



Forvis Mazars in Deutschland Nachhaltigkeitsbericht 2023/24

**forvis
mazars**

Inhalt

5	Statement des Management Boards
7	„Wir wollen Vorreiter sein“
9	Auf einen Blick: Klima und Umwelt
12	Auf einen Blick: Mensch und Verantwortung
15	Auf einen Blick: Governance
18	Allgemeines
18	ESRS 2: Allgemeine Angaben
18	Grundlagen für die Erstellung
	[BP-1] Allgemeine Grundlagen für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts
	[BP-2] Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen
20	Governance
	[GOV-1] [G1.GOV-1] Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane
	[GOV-2] Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen
	[GOV-3] [ESRS E1.GOV-3] Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme
	[GOV-4] Erklärung zur Sorgfaltspflicht
	[GOV-5] Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung
25	Strategie und Geschäftsmodell
	[SBM-1] Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette
	[SBM-2] [S1.SBM-2] [S4.SBM-2] Interessen und Standpunkte der Interessenträger
36	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen
	[IRO-1] Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen IROs
	[SBM-3] Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
	[IRO-2] In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten
	ESRS-Index
	ESRS 2, Anlage B: Liste der Datenpunkte in generellen und themenbezogenen Standards, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben

Inhalt

62 Umwelt

E1: Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel

[E1.SBM-3] Überblick über die wesentlichen IROs

[E1-1] Übergangsplan für den Klimaschutz

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

[E1-3] Maßnahmen für Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel

[E1-4] Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz

[E1-5] Energieverbrauch und Energiemix

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

80 Soziales

S1: Arbeitskräfte des Unternehmens¹

[S1.SBM-3] Überblick über die wesentlichen IROs

82 Allgemeine Angaben zur Belegschaft

[S1-1] Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

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

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

[S1-4] [S1-5] Maßnahmen und Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

[S1-6] Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

89 Allgemeine Arbeitnehmerrechte

Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Angemessene Entlohnung

Arbeitszeit

¹ Aufgrund der Struktur der Berichterstattung zu ESRS S1 erscheinen die auf S1-6 folgenden als wesentlich identifizierten Angabepflichten nicht gesondert im Inhaltsverzeichnis. Sie werden in den einzelnen Kapiteln zu den S1-Nachhaltigkeitsaspekten erläutert und sind dort gekennzeichnet. Eine vollständige Übersicht gibt der ESRS-Index.

Inhalt

- 90** Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
- 92** Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit
 - Vielfalt
 - Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit
 - Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen
 - Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
 - Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz
- 98** Gewinnung und Bindung der eigenen Belegschaft
 - Weiterbildung und Kompetenzentwicklung
 - Unternehmensspezifisch: Gewinnung und Bindung von Talenten
- 103** S4: Verbraucher und Endnutzer
 - [S4.SBM-3] Überblick über die wesentlichen IROs
 - [S4-1] Konzepte im Zusammenhang mit Datenschutz und Informationssicherheit
 - [S4-2] Verfahren zur Einbeziehung der Verbraucher und Endnutzer in Bezug auf Datenschutz und Informationssicherheit
 - [S4-3] Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können
 - [S4-4] Maßnahmen für Datenschutz und Informationssicherheit
 - [S4-5] Ziele für Datenschutz und Informationssicherheit
 - Kennzahlen zu Datenschutz und Informationssicherheit
- 108** Governance
 - G1: Unternehmensführung
 - Überblick über die wesentlichen IROs
 - [G1-1] Unternehmenskultur
 - [Unternehmensspezifisch] Kundendialog und Servicequalität
 - [Unternehmensspezifisch] Nachhaltigkeit als Geschäftsmodell
 - [G1-3] Vermeidung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung
 - [Unternehmensspezifisch] Spenden und Sponsoring

Statement des Management Boards

Bei Forvis Mazars streben wir danach, für Mandanten jeder Größe die erste Wahl zu sein, wenn es um exzellente Prüfungs- und Beratungsleistungen geht. Mit globaler Reichweite und tiefgreifendem lokalem Verständnis bieten wir maßgeschneiderte Lösungen, die auf die individuellen Herausforderungen unserer Mandanten zugeschnitten sind. Dafür braucht es vor allem eins: gegenseitiges Vertrauen. Und das entsteht durch Transparenz.

Aus diesem Grund haben wir uns frühzeitig mit den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) beschäftigt und uns ganz bewusst dafür entschieden, freiwillig danach zu berichten – obwohl wir noch nicht dazu verpflichtet sind.



Das Management Board von Forvis Mazars in Deutschland (v. l.):

Jan Kochta, Jörn Dieckmann, Thorina Noetzel, Dr. Christoph Regierer, Dr. Thoralf Erb, Pierre Zapp

Statement des Management Boards

Den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht haben wir bereits unter teilweiser Anwendung der Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (European Sustainability Reporting Standards, ESRS) erstellt. Damit senden wir auch ein starkes Signal an unsere Mandanten: Wir setzen uns frühzeitig umfassend mit den Chancen und Herausforderungen der Nachhaltigkeitsberichterstattung auseinander, denn die Anforderungen an eine zeitgemäße und zukunftsfähige Unternehmensführung steigen stetig. Wir sind entschlossen, unsere Mandanten auf diesem Weg zu begleiten und auf das vorzubereiten, was kommt.

Nachhaltigkeit ist für uns nicht nur ein Modewort, sondern ein integraler Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns, der über die reine Berichterstattung hinausgeht. Um dies zu untermauern, setzen wir uns in diesem Bereich ebenso klare Ziele wie für unsere finanzielle Performance.

