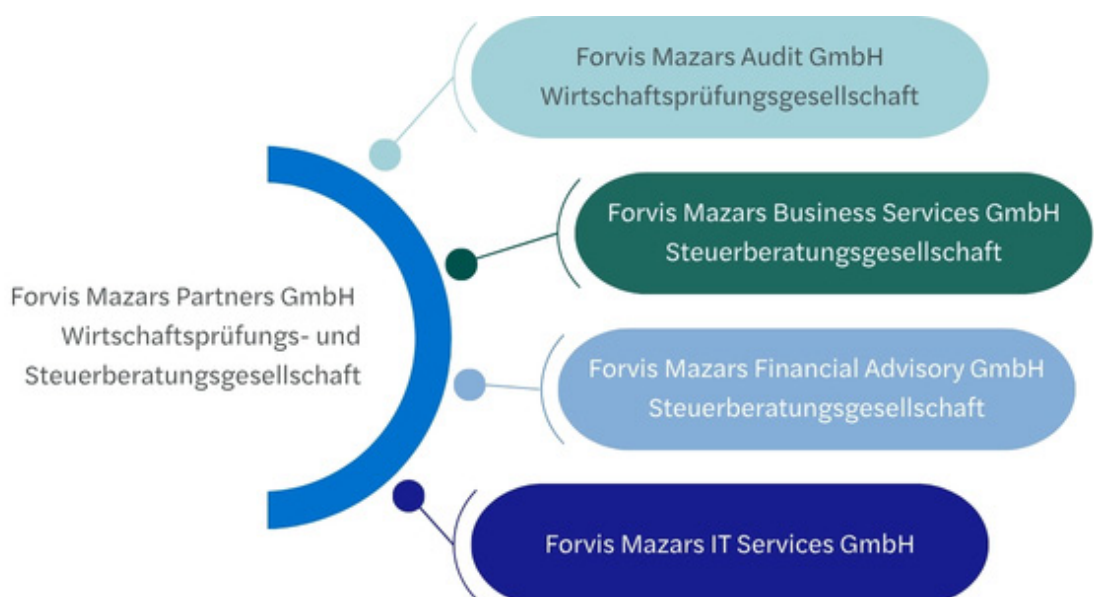
Forvis Mazars in Österreich wendet, abgesehen von den ESRS, keine weiteren Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung an.

## Aufnahme von Informationen mittels Verweis

Es wurden keine Informationen mittels Verweis in diesen Bericht aufgenommen.

## Anwendung der Bestimmungen für schrittweise eingeführte Angabepflichten gemäß ESRS 1 Anlage C

Die Auslassung von Angabepflichten, die unter Phase-in-Bestimmungen fallen, wird im ESRS-Index entsprechend vermerkt.



## GOV-1 Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Forvis Mazars in Österreich setzt sich aus fünf in Österreich ansässigen Gesellschaften zusammen und wird von der österreichischen Geschäftsführung geleitet. Das Management Board, bestehend aus einer Geschäftsführerin und zwei Geschäftsführern, ist als höchstes Leitungsorgan anzusehen. Bei Forvis Mazars in Österreich gab es im Berichtsjahr 2024/2025 keinen Betriebsrat. Alle Mitglieder der Geschäftsfüh-

rung verfügen, wie gesetzlich vorgesehen, über eine Berufsberechtigung als Steuerberater:in und/oder Wirtschaftsprüfer:in – ausgenommen in der Forvis Mazars IT Services GmbH: Da diese Gesellschaft keine Leistungen anbietet, die den Berufsberechtigten vorbehalten sind, ist keine solche Berufsberechtigung notwendig.

Zusammensetzung der Gremien bei Forvis Mazars in Österreich (Stand 31. August 2025)

Management Board (seit 01.01.2025 tätig)	Anzahl	Verteilung
<b>weiblich</b>	1	33,3%
<b>männlich</b>	2	66,6%
<b>Gesamt</b>	3	100%

Geschäftsführung	Anzahl 2023/24	Anzahl 2024/25	Verteilung 2023/24	Verteilung 2024/25
<b>weiblich</b>	2	2	18,18%	16,67%
<b>männlich</b>	9	10	81,82%	83,33%
<b>Gesamt</b>	11	12	100%	100%

Organ/Gremium	Rolle	Konkrete Aufgaben
<b>Management Board</b>	Verantwortung für ESG-bezogene Themenschwerpunkte; Übergeordnete Verantwortung für ESG	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kontrolle über die strategische Entwicklung des Unternehmens inkl. Zielerreichung</li> <li>▪ Übergeordnete Steuerung und Überwachung in den ESG-Themenbereichen</li> <li>▪ Herbeiführen von ESG-Entscheidungen (Budgetierung, strategische Ausrichtung) im Einklang mit der Geschäftsstrategie</li> <li>▪ Berücksichtigung von ESG-Aspekten bei Beschlüssen der Geschäftsführung</li> <li>▪ Verantwortung für die Richtigkeit des Nachhaltigkeitsberichts</li> </ul>
<b>Nachhaltigkeitsmanagerin</b>	Koordination und Überwachung der Nachhaltigkeitsthemen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erarbeitung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie</li> <li>▪ Erstellung des internen Reportings und des Nachhaltigkeitsberichts</li> <li>▪ Durchführung von externen ESG-Zertifizierungen</li> </ul>
<b>Sustainability Services</b>	Verantwortung für die Umsetzung nachhaltigkeitsbezogener Themen (ESG), Sammlung und Konsolidierung von Nachhaltigkeitsinformationen, Organisation von Berichterstattungsprozessen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ziel- und Maßnahmenfestlegung in Abstimmung mit People &amp; Culture und der Geschäftsführung</li> <li>▪ Umsetzung von Maßnahmen &amp; Erhebung von Kennzahlen im Einklang mit festgelegten Zielen</li> <li>▪ Koordination der Nachhaltigkeitsberichterstattung</li> <li>▪ Sammlung und Zusammenführung von quantitativen und qualitativen Informationen von den Themenverantwortlichen</li> <li>▪ Verfassen des Nachhaltigkeitsberichts</li> </ul>
<b>People and Culture</b>	Verantwortung der Umsetzung nachhaltigkeitsbezogener Themen (S), Sammlung von Nachhaltigkeitsinformationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ziel- und Maßnahmenfestlegung in Abstimmung mit Sustainability Services und der Geschäftsführung</li> <li>▪ Umsetzung von Maßnahmen &amp; Erhebung von Kennzahlen im Einklang mit festgelegten Zielen</li> </ul>

## **Fachkenntnisse der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten**

In den letzten Jahren haben der Managing Partner als Vorsitzender der Geschäftsführung sowie ein Geschäftsführer und eine Prokuristin, die Sustainability Consulting und Sustainability Audit verantworten, das nötige nachhaltigkeitsbezogene Fachwissen durch Schulungen und „on the job“ aufgebaut. Außerdem beschäftigt Forvis Mazars in Österreich ein Team aus Sustainability-Berater:innen, das nicht nur Kund:innen auf ihrem Nachhaltigkeitsweg begleitet, sondern auch an der internen Nachhaltigkeitsleistung und -berichterstattung arbeitet. Somit werden Schulungen im Bereich Nachhaltigkeit durchgeführt und es kann auf das notwendige Fachwissen zugegriffen werden.

Ein Geschäftsführer und eine Prokuristin haben zudem die Ausbildung zum Certified ESG & Sustainability Professional am Controller Institut in Wien und zum Certified Sustainability Auditor an der Akademie der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen in Wien abgeschlossen und vertreten Forvis Mazars in Österreich in der Arbeitsgruppe „Sustainability Reporting & Assurance“ beim Institut Österreichischer Wirtschaftsprüfer:innen (iwp).

Mitwirkungen in der KSW sind dem Kapitel G1 zu entnehmen. Alle Mitglieder der Geschäftsführung verfügen über langjährige Erfahrung, Fähigkeiten und Sachkenntnisse, um die finanziellen sowie die nicht-finanziellen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu managen.

## **GOV-2 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen des Unternehmens befassen**

Die Geschäftsführung von Forvis Mazars in Österreich, repräsentiert durch das Management Board, wurde in die Bestimmung und Überarbeitung der wesentlichen Themen sowie in die Festlegung der ESG-Strategie mit Konzepten, Zielen, Maßnahmen und Kennzahlen eingebunden. Verantwortlich für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts ist die Service Line Sustainability Services. Mitglieder des Management Boards überarbeiten den Bericht und geben diesen inhaltlich frei.

## **GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme**

Derzeit werden nachhaltigkeitsbezogene Leistungen nicht in das Anreizsystem von Forvis Mazars in Österreich einbezogen.

## **GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht**

Der nachstehenden Tabelle kann entnommen werden, in welchen Abschnitten dieses Nachhaltigkeitsberichts die Kernelemente der Sorgfaltspflicht beschrieben werden.

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Referenz
<b>Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell</b>	ESRS 2 SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette
	ESRS 2 SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
	ESRS 2 GOV –2 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen
<b>Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht</b>	ESRS 2 SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger
	ESRS 2 IRO – 1 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen
	S1-2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen
	S1-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen über Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können
<b>Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen</b>	SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
	ESRS 2 IRO – 1 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen
<b>Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen</b>	<p>E1-3 Nachhaltigkeit als Teil der Geschäftsstrategie bei Forvis Mazars in Österreich</p> <p>E5-2 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft</p> <p>S1-4 Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie in Kapitel 5. Unternehmensspezifische Themen</p>
<b>Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation</b>	<p>S1-4 Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens.</p> <p>Für die übrigen Themen sind entsprechende Ziele und Kennzahlen derzeit in Ausarbeitung.</p>

## GOV-5 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde von der Abteilung Sustainability Services in enger Zusammenarbeit mit den Bereichen People & Culture sowie Marketing & Communications erstellt. Ein Großteil der Umwelt- und Sozialdaten wurde im Zuge der internen Berichterstattung an die Forvis-Mazars-Gruppe im Oktober 2025 erhoben. Vor Übermittlung der Daten an die Gruppe werden die Social-Daten vom Head of People & Culture freigegeben. Die Umweltdaten werden einem Peer-Review unterzogen. Die verantwortlichen Personen auf Gruppenebene prüfen die eingereichten Daten anhand im Reporting-Tool hochgeladener Nachweise, eines Vorjahresvergleichs und führen einen Plausibilitäts-Check durch. In einer Q&A-Phase werden Fragen geklärt und etwaige Fehler korrigiert.

Alle qualitativen und quantitativen Angaben in diesem Bericht wurden von mindestens einem weiteren Teammitglied gegengelesen und der vollständige Bericht wurde dem Management Board übermittelt, das diesen Bericht im Detail gelesen, die Richtigkeit aller Angaben in diesem Bericht bestätigt und diesen freigegeben hat.

## SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

### Strategie

Forvis Mazars ist ein weltweit führendes Professional Services-Netzwerk, das unter einer gemeinsamen Marke zusammenarbeitet und aus nur zwei Unternehmen besteht: Forvis Mazars, LLP in den Vereinigten Staaten und Forvis Mazars Group SC, eine international integrierte Partnerschaft. Vereint durch das Commitment gegenüber unseren Klient:innen, bieten wir eine unübertroffene Klient:innenerfahrung mit weltweiten Services in den Bereichen Audit & Assurance, Tax, Advisory und Consulting.

Unser Purpose ist es, die wirtschaftlichen Grundlagen für eine faire und lebenswerte Zukunft mitzugestalten.

Dafür arbeiten wir mit Sorgfalt und Handschlagqualität: Wir erbringen hochwertige Leistungen, die langfristigen Wert schaffen, stärken Transparenz und Vertrauen an den Finanzmärkten und steuern unsere wesentlichen Auswirkungen auf Mitarbeiter:innen, Gesellschaft und Umwelt verantwortungsvoll. Erfolg heißt für uns nicht nur, Zahlen zu liefern, sondern vor allem positive Ergebnisse für unsere wichtigsten Stakeholder – von unseren Kund:innen und Mitarbeiter:innen bis hin zur Gesellschaft.

In Zusammenhang mit unserer Geschäftsstrategie und unseren wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen wurde im Berichtsjahr eine Nachhaltigkeitsstrategie mit Zielen, Maßnahmen und Kennzahlen entwickelt, um unsere negativen Auswirkungen zu reduzieren, unsere positiven zu verstärken und unsere Chancen und Risiken gezielt zu managen.

Alle Tätigkeiten von Forvis Mazars in Österreich fallen in den ESRS-Sektor Professional Services (SPS).

## Nachhaltigkeit als Teil der Geschäftsstrategie bei Forvis Mazars in Österreich

Als Wirtschaftsprüfer:innen, Steuerberater:innen und Unternehmensberater:innen stehen wir bei Forvis Mazars in Österreich für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Wir wollen einen wertvollen Beitrag zur Weiterentwicklung unserer Gesellschaft in Bezug auf Nachhaltigkeit leisten und unsere Klient:innen bei ihren individuellen ESG-Strategien und somit auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit unterstützen. Um als Forvis Mazars in Österreich zukunftsfähig zu bleiben und unserem eigenen Anspruch als verantwortungsvolles Unternehmen gerecht zu werden, wollen wir die ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Tätigkeit verstehen, transparent darüber berichten und den Fortschritt in der Erreichung unserer strategischen Nachhaltigkeitsziele sichtbar machen, die wir uns im Zuge der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie gesetzt haben und konsequent durch Maßnahmensetzung verfolgen. In die Strategie ist die durch die Science Based Targets Initiative

(SBTi) verifizierte Net-Zero-Strategie der Forvis Mazars Gruppe eingeflossen. Unsere Strategie basiert auf der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse und enthält kurzfristige, mittelfristige und langfristige Ziele in den Dimensionen Umwelt (E), Soziales (S) und Unternehmenspolitik (G).

## Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Für uns als Dienstleistungsunternehmen sind die Mitarbeiter:innen und das Fachwissen die wichtigsten Inputs unseres Wertschöpfungsprozesses. Weitere Inputs sind die Büroausstattung und Merchandise-Produkte. Forvis Mazars in Österreich bietet seit mehr als 40 Jahren Dienstleistungen in den folgenden Bereichen an:

### Financial Advisory

- Crisis & Disputes (Forensic & Investigation Services, Restrukturierung, Governance, Risk & Compliance, Sonderprüfungen und besondere Prüfungen, Unternehmensbewertungen und Bewertungen von Vermögenswerten)
- Deals (Mergers & Acquisitions, Valuations, Transaction Services, Post-merger Integration und Infrastructure Finance)

### Audit & Assurance

- Audit
- Gutachten
- Governance, Risk & Compliance
- Independent Assurance Review

### Outsourcing

- Accounting and Tax Compliance
- Financial Statements and Reporting
- HR and Payroll

### Tax

- Global Mobility & Employment Tax
- Tax Compliance
- Unterhalts- & Verdienstgutachten
- International Tax
- M&A Tax

## IT-Services & Consulting

- IT Support
- Technology and Digital Consulting
- Risk & SAP Consulting
- Security as a Service
- NIS 2 Consulting
- Software und IT Ausstattung

## Sustainability

- Reporting & Kommunikation
- Wesentlichkeit, Strategie & Transformation
- Klima & Datenmanagement
- Sustainable Finance
- Nachhaltige Lieferkette & Dialog

Forvis Mazars in Österreich zeichnet sich durch ein breites Tätigkeitsfeld und eine diversifizierte Kund:innenstruktur aus. Forvis Mazars in Österreich und ihr globales Netzwerk wachsen stetig. Seit dem 1. Juni 2024 gehören wir zu den globalen Top-10-Netzwerken (laut IAB World Network Rankings 2023), nachdem sich Mazars – eine internationale Partnerschaft mit Präsenz in über 100 Ländern – mit Forvis – einer führenden US-Kanzlei – zusammengeschlossen hat. Durch dieses Wachstum kann auf ein umfassendes Spektrum an Fachwissen zurückgegriffen werden, um den Kund:innenservice stetig zu verbessern und die Bedürfnisse der lokalen Märkte bestmöglich zu erfüllen. Diese strategische Allianz ermöglicht es uns, uns neben weiteren großen Kanzleien als wesentlicher Akteur am Markt zu etablieren.