Wir engagieren uns, indem wir ambitionierte, wissenschaftsbasierte Klimaziele verfolgen, personelle Vielfalt fördern und in eine einheitliche Exzellenzkultur investieren. Außerdem haben wir die strukturellen Voraussetzungen geschaffen, um Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte (ESG) fest in unserer Organisation zu verwurzeln und effektiv zu steuern. So gestalten wir gemeinsam als ein Team eine nachhaltige Zukunft.

Mit diesem Bericht geben wir einen Überblick über unsere Nachhaltigkeitsleistung im Geschäftsjahr 2023/24. Er zeigt unsere Fortschritte auf und macht transparent, wie tief wir Nachhaltigkeit strategisch in der DNA unseres Unternehmens verankern – sowohl in unserem Dienstleistungsportfolio als auch in unserer unternehmensinternen Ausrichtung.

Eine interessante Lektüre wünscht Ihnen

Ihr Management Board von Forvis Mazars
in Deutschland



Jörn Dieckmann



Dr. Thoralf Erb



Jan Kochta



Thorina Noetzel



Dr. Christoph Regierer



Pierre Zapp



Elena Pfeiffer „Wir wollen Vorreiter sein“

Elena Pfeiffer, Head of Corporate Sustainability bei Forvis Mazars in Deutschland, gibt im Interview Einblicke in die strategische Steuerung der Nachhaltigkeitsaktivitäten im Unternehmen, berichtet über die Herausforderungen und erläutert, was es braucht, um den Wandel aktiv und entschlossen zu gestalten.

Elena, seit über einem Jahr leitest du den Bereich Corporate Sustainability. Wie hast du diese Zeit erlebt?

Dieses erste Jahr war eine aufregende Reise, geprägt vom Aufbau organisatorischer und struktureller Grundlagen. Gleichzeitig mussten wir von Anfang an wichtige strategische Weichen stellen und das Unternehmen auf kommende regulatorische Anforderungen vorbereiten – eine Aufgabe, die wir mit viel Leidenschaft angegangen sind. Deshalb haben wir auch schon im ersten Jahr eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchführen können.

Warum war das wichtig?

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse ist eine zentrale Anforderung der europäischen Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), die neue Vorgaben zur Nachhaltigkeitsberichterstattung macht. Obwohl wir als Unternehmen noch nicht zu einer CSRD-konformen Berichterstattung verpflichtet sind, haben wir uns zum Ziel gesetzt, diese Anforderungen schon vor der gesetzlichen Berichtspflicht freiwillig zu erfüllen. Das war uns wichtig, denn wir wollen hier Vorreiter sein – schließlich unterstützen die ESG-Berater*innen von Forvis Mazars unsere Mandanten jeden Tag mit großem Engagement unter anderem dabei, Nachhaltigkeitsberichte zu erstellen, während ein spezialisiertes ESG-Audit-Team die Prüfung von Reports in unabhängigen Projekten übernimmt. Wir sehen das als Teil unserer Verantwortung.

Geht es bei der doppelten Wesentlichkeitsanalyse ausschließlich darum, regulatorische Anforderungen zu erfüllen?

Ganz klar: nein. Dank der Wesentlichkeitsanalyse haben wir nun einen ganzheitlichen Blick auf unsere Auswirkungen, Risiken, aber auch Chancen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance. Außerdem hat uns die Analyse in die Lage versetzt, unsere finanziellen Nachhaltigkeitsrisiken in unser Enterprise Risk Management zu integrieren. Das ist ein wichtiger Schritt, um Nachhaltigkeit in allen Geschäftsprozessen zu verankern und strategisch zu steuern – und unsere Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt wahrzunehmen.

Das sind große Ziele, die man sicher nur erreichen kann, wenn man auch von der Unternehmensleitung die nötige Unterstützung erhält?


Auf jeden Fall, das ist eine Grundvoraussetzung. Die Geschäftsführung hat uns immer darin bestärkt, die nötigen Schritte zu gehen. Man braucht auch ein entsprechendes Mindset in der Unternehmenskultur. Bei Forvis Mazars herrscht ein Spirit, in dem unsere gesellschaftliche Verantwortung ernst genommen und wirklich gelebt wird. Das motiviert uns alle, bei diesem Thema das Beste zu geben.

Welche weiteren Themen standen im ersten Jahr im Fokus?

Der Klimaschutz hat für uns eine zentrale Bedeutung. Wir haben in Deutschland eigene Klimaschutzziele entwickelt, die den Leitlinien der Science Based Targets initiative (SBTi) entsprechen. Sie sind mit den wissenschaftsbasierten Zielen der Forvis Mazars Group abgestimmt, die von der SBTi validiert wurden. Außerdem haben wir einen umfassenden und zeitlich ambitionierten Klimaschutz-Maßnahmenplan entwickelt, unsere „Roadmap to Net Zero“. Bereits bis 2042 wollen wir „Netto-Null“-Treibhausgasemissionen erreichen. Das sind ehrgeizige Ziele, aber wir haben uns fest vorgenommen, diese zu erreichen. Darüber hinaus haben wir wichtige Schritte eingeleitet, um die Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes zu erfüllen, und unser Umweltmanagementsystem erneut nach der ISO-Norm 14001 zertifizieren zu lassen.

Das klingt nach einem intensiven ersten Jahr! Zeit für ein erstes Zwischenfazit: Was ist aus deiner Sicht das Besondere an der Nachhaltigkeitsarbeit bei Forvis Mazars?

Mein Team und ich haben das große Glück, dass bei Forvis Mazars sehr viele ESG-Expert*innen arbeiten, die das gesamte Spektrum von Nachhaltigkeitsberatung bis -prüfung abdecken. Mit ihnen sind wir eng vernetzt und können so von ihrer Expertise auch intern profitieren und gemeinsam Großes erreichen. Insbesondere haben unsere ESG-Audit- und -Beratungsteams uns bei der Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichts mit großem persönlichem Engagement und Fachwissen unterstützt. So können wir uns schon frühzeitig auf eine spätere Prüfung des Berichts vorbereiten.



Auf einen Blick:
Klima und Umwelt

Unsere Gesellschaft steht angesichts des Klimawandels und weiterer Umweltfragen vor gravierenden Herausforderungen, die entschlossenes Handeln fordern – auch von unserem Unternehmen. Bei Forvis Mazars fühlen wir uns deshalb zutiefst verpflichtet, unserer Verantwortung nachzukommen, und haben den Schutz von Klima und Umwelt fest in unserer Unternehmensstrategie verankert. Als Unterzeichner des UN Global Compact und mit einem ISO-14001-zertifizierten Umweltmanagementsystem setzen wir freiwillig ambitionierte Nachhaltigkeitsstandards um. Die Klimaziele der Forvis Mazars Group sind von der Science Based Targets initiative (SBTi) validiert. Mit gezielten Maßnahmen leisten wir als Forvis Mazars in Deutschland dazu unseren Beitrag.

Auf einen Blick: Klima und Umwelt

Unsere Nachhaltigkeitsaspekte

- Klimaschutz: Ausstoß von THG-Emissionen im eigenen Geschäft und entlang der Wertschöpfungskette
- Energie: Energieverbrauch bei Forvis Mazars in Deutschland
- Klimawandel: Physische Risiken für die Mitarbeitergesundheit
- Klimawandel: Transitorische Risiken mit erhöhtem Investitionsbedarf

Ziele und Kennzahlen

Die Net-Zero-Ziele der Forvis Mazars Group sind von der SBTi genehmigt und stehen im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel. Bis zum Geschäftsjahr 2044/45 wollen wir gruppenweit Net-Zero-Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette erreichen. Forvis Mazars in Deutschland verfolgt dieses Ziel bereits bis zum Geschäftsjahr 2041/42.

~ 9.000 t CO₂e

im Geschäftsjahr 2023/24
(marktbasiert)



Scope 1 und 2

Bis 2029/30: **-69 %**

Bis 2041/42: **-95 %**

Scope 3

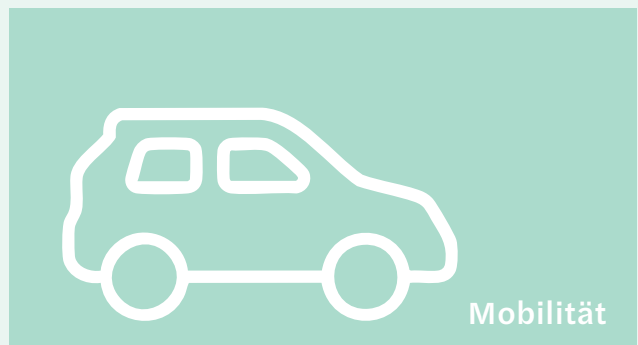
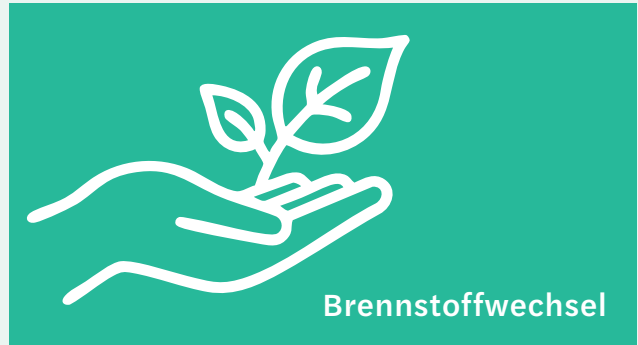
Bis 2029/30: **-35 %**

Bis 2041/42: **-90 %**

Auf einen Blick: Klima und Umwelt

Unser Konzepte, Dekarbonisierungshebel und Maßnahmen

Durch eine Reihe von Richtlinien, Leitlinien und Verfahren haben wir unseren Ansatz zum Klimawandel in unserer Geschäftsstrategie verankert. Im Zentrum steht dabei unser Umweltmanagementsystem, das seit 2019 nach ISO 14001 zertifiziert ist. Folgende zentrale Dekarbonisierungshebel, zu denen wir im Kapitel E1-3 konkrete THG-Emissionsminderungsmaßnahmen darstellen, haben wir für Forvis Mazars in Deutschland identifiziert.



Auf einen Blick: Mensch und Verantwortung

Unsere Mitarbeiter*innen sind das Herzstück unseres Erfolgs. Deshalb fördern wir entlang der Unternehmensstrategie OneD24 mit Leidenschaft Vielfalt, Nachhaltigkeit und Innovation – für unsere Mitarbeiter*innen, unsere Mandanten und die Gesellschaft. Wir gestalten ein inklusives Arbeitsumfeld, das Empowerment, Weiterbildung und Chancengleichheit vereint. In diesem Rahmen nimmt auch der Schutz sensibler Daten eine zentrale Rolle ein. Wir arbeiten täglich mit vertraulichen Informationen und engagieren uns deswegen intensiv für hohe Sicherheitsstandards, um langfristig das Vertrauen unserer Mandanten zu sichern.