Durch den Zusammenschluss hat Forvis Mazars in Österreich die Möglichkeiten zur Betreuung internationaler Mandate deutlich erweitert. Das bestehende Dienstleistungsangebot von Forvis Mazars in Österreich hat sich in den letzten Jahren verstärkt und ist insgesamt gewachsen. In folgenden Bereichen konnten die Expertise ausgebaut und die Kapazitäten erweitert werden: ESG und Nachhaltigkeitsberichterstattung, Tax Due Diligence, Financial Services, Outsourcing & Payroll sowie Audit und IT-Services.

Das Klient:innenportfolio von Forvis Mazars in Österreich enthält neben Personen- und Kapitalgesellschaften (hauptsächlich im KMU-Bereich), Vereinen,

Privatstiftungen und natürlichen Personen auch Unternehmen von öffentlichem Interesse (PIE), für die wir die Jahres- und Konzernabschlussprüfung durchführen oder Beratungsleistungen anbieten. Unsere Klient:innen gehören zum Großteil den folgenden Branchen an:

- Consumer
- Energy, Infrastructure & Environment
- Financial Services
- Life sciences & Healthcare
- Manufacturing
- Public & social sector
- Real estate
- Technology, Media & Telecommunications
- Transport & Logistics

Die Geschäftsbeziehungen zu unseren mehr als 4.200 Klient:innen bestehen meist seit vielen Jahren und werden vertraglich vereinbart, wobei bei den Prüfungsleistungen jährlich neue Verträge abgeschlossen werden müssen.

Der Output unserer Geschäftsprozesse umfasst hochwertige Beratungsleistungen, präzise Analysen und umfassende Prüfungen, die unseren Klient:innen ermöglichen, fundierte Entscheidungen zu treffen und ihre Geschäftsziele effizient zu erreichen. Dabei stellen wir nicht nur die Einhaltung regulatorischer Anforderungen sicher, sondern minimieren auch Risiken und stärken die Widerstandsfähigkeit der Unternehmen. Unsere Klient:innen profitieren von gesteigerter

Transparenz, optimierten Prozessen und einer verbesserten Positionierung im Markt. Kurz gesagt: Wir schaffen Mehrwert und Vertrauen in einer zunehmend komplexen und vernetzten Welt.

## SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Mitarbeiter:innen, Kund:innen und Lieferant:innen zählen zu den wichtigsten Interessenträger:innen von Forvis Mazars in Österreich.

Im Jahr 2023/2024 wurden die Interessen der internen und externen Stakeholder Mitarbeiter:innen, Kund:innen und Lieferant:innen zur Validierung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen im Zuge einer Online-Umfrage mit offenen und geschlossenen Fragen berücksichtigt. Da die aus Stakeholdersicht wichtigsten Themen bereits vorab als wesentlich identifiziert wurden, ergaben sich im Zuge der Stakeholderbefragung keine zusätzlichen wesentlichen Themen.

Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über unsere Stakeholdergruppen und unsere bisherigen Maßnahmen zu deren Einbindung. Die Stakeholderanalyse wurde im Rahmen eines internen Workshops durchgeführt und vom Management Board freigegeben.

Stakeholdergruppe	Stakeholder	Unsere Mittel zur Kommunikation und Einbindung
<b>Arbeitskräfte</b>	Mitarbeiter:innen Partner:innen Zukünftige Mitarbeiter:innen Forvis Mazars in Österreich-Alumni	Interne Veranstaltungen mit fachlichem/ interpersonellem Fokus Mitarbeiter:innenbefragung Mitarbeiter:innengespräche Podcast Schulungen Intranet
<b>Geschäftsumfeld</b>	Bestehende Klient:innen Zukünftige Klient:innen Lieferant:innen und Subauftragnehmer:innen Kooperationspartner:innen Interessensvertretungen und weitere berufsständische Institutionen Mitbewerb	Persönlicher Kontakt Schulungen und Workshops Netzwerkveranstaltungen Broschüren und Online-Informationen Mitwirkung bei Interessensvertretungen Newsletter
<b>Öffentliche Einrichtungen</b>	Behörden Gesetzgeber Supranationale Organisationen	Beteiligung an Arbeitsgruppen und Konsultationen Engagement als Prüfungskommissär:innen Engagement als Sachverständige Beteiligung an Studien
<b>Expert:innen und Medien</b>	Universitäten und Fachhochschulen Thinktanks und Expert:innen Medien	Engagement als Vortragende Persönlicher Dialog mit Forscher:innen
<b>Gesellschaft und Natur</b>	Nichtregierungsorganisationen und karitative Einrichtungen Nachhaltigkeitsnetzwerke Stiller Stakeholder: Natur	Pro-bono-Leistungen und Volunteering Mitwirkung in Netzwerken wie respACT und UNGC Aktive Bemühungen zum internen Nachhaltigkeitsmanagement

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

Im Laufe des Jahres hat die Forvis Mazars Gruppe eine gruppenweite Klimarisiko Szenarioanalyse gemeinsam mit RedLines, Spezialisten für Wetteranalysen durchgeführt. Die Analyse nutzte Büro und Standortdaten aller Mitgliedsfirmen für 2023/2024, darunter Standort, Vermögenswerte, Jahresumsatz, Personalaufwand, Versorgungsverbrauch (Wasser, Strom, Erdgas) sowie Treibhausgasemissionen Scope 1, 2 und 3.

Es wurden sowohl physische als auch transitorische Risiken bewertet, darunter Ereignisse wie Überschwemmungen, Hitzewellen, Dürren und Waldbrände sowie Faktoren wie CO<sup>2</sup> Steuern, Energiepreise und potenzielle Kosten des Nichthandelns. Die Bewertung erfolgte anhand von drei globalen Erwärmungsszenarien, den Shared Socioeconomic Pathways (SSPs) – die unterschiedliche soziale, wirtschaftliche und demografische Zukunftsentwicklungen abbilden. In SSP1 (geringere Erwärmung) sind die physischen Klimarisiken gering, jedoch steigen die potenziellen Transitionskosten aufgrund eines schnelleren Übergangs zur kohlenstoffarmen Wirtschaft. SSP2 (mittlere Erwärmung) beschreibt eine Zukunft, in der die Klimarisiken weder minimal noch

extrem sind, mit moderater Belastung durch physische Klimaauswirkungen und Übergangsrisiken. In SSP5 (höhere Erwärmung) sind die physischen Klimarisiken ausgeprägter, während die Transitionsrisiken geringer sind, da der Wandel zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft langsamer verläuft.

Diese Analyse lieferte einen Value at Risk für jedes Szenario und jeden Zeithorizont: kurzfristig (2030), mittelfristig (2040) und langfristig (2050). Die Ergebnisse zeigen, dass, mit Ausnahme der CO<sup>2</sup> Steuer, die unter SSP1 im Jahr 2050 ein höheres Risiko darstellt (abgemildert durch unseren Net Zero Plan), das allgemeine Klimarisiko für unser Unternehmen gering bleibt. Das Risiko der potenziellen Kosten durch CO<sup>2</sup> Steuern ist in Österreich minimal, daher nicht wesentlich und wurde somit nicht in unsere Liste der wesentlichen Themen aufgenommen. Wir werden die Klimarisiken weiterhin beobachten und bei wesentlichen Änderungen in der Liste der wesentlichen Themen ergänzen.

Der folgenden Tabelle sind unsere wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu entnehmen.

ESRS-Standard	Thema	Typ	Beschreibung	Position Wertschöpfungskette	Position im Geschäftsmodell
S1	Flexible Arbeitszeit und flexibler Arbeitsort	Impact +	Sowohl die Möglichkeit der Telearbeit als auch die flexiblen Arbeitszeiten im Rahmen der Gleitzeitregelung bieten den Mitarbeiter:innen eine hohe Flexibilität zur selbstständigen Gestaltung der Arbeitszeiten. Darüber hinaus wird auch auf die aktuellen Lebensabschnitte der Mitarbeiter:innen eingegangen, und Arbeitszeitmodelle können an die jeweiligen Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen angepasst werden. Dies stellt einen positiven Impact auf die Mitarbeiter:innen dar.	Eigener Betrieb	Gesamtes Unternehmen
		Chance	Die Möglichkeit der Telearbeit und der flexiblen Arbeitszeiten im Gleitzeitrahmen steigern die Attraktivität von Forvis Mazars als Arbeitgeber und kann sich somit positiv auf die wirtschaftliche Leistung von Forvis Mazars auswirken. Dies stellt eine Chance für Forvis Mazars dar.		
		Risiko	Es besteht ein Risiko, dass Mitarbeiter:innen durch den flexiblen Arbeitsort weniger direkten Austausch mit Kolleg:innen haben, dadurch weniger lernen und sich weniger weiterentwickeln, wodurch die On-the-Job Ausbildung schwieriger ist und länger dauert.		
		Impact -	Eine Remote-/Hybride Arbeitsumgebung kann zum Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben führen, was sich negativ auf die Gesundheit der Mitarbeiter:innen auswirken kann.		
S1	Schulung und Kompetenzentwicklung	Risiko	Wenn Mitarbeiter:innen keine ausreichende Qualifikation für ihren Tätigkeitsbereich haben, steigt das Risiko, dass durch Unwissenheit Fehler geschehen und die hohen Qualitätsansprüche von Forvis Mazars nicht eingehalten werden können.	Eigener Betrieb	Gesamtes Unternehmen
		Risiko	Es besteht ein Risiko, dass Forvis Mazars seine Mitarbeiter:innen nicht ausreichend ausbilden kann.		
		Risiko	Es kann sein, dass Mitarbeitende gesetzlich vorgegebene Schulungsstunden nicht nachweisen können. Vom Kunden geforderte Dienstleistungen können dann möglicherweise nicht angeboten und Anforderungen von Aufsichtsbehörden nicht erfüllt werden.		
		Impact +	Forvis Mazars hat einen positiven Impact auf Mitarbeiter:innen durch die gebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten und die Tätigkeit bei Forvis Mazars. Dies führt zu einer persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung sowie persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten, wodurch sich die Mitarbeiter:innen auf dem Arbeitsmarkt gut positionieren können.		

ESRS-Standard	Thema	Typ	Beschreibung	Position Wertschöpfungskette	Position im Geschäftsmodell
S1	Gesundheit der Mitarbeiter:innen	Impact -	Bei allen Tätigkeiten, die mit Fristen verbunden sind, kommt es zu hohen Arbeitsbelastungen zu Spitzenzeiten. Dies kann negative Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiter:innen haben.	Eigener Betrieb	Gesamtes Unternehmen
		Impact +	Forvis Mazars hat einen positiven Impact auf Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen durch ein umfangreiches Gesundheitsangebot. Hierzu zählen unter anderem Möglichkeiten zu kostenlosen Impfungen, zur Inanspruchnahme eines Betriebsarztes und einer Arbeitspsychologin.		
S1	Diversität und Chancengleichheit	Impact +	Mitarbeiter:innen können nach der Karenz sehr flexibel mit sinnvoller Arbeit und Verantwortung wieder einsteigen.	Eigener Betrieb	Karenzanspruchsberechtigte
		Chance	Vielfalt in Bezug auf Muttersprachen und kulturellen Hintergrund erhöht die Attraktivität für internationale Klient:innen und die Arbeitgeberattraktivität.		Gesamtes UN
E1	Anpassung an den Klima- & Klimaschutz	Impact -	Forvis Mazars hat negative Auswirkungen durch Treibhausgasemissionen. Insbesondere hat Forvis Mazars in Österreich erhebliche negative Auswirkungen auf die Umwelt durch Scope-3-Treibhausgasemissionen, die u. a. aus gemieteten Büroräumlichkeiten, dem Pendeln der Mitarbeiter:innen, Dienstreisen und dem Einkauf von Waren und Dienstleistungen resultieren. Darüber hinaus tragen Scope-2-Emissionen aus eingekauftem Strom zum gesamten ökologischen Fußabdruck bei.	Eigener Betrieb vor- und nachgelagerte WSK	Gesamtes Unternehmen
E1	Energie	Impact -	Forvis Mazars hat einen negativen Impact durch den Energieverbrauch im Zuge der Geschäftstätigkeit.	Eigener Betrieb	Gesamtes UN
G1	Unternehmenskultur	Impact + / Chance	Mazars lebt eine Unternehmenskultur der Nachhaltigkeit und Verantwortung, die auf Integrität, Professionalität und dem Engagement für das öffentliche Interesse basiert. Geleitet von unserem Verhaltenskodex und unseren Werten halten wir die höchsten ethischen Standards ein, um Vertrauen, Verantwortlichkeit und Exzellenz in allem, was wir tun, sicherzustellen. Außerdem setzen wir gezielt Maßnahmen, um das Bewusstsein für Nachhaltigkeit und Verantwortung unter den Mitarbeiter:innen zu stärken. Dies fördert unsere positive Unternehmenskultur, die sich auch in unserer Arbeitgebermarke „Grow. Belong. Impact.“ widerspiegelt.	Eigener Betrieb	Gesamtes Unternehmen

ESRS-Standard	Thema	Typ	Beschreibung	Position Wertschöpfungskette	Position im Geschäftsmodell
G1	Politisches Engagement und Lobbytätigkeiten	Impact +	Durch unsere aktive Mitarbeit in Berufsvertretungen und die Zusammenarbeit mit Branchenkolleg:innen zur Angleichung von Praktiken, Unterstützung der Entwicklung neuer regulatorischer Initiativen und Vereinfachung bestehender Vorschriften, erzielen wir einen positiven Impact auf unser Geschäftsumfeld. Dies fördert die Einhaltung von Vorschriften, Transparenz, Verantwortlichkeit und ethisches Verhalten.		
G1	Korruption & Bestechung - Vermeidung und Aufdeckung einschließlich Schulung	Impact +	Durch unsere strikte Null-Toleranz-Politik gegenüber Korruption und Bestechung haben wir einen positiven Impact auf unser Geschäftsumfeld und die Gesellschaft. Unsere Kultur der Integrität und Verantwortung trägt dazu bei, Korruption und Bestechung zu vermeiden und aufzudecken und stärkt das Vertrauen unserer Stakeholder in unseren Berufsstand und das Verantwortungsbewusstsein innerhalb des Unternehmens. Eventuelle Korruptions- und Bestechungs-Verdachtsfälle würden ein hohes Reputationsrisiko bedeuten.		
Unternehmensspezifisch	Beratungsleistungen im Bereich Nachhaltigkeit	Impact +	Durch unsere Beratungsleistungen im Bereich Nachhaltigkeit haben wir einen positiven Impact auf nachhaltige Entwicklung. Mit unseren Prüfungs- und Beratungsdienstleistungen unterstützen wir unsere Klient:innen, Nachhaltigkeit in ihre Unternehmensstrategien zu integrieren, ihre Widerstandsfähigkeit zu stärken, regulatorische Anforderungen zu erfüllen und ihre ESG-Themen zu managen.	Eigener Betrieb und nachgelagerte WSK	Sustainability Services

Auf Basis der aktuellen Wesentlichkeitsanalyse gibt es keine wesentlichen Risiken und Chancen für Forvis Mazars, die aus wesentlichen Auswirkungen resultieren. Für die als wesentlich bewerteten Risiken und Chancen wurden Maßnahmen und Ziele, teils auch Konzepte, erarbeitet; es ist keine Anpassung von Unternehmensstrategie und Geschäftsmodell erforderlich.