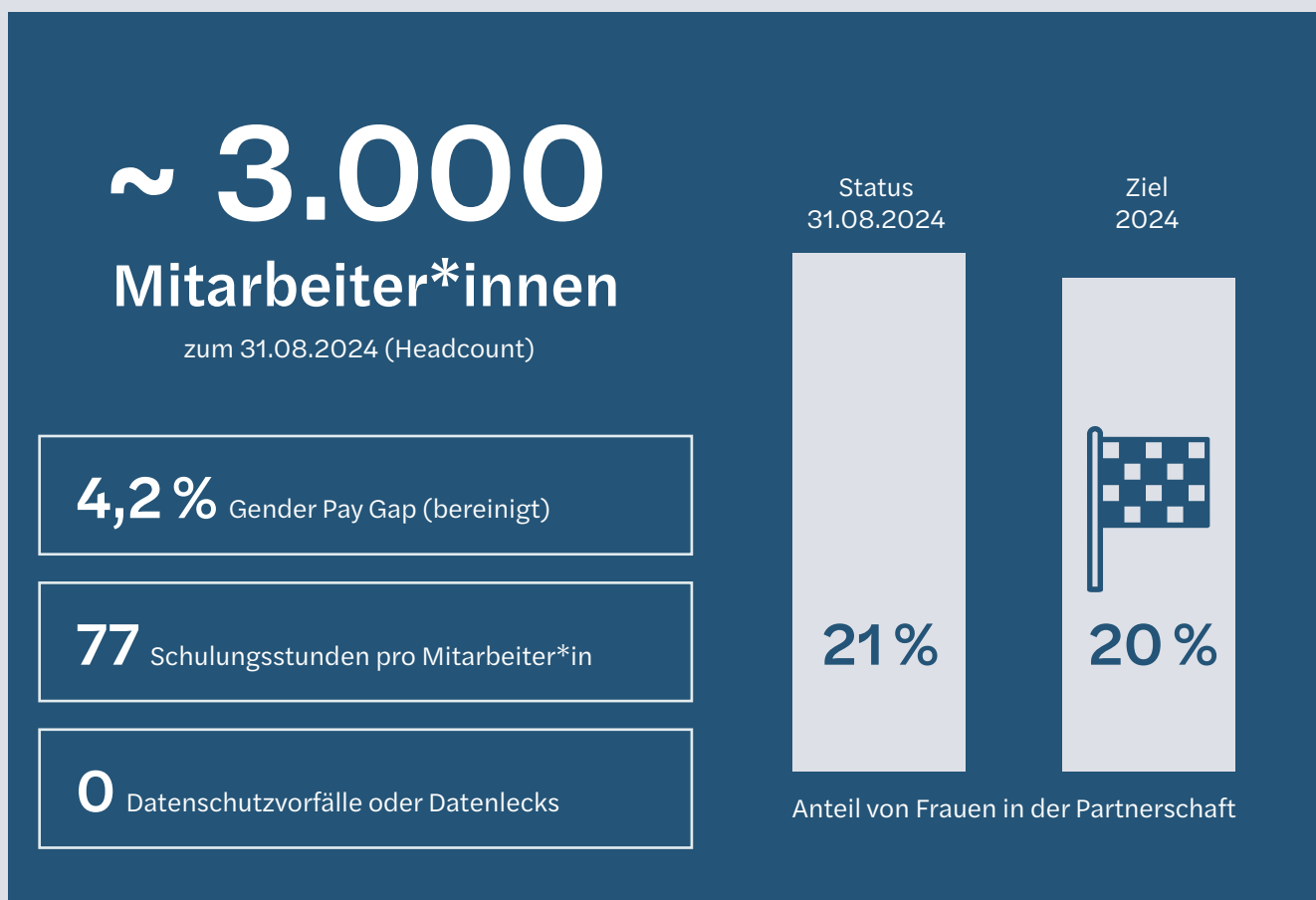


Auf einen Blick: Mensch und Verantwortung

Unsere Nachhaltigkeitsaspekte

- Allgemeine Arbeitnehmerrechte: Arbeitszeit, angemessene Entlohnung, Vereinigungsfreiheit und Mitbestimmung
- Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
- Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit: Vielfalt, Menschen mit Behinderungen, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz
- Gewinnung und Förderung von Talenten: Weiterbildung und Kompetenzentwicklung, Gewinnung und Bindung von Talenten
- Datenschutz und Informationssicherheit: Schutz unserer Systeme und der Daten unserer Mandanten

Ziele und Kennzahlen



Auf einen Blick: Mensch und Verantwortung

Konzepte und Maßnahmen

Mit zahlreichen Maßnahmen und Initiativen wollen wir die Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiter*innen sowie den Schutz der Daten unserer Mandanten laufend verbessern. Die Kapitel Arbeitskräfte des Unternehmens sowie Verbraucher und Endnutzer geben weitere Einblicke.

Konzepte und Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsbedingungen

- Förderung der Work-Life-Balance, z. B. Employee Assistance Program, Familienplattform voioo, flexible Arbeitsoptionen
- Investition in die Weiterbildung unserer Mitarbeiter*innen, z. B. durch das Forvis Mazars Entwicklungs- und Kompetenzmodell, ein umfassendes Weiterbildungsangebot und gezielte Führungskräfteentwicklung
- Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit, z. B. durch unser Betriebliches Gesundheitsmanagement, Schulungen, Urban-Sports-Club-Mitgliedschaften
- Förderung der gelebten Diversität, z. B. durch Forvis Mazars interne Netzwerke, laufende Erfassung der sozioökonomischen Ausgangslage von Forvis Mazars in Deutschland und interne Trainings

Konzepte und Maßnahmen zur Förderung der Informationssicherheit

- Informationssicherheitsrichtlinie
- Verpflichtende Schulungen zu Datenschutz
- Aufbau eines Informationssicherheitsmanagementsystems nach ISO 27001

Im Juli 2025 erhielt unser Informationssicherheitsmanagementsystem die Zertifizierung nach ISO 27001.

A low-angle, upward-looking photograph of several modern skyscrapers with glass facades. The buildings are set against a clear blue sky with a few wispy clouds. A bright sun flare is visible in the lower right corner, casting a warm glow. The perspective creates a sense of height and architectural grandeur.

Auf einen Blick: Governance

Qualitativ hochwertige Leistungen für unsere Mandanten und ein positiver Beitrag für Mitarbeiter*innen, Umwelt und Gesellschaft – das treibt uns bei Forvis Mazars in Deutschland an. Mit unserem Verhaltenskodex und unseren grundlegenden Unternehmenswerten verpflichten wir uns zu hohen ethischen Standards und professioneller Integrität. Das Fundament unserer Unternehmenskultur und unseres täglichen Handelns bilden die Leitprinzipien Wertschätzung, Vielfalt, Nachhaltigkeit und gegenseitiges Vertrauen.

Auf einen Blick: Governance

Unsere Nachhaltigkeitsaspekte

- Unternehmenskultur: „One Team“ und gelebte Werte
- Kundendialog und Servicequalität: Qualität als strategische Säule
- Nachhaltigkeit als Geschäftsmodell: unsere ESG-Kompetenzen
- Vermeidung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung: verantwortungsvolles Handeln als gelebte Praxis
- Spenden und Sponsoring: unser Beitrag zu einer gerechteren und nachhaltigeren Gesellschaft



Auf einen Blick: Governance

Konzepte, Maßnahmen und Kennzahlen

Verschiedene externe und interne Rahmenwerke leiten uns im Unternehmensalltag. In unseren Aktivitäten und Kennzahlen spiegelt sich unser Anspruch wider, unabhängige und ausgezeichnete Services für

unsere Mandanten zu erbringen und Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil unseres Geschäftsmodells zu fördern.

Unternehmenskultur

- Exzellenz, authentisch gelebte Werte und „One Team“-Spirit als Hauptpfeiler unserer Unternehmenskultur
- Unser Code of Conduct als moralischer Kompass unseres täglichen Handelns
- Unternehmenskultur als zentraler Bestandteil des Onboardings

Kundendialog und Servicequalität

- Grundsatzabteilungen in Rechnungslegungsstandards IFRS, HGB sowie ESRS
- Wissensvermittlung über diverse Kommunikations- und Wissensformate

Nachhaltigkeit als Geschäftsmodell

- Nachhaltigkeit als Teil unseres Service-Line-übergreifenden Dienstleistungsangebots
- Positionierung als glaubwürdiger Partner bei ESG-Themen durch sukzessives Aufsetzen interner Nachhaltigkeitsstrukturen und Datenerhebungsprozesse

> 800

Teilnehmer*innen an den monatlichen Onboarding-Veranstaltungen

Korruption und Bestechung

- Etabliertes Qualitäts- und Risikomanagementsystem
- Umsetzung des Internationalen Standards für Qualitätsmanagement (ISQM 1)
- Der Verhaltenskodex für Objektivität und Unabhängigkeit (CCOI) als Richtschnur für ethisches Verhalten
- Whistleblowing-Richtlinie und Hinweisgebersystem nach HinSchG und LkSG
- Schulungskonzepte als zentraler Bestandteil unseres präventiven Ansatzes

Spenden und Sponsoring

- Projekte, Initiativen und Aktionen in Kultur, Bildung und Sport
- Engagement in Brancheninitiativen und Verbänden, z. B. FidAR, German Sustainability Network oder IDW

~ 150

ESG-Expert*innen in unseren Service Lines

Allgemeines

ESRS 2: Allgemeine Angaben

Grundlagen für die Erstellung

[BP-1] Allgemeine Grundlagen für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht möchten wir transparent über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten bei Forvis Mazars in Deutschland informieren. Der Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr vom 01.09.2023 bis zum 31.08.2024 und schließt die folgenden Gesellschaften ein, die zusammenfassend als Forvis Mazars in Deutschland bezeichnet werden. Somit umfassen die im vorliegenden Bericht enthaltenen qualitativen und quantitativen Angaben – wenn nicht anders angegeben – folgende Gesellschaften:

- Forvis Mazars GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft
- Forvis Mazars Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
- Forvis Mazars Advisors GmbH & Co. KG
- Stakeholder Reporting GmbH & Co. KG

Die Forvis Mazars GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft (kurz „Forvis Mazars GmbH & Co. KG“) wird nach aktuellem Stand der Regulatorik (Redaktionsschluss: August 2025) voraussichtlich ab dem Geschäftsjahr 2027/28 in den Anwendungsbereich der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) fallen.

In Vorbereitung auf die CSRD-Berichterstattung haben wir den diesjährigen Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2023/24 freiwillig erstmals unter teilweiser Anwendung der Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (European Sustainability Reporting Standards, ESRS) gemäß der Delegierten Verordnung (EU) 2023/2772 in der berichtigten deutschen Fassung vom 09.08.2024 erstellt. Einen Bericht gemäß der Delegierten Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und Rates (EU-Taxonomie-Verordnung) haben wir nicht erstellt. Eine Aufstellung der nicht in den Bericht aufgenommenen Angaben finden Sie im [ESRS-Index](#).