Die positiven und negativen Auswirkungen in Bezug auf die Arbeitskräfte des Unternehmens sind eng mit dem Geschäftsmodell verknüpft, genauso wie die positiven und negativen Auswirkungen im Zusammenhang mit der Klient:innenbetreuung. Als Dienst-

leistungsunternehmen, das in Bürostandorte eingemietet ist, haben wir einen verhältnismäßig geringen ökologischen Impact, den wir dennoch ernst nehmen und im Rahmen unserer Möglichkeiten verringern möchten.

Auf Basis der derzeitigen Erwartungen haben die oben angeführten wesentlichen Risiken und Chancen keine nachhaltigen Auswirkungen auf die Finanzlage, die finanzielle Leistungsfähigkeit und die Cashflows, die im nächsten Berichtsjahr ein erhebliches Risiko einer wesentlichen Anpassung der Buchwerte der im Konzernabschluss ausgewiesenen Vermögenswerte und Verbindlichkeiten ergeben würden.

## **IRO-1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen**

### **Methoden und Annahmen**

#### **Doppelte Wesentlichkeitsanalyse**

Die Wesentlichkeitsanalyse wurde für das Geschäftsjahr 2023/2024 erstmals im Einklang mit den Vorgaben der ESRS durchgeführt. Im Jahr 2023/2024 wurden im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse Workshops mit internen Arbeitsgruppen organisiert und Umfragen mit internen und externen Stakeholdern durchgeführt. Für den vorliegenden Bericht wurde die bestehende Wesentlichkeitsanalyse im Berichtsjahr gemeinsam mit dem Management Board auf Aktualität geprüft und minimal angepasst.

#### **Betrachtete Wertschöpfungskette**

Gemäß Anforderungen der ESRS wurde in den nachfolgend beschriebenen Identifizierungsschritten von Auswirkungen, Risiken und Chancen auch die Wertschöpfungskette von Forvis Mazars in Österreich betrachtet. Diese umfasst die Tätigkeiten, Ressourcen und Beziehungen, welche Forvis Mazars in Österreich nutzt und auf die sie angewiesen ist, um Dienstleistungen von der Konzeption bis zur Umsetzung zu gestalten. Auch die Akteure in der Wertschöpfungskette und ihre Verbindung zu Forvis Mazars in Österreich wurden hierbei betrachtet. Die Wertschöpfungskette ist im Punkt SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette detailliert angeführt.

#### **Identifizierung von Auswirkungen, Risiken und Chancen**

Zur Identifizierung von tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen (Impacts) im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde die Liste der Nachhaltigkeitsaspekte des ESRS 1, AR 16 betrachtet und durch unternehmensspezifische Themen ergänzt. Eine entsprechende Übersicht über die jeweils abgeleiteten Impacts wurde erstellt. Die Identifizierung der Risiken

und Chancen erfolgte analog zur Ermittlung der Auswirkungen. Zusätzlich wurde auf Basis der identifizierten Auswirkungen analysiert, ob sich daraus Risiken und Chancen für Forvis Mazars in Österreich ergeben können.

Für die Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse wurden interne und externe Datenquellen herangezogen. Zu diesen Input-Parametern zählen unter anderem die Unternehmensstrategie, Informationen aus der Finanzberichterstattung, Informationen aus dem Risikomanagement und den bestehenden Umwelt- und Sozialdaten sowie externe Quellen wie Encore oder der MVO Risk Check.

#### **Einbindung der wesentlichen Stakeholder**

Es wurden folgenden Stakeholder identifiziert, die einen wesentlichen Beitrag zur Identifizierung von Auswirkungen leisten können und damit im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse als relevant einzustufen sind:

- Mitarbeiter:innen
- Kund:innen
- Lieferant:innen

Diese Stakeholder wurden im Zuge der Durchführung der ersten ESRS-konformen Wesentlichkeitsanalyse eingebunden.

Darüber hinaus wurde, wie in den ESRS vorgeschlagen, die Natur als „stiller Stakeholder“ in die Wesentlichkeitsanalyse einbezogen.

#### **Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen**

Die Bewertung der identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks and Opportunities - IROs) wurde im Jahr 2023/2024 im Zuge eines Bewertungsworkshops mit Fachexpert:innen aus den Bereichen Personal, Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Beschaffung, Human Resources, Sustainability und der Geschäftsführung durchgeführt.

Bei diesem Termin wurden zunächst die Bewertungstabelle und die Bewertungskriterien gemäß ESRS erklärt und dann die Liste identifizierter Themen Punkt für Punkt ausgeführt und anschließend bewertet. Die

Bewertung auf einer jeweils vierstufigen Punkteskala wurde bei den Auswirkungen anhand der folgenden Kriterien vorgenommen: Schweregrad, Ausmaß, Unabänderlichkeit (bei negativen Auswirkungen) sowie Eintrittswahrscheinlichkeit (bei potenziellen Auswirkungen abseits von negativen Auswirkungen mit Menschenrechtsbezug).

Die Bewertung der finanziellen Wesentlichkeit, also von Risiken und Chancen, erfolgte gemäß den Vorgaben der ESRS anhand ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit sowie ihrer potenziellen Schadenshöhe bzw. Höhe des potenziellen finanziellen Vorteils (unterteilt in Schweregrad des finanziellen Effekts, direkte Auswirkung auf die Rentabilität des Unternehmens, Reputationseffekte sowie rechtliche Risiken).

Im Berichtsjahr 2024/2025 wurde in einem gemeinsamen Workshop mit dem Management Board, dem Head of Sustainability Service Line, der Nachhaltigkeitsmanagerin mit Unterstützung der Service Line Sustainability die Prüfung der wesentlichen Themen auf Aktualität und die qualitative Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen vorgenommen.

## Ableitung wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekte

Zur weiteren Bearbeitung der wesentlichen IROs wurden diese zunächst den ESRS zugeordnet. Die Zuordnung fand, wenn möglich, auch auf Ebene der Themen und Unterthemen statt. IROs, die zunächst für mehrere Themen passend schienen, wurden hier einem Standard eindeutig zugeordnet. Auch unternehmensspezifische IROs wurden entsprechenden ESRS-Standards zugeordnet. Am Ende wurden den folgenden ESRS-Standards wesentliche IROs zugeordnet. Die Tabelle mit den identifizierten IROs ist unter SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell angegeben.

Auf Basis der im Jahr 2025 überarbeiteten Wesentlichkeitsanalyse wurden die Standards E2, E3, E4, E5, S2, S3 und S4 als nicht wesentlich beurteilt. Im Gegensatz zum Vorjahr ist somit das Thema E5 nicht mehr wesentlich.

Es wurden alle Standards in die Identifikation von Auswirkungen, Risiken und Chancen einbezogen. Die in den genannten Standards identifizierten Themen wurden jedoch im Verhältnis zu den wesentlichen Themen als weniger relevant eingestuft.

Auf Basis der Ergebnisse der Wesentlichkeitsbewertung wurde eine Relevanzanalyse durchgeführt, anhand derer die Wesentlichkeit von Informationen in den jeweiligen Angabepflichten bzw. Datenpunkten beurteilt wurde. Dabei wurde berücksichtigt, dass die Angaben in ESRS 2 unabhängig von der Wesentlichkeitsbewertung zu machen sind, wenn sie auf das Unternehmen zutreffen. Außerdem wurden die Mindestangabepflichten zu den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen beachtet. In den themenbezogenen Standards wurden Themen, Unterthemen sowie Unter-Unterthemen, zu denen es keine wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen gab, als „nicht relevant“ ausgeschlossen.

## 2. Umweltinformationen

### ESRS E1 – Klimaschutz

#### E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz

Unser Ziel ist es, die durch unsere Geschäftstätigkeit entstehenden THG-Emissionen zu reduzieren. Basierend auf den Emissionsdaten der letzten Jahre haben wir uns wissenschaftsbasierte, gruppenweite Treibhausgas-Emissionsreduktionsziele gemäß Science Based Targets Initiative (SBTi) gesetzt. Im März 2024 wurden diese Ziele durch die SBTi validiert und somit bestätigt, dass sie im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen stehen. Die Treibhausgasbilanz wird jährlich nach den Vorgaben des GHG Protocols erstellt.

Die von der SBTi validierten Ziele gelten für alle Mitgliedsgesellschaften der Forvis Mazars Gruppe. Forvis Mazars Gruppe strebt Netto-Null bis Geschäftsjahr 2044/45 an, während wir bei Forvis Mazars in Österreich das Ziel haben, Net Zero bis zum Geschäftsjahr 2041/42 zu erreichen.

#### Near-term

(bis 2029/2030, Basisjahr 2022/23)

- 75 % absolute Reduktion Scope 1 & 2 Emissionen
- 36 % absolute Reduktion Scope 3 Emissionen

#### Long-term

- 95 % absolute Reduktion Scope 1 & 2 Emissionen (bis 2039/2040, Basisjahr 2022/23)
- 90 % absolute Reduktion Scope 3 Emissionen (bis 2041/42, Basisjahr 2022/23)

Zur Erreichung von Netto-Null-Emissionen ist die Neutralisierung von unvermeidbaren Restemissionen  $\leq 10\%$  mittels hochwertiger CO<sup>2</sup>-Entfernungsprojekte (dauerhafte Speicherung) nach dem Geschäftsjahr 2041/42 geplant.

Um die globalen Ziele der Forvis Mazars Gruppe erreichen zu können, müssen wir als Forvis Mazars in Österreich ebenfalls unsere THG-Emissionen reduzieren.

Daher haben wir eine Net Zero Roadmap entwickelt, die mit der Unternehmensstrategie und den Ambitionen der Forvis Mazars Gruppe abgestimmt und an die Rahmenbedingungen in Österreich angepasst ist.

Wir haben für Forvis Mazars in Österreich die folgenden Dekarbonisierungshebel gemäß ESRS identifiziert, die maßgeblich zu unserem Net-Zero-Ziel beitragen sollen: Dekarbonisierung der Lieferkette, Umstellung auf erneuerbare Energien und klimaschonende Mobilität.

### **Governance zu Net-Zero**

Sowohl auf globaler Ebene als auch auf nationaler Ebene hat Forvis Mazars notwendige Governance-Strukturen etabliert, um die strategische Ausrichtung, effektive Entscheidungsprozesse sowie klar definierte Verantwortlichkeiten zu sichern, die unsere Net-Zero-Ambition unterstützen.

Das Group Executive Board (GEB), das die oberste Führungsebene der Forvis Mazars Gruppe bildet, hat unsere Roadmap geprüft und genehmigt. Künftig wird das GEB den Umsetzungsfortschritt überwachen. Unsere Group Head of Corporate Sustainability ist auf globaler Ebene für die strategische Planung unserer Roadmap und die Umsetzung aller Maßnahmen verantwortlich, mit denen wir unsere Emissionsreduktionsziele erreichen wollen.

Forvis Mazars in Österreich hat derzeit noch keinen Übergangsplan für den Klimaschutz gemäß ESRS-Vorgaben entwickelt, allerdings wurde im Geschäftsjahr 2024/2025 eine umfangreiche ESG-Strategie entwickelt. Das Management Board von Forvis Mazars in Österreich hat die ESG-Strategie, die auch die Klimaschutzziele enthält, freigegeben und überwacht den Fortschritt jährlich. Die operative Steuerung und Initiierung der Maßnahmen obliegt der Nachhaltigkeitsmanagerin und dem Sustainability Team von Forvis Mazars in Österreich.

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

Eine simple Resilienzanalyse wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, im Zuge derer physische Klimarisiken und Übergangsrisiken in Bezug auf ein 1,5°C-Szenario sowie ein Hochemissionsszenario analysiert wurden. Dabei wurden keine Geschäftstätigkeiten und keine wesentlichen physischen Risiken oder Übergangsrisiken ausgelassen.

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

Unsere Treibhausgasemissionen ermitteln wir im Zuge der internen Berichterstattung an die Forvis Mazars Gruppe seit dem Geschäftsjahr 2021/2022. Datenbasiert konnten wir somit feststellen, welche Treibhausgaskategorien für unser Unternehmen signifikant sind. Diese wurden im Zuge der Wesentlichkeitsbewertung entsprechend bewertet. Im Prozess der Wesentlichkeitsanalyse wurden keine wesentlichen klimabedingten physischen Risiken oder Übergangsrisiken und -chancen bei Forvis Mazars in Österreich ermittelt.

## E1-2 Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Auf Ebene der Forvis Mazars Gruppe wird länderübergreifend alle vier Jahre eine Unternehmensstrategie für die nächsten vier Jahre entwickelt. Jährlich wer-

den für den Bereich Corporate Sustainability neue Country Commitments veröffentlicht, an denen sich die Unternehmen in den einzelnen Ländern orientieren. Diese Commitments sind bei uns in die Nachhaltigkeitsstrategie eingeflossen. Die darin enthaltenen Konzepte im Zusammenhang mit Climate and Environment können der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

Wesentliches Thema	Konzept	Umsetzung	Umfang	Verantwortung
<p><b>negativer Impact durch Treibhausgasemissionen</b></p>	<p>Dienstreiserichtlinie</p> <p>Auch wenn Geschäftsreisen ein wichtiger Bestandteil unserer Tätigkeit sind, sehen wir es als unsere Verantwortung, damit bewusst und nachhaltig umzugehen. Daher empfehlen wir, Reisen nur dann zu tätigen, wenn sie tatsächlich notwendig sind.</p> <p>Unsere Dienstreiserichtlinie definiert klare Ziele für ein verantwortungsvolles Reiseverhalten:</p> <p><b>Reduktion von entbehrlichen Geschäftsreisen:</b> Die Vermeidung entbehrlicher Geschäftsreisen stellt die Basis für die Reduktion reisebedingter Emissionen dar. Daher sieht unsere Dienstreiserichtlinie eine Bewertung der Notwendigkeit von Geschäftsreisen im Vorfeld jeder geplanten Reisetätigkeit vor. Im Zuge dessen ist festzustellen, ob der berufliche Nutzen die Auswirkungen auf das persönliche Wohlbefinden der reisenden Person, die Treibhausgasemissionen und die finanziellen Kosten überwiegt.</p> <p><b>Wahl des Transportmittels:</b> Wurde die Reise auf Basis der Bewertung der Notwendigkeit als erforderlich eingestuft, so ist bei der Wahl des Transportmittels auf folgende Aspekte zu achten: Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit, Nachhaltigkeit</p> <p>Unter Berücksichtigung der obenstehenden Aspekte sind Zugreisen gegenüber Flugreisen und Reisen mit dem Privatfahrzeug zu bevorzugen.</p> <p>Unterkunft: Um Emissionen zu minimieren, sind grundsätzlich folgende Unterkünfte zu bevorzugen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• in der Nähe des Hauptziels der Reise</li> <li>• mit guter Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr</li> <li>• mit Energieeffizienz- und/oder Umweltzertifizierungen</li> </ul>	<p>laufend</p>	<p>alle Mitarbeiter:innen</p>	<p>People &amp; Culture, Sustainability</p>