Der vorliegende Bericht deckt gemäß ESRS 1 die im Zuge der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und

Chancen (IROs) ab, die mit dem Geschäftsmodell und der Wertschöpfungskette von Forvis Mazars in Deutschland verbunden sind. Die dabei berücksichtigten Aktivitäten unseres Geschäftsbereiches sowie jene der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette finden Sie im [Abschnitt SBM-1](#).

Der Nachhaltigkeitsbericht enthält qualitative sowie quantitative Informationen zur Wertschöpfungskette von Forvis Mazars in Deutschland. Dort, wo für die Berechnung von Kennzahlen keine Primärdaten aus der Wertschöpfungskette verfügbar waren, haben wir entsprechende Hochrechnungen oder Schätzungen vorgenommen. Diese erläutern wir näher im [Abschnitt BP-2](#).

Forvis Mazars in Deutschland hat nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, bestimmte Informationen, die sich auf geistiges Eigentum, Know-how oder die Ergebnisse von Innovationen beziehen, auszulassen.

[BP-2] Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen

Schätzungen und Ergebnisunsicherheit

Die im Abschnitt [ESRS E1-6](#) berichteten Treibhausgas-(THG-)Emissionen für die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette (Scope 3) haben wir auf Basis von öffentlich zugänglichen und wissenschaftlich belegten Emissionsfaktoren aus indirekten Quellen berechnet. Messunsicherheiten bestehen insbesondere bei diesen THG-Emissionen aufgrund methodischer Annahmen und der Nutzung sekundärer Datenquellen. Nähere Erläuterungen zur Methodik, den Schätzungen und den damit verbundenen Messunsicherheiten finden Sie im Methodikteil des Abschnitts [ESRS E1-6](#).

Um die Genauigkeit der Kennzahlen in Zukunft zu erhöhen, planen wir, unsere Datenbasis in der Lieferkette sukzessive zu erhöhen.

Neben der Bilanzierung der Scope-3-Emissionen haben wir auch für weitere Kennzahlen auf Annahmen und Schätzungen zurückgegriffen. Dies betrifft Teile der unter E1-5 angegebenen Daten, die Berechnung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen sowie die unter ESRS S1-16 angegebenen Vergütungskennzahlen. Detaillierte

Informationen zur Methodik, zu den zugrundeliegenden Annahmen und Beurteilungen sowie den damit verbundenen Messunsicherheiten sind bei den jeweiligen Kennzahlen aufgeführt.

Zukunftsgerichtete Aussagen enthalten grundsätzlich ein erhöhtes Maß an Ergebnisunsicherheit. Eine Ausnahme hiervon bilden die bis zum Redaktionsschluss des vorliegenden Berichtes im August 2025 geplanten und abgeschlossenen Maßnahmen, die bereits konkreter benannt werden konnten. Der Zeitpunkt des Redaktionsschlusses bedingt somit die Formulierung zukunftsbezogener Aussagen.

Änderungen bei der Erstellung oder Darstellung von Nachhaltigkeitsinformationen

Im Geschäftsjahr 2023/24 hat die Science Based Target initiative (SBTi) die Klimaschutzziele der Forvis Mazars Group geprüft und validiert. Forvis Mazars in Deutschland hat sich im Berichtsjahr eigene Klimaschutzziele gesetzt und für die erstmalige Fortschrittskontrolle das Geschäftsjahr 2022/23 als Basisjahr und damit Ausgangspunkt der Berichterstattung gewählt – im letztjährigen Bericht wurde die THG-Bilanz im Vergleich zum Geschäftsjahr 2021/22 erhoben. Das nun gewählte Basisjahr ist das aktuellste mit validierten und vollständigen Daten verfügbare Berichtsjahr für die Verbrauchs- und Emissionsdaten.

Die im vorliegenden Bericht für das Geschäftsjahr 2022/23 berichteten THG-Emissionszahlen unterscheiden sich geringfügig von den im vergangenen Jahr berichteten Daten. Grund dafür sind Schätzungen, die für das Jahr 2022/23 im vergangenen Berichtszeitraum vorgenommen werden mussten, da zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht alle verfügbaren Daten vorlagen. Die diesjährig für das Basisjahr berechneten Emissionen hingegen wurden auf Basis weiterer verfügbarer Verbrauchsdaten bilanziert.

Angaben aufgrund anderer Rechtsvorschriften oder allgemein anerkannter Verlautbarungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

Neben den unter den ESRS geforderten Angaben wurden im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht ergänzende Kennzahlen des etablierten Bewertungs- und Ratingsystems EcoVadis mit aufgenommen, da sie zentrale Informationsbedürfnisse von Stakeholdern bedienen, die durch die Anforderungen der ESRS nicht abgedeckt werden. Diese Angaben sind gem. ESRS 1.114 sowie ESRS 2.15 als freiwillige Angaben gekennzeichnet.

Governance

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht legt Forvis Mazars in Deutschland die nichtfinanziellen Informationen gemäß den Anforderungen der ESRS offen. Der Abschnitt ESRS 2: Allgemeine Angaben bildet dabei die Grundlage für ein umfassendes Verständnis unserer Nachhaltigkeitsstrategie, unserer Governance-Strukturen, des Prozesses zur Identifizierung der wesentlichen Berichtsinhalte sowie der Einbindung wesentlicher Stakeholdergruppen.