Wesentliches Thema	Konzept	Umsetzung	Umfang	Verantwortung
negativer Impact durch Treibhausgasemissionen	<p>Bestellhandbuch</p> <p>Im Bestellhandbuch sind sowohl der Ablauf der Durchführung von Bestellungen als auch unsere Beschaffungsprinzipien festgehalten. Neben Aspekten wie Wirtschaftlichkeit und Qualität ist bei Bestellungen auch auf Regionalität, ökologische Nachhaltigkeit und Energieeffizienz zu achten. Darüber hinaus sollen Bestellungen möglichst gebündelt erfolgen, um Verpackungsmaterial und Transportwege zu reduzieren.</p> <p>Im Zusammenhang mit der Produktqualität ist besonders auf Langlebigkeit zu achten, um die Notwendigkeit für Neuanschaffungen zu reduzieren.</p>	laufend	alle Mitarbeiter:innen die Bestellungen tätigen	Facility Management, Sustainability
	<p>Green Events Guideline</p> <p>Green Events minimieren negative Umweltauswirkungen und schaffen nachhaltige und sozialverträgliche Lösungen im Sinne einer Kreislaufwirtschaft und regionalen Wertschöpfung.</p> <p>Im Hinblick auf die Reduktion der Treibhausgasemissionen ist dabei besonders auf Folgendes zu achten:</p> <p><b>Location:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ möglichst umweltzertifiziert mit Fokus auf ressourcenschonenden</li> <li>▪ Energieverbrauch sowie energieeffiziente Technik und Beleuchtung</li> </ul> <p><b>Mobilität:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ gute öffentliche Erreichbarkeit</li> <li>▪ Abstimmung der Veranstaltungen mit Fahrplänen der öffentlichen Verkehrsmittel</li> </ul> <p><b>Kulinarik:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bevorzugung regionaler Produzent:innen, Nahversorger:innen, umweltzertifizierter Cateringunternehmen und Gastrobetriebe</li> <li>▪ Reduktion des Fleischangebots, Angebot von vegetarischen und veganen Optionen</li> </ul>	laufend	alle Mitarbeiter:innen die Events organisieren	Sustainability

## E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten

Wesentliches Thema	Maßnahme	Beginn	Ende	Umfang	Verantwortung	Status
negativer Impact durch Treibhausgasemissionen	Bezug von Erneuerbaren Energien an allen Standorten	laufend	31.08.2029	Alle Standorte	Management Board, Sustainability	Standort Krams – bereits umgesetzt Standort Wien – derzeit noch kein Bezug von erneuerbaren Energien
negativer Impact durch Treibhausgasemissionen (Scope 3)	Präzisierung der Ermittlung der Emissionen durch Purchased Goods and Services da diese derzeit auf Basis grober Schätzungen anhand der Rechnungsbeträge erfolgen. Dies soll die Basis für weitere Maßnahmen im Zusammenhang mit der Reduktion von THG-Emissionen durch eingekaufte Waren und Dienstleistungen bilden.	01.09.2025	31.08.2029	Alle Geschäftsbereiche	Management Board, Sustainability	Die Evaluierung zur Implementierung eines Supplier Engagement Tools, um präzisere Angaben zu unseren Lieferant:innen zu erhalten, wird gerade durchgeführt.
negativer Impact durch Treibhausgasemissionen (Scope 2 + 3)	Mitarbeiter:innen, die mindestens 20 Stunden pro Woche bei Forvis Mazars in Österreich angestellt sind, haben Anspruch auf ein Jahresticket für die Öffentlichen Verkehrsmittel für Wien bzw. Wien/ Niederösterreich/Burgenland. Diese Maßnahme soll einen Anreiz setzen, öffentliche Verkehrsmittel für den Weg ins Büro oder für Dienstreisen im Großraum Wien zu nutzen.	laufend	laufend	Alle Mitarbeiter:innen mit mehr als 20 Std.	People & Culture	Die Maßnahme wird laufend umgesetzt.
	Unter gewissen Voraussetzungen können Mitarbeiter:innen einen Teil ihrer Arbeitszeit mittels Telearbeit erbringen, haben dadurch weniger Reisezeit, und durch die Reduktion des Pendelns der Mitarbeiter:innen werden weniger Emissionen ausgestoßen.	laufend	laufend	Alle Mitarbeiter:innen mit Homeofficevereinbarung	People & Culture	Die Maßnahme wird laufend umgesetzt.

Wesentliches Thema	Maßnahme	Beginn	Ende	Umfang	Verantwortung	Status
negativer Impact durch Treibhausgasemissionen (Scope 2 + 3)	Phase-out der Dienstautos. Es werden keine neuen Leasingverträge für Dienstautos mehr abgeschlossen.	01.09.2024	31.08.2029	Alle Mitarbeiter:innen mit Dienstauto	People & Culture	Mit Ende des Geschäftsjahres 2024/2025 waren noch 2 Mitarbeiter:innen in Besitz eines Dienstautos.
negativer Impact durch Treibhausgasemissionen	Das Firmenfahrzeug der Forvis Mazars IT Services GmbH soll in den nächsten Jahren durch ein Elektroauto ersetzt werden. Es handelt sich dabei um das einzige Firmenfahrzeug bei Forvis Mazars in Österreich.		31.08.2029	Forvis Mazars IT Services GmbH	Forvis Mazars IT Services GmbH, Sustainability	Noch nicht umgesetzt.
	Anpassung der Dienstreiserichtlinie im Hinblick auf ein nachhaltigeres Reiseverhalten. Im Zuge dessen wurde festgelegt, dass die Notwendigkeit einer Reise im Vorfeld zu evaluieren ist, da das nicht antreten einer Reise die größte Reduktion an Treibhausgasemissionen mit sich bringt. Wird eine Reise als notwendig bewertet, sind Zugreisen grundsätzlich zu bevorzugen und auch bei der Wahl der Unterkunft ist auf Nachhaltigkeitsaspekte zu achten.	01.09.2024	31.08.2025	Alle Mitarbeiter:innen, die Dienstreisen antreten	People & Culture, Sustainability	Die Maßnahme wurde im Geschäftsjahr 2024/2025 umgesetzt.
negativer Impact durch Energieverbrauch (Strom, Heizung, Kühlung)	Bezug von Erneuerbaren Energien an allen Standorten	laufend	31.08.2029	Alle Standorte	Management Board, Sustainability	Standort Krems – bereits umgesetzt Standort Wien – derzeit noch kein Bezug erneuerbarer Energien
	Ein regelmäßiges Monitoring des Energieverbrauchs soll Klarheit über mögliches Einsparungspotential bringen.	laufend	laufend	Alle Standorte	Sustainability	Die Maßnahme wird laufend umgesetzt.

## E1-4 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Wesentliches Thema	Ziel	Basisjahr	Zieljahr	Umfang	verantwortung	KPI
negativer Impact durch Treibhausgasemissionen	Reduktion von Scope 1 und 2 Emissionen um 42%	2022/2023	2028/2029	Alle Standorte	Management Board, Sustainability	THG-Emissionen Scope 1+2
	Reduktion von Scope-3-Emissionen um 25% (insbesondere durch eingekaufte Waren und Dienstleistungen, Pendeln der Mitarbeiter:innen, Dienstreisen)	2022/2023	2028/2029	Alle Geschäftsbereiche	Management Board, Sustainability, People&Culture	
negativer Impact durch Energieverbrauch (Strom, Heizung, Kühlung)	Bezug von 100% erneuerbarem Strom		2028/2029	Alle Standorte	Management Board, Facility Management, Sustainability	Anteil des erneuerbaren Stroms

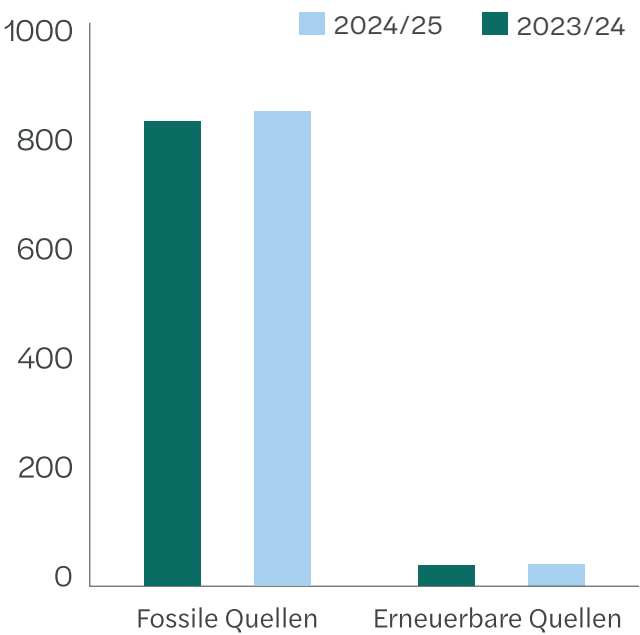


## E1-5 Energieverbrauch und Energiemix

Energiequelle	Verbrauch im Vorjahr 2023/2024 in MWh	Verbrauch 2024/2025 in MWh	Veränderung zum Vorjahr
Gesamtverbrauch fossiler Energie	844,01	861,91	+2,12%
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch	95,94%	96,00%	
<b>Verbrauch aus Kernkraftquellen</b>	0,00	0,00	
Anteil des Verbrauchs aus Kernkraftquellen am Gesamtenergieverbrauch	0,00%	0,00%	
Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse	0,00	0,00	
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren Quellen	35,69	35,94	+0,72%
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	0,00	0,00	
<b>Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie</b>	35,69	35,94	+0,72%
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch	4,06%	4,00%	
<b>Gesamtenergieverbrauch</b>	879,70	897,85	+2,06%



### Energieverbrauch (in MWh)



## E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

### Methodik zu unserer Treibhausgasbilanz

Wir bilanzieren unsere Treibhausgasemissionen im Einklang mit dem Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol). Der Berichtszeitraum für unsere THG-Bilanz entspricht dem Geschäftsjahr und dauerte von 01.09.2024 bis zum 31.08.2025. Die Organisationsgrenzen für die THG-Bilanzierung basieren grundsätzlich auf dem „operational control approach“ des GHG Protocol. Das bedeutet, dass Forvis Mazars in Österreich die vollständigen THG-Emissionen jener Einheiten zugerechnet werden, die unter der operativen Kontrolle des Unternehmens stehen. Eine Ausnahme stellen die Büroräumlichkeiten dar, die wir angemietet haben – obwohl wir keine vollständige operative Kontrolle darüber haben, berichten wir die Emissionen für Strom, Heizung und Kühlung unter Scope 2. Wir berichten zu sämtlichen relevanten THG-Emissionsquellen aus den Scopes 1, 2 und 3 – und damit zu allen direkten und indirekten THG-Emissionsquellen, die zu bilanzieren und offenzulegen sind. Hierbei berücksichtigen wir alle sieben vom Kyoto-Protokoll erfassten Treibhausgase. In die Bilanzierung gemäß Scope 1 und 2 flossen die Emissionen der zwei Standorte von Forvis Mazars in Österreich in Wien und Krems ein.

Von den Scope-3-Kategorien des GHG Protocol enthält die THG-Bilanz von Forvis Mazars in Österreich die folgenden, als signifikant identifizierten Kategorien:

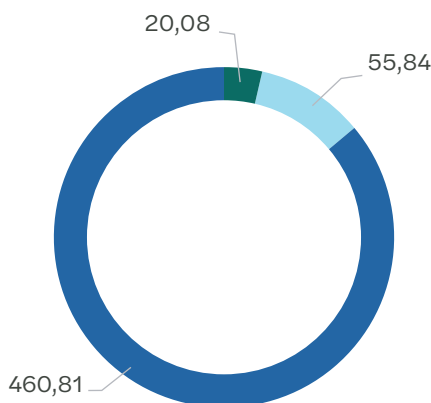
- 3.1 Erworbene Waren und Dienstleistungen
- 3.3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen
- 3.6 Geschäftsreisen
- 3.7 Pendeln der Mitarbeiter:innen

Erläuterungen zu den nicht berichteten Scope-3-Kategorien finden sich im Anhang.

Die Berechnungen der THG-Emissionen wurden mit einem Online-Tool durchgeführt, wodurch wir auf eine qualitätsgesicherte Datenbank mit regelmäßig aktualisierten Emissionsfaktoren zugreifen können. Die Software-Lösung basiert auf den Standards des GHG Protocol und bietet durch die Anwendung von dokumentierten Annahmen, Umrechnungsfaktoren und Emissionsfaktoren aus der georeferenzierten Datenbank einen zuverlässigen Ansatz, um THG-Emissionen zu berechnen. In der nachfolgenden Tabelle sind Datengrundlage bzw. Methodik für die THG-Berechnung und die Quellen der Emissionsfaktoren angegeben.

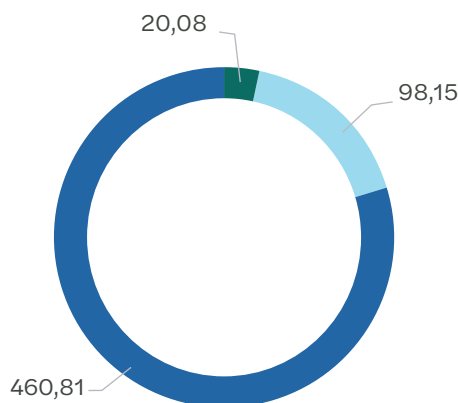
### Emissionen marktbezogen

■ Scope 1 ■ Scope 2 ■ Scope 3



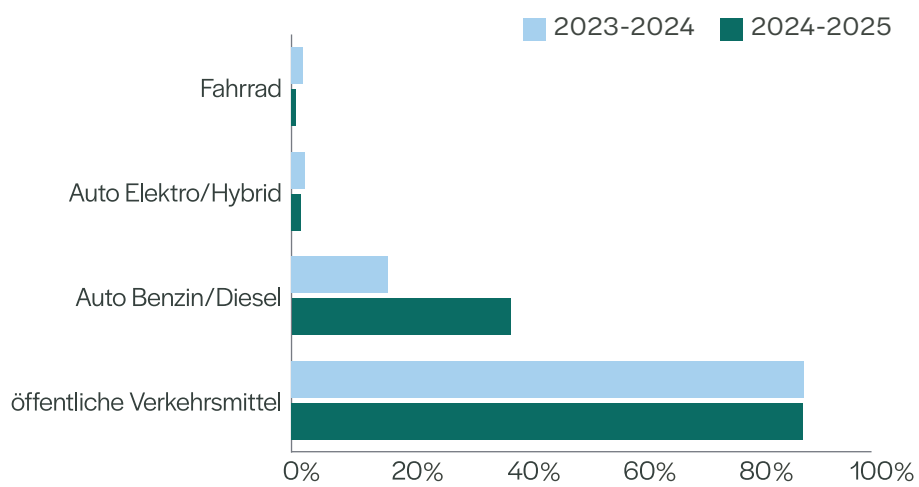
### Emissionen standortbezogen

■ Scope 1 ■ Scope 2 ■ Scope 3

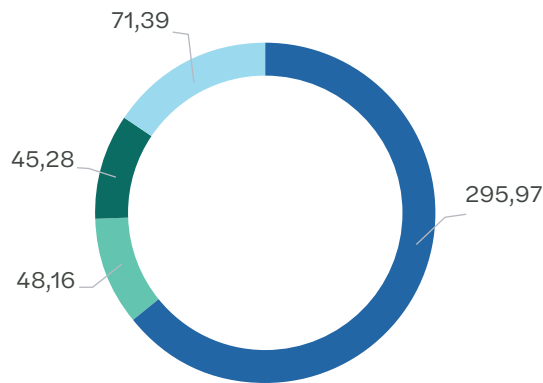




### Hauptverkehrsmittel für das Pendeln



## Aufschlüsselung der Scope-3-Emissionen



- 3.1 Erworbene Waren und Dienstleistungen
- 3.3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen
- 3.6 Geschäftsreisen
- 3.7 Pendeln der Mitarbeiter:innen

Scope & Emissionsquellen		Datengrundlage / Methodik
Scope 1	Firmenfahrzeuge Diesel	Gefahrene Kilometer gem. Kilometerstand am Anfang und Ende des Geschäftsjahres. Die Fahrzeugflotte umfasste im Geschäftsjahr drei Dieselfahrzeuge, wovon ein Leasingfahrzeug im Mai 2025 zurückgegeben wurde.
	Kältemittelverlust	Da keine standortspezifischen Daten zu verwendeten Kältemitteltypen oder -mengen vorlagen, wurden die flüchtigen Emissionen auf Basis der jeweiligen Büroflächen geschätzt. Dabei kamen standardisierte Annahmen zu typischen kältemittelhaltigen Geräten, dem üblichen HFKW-Gas Typ (R410a) sowie den entsprechenden Emissions- und Leckageraten zur Anwendung.
Scope 2	Stromverbrauch (standortbasiert)	Stromverbrauch in kWh gemäß Stromabrechnungen sowie Ablesungen der Stromzählerstände am Ende jedes Geschäftsjahres.
	Stromverbrauch (marktbasiert)	Stromverbrauch in kWh gemäß Stromabrechnungen sowie Ablesungen der Stromzählerstände am Ende jedes Geschäftsjahres. Stromrechnung mit Hinweis, ob der Strom aus erneuerbaren Quellen stammt. Hinweis: Für den Standort Wien wurde mangels aktuellerer Informationen die Betriebskostenabrechnung des Vorjahres herangezogen.
	Firmenfahrzeuge Elektro	Gefahrene Kilometer gem. Kilometerstand am Anfang und Ende des Geschäftsjahres. Die Fahrzeugflotte umfasst ein Elektroauto.
	Fernwärme	Fernwärmeverbrauch in kWh gem. Betriebskostenabrechnungen.