Nachfolgend stellen wir die Governance-Struktur von Forvis Mazars in Deutschland dar. So wollen wir Transparenz schaffen und die Verantwortung der Führungsebene für die Umsetzung unserer strategischen Ziele – einschließlich der nachhaltigkeitsbezogenen – aufzeigen.

[GOV-1] [G1.GOV-1] Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Die vorliegende Beschreibung unserer Führungsgremien und ihrer Aufgaben erfolgt für das Geschäftsjahr 2023/24. Im Februar 2025 wurden die Führungsgremien von Forvis Mazars in Deutschland neu gewählt.

Unternehmensleitung mit Verantwortung: Nachhaltigkeit als Managementaufgabe

Zusammensetzung von Management Board und Aufsichtsrat

Das Management Board (MB) ist das zentrale Führungsorgan von Forvis Mazars in Deutschland. Es wurde im Januar 2021 von der Partnerschaft gewählt und besteht aus vier Mitgliedern, denen die operative Leitung und Verwaltungsverantwortung (Praxisleitung) übertragen wurde. Das MB wird durch zwei weitere Gremien flankiert: den Aufsichtsrat und den Evaluierungsausschuss. Beide Gremien bestehen aus jeweils drei Mitgliedern und wurden ebenfalls im Januar 2021 für eine Amtszeit von vier Jahren durch die Versammlung der Partner*innen legitimiert.

Als Aufsichtsorgan überwacht der Aufsichtsrat die Arbeit des MB und stellt damit eine unabhängige Kontrollinstanz dar. Der Evaluierungsausschuss ist für die turnusmäßige Aufnahme und Bewertung aller Partner*innen zuständig und bereitet Beschlussfassungen der Versammlung der Partner*innen vor. Die Mitgliedschaften in diesen drei Gremien schließen sich gegenseitig aus, um Interessenkonflikte zu vermeiden und eine klare Trennung von Führungs-, Kontroll- und Beratungsfunktionen sicherzustellen.

Dem MB gehörten im Berichtsjahr die folgenden Partner*innen an:

- Dr. Tatjana Ellerbrock (Rechtsanwältin), Berlin – seit 2007 Partnerin bei Forvis Mazars, zuständig für die Service Line Law und das Competence Center Human Resources
- Stefan Hölzemann (Rechtsanwalt), München – seit 2020 Partner bei Forvis Mazars, zuständig für die Service Lines Tax und Accounting and Outsourcing (AOS) sowie für das Competence Center Marketing
- Dr. Christoph Regierer (Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Rechtsanwalt), Berlin – seit 1999 Partner bei Forvis Mazars, Sprecher des MB
- Pierre Zapp (Wirtschaftsprüfer und Expert-Comptable), Berlin – seit 2007 Partner bei Forvis Mazars, zuständig für die Service Lines Audit, Consulting und Financial Advisory sowie für die Competence Center IT und Finance

Im Rahmen der strategischen Ausrichtung gemäß unserer Unternehmensstrategie „OneD24“ (siehe [Abschnitt SBM-1](#)) wurden den Mitgliedern des MB jeweils Verantwortlichkeiten für spezifische Themenbereiche zugewiesen. Die operativ verantwortlichen Einheiten berichteten an die zuständigen MB-Mitglieder. So trug Pierre Zapp die Gesamtverantwortung für das Thema Diversität, während Tatjana Ellerbrock den Bereich Human Resources (HR) verantwortete. Das Querschnittsthema Nachhaltigkeit wurde auf Ebene des MB gemeinsam von beiden überwacht. In diesem Zusammenhang begleiteten sie auch die Umsetzung und das Monitoring der Maßnahmen der für Forvis Mazars in Deutschland identifizierten wesentlichen

Nachhaltigkeitsaspekte. Hierzu erhielten sie regelmäßig Informationen und Analysen von unserer Corporate-Sustainability-(CS-)Abteilung.

Der Aufsichtsrat setzte sich aus folgenden Partner*innen zusammen:

- Gertrud R. Bergmann (Wirtschaftsprüferin und Steuerberaterin), Berlin – seit 2000 Partnerin bei Forvis Mazars
- Peter Felst (Rechtsanwalt), Hamburg – seit 2018 Partner bei Forvis Mazars
- Jörg Maas (Wirtschaftsprüfer und Steuerberater), Frankfurt (Main) – seit 2006 Partner bei Forvis Mazars

Somit betrug der Frauenanteil im MB 25% und im Aufsichtsrat 33,3%. Insgesamt lag der Frauenanteil in diesen beiden Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen bei 28,6%. Das Verhältnis von Männern zu Frauen betrug im Berichtsjahr somit 5 : 2.

Die Mitglieder des MB sowie des Aufsichtsrats gehören der Partnerschaft von Forvis Mazars in Deutschland an und sind somit zugleich Gesellschafter*innen des Unternehmens. Durch ihre Tätigkeit als Partner*innen in den jeweiligen Service Lines verfügen sie über langjährige Erfahrung mit unserem Dienstleistungsportfolio sowie in der Unternehmensführung.

Vertretung von Arbeitnehmer*innen und anderen Arbeitskräften

Bei Forvis Mazars in Deutschland besteht derzeit kein Betriebsrat. Die Mitbestimmung unserer Mitarbeiter*innen hat für uns dennoch einen hohen Stellenwert. Um den Dialog zu fördern und Anliegen aus der Belegschaft sichtbar zu machen, setzen wir auf alternative Beteiligungsformate. Diese bieten Raum für Austausch, Feedback und Mitgestaltung. Nähere Informationen zu diesen Formaten finden Sie im Kapitel Arbeitskräfte des Unternehmens im [Abschnitt S1-2](#) dieses Berichts.