Scope & Emissionsquellen		Datengrundlage / Methodik
<b>Scope 3</b>	Erworbene Waren und Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausgaben für eingekaufte Waren und Dienstleistungen</li> <li>• produktspezifische Emissionsfaktoren für bestimmte Einkaufskategorien wie IT Equipment und Möbel</li> <li>• Lieferantenemissionsdaten, sofern diese auf dem angewendeten Supplier Engagement Tool verfügbar sind.</li> </ul> <p>Die Berechnung in dieser Kategorie hat sich methodisch weiterentwickelt. Bis einschließlich zum Geschäftsjahr 2023/2024 basierte die Berechnung in dieser Kategorie auf einer ausgabenbasierten Methodik. Mit dem Geschäftsjahr 2024/2025 und damit dem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht wurde die Methodik weiterentwickelt: erworbene Waren und Dienstleistungen werden nun über das Supplier Engagement Tool „Watershed“ berechnet. Zusätzlich werden, sofern verfügbar, produktspezifische Emissionsfaktoren für bestimmte Einkaufskategorien, insbesondere IT Equipment und Möbel, herangezogen. Neben der Analyse der Ausgabendaten sollen künftig verstärkt lieferanten- und produktspezifische Emissionsdaten einbezogen werden, sofern diese verfügbar sind, um die Datengenauigkeit weiter zu erhöhen. Diese methodische Anpassung hat zu einer Erhöhung der Genauigkeit geführt, weswegen sich diese Treibhausgaskategorie reduziert hat.</p>
	Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	Diese Kategorie umfasst die vorgelagerten Emissionen aus der Herstellung, Übertragung und Verteilung bezogener Energie. Daher wurden die Aktivitätsdaten aus den entsprechenden Scope1 und Scope 2 Kategorien abgeleitet.
	Geschäftsreisen	<p>Entfernungsbasierte Methode und ausgabenbasierte Methode</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pkw: Ausgaben für Mietwagen; gefahrene Kilometer bei Dienstreisen mit dem privaten Fahrzeug</li> <li>• Flüge: geflogene Kilometer für Flugreisen</li> <li>• Bahn: mit dem Zug gefahrene Kilometer sowie Ausgaben für Fahrten</li> <li>• Lokale öffentliche Verkehrsmittel: Nachdem viele Dienstreisen lokal stattfinden, wurden 50% der Kosten für die Jahrestickets für Mitarbeiter:innen zugerechnet, ergänzt durch weitere Ausgaben für öffentliche Verkehrsmittel</li> <li>• Bus: gefahrene Kilometer sowie Ausgaben für Fahrten</li> <li>• Taxi: Ausgaben für Taxifahrten</li> <li>• Hotelübernachtungen: Anzahl von Hotelübernachtungen bzw. zT auch Ausgaben</li> </ul>
	Pendeln der Mitarbeiter:innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zurückgelegte Kilometer pro Verkehrsmittelart</li> <li>• tatsächliche Bürotage und Homeofficetage aus dem Zeiterfassungssystem</li> </ul> <p>Die Pendeldistanz sowie das Hauptverkehrsmittel wurden mittels einer Umfrage abgefragt. Diese Daten wurden mit Daten aus dem Zeiterfassungssystem zu Bürotagen und Homeofficetagen kombiniert. Von der Rücklaufquote von 86% konnten wir auf alle Mitarbeiter:innen extrapolieren.</p>
	Arbeit im Homeoffice	Homeofficetage aus dem Zeiterfassungssystem

THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen		im Vorjahr berichtet	Vorjahr korrigiert	2024/2025	Veränderung zum Vorjahr (korr.)
Scope-1-Treibhausgasemissionen (tCO2e)	Firmenfahrzeuge (Diesel)	6,71	6,71	6,55	-2,35%
	Kältemittelverlust	13,57	13,57	13,53	-0,27%
	<b>Scope-1-THG-Bruttoemissionen</b>	<b>20,28</b>	<b>20,28</b>	<b>20,09</b>	<b>-0,96%</b>
Scope-2-Treibhausgasemissionen (tCO2e)	Stromverbrauch	42,71	40,53	40,55	+0,06%
	Fernwärme	81,28	55,17	57,35	+3,96%
	Firmenfahrzeuge (Elektro)	0,30	0,29	0,25	-13,91%
	<b>Scope-2-THG-Bruttoemissionen standortbezogen</b>	<b>124,29</b>	<b>95,99</b>	<b>98,15</b>	<b>+2,26%</b>
	Stromverbrauch	41,39	39,28	39,28	0,00%
	Fernwärme	81,28	14,14	16,32	+15,44%
	Firmenfahrzeuge (Elektro)	0,30	0,29	0,25	-13,91%
	<b>Scope-2-THG-Bruttoemissionen marktbezogen</b>	<b>122,97</b>	<b>53,70</b>	<b>55,85</b>	<b>+3,99%</b>
Signifikante Scope-3-Treibhausgasemissionen (tCO2e)	3.1 Erworbene Waren und Dienstleistungen			295,97	
	3.3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen			48,16	
	3.6 Geschäftsreisen			45,29	
	3.7 Pendeln der Mitarbeiter:innen			71,39	
	<b>Gesamte Scope-3-THG-Bruttoemissionen</b>			<b>460,82</b>	

<b>THG-Emissionen insgesamt (tCO2e)</b>	<b>Verbrauch 2024/2025</b>
<b>THG-Emissionen insgesamt standortbezogen</b>	<b>579,06</b>
<b>THG-Emissionen insgesamt marktbezogen</b>	<b>536,75</b>
Hotelübernachtungen	15,64
Arbeiten im Homeoffice	1,56

Anmerkung: Aufgrund der Änderungen in der Berechnungsmethode bei den erworbenen Waren und Dienstleistungen wäre eine Gegenüberstellung mit den Vorjahreswerten nicht aussagekräftig. Aus diesem Grund haben wir auf die Angabe der Vorjahreszahlen der Scope-3 Emissionen verzichtet. Die Neuberechnung der Daten aus den Vorjahren anhand der neuen Berechnungsmethode wird im Laufe des Geschäftsjahres 2025/2026 erfolgen.

Anmerkung: Unsere Net-Zero-Strategie wurde entlang der Mindestgrenzen des GHG-Protocol definiert. THG-Emissionen aus Hotelübernachtungen und Arbeiten im Homeoffice sind demnach nicht Teil unserer Net-Zero-Strategie im Rahmen der SBTi-Ziel-erreichung. Sie fließen nicht in die Summe der THG-Gesamtsumme ein, im Sinne der Vollständigkeit weisen wir diese dennoch getrennt aus.

Folgend werden die THG-Gesamtemissionen ins Verhältnis zu den Nettoerlösen gesetzt:

<b>THG-Intensität (tCO2e/TEUR)</b>	<b>Berichtsjahr 2024/2025</b>
<b>THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) je Nettoerlös</b>	<b>0,022</b>
<b>THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) je Nettoerlös</b>	<b>0,020</b>

## 3. Sozialinformationen

### ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens



#### ESRS 2 SBM 2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger

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

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden zwei wesentliche negative Auswirkungen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens identifiziert. Während die mögliche negative Auswirkung auf die Mitarbeiter:innen durch verschwimmende Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben aufgrund der Möglichkeit zur Telearbeit (remote oder hybrid) nicht unmittelbar auf die Strategie und das Geschäftsmodell von Forvis Mazars in Österreich zurückzuführen ist, steht der negative Impact durch hohe Arbeitsbelastung zu Spitzenzeiten mit dem Geschäftsmodell in Zusammenhang. Im Bereich der Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung sind Mitarbeiter:innen mit Zeiten hoher Nachfrage konfrontiert. Die Spitzenzeiten kommen speziell in den Monaten um den Jahres-

wechsel bzw. in der Steuersaison vor. In dieser Zeit werden regelmäßig Überstunden geleistet, da eine hohe Leistungserbringung erforderlich ist, um den Anforderungen der Klient:innen gerecht zu werden. Weiters wurden vier wesentliche positive Auswirkungen von Forvis Mazars in Österreich auf die eigenen Arbeitskräfte identifiziert. Diese hängen nicht unmittelbar mit der Strategie und dem Geschäftsmodell zusammen.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden darüber hinaus zwei Chancen und vier Risiken im Zusammenhang mit den eigenen Arbeitskräften identifiziert. Die Chance, die sich durch die flexiblen Arbeitszeiten bei Forvis Mazars in Österreich ergibt, steht im direkten Zusammenhang mit dem negativen Impact durch verschwimmende Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben. Schließlich führt die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, zwar zu einer gesteigerten Flexibilität, die sich positiv auf die Motivation bestehender und die Gewinnung neuer Mitarbeiter:innen auswirken kann, aber gleichzeitig auch zu den verschwimmenden Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben.

Da derzeit kein konkreter Übergangsplan zur Verringerung der negativen Auswirkungen auf die Umwelt und zur Verwirklichung umweltfreundlicher und klimaneutraler Tätigkeiten besteht, wurden auch keine negativen Auswirkungen identifiziert, die aus einem

solchen Übergangsplan resultieren. Bei Forvis Mazars in Österreich bestehen keine Risiken für Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder Menschenhandel in Bezug auf Mitarbeiter:innen.

## S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Wesentliches Thema	Konzept	Umsetzung	Umfang	Verantwortung
Flexible Arbeitszeit und -ort	<p><b>Gleitzeitregelung</b></p> <p>Die Gleitzeitregelung legt fest, in welchem zeitlichen Rahmen die Arbeitsleistungen der Mitarbeiter:innen von Forvis Mazars in Österreich erbracht werden können.</p> <p>Ziel ist es, den Mitarbeiter:innen im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben und unter Einhaltung einer Kernzeit, in der alle Mitarbeiter:innen erreichbar sein sollten (sofern im Dienstvertrag nicht anders festgelegt) möglichst viel Flexibilität und Selbstständigkeit in deren Einteilung der eigenen Arbeitszeiten zu gewährleisten. Die Einhaltung der Vorgaben der Gleitzeitregelung wird einmal monatlich im Zuge der Freigabe der Arbeitszeitaufzeichnungen durch die Gruppenleitung überprüft.</p>	laufend	alle Mitarbeiter:innen	People & Culture
	<p><b>Telearbeitsvereinbarung</b></p> <p>Um Mitarbeiter:innen Orientierung bzgl. Handhabung bei der Arbeit im Homeoffice zu geben, haben wir eine Homeofficevereinbarung, die von allen Mitarbeiter:innen, die im Homeoffice arbeiten, zu unterzeichnen ist. Diese umfasst unter anderem folgende Punkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Arbeitszeit darf selbstbestimmt verteilt werden. Dies gilt jedoch ausschließlich unter Berücksichtigung der jeweils gültigen Gleitzeitregelung.</li> <li>• Durch die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, kommt es zu keiner Änderung der wöchentlichen Normalarbeitszeit.</li> <li>• Die tägliche Höchstarbeitszeit von insgesamt 12 Stunden darf nicht überschritten werden.</li> </ul> <p>Die Einhaltung der Vorgaben der Telearbeitsvereinbarung wird einmal monatlich im Zuge der Freigabe der Arbeitszeitaufzeichnungen durch die Gruppenleitung überprüft.</p>	laufend	Alle Mitarbeiter:innen mit Telearbeitsvereinbarung	People & Culture

Wesentliches Thema	Konzept	Umsetzung	Umfang	Verantwortung
Schulung und Kompetenzentwicklung	<p><b>Wirtschaftstreuhandberufsgesetz</b></p> <p>Alle Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen haben sich aus berufsrechtlicher Sicht zu umfangreichen Fortbildungen verpflichtet und müssen ihre beruflichen Kenntnisse stets aktuell halten.</p> <p>Die jährlich absolvierten Fortbildungsmaßnahmen sind der Kammer für Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen zu melden. Zusätzlich ist ein Nachweis über die erbrachten Fortbildungsverpflichtungen an die People &amp; Culture-Abteilung zu übermitteln.</p>	laufend	Berufsberechtigte Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen	People & Culture
	<p><b>Aus- und Fortbildungsregelung</b></p> <p>Die Aus- und Fortbildungsregelung von Forvis Mazars in Österreich bezieht sich auf die laufende Weiterentwicklung aller Mitarbeiter:innen. Dabei legen wir Wert auf ein ausgewogenes Verhältnis von Fach-Trainings, Soft-Skills-Trainings, Methoden-Trainings sowie Trainings zur Entwicklung der digitalen Kompetenzen.</p> <p>Ziel ist es, eine ausreichende Qualifikation der Mitarbeiter:innen im Rahmen des jeweiligen Aufgaben- und Kompetenzprofils sicherzustellen.</p> <p>Der individuelle Fortbildungsbedarf wird in den jährlich stattfindenden Mitarbeiter:innengesprächen erhoben, auch der individuelle Fortschritt wird im Zuge dessen evaluiert.</p>	laufend	Alle Mitarbeiter:innen	People & Culture

## S1-2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen

Folgende Dialogformate werden bei Forvis Mazars in Österreich angewandt, um die Sichtweisen der Mitarbeiter:innen in die Strategie und Entscheidungen, die Auswirkungen auf Mitarbeiter:innen haben, einzubeziehen:

Dialogformat	Beschreibung	Häufigkeit	Verantwortung
<b>Zielvereinbarungsgespräch</b>	Gespräch der Mitarbeiter:in (ab Manager:in) mit der jeweiligen Führungskraft (Gruppenleiter:in) zur Vereinbarung von qualitativen und quantitativen Zielen auf Unternehmens-, Abteilungs- und persönlicher Ebene.	jährlich	Gruppenleiter:in
<b>Performance &amp; Development Reviews</b>	Gespräch der Mitarbeiter:in mit der jeweiligen Führungskraft. Inhalte des Gesprächs sind Reflexion des vergangenen Jahres, Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie diverse Wünsche und Anregungen der jeweiligen Mitarbeiter:in.	jährlich	Gruppenleiter:in
<b>G.O.A.T (generator of amazing things)</b>	Bei G.O.A.T handelt es sich um eine Plattform, die Mitarbeiter:innen jederzeit die Möglichkeit bietet, diverse Verbesserungsvorschläge einzubringen (nach Wunsch auch anonym). Die eingebrachten Vorschläge werden monatlich evaluiert und das Ergebnis der Evaluation auf der Plattform veröffentlicht.	monatliche Evaluation	Innovation Squad
<b>Befragungen zur Mitarbeiter:innenzufriedenheit</b>	Durchführung einer Mitarbeiter:innenumfrage zu den Themen Team & Führungskraft, Arbeitsplatz & Kommunikation, Arbeitsauslastung, Vergütung & Zusatzleistungen, Karrieremöglichkeiten & Weiterbildung, Flexibilität, Freizeitevents & Gesundheitsangebote, Motivation & Weiterempfehlung	jährlich	People & Culture

Aktuelle Informationen der Geschäftsführung werden im monatlich stattfindenden Forvis Mazars in Österreich Podcast an alle Mitarbeiter:innen bekanntgegeben. Darüber hinaus werden Mitarbeiter:innen über anlassbezogene Intranet-Einträge über aktuelle Themen auf dem Laufenden gehalten.

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

Forvis Mazars in Österreich hat entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zur Geldwäscheprävention und des Hinweisgeberschutzgesetzes Kommunikationswege für Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner:innen eingerichtet, um anonym oder persönlich Meldungen einbringen zu können. Entsprechende Erläuterungen und Richtlinien für die Einbringung von zu meldenden Sachverhalten sind im Code of Conduct bzw. im Kanzleileitfaden zur Geldwäscheprävention zusammengefasst. Die Informationen diesbezüglich stehen allen Mitarbeiter:innen von Forvis Mazars in Österreich über das Intranet zur Verfügung. Eine Meldung über das Hinweisgebermeldesystem kann über unsere Website eingereicht werden.

## S1-4 Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Die folgenden Maßnahmen in Bezug auf die wesentlichen Themen werden laufend umgesetzt und durch People & Culture verantwortet.

Wesentliches Thema	Maßnahme	Umfang
Flexible Arbeitszeit und -flexibler Arbeitsort	<p>Es ist uns besonders wichtig, flexibel auf die aktuellen Lebensabschnitte der Mitarbeiter:innen einzugehen und für jede:n das passende Arbeitszeitmodell zu finden.</p> <p>Der Anteil der teilzeitangestellten Mitarbeiter:innen liegt bei 39%.</p>	Alle Mitarbeiter:innen
	<p>Allen Mitarbeiter:innen steht, sofern dies für die zu erbringenden Tätigkeiten möglich ist, zumindest ein Telearbeitstag pro Woche zur Verfügung. Darüber hinaus können je nach Aufgabenbereich und persönlichen Umständen zusätzliche Telearbeitstage vereinbart werden.</p>	Alle Mitarbeiter:innen mit Telearbeitsvereinbarung
	<p>Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit der Work Life Balance wird im Zuge der jährlichen Mitarbeiter:innenumfrage erhoben. So behalten wir das aktuelle Empfinden der Mitarbeiter:innen im Auge und können im Falle einer steigenden Unzufriedenheit weitere Maßnahmen setzen. Ebenso wird im Zuge der Umfrage evaluiert, ob Mitarbeiter:innen verschwimmende Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben aufgrund der Möglichkeit zur Telearbeit als solche wahrnehmen, um auch hier im Bedarfsfall entsprechend entgegenwirken zu können.</p>	Alle Mitarbeiter:innen

Wesentliches Thema	Maßnahme	Umfang
Arbeitsauslastung zu Spitzenzeiten	<p>Es werden regelmäßig Health Talks durchgeführt. Dabei wird ein spezieller Fokus auf die Themen Zeitmanagement und den Umgang mit hoher Arbeitsbelastung gelegt. Darüber hinaus steht jedem Mitarbeiter bzw. jeder Mitarbeiterin die Möglichkeit offen, Gespräche mit einer Arbeitspsychologin in Anspruch zu nehmen.</p>	Alle Mitarbeiter:innen
	<p>Um das Gesundheitsangebot bestmöglich an die aktuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen anpassen zu können, soll bei künftigen Mitarbeiter:innenbefragungen eine Interessensabfrage in Bezug auf das Gesundheitsangebot bei Forvis Mazars in Österreich erfolgen.</p>	
Schulung und Kompetenzentwicklung	<p>Alle Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen haben sich aus berufsrechtlicher Sicht zu umfangreichen Fortbildungen verpflichtet und müssen ihre beruflichen Kenntnisse stets aktuell halten. Die jährlich absolvierten Fortbildungsmaßnahmen sind der Kammer für Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen zu melden. Zusätzlich ist ein Nachweis über die erbrachten Fortbildungsverpflichtungen an die Personalabteilung zu übermitteln.</p>	Berufsberechtigte Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen
	<p>Das Forvis Mazars Netzwerk bietet ein umfangreiches Angebot an E-Learnings, die je nach Aufgabengebiet und Grade der Mitarbeiter:innen verpflichtend zu erfüllen sind. Dabei werden allgemeine Schulungspläne je Serviceline festgelegt. Darüber hinaus wird der individuelle Weiterbildungsbedarf im Zuge der jährlich stattfindenden Mitarbeiter:innengespräche ermittelt und der Schulungsplan um individuelle Weiterbildungen ergänzt.</p> <p>Darüber hinaus werden durch die Forvis Mazars Gruppe in regelmäßigen Abständen Veranstaltungen durchgeführt, bei denen neben dem internationalen Austausch zu länderübergreifenden Themen, Inhalte sowohl fachlicher Art als auch im Bereich der Sozialkompetenzen geschult werden.</p>	Alle Mitarbeiter:innen
	<p>Bei Forvis Mazars in Österreich werden einmal jährlich Schulungen in den Bereichen Audit, Tax + AOS sowie Buchhaltung und Personalverrechnung durchgeführt ("Herbstschulung"). Die Inhalte dieser Schulungen werden auf Basis der Aufgabengebiete der teilnehmenden Mitarbeiter:innen, deren Karrierestufe, gesetzlichen Änderungen im vorangegangenen Jahr, sowie auf Basis der Ergebnisse unserer internen Qualitätskontrollen festgelegt.</p>	Mitarbeiter:innen der Bereiche Audit, Tax + AOS sowie Buchhaltung und Personalverrechnung
	<p>Im Bedarfsfall, insbesondere bei gesetzlichen Neuerungen, werden Forvis Mazars in Österreich Talks zu diversen Themen gehalten, damit die Mitarbeitenden auf dem aktuellen Stand bleiben.</p>	Alle Mitarbeiter:innen

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

Wesentliches Thema	Ziel	Basisjahr	Zieljahr	Umfang	verantwortung	KPI
<b>Flexible Arbeitszeit und -ort</b>	Sicherstellung der Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen mit ihrer Work-Life-Balance	laufend	laufend	Alle Mitarbeiter:innen	Management Board, People & Culture	Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen mit ihrer Work Life Balance
<b>Arbeitsbelastung zu Spitzenzeiten</b>	Reduktion der wahrgenommenen Überlastung bzw. Halten der wahrgenommenen Arbeitsbelastungen auf einem niedrigen Niveau	2024/2025	laufend	Alle Mitarbeiter:innen	Management Board, People & Culture	Wahrgenommene Arbeitsbelastung
<b>Schulung und Kompetenzentwicklung</b>	Sicherstellung individueller, qualitativ hochwertiger Trainingsmaßnahmen	2024/2025	laufend	Alle Mitarbeiter:innen	Management Board, People & Culture	Durchschnittliche Anzahl an Schulungsstunden je Mitarbeiter:in
						Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen mit dem Schulungsprogramm



## S1-6 Merkmale der Arbeitnehmer:innen des Unternehmens

Anzahl der Mitarbeiter:innen nach Geschlecht (ohne Werkvertragnehmer:innen)	Personenanzahl
<b>männlich</b>	55
<b>weiblich</b>	124
<b>divers/keine Angaben</b>	0
<b>Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen</b>	<b>179</b>

Die Mitarbeiter:innenzahl beinhaltet zwei freie Dienstnehmer:innen, die aufgrund ihrer organisatorischen Einbindung der eigenen Belegschaft zugerechnet werden.

Die Aufschlüsselung nach Land entfällt, weil unsere Mitarbeiter:innen nicht dauerhaft außerhalb Österreichs tätig sind.

Bei den zum 31. August 2025 angestellten Mitarbeiter:innen handelt es sich grundsätzlich um Personen mit unbefristeten Arbeitsverträgen. Befristete Arbeitsverträge werden bei Forvis Mazars in Österreich

nur für Praktikumsstellen und für neu angestellte Mitarbeiter:innen in den ersten drei Monaten abgeschlossen.

39% der Mitarbeiter:innen waren per 31. August 2025 in einem Teilzeitverhältnis tätig. Bei Personen in einer Teilzeitanstellung handelt es sich vorrangig um Student:innen oder Personen während anderer Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Personen in Elternteilzeit sowie Eltern, die nach Ablauf der gesetzlich vorgeschriebenen Elternteilzeit auf eigenen Wunsch weiterhin in einem Teilzeitanstellungsverhältnis bleiben.

Anzahl der Mitarbeiter:innen und Werkvertragnehmer:innen nach Beschäftigtenkategorie			
	Personen- anzahl Vorjahr, 2023/2024	Personen- anzahl Berichtsjahr, 2024/2025	Prozentuelle Veränderung zum Vorjahr
<b>Vollzeitkräfte gesamt</b>	<b>124</b>	<b>123</b>	<b>-0,81%</b>
Vollzeitkräfte männlich	50	49	-2,00%
Vollzeitkräfte weiblich	74	74	0,00%
Vollzeitkräfte divers	0	0	
<b>Teilzeitkräfte gesamt</b>	<b>73</b>	<b>78</b>	<b>+6,85%</b>
Teilzeitkräfte männlich	22	21	-4,55%
Teilzeitkräfte weiblich	51	57	+11,76%
Teilzeitkräfte divers	0	0	

Fluktuation inkl. Werkvertragnehmer:innen			
	Wert Vorjahr 2023/2024	Wert Berichtsjahr 2024/2025	Prozentuelle Veränderung zum Vorjahr
Anzahl ausgeschiedener Mitarbeiter:innen und Werkvertragnehmer:innen (Personenzahl)	58	30	-48%
Mitarbeiter:innenfluktuation in %	29,44%	14,93%	

Die hier angegebenen Personalkennzahlen gelten per 31. August 2025. Sie enthalten sowohl Personen mit einem befristeten als auch mit einem unbefristeten Dienstverhältnis. Zur Berechnung der Mitarbeiter:innenfluktuation wurde die Personenanzahl der Mitarbeiter:innen und Werkvertragnehmer:innen berücksichtigt, die Forvis Mazars in Österreich freiwillig oder aufgrund von Kündigung, Entlassung oder Ruhestand,

nicht jedoch aufgrund internationaler Versetzungen in andere Forvis Mazars-Niederlassungen verlassen haben. Nicht enthalten sind die Praktikant:innen, die das Unternehmen nach dem Ende ihres befristeten Praktikums verlassen haben. Im Vorjahr waren vier Praktikant:innen inkludiert.

## S1-7 Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens

Bei Forvis Mazars in Österreich sind 22 Werkvertragsnehmer:innen tätig. Dabei handelt es sich fast ausschließlich um Geschäftsführer:innen und Prokurist:innen. In der untenstehenden Tabelle ist die Personenzahl zum 31. August 2025 angegeben. Unsere zwei freien Dienstnehmer:innen sind unter S1-6 Merkmale der Arbeitnehmer:innen des Unternehmens angeführt.

Geschäftsführer:innen	Prokurist:innen	Manager:innen	Gesamt
12	8	2	<b>22</b>

## S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Alle Mitarbeiter:innen von Forvis Mazars in Österreich unterliegen einem Kollektivvertrag, somit liegt die Abdeckungsquote bei 100%. Die nachstehende Tabelle zeigt, welche Kollektivverträge bei Forvis Mazars in Österreich zur Anwendung kommen.

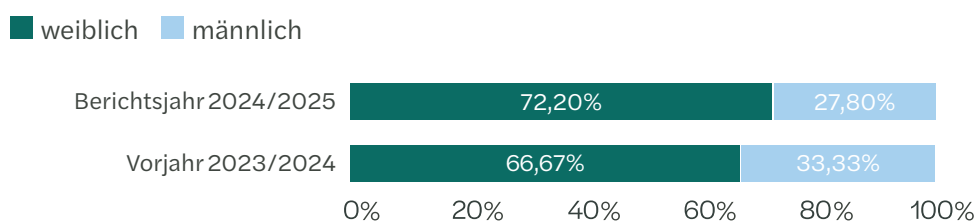
Unternehmen	Art des Tarifvertrags
Forvis Mazars Partners GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft	Kollektivvertrag für Angestellte bei Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen
Forvis Mazars Audit GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	Kollektivvertrag für Angestellte bei Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen
Forvis Mazars Business Services GmbH Steuerberatungsgesellschaft	Kollektivvertrag für Angestellte bei Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen
Forvis Mazars Financial Advisory GmbH Steuerberatungsgesellschaft	Kollektivvertrag für Angestellte bei Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen
Forvis Mazars IT Services GmbH	Kollektivvertrag für Arbeitnehmer von Unternehmen im Bereich Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik

## S1-9 Diversitätskennzahlen

Im Geschäftsjahr 2024/2025 waren bei Forvis Mazars in Österreich 18 Prokurist:innen tätig, welche die oberste Führungsebene unter der Geschäftsführung bilden. Die Geschlechterverteilung der Geschäftsführung kann der Tabelle in GOV-1 Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane entnommen werden.

Oberste Führungsebene (Prokurist:innen)	Personenanzahl Vorjahr, 2023/2024	Personenanzahl Berichtsjahr, 2024/2025	Prozentuelle Veränderung zum Vorjahr
weiblich	14	13	-7%
männlich	7	5	-29%
<b>Gesamt</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>-14%</b>

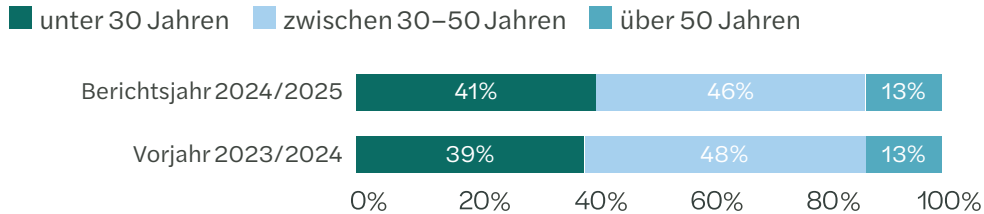
### Geschlechterverteilung der obersten Führungsebene (Prokurist:innen)



Die Altersverteilung bei Forvis Mazars in Österreich enthält alle Arbeitnehmer:innen und Fremdarbeitskräfte und stellt sich wie folgt dar:

Arbeitnehmer:innen und Werkvertragnehmer:innen nach Altersgruppen	Personenanzahl Vorjahr, 2023/2024	Personenanzahl Berichtsjahr, 2024/2025	Prozentuelle Veränderung zum Vorjahr
unter 30 Jahren	77	82	6%
zwischen 30–50 Jahren	95	92	-3%
über 50 Jahren	25	27	8%

## Arbeitnehmer:innen und Werkvertragnehmer:innen nach Altersgruppen



	männlich	weiblich	divers	Gesamt
Arbeitnehmer:innen, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben (in % der jeweiligen Kategorie) Vorjahr, 2023/2024	100%	100%	-	100%
Arbeitnehmer:innen, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben (in % der jeweiligen Kategorie) Berichtsjahr 2024/2025	96%	99%	-	98%
Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden je Arbeitnehmer:in inkl. Austritte über das Jahr hinweg, inkl. GF Vorjahr, 2023/2024	62,03	59,11	0,00	60,18
Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden je Arbeitnehmer:in inkl. Austritte über das Jahr hinweg, inkl. GF Berichtsjahr 2024/2025	58,05	58,50	-	58,35
Prozentuale Veränderung zum Vorjahr der durchschnittlichen Schulungsstunden				-3%

## S1-11 Soziale Absicherung

Alle Arbeitskräfte von Forvis Mazars in Österreich sind voll sozialversichert. Die soziale Absicherung für die Angestellten und freien Dienstnehmer:innen ist gesetzlich verankert, daher verfügen sie über einen Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund bedeutender Lebensereignisse wie beispielsweise Krankheit, Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfall. Werkvertragnehmer:innen sind verpflichtet, sich selbst abzusichern; diese befinden sich fast ausschließlich in den obersten Führungsebenen, wie auch Kapitel S1-7 zu entnehmen ist. Seit dem Geschäftsjahr 2024/2025 hat Forvis Mazars in Österreich eine internationale Notfallkrankenversicherung für Mitarbeiter:innen, die medizinische Notfälle während dienstlicher Auslandsaufenthalte abdeckt.

## S1-13 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Die Mitarbeiter:innengespräche werden bei Forvis Mazars in Österreich einmal jährlich durchgeführt. Dabei werden die erbrachten Leistungen, Aufgabengebiete und die Arbeitsauslastung des vergangenen Jahres reflektiert und darauf aufbauend persönliche Ziele für das nächste Jahr abgeleitet und mögliche Entwicklungsfelder besprochen. Im Zuge dessen wird auch der Weiterbildungsbedarf erhoben und darauf aufbauend ein persönlicher Schulungsplan, basierend auf den für alle Mitarbeiter:innen verpflichtend zu absolvierenden Schulungen, entwickelt. Neueintritte haben ein Feedbackgespräch nach einem und drei Monaten, in dem es u.a. um Entwicklungsperspektiven geht.

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

Bei Forvis Mazars in Österreich haben alle Beschäftigten aufgrund der kollektivvertraglichen Regelungen Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen. Dieser umfasst Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub, Urlaub für pflegende Angehörige und Urlaub aufgrund der eigenen Hochzeit, Teilnahme an Begräbnissen naher Angehöriger sowie Umzug. Da die

Anzahl der anspruchsberechtigten Beschäftigten, die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben, für Forvis Mazars in Österreich keine aussagekräftige Kennzahl darstellt, da diese kaum beeinflussbar ist, haben wir uns dazu entschlossen, diese Angabe nicht anzuführen. Ein weiteres wichtiges Instrument zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist Zeitausgleich. Mitarbeiter:innen können ihr angespartes Zeitguthaben in Form von Zeitausgleich konsumieren und sich somit ihre Arbeitszeit ein Stück weit selbst gestalten.

In der diesjährigen Mitarbeiter:innenumfrage wurde die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen mit den folgenden berichtsrelevanten Themen abgefragt:

- Arbeitszeitmodelle (Ergebnis: 91% sehr oder eher zufrieden)
- Homeoffice (Ergebnis: 94% sehr oder eher zufrieden)

## S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Im Berichtszeitraum kam es zu keinen arbeitsbezogenen Vorfällen, Beschwerden oder schwerwiegenden Auswirkungen in Bezug auf Menschenrechte innerhalb der Arbeitskräfte von Forvis Mazars in Österreich.



## 4. Governance-Informationen

### ESRS G1 – Unternehmensführung



Als verantwortungsbewusste Organisation, die sich zu Integrität und Transparenz verpflichtet, dokumentieren wir unseren Weg hin zu einer verantwortungsbewussteren und nachhaltigeren Organisation für unsere Mitarbeitenden, Klient:innen und weitere interessierte Stakeholder nachvollziehbar.

#### **G1-1 Konzepte in Bezug auf Unternehmensführung und Unternehmenskultur**

##### **Unsere Unternehmenskultur**

Als Forvis Mazars in Österreich leben wir eine Unternehmenskultur der Nachhaltigkeit und Verantwortung, die auf Integrität, Professionalität und dem Engagement für das öffentliche Interesse basiert. Die Pflege unserer Unternehmenskultur ist Teamarbeit – und sie beginnt mit dem „Tone from the top“. Wir stellen sicher, dass alle gemeldeten Fälle von vermuteter Non-Compliance gründlich untersucht werden.

Neben unserem Verhaltenskodex geben uns weitere Regeln, Richtlinien sowie berufsrechtliche Grundsätze Orientierung dahingehend, dass das tägliche Handeln im Einklang mit den rechtlichen Rahmenbedingungen sowie unserem Werte-Anspruch steht.

In der Arbeit mit unseren Klient:innen legen wir viel Wert auf unsere lokale Nähe und den gleichzeitigen Zugang zum globalen Forvis Mazars-Netzwerk. Auf diese Weise können wir unser Verständnis über den lokalen Kontext mit internationaler Expertise verbinden.

Sechs zentrale Werte leiten unser Handeln in allen Bereichen und sind in unserem Verhaltenskodex verankert (siehe Grafik Seite 55).

Wir setzen gezielt Maßnahmen, um das Bewusstsein für Nachhaltigkeit und Verantwortung unter den Mitarbeiter:innen zu stärken. Dies fördert unsere positive Unternehmenskultur, die sich auch in unserer Arbeitgebermarke „Grow. Belong. Impact.“ widerspiegelt.

Zu unserem Bestreben, unsere Unternehmenskultur

der Nachhaltigkeit und Verantwortung zu stärken, zählt auch der Wunsch, durch Corporate Volunteering und Pro-Bono-Projekte den Gemeinschaften, in denen wir aktiv sind, etwas zurückzugeben.

### Corporate Volunteering

Im Berichtsjahr unterstützten unsere Mitarbeiter:innen erneut soziale Organisationen durch aktive Teilnahme an gemeinnützigen Projekten sowie durch Blutspenden. Beim Ute Bock Community Day sortierten Mitarbeiter:innen Kleidung und Lebensmittel, die

anschließend an rund 60 Familien (300 Personen) im Rahmen der Lebensmittelausgabe sowie 24 Familien (120 Personen) im Rahmen der Kleiderspende verteilt wurden. Dies trug unmittelbar zur Linderung finanzieller Belastungen und zur Unterstützung der Integration geflüchteter Menschen bei. Ebenso übernahm Forvis Mazars zweimal die Jausenecke des Samariterbunds Wien und finanzierte dabei hochwertige Mahlzeiten für insgesamt 140 sozial benachteiligte Gäste, wodurch nicht nur Grundbedürfnisse gedeckt, sondern auch soziale Begegnungsräume geschaffen



### Integrität

Der Erfolg von Forvis Mazars in Austria beruht auf Vertrauen – wir handeln transparent und aufrichtig, um dieses kontinuierlich zu stärken.



### Verantwortung

Wir übernehmen Verantwortung für unser Handeln – achten auf die Auswirkungen unserer Arbeit und wollen positiv wirken.



### Vielfalt und Respekt

Unsere Stärke sind die Menschen. Wir leben Respekt, schätzen Vielfalt, Meinungen und individuelle Leistung.



### Fachliche Exzellenz

Wir streben nach erstklassiger Arbeit – mit innovativen Lösungen und der Entwicklung unserer Mitarbeitenden wachsen wir gemeinsam mit unseren Klient:innen und Stakeholdern.



### Unabhängigkeit

Unsere Klient:innen können sich auf uns verlassen – wir handeln verantwortungsvoll, unabhängig und stets nach höchsten professionellen Standards.



### Kontinuität und Nachhaltigkeit

Forvis Mazars in Austria denkt nachhaltig: Wir pflegen langfristige Beziehungen, fördern unternehmerisches Denken, schaffen Freiräume für Entwicklung und planen aktiv die Nachfolge.

wurden. Ergänzend engagierten sich zahlreiche Kolleg:innen durch regelmäßige Blutspenden.

## Unser Herzensprojekt PowerLEO

PowerLEO, eine gemeinsame Initiative des Samariterbunds Wien und Forvis Mazars, stärkt Mädchen aus armutsgefährdeten Familien, indem es ihnen früh vermittelt, dass ihr Geschlecht ihre Bildungs- und Berufsentscheidungen nicht einschränken soll. Das Programm eröffnet neue Perspektiven jenseits traditioneller Rollenbilder, fördert Selbstbewusstsein und bringt die Teilnehmerinnen mit inspirierenden weiblichen Vorbildern in Kontakt. Durch vielfältige Bildungsangebote, Exkursionen sowie kreative und sportliche Aktivitäten bietet PowerLEO einen sicheren Rahmen, in dem Mädchen ermutigt werden, eigene Ziele zu entwickeln und mutig neue Wege zu gehen.

## Pro Bono-Leistungen

Im Rahmen ausgewählter Projekte engagieren wir uns regelmäßig mit Pro Bono Leistungen für gemeinnützige Organisationen. Dazu zählen sowohl fachliche Recherchen und Auditleistungen für Sozial- und NPO Initiativen als auch Beratungs- und Rechnungswesentätigkeiten für Vereine und Start up Förderorganisationen, die unentgeltlich oder zu deutlich reduzierten Stundensätzen erbracht werden.

## Berufsrechtliche Vorschriften und Qualitätssicherung

Als Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen unterliegt Forvis Mazars strengen berufsrechtlichen Vorgaben, für deren Einhaltung selbstverständlich Sorge getragen wird. Wirtschaftsprüfer:innen und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften unterliegen der Aufsicht der Abschlussprüferaufsichtsbehörde (APAB). Die Qualitätskontrolle dient der Überwachung, ob die Regelungen zur Qualitätssicherung nach Maßgabe der relevanten Vorschriften insgesamt und bei der Durchführung einzelner Aufträge eingehalten werden. Unsere Prüfungsgesellschaft ist im APAB-Register eingetragen und verfügt bis 2032 über eine gültige Bescheinigung.

Im Berichtszeitraum traten keine wesentlichen Ver-

stöße seitens Forvis Mazars in Österreich gegen Gesetze und Verordnungen auf; es kam auch zu keinen Meldungen an die externe Hinweisgeber-Meldestelle.

## Kommunikation kritischer Anliegen

Wir erfüllen unsere Verpflichtung zur sorgfältigen Bearbeitung von Beschwerden und Vorwürfen von Mitarbeiter:innen, Klient:innen oder Dritten im Rahmen unserer Sorgfaltspflicht. Hierfür haben wir ein System eingerichtet, das es insbesondere Mitarbeiter:innen ermöglicht, Beschwerden in einer repressionsfreien und anonymen Umgebung vorzubringen. Zu diesem Zweck wurde eine extern betriebene Hinweisgebermeldestelle beauftragt. Diese Meldestelle soll einerseits Whistleblowern und andererseits auch weiteren Stakeholdern die Möglichkeit geben, ihre Anliegen vorzubringen.

Unabhängig davon, ob sich aus den uns mitgeteilten Bedenken tatsächlich Anhaltspunkte für Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften oder fachliche Regeln ergeben, verfolgen wir grundsätzlich jede eingereichte Beschwerde.

Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen

Forvis Mazars in Österreich hat sich dazu verpflichtet, in allen Situationen verantwortungsbewusst, offen und professionell zu handeln. Insbesondere betrifft das folgende Situationen:

- Persönliche interne Hinweise von Mitarbeiter:innen auf potenzielle Verstöße innerhalb von Forvis Mazars in Österreich.
- Im Rahmen des externen Hinweisgebersystems (Whistleblowing-System) können seit 2019 Mitarbeiter:innen von Forvis Mazars in Österreich anonym interne Hinweise melden. Diese Hinweise können ohne die Befürchtung von beruflichen Nachteilen an eine externe Vertrauensperson gemeldet werden.
- Hinweise von Personen außerhalb von Forvis Mazars in Österreich (Klient:innen oder andere Stakeholder) zu von Forvis Mazars in Österreich erbrachten Dienstleistungen.

## G1-4 Keine Vorfälle in Bezug auf Korruption und Bestechung

Es wurden keine wesentlichen Auswirkungen im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse für Forvis Mazars in Österreich in diesem Bereich festgestellt, weshalb keine Kennzahlen in dem Bereich berichtet werden.

Dennoch ist hervorzuheben, dass dem Thema Korruption und Bestechung aufgrund unseres Berufsstandes viel Aufmerksamkeit geschenkt wird. Bei Forvis Mazars in Österreich herrscht eine Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Korruption und Bestechung. Nicht zuletzt aufgrund der gesetzlichen Vorschriften wird bei Forvis Mazars in Österreich ein besonderes Augenmerk auf die Verhinderung von Geldwäsche gelegt. Potenzielle neue Klient:innen werden einem umfassenden Geldwäsche-Check unterzogen, der auch im Zuge laufender Geschäftsbeziehungen regelmäßig aktualisiert wird. Verdachtsfälle werden umgehend der Geldwäschemeldestelle gemeldet und unsere Mitarbeiter:innen werden im Bereich der Geldwäsche regelmäßig geschult.

## G1-5 Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten

### Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Durch unsere aktive Mitarbeit in der Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen, im Institut österreichischer Wirtschaftsprüfer:innen und in anderen Interessenvertretungen können wir frühzeitig auf Entwicklungen eingehen und damit unsere Klient:innen besser betreuen. Außerdem sind wir in die Erstellung von Leitfäden und Auslegungshilfen zu neuen regulatorischen Vorgaben für den gesamten Berufsstand involviert und sind innerhalb der Kolleg:innenschaft als verlässlicher Partner anerkannt.

Forvis Mazars in Österreich ist in verschiedenen Verbänden und Interessengruppen vertreten. An erster Stelle ist hier die Kammer der Steuerberater:innen

und Wirtschaftsprüfer:innen zu nennen, in der durch mehrere Partner:innen in verschiedenen Funktionen und Gremien mitgewirkt wird.

Weiters bestanden im Berichtszeitraum folgende Mitgliedschaften:

- Institut Österreichischer Wirtschaftsprüfer:innen (IWP): ein Geschäftsführer ist Mitglied des Vorstands des IWP, ein weiterer Geschäftsführer in der Arbeitsgruppe „Sustainability Reporting & Assurance“ vertreten.
- Hauptverband der Gerichtssachverständigen, Landesverband Wien, Niederösterreich, Burgenland: ein Geschäftsführer ist Mitglied der Prüfungskommission für Gerichtssachverständige sowie Obmann der Fachgruppe Steuer- und Rechnungswesen.
- Vereinigung österreichischer Steuerberater und Wirtschaftsprüfer (VWT): ein Geschäftsführer ist Vizepräsident des Präsidiums, Mitglied des Bundesvorstands und stellvertretender Landespräsident für Wien; eine Geschäftsführerin fungiert als Rechnungsprüferin des Vereins.
- ISACA (Information Systems Audit and Control Association)
- FIABCI (Fédération Internationale des Administrateurs de Biens Conseils; Internationaler Verband der Immobilienberufe)
- ÖGNI (Österreichische Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft)
- respACT (Austrian Business Council for Sustainable Development)
- UNGC (United Nations Global Compact)
- VÖPE (Vereinigung Österreichischer Projektentwickler der Immobilienbranche)

Forvis Mazars in Österreich hat es sich zum Ziel gesetzt, in sämtlichen relevanten Expert:innengruppen von KSW und IWP vertreten zu sein, um neue Entwicklungen von Beginn an mitzubegleiten, zur Weiterentwicklung des Berufsstands beizutragen und somit unseren hohen Qualitätsansprüchen im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit gerecht zu werden.

Abseits von der fachlich orientierten Mitarbeit an den diversen genannten Gremien geht Forvis Mazars keiner Lobbyingtätigkeit nach. Unsere in den Gremien vertretenen Positionen beruhen auf unserer inhaltlichen Expertise, langjährigen Erfahrung, berufsrechtlichen Grundsätzen sowie unseren Qualitäts-

ansprüchen an uns selbst und an den Berufsstand im Allgemeinen.

Einige Forvis Mazars Mitarbeiter:innen sind außerdem als Vortragende an Fachhochschulen und Universitäten sowie als Prüfungskommissär:innen, Aufsichtsratsmitglieder, Rechnungsprüfer:in etc. tätig.

Ausschüsse	Mitwirkung
Berufsgruppenausschuss Wirtschaftsprüfer:innen	1 Geschäftsführer:in, 1 Partner:in
Berufsgruppenausschuss Steuerberater:innen	1 Geschäftsführer:in
Ausschuss für Berufsanwärter:innen	1 Partner:in, 1 Manager:in
Prüfungsausschuss	2 Geschäftsführer:innen
Berufsrecht (BR-A)	1 Geschäftsführer:in und 1 Partner:in
Funktionärsentschädigung	1 Geschäftsführer:in

Arbeitsgruppen	Mitwirkung
Nachhaltigkeitsberichterstattung, Spendengütesiegel	1 Geschäftsführer:in

Institut für Facharbeit	Mitwirkung
Fachsenat für Steuerrecht	1 Partner:in
Fachsenat für Abschlussprüfung und andere Zusicherungsleistungen	1 Geschäftsführer:in, 1 Partner:in
Fachsenat für Unternehmensberichterstattung	2 Geschäftsführer:innen, 1 Partner:in
Fachsenat für Sozialrecht & Personalverrechnung	1 Geschäftsführer:in
Fachsenat für Unternehmensbewertung	1 Geschäftsführer:in
Fachsenat für Versicherungen	1 Partner:in

**Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit politischer Einflussnahme und Lobbytätigkeiten**

Wesentliches Thema	Maßnahme	Beginn	Ende	Umfang	Verantwortung	Status
<p><b>Mitarbeit in Berufsvertretungen (KSW, IWP)</b></p>	<p>Damit wir durch unsere aktive Mitarbeit in Berufsvertretungen den bestmöglichen Output für uns, unsere Klient:innen sowie für den gesamten Berufsstand erzielen können, wollen wir uns im kommenden Geschäftsjahr 2025/2026 gezielt damit auseinandersetzen, in welchen Berufsvertretungen Forvis Mazars in Österreich vertreten sein soll und wie wir dies sicherstellen können. Die Erkenntnisse sollen in weiterer Folge schriftlich festgehalten werden.</p>	01.09.2025	01.10.2026	Mitarbeiter:innen, die in den Berufsvertretungen mitwirken (sollen)	Management Board, Sustainability	Die Maßnahme soll im Geschäftsjahr 2025/2026 umgesetzt werden.
	<p>Auch wenn wir derzeit kein schriftliches Konzept in Bezug auf die Mitarbeit in Berufsvertretungen haben, leisten wir durch unsere aktive Mitarbeit bereits seit vielen Jahren unseren Beitrag, den Berufsstand mitzugestalten.</p>	laufend	laufend	Mitarbeiter:innen, die in den Berufsvertretungen mitwirken (sollen)	Management Board, Sustainability	Die Maßnahme wird laufend umgesetzt.

## Ziele im Zusammenhang mit politischer Einflussnahme und Lobbytätigkeiten

Wesentliches Thema	Ziel	Basisjahr	Zieljahr	Umfang	Verantwortung	KPI
Mitarbeit in Berufsvertretungen (KSW, IWP)	Wir gestalten den Berufsstand mit und leisten einen aktiven Beitrag durch unsere Mitarbeit in den Berufsvertretungen.	laufend	laufend	Mitarbeiter:innen, die in den Berufsvertretungen mitwirken	Management Board, Sustainability	KPIs werden derzeit erarbeitet



## 5. Unternehmensspezifische Themen



Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde ein wesentlicher positiver Impact durch Beratungsleistungen im Bereich Nachhaltigkeit identifiziert. Unsere Beratungsleistungen decken alle relevanten ESG-Bereiche ab – von Strategie und Geschäftsmodell über Klima und Umwelt, Soziales, Berichterstattung und Prüfung bis hin zu ESG Due Diligence, Kommunikation und Datenmanagement. Durch gezielte Beratungsprojekte helfen wir Unternehmen, ihre Auswirkungen, Risiken und Chancen systematisch zu analysieren und geeignete Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Nachhaltigkeitsperformance zu entwickeln. Unsere Expertise erstreckt sich auf die Ausarbeitung von ESG-Strategien, die Identifikation und Umsetzung wesentlicher Maßnahmen sowie die Begleitung von Nachhaltigkeitsberichten, um eine höhere Transparenz in der Unternehmenskommunikation zu gewährleisten. Insbesondere unterstützen wir unsere Klientinnen und Klienten außerdem dabei, nachhaltige Geschäftspraktiken in ihre Unternehmensstrategie zu integrieren. Durch gezielte Schulungen und Weiterbildungen fördern wir das Bewusstsein und die Kompetenz für nachhaltiges Handeln und befähigen Unter-

nehmen, ihre ESG-Ziele effektiv zu erreichen.

Forvis Mazars in Österreich trägt somit aktiv dazu bei, Unternehmen auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit zu begleiten und ihre Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft umfassend wahrzunehmen. Wir verstehen uns als strategischen Partner für Unternehmen, die Nachhaltigkeit nicht als Verpflichtung, sondern als Chance zur langfristigen Wertschöpfung begreifen, sind aber auch aufgrund unseres Hintergrunds, der langjährigen Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung, bestens darauf vorbereitet, Unternehmen im Bereich Compliance zu unterstützen und können durch die Begleitung der Berichterstattung zu mehr Transparenz beitragen.

## Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit politischer Einflussnahme und Lobbytätigkeiten

Alle unten genannten Maßnahmen werden laufend umgesetzt.

Wesentliches Thema	Maßnahme	Umfang	Verantwortung
Beratungsleistungen im Bereich Nachhaltigkeit	Die Serviceleistungen im Bereich Nachhaltigkeit werden mindestens zwei Mal jährlich evaluiert, um die aktuellen Anforderungen des Marktes zu kennen und unser Angebot entsprechend anzupassen.	Sustainability Service Line	Management Board, Sustainability
	Wir stehen im regelmäßigen Austausch mit Expert:innen aus anderen Ländern der Forvis Mazars Gruppe, um unsere eigene Expertise im Bereich Nachhaltigkeit zu verbessern und unsere eigenen Beratungsleistungen zu erweitern.	Sustainability Service Line	Management Board, Sustainability
	Damit alle Partner:innen von Forvis Mazars in Österreich ein Basiswissen im Bereich Nachhaltigkeit erlangen, um bestehende Klient:innen anderer Service Lines über Unterstützungsmöglichkeiten in Bezug darauf zu informieren, soll mindestens eine interne Schulung pro Jahr zum Thema Nachhaltigkeit für Partner:innen (oder bei Bedarf auch für einen größeren Mitarbeiter:innenkreis) durchgeführt werden.	Geschäftsführer:innen und Partner:innen	Management Board, Sustainability

## Ziele im Zusammenhang mit unternehmensspezifischen Themen

Alle unten genannten Maßnahmen werden laufend umgesetzt.

Wesentliches Thema	Maßnahme	Umfang	Verantwortung	KPI
Beratungsleistungen im Bereich Nachhaltigkeit	Expertise im Bereich Nachhaltigkeit aufrechterhalten und ausbauen	Sustainability Service Line	Head of Sustainability Services	
	Jede:r Partner:in verfügt über ein Basiswissen im Bereich ESG, um die passenden Serviceleistungen aus dem Bereich Nachhaltigkeit für bestehende Klient:innen zu kennen.	Alle Partner:innen	Sustainability	Anzahl an durchgeführten internen Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit
				Anzahl an Teilnehmer:innen bei durchgeführten Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit



## 6. Anhang

### IRO-2: ESRS-Index zu Angabepflichten

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	Wesentlichkeit/Übergangsbestimmung	Seitenangabe
BP-1 Allgemeine Grundlage für die Erstellung von Nachhaltigkeitserklärungen		8
BP-2 Offenlegungen in Bezug auf besondere Umstände		8
GOV-1 Die Rollen der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane		10
GOV-2 Informationen an die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens und Nachhaltigkeitsthemen, die von ihnen behandelt werden		12
GOV-3 Integration von nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen in Anreizsysteme		12
GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht		12
GOV-5 Risikomanagement und interne Kontrollen in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung		14
SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette		14
SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen, Absatz 40 Buchstabe d Ziffer i	Nicht wesentlich	-
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien, Absatz 40 Buchstabe d Ziffer ii	Nicht wesentlich	-
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen, Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iii	Nicht wesentlich	-
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak, Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iv	Nicht wesentlich	-
SBM-2 Interessen und Ansichten der Stakeholder		16
SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihre Wechselwirkung mit Strategie und Geschäftsmodell		18
IRO-1 Beschreibung des Prozesses zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen		22
IRO-2 Offenlegungspflichten im ESRS, die von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckt werden		66

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	Wesentlichkeit/Übergangsbestimmung	Seitenangabe
<b>E1 Klimawandel</b>		24
E1-1 Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050, Absatz 14		24
E1-1 Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind, Absatz 16 Buchstabe g	Nicht wesentlich	-
ESRS 2 SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell		18
E1-2 Richtlinien zur Eindämmung des Klimawandels und zur Anpassung an den Klimawandel		26
E1-3 Maßnahmen und Mittel in Bezug auf Klimaschutzrichtlinien		28
E1-4 Kennzahlen und Ziele		30
E1-5 Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren), Absatz 38	Nicht wesentlich	-
E1-5 Energieverbrauch und Energiemix		32
E1-5 Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren, Absätze 40 bis 43	Nicht wesentlich	-
E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen, Absatz 44		34
E1-6 Intensität der THG-Bruttoemissionen, Absätze 53 bis 55		39
E1-7 Entnahme von Treibhausgasen und CO2-Zertifikate, Absatz 56	Nicht wesentlich	
E1-8 Interne CO2-Bepreisung	Nicht wesentlich	
E1-9 Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	Phase-In	
<b>E2 Umweltverschmutzung</b>	Nicht wesentlich	-
<b>E3 Wasser- und Meeresressourcen</b>	Nicht wesentlich	-
<b>E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme</b>	Nicht wesentlich	-
<b>E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft</b>	Nicht wesentlich	-

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	Wesentlichkeit/Übergangsbestimmung	Seitenangabe
<b>S1 Arbeitskräfte des Unternehmens</b>		40
ESRS 2 SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen		40
ESRS 2 SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell		18
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Zwangsarbeit, Absatz 14 Buchstabe f	Nicht wesentlich	-
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Kinderarbeit, Absatz 14 Buchstabe g	Nicht wesentlich	-
S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens		41
ESRS S1-1 Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels, Absatz 22	Nicht wesentlich	-
S1-1 Konzept oder Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen Absatz 23	Nicht wesentlich	-
S1-2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Personalvertreter:innen in Bezug auf Auswirkungen		43
S1-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können		44
S1-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen		44
S1-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen		46
S1-6 Merkmale der Arbeitnehmer:innen des Unternehmens		47
S1-7 Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens		49
S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog		49

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	Wesentlichkeit/Übergangsbestimmung	Seitenangabe
S1-9 Diversitätskennzahlen		50
S1-10 Angemessene Entlohnung	Nicht wesentlich	-
S1-11 Soziale Absicherung		51
S1-12 Menschen mit Behinderung	Nicht wesentlich	-
S1-13 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung		51
S1-14 Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	Nicht wesentlich	-
S1-15 Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben		52
S1-16 Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	Nicht wesentlich	-
S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten		52
<b>S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette</b>	Nicht wesentlich	-
<b>S3 Betroffene Gemeinschaften</b>	Nicht wesentlich	-
<b>S4 Verbraucher:innen und Endnutzer:innen</b>	Nicht wesentlich	-
<b>G1 Unternehmensführung</b>		54
ESRS 2 GOV-1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane		10
ESRS 2 IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen		22
G1-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung		54
G1-2 Management der Beziehungen zu Lieferant:innen	Nicht wesentlich	
G1-3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	Nicht wesentlich	
G1-4 Korruptions- oder Bestechungsfälle		57
G1-5 Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten		57
G1-6 Zahlungspraktiken	Nicht wesentlich	-

## Abkürzungsverzeichnis

AOS	Accounting and Outsourcing solutions
APAB	Abschlussprüferaufsichtsbehörde
ESG	Environment, Social, Governance
ESRS	European Sustainability Reporting Standards
GHG	Greenhouse Gas
GRI	Global Reporting Initiative
IRO	Impacts, Risks and Opportunities
IWP	Institut Österreichischer Wirtschaftsprüfer:innen
KSW	Kammer der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer
M&A	Merger & Acquisitions
MWh	Megawattstunde
SBTi	Science Based Targets Initiative
TEUR	Tausend Euro
THG	Treibhausgas
UNGC	United Nations Global Compact

## Erläuterungen zu den weggelassenen Scope-3-Kategorien

3.2 Kapitalgüter: Die Emissionen durch Investitionen machen unter 5% der Scope-3-Emissionen aus, und sind daher nicht signifikant.

3.4 Vorgelagerter Transport und Verteilung: Der vorgelagerte Transport besteht bei Forvis Mazars in Österreich aus Kurierzustellungen, die sehr minimal und daher insignifikant sind. Der restliche vorgelagerte Transport ist in den Kategorien 3.1 und 3.2 enthalten.

3.5 Abfallaufkommen im Betrieb: Als Dienstleistungsunternehmen verursachen wir nur Büroabfälle, deren THG-Emissionen nicht signifikant sind.

3.8 Angemietete oder geleaste Sachanlagen: Wir sind in den Büroräumlichkeiten in Wien und Krems eingemietet und haben in Wien keine operative Kontrolle über die Wahl des Energieanbieters oder das Klimaanlagensystem. Dennoch berichten wir die Emissionen für Elektrizität, Heizung und Kühlung der Bürogebäude unter Scope 2, um die Aussagekraft unserer THG-Bilanz zu erhöhen und Konsistenz mit der Zuordnung auf Ebene der Forvis Mazars Gruppe herzustellen.

3.9 Nachgelagerter Transport und Verteilung: Für Forvis Mazars als Dienstleistungsunternehmen nicht signifikant.

3.10 Verarbeitung der verkauften Produkte: Forvis Mazars ist ein Dienstleistungsunternehmen und verkauft keine Produkte.

3.11 Nutzung der verkauften Produkte: Siehe Erläuterung 3.10.

3.12 Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende: Siehe Erläuterung 3.10.

3.13 Vermietete oder verleaste Sachanlagen: Forvis Mazars in Österreich vermietet oder verleast keine Sachanlagen.

3.14 Franchise: Forvis Mazars ist kein Franchise-Unternehmen.

3.15 Investitionen: Forvis Mazars in Österreich hält keine wesentlichen Investitionen, Beteiligungen, Aktien, Anleihen außerhalb des Konsolidierungskreises (die THG-Emissionen der Tochterunternehmen sind in der THG-Bilanz selbstverständlich enthalten).

# Contacts

Forvis Mazars

Kärntner Ring 5-7, 1010 Wien  
Telefon: +43 1 531 74  
vienna.at@forvismazars.com

Hafnerplatz 12, 3500 Krems  
Telefon: +43 2732 847 50  
krems.at@forvismazars.com

 forvismazarsinaustria

 forvismazarsinaustria