Überwachung und Steuerung von Nachhaltigkeitsthemen: unsere ESG-Governance-Struktur

Unser Chief Financial Officer (CFO) ist Leiter der Competence Center Finance und General Office Services (GOS) und übernimmt in seiner Rolle als

Sponsor für unternehmerische Nachhaltigkeit eine zentrale Funktion: Er treibt die Weiterentwicklung nachhaltigkeitsbezogener Themen aktiv voran, verantwortet die Aufsicht über zentrale Initiativen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environmental, Social and Governance, ESG) und trägt die Gesamtverantwortung für die Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens. Die strategische Ausrichtung, operative Gestaltung und Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie liegt bei der Head of Corporate Sustainability. Als zentrale Schnittstelle richtet sie die Strategie anhand messbarer Ziele aus, koordiniert die strategischen Maßnahmen auf nationaler Ebene und sorgt für deren wirksame Implementierung. Darüber hinaus tragen auch unsere Personalleitung sowie unsere Partnerin für Diversity & Inclusion (D&I) Verantwortung für zentrale Aspekte der sozialen Nachhaltigkeit. Sie entwickeln und steuern Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und fördern aktiv eine Unternehmenskultur, die auf Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion ausgerichtet ist.

Die Führungskräfte der jeweiligen Fachbereiche verantworten die Steuerung konkreter Auswirkungen. Sie sind dafür zuständig, entsprechende Maßnahmen umzusetzen, und gegenüber der Geschäftsleitung rechenschaftspflichtig. Damit wollen wir sicherstellen, dass wir Nachhaltigkeitsaspekte nicht isoliert betrachten, sondern diese in die operative Steuerung der Organisation einbetten.

Für alle wesentlichen Risiken und Chancen hat Forvis Mazars in Deutschland sogenannte Risk Owner bzw. Opportunity Owner benannt. Diese Personen tragen die fachliche Verantwortung für ihr jeweiliges Themenfeld und sind in die übergreifenden Steuerungsprozesse eingebunden.

Die Risk Owner sind zugleich Mitglieder des unternehmensinternen Risk Boards und sorgen dafür, dass nachhaltigkeitsbezogene Risiken systematisch in das bestehende Risikomanagement integriert werden. Dies soll eine ganzheitliche Betrachtung finanzieller und nichtfinanzieller Risiken auf Leitungsebene gewährleisten.

Im Rahmen regelmäßiger, zweiwöchentlicher Meetings berichtet die Head of Corporate Sustainability an den CFO. Diese Besprechungen thematisieren die Fortschritte hinsichtlich der gesetzten

Ziele sowie die Umsetzung spezifischer Nachhaltigkeitsrichtlinien und -maßnahmen. Die Berichterstattung an das MB erfolgt regelmäßig im Rahmen von vierteljährlichen Meetings; so wollen wir sicherstellen, dass das MB stets über die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen bei Forvis Mazars in Deutschland informiert ist. Angaben zu den Fähigkeiten und Fachkenntnissen des MB zur Überwachung von Nachhaltigkeitsaspekten sind im nachfolgenden Abschnitt GOV-2 zu finden.

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

Das MB wurde im Berichtsjahr regelmäßig durch die Head of Corporate Sustainability und den CFO über die wesentlichen IROs von Forvis Mazars in Deutschland informiert und in die Entscheidungsprozesse einbezogen – sowohl bei den vierteljährlichen Meetings als auch bei Bedarf in Sonder Sitzungen. Durch den regelmäßigen Austausch konnten wir die Berücksichtigung der identifizierten wesentlichen IROs in den Unternehmenszielen und -strategien sicherstellen.

Forvis Mazars in Deutschland verfügt über umfassendes Fachwissen im ESG-Bereich: Neben unserer internen Abteilung CS sind bei Forvis Mazars in Deutschland auch zahlreiche Expert*innen beschäftigt, die Services im ESG-Bereich

anbieten. Das Know-how von CS als auch von diesen ESG-Teams steht dem CFO und dem MB zur Verfügung. So haben sie stets Zugang zu den neuesten Erkenntnissen und Best Practices im Bereich Nachhaltigkeit und können diese effektiv in die Unternehmensstrategie und -entscheidungen integrieren.

Im Geschäftsjahr 2023/24 hat unser CS-Team den MB-Mitgliedern die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse präsentiert. Im Berichtszeitraum standen für das MB neben den Schwerpunkten der OneD24-Strategie insbesondere Governance-Aspekte im Vordergrund. Das MB hat sich gemeinsam mit dem CFO und der Head of Corporate Sustainability vor allen Dingen damit befasst, Aspekte der ESG-Compliance in die Strategie zu integrieren und die Berichterstattung entsprechend zu gestalten. Auch mit den Chancen, die sich aus dem nachhaltigkeitsbezogenen Expertiseaufbau in der Organisation für Forvis Mazars in Deutschland ergeben, setzten sie sich auseinander und analysierten deren Übersetzung in eine verbesserte ESG-Performance.

[GOV-3] [ESRS E1.GOV-3] Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Bei Forvis Mazars in Deutschland beziehen wir bisher keine nachhaltigkeitsbezogenen Komponenten in die Vergütung der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane ein.

[GOV-4] Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Die verschiedenen Kernelemente der Sorgfaltspflichten werden im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht unter den folgenden Datenpunkten behandelt und ausformuliert:

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze im Nachhaltigkeitsbericht		
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV-2	ESRS 2 GOV 3	ESRS 2 SBM-3
b) Einbindung betroffener Interessenträger*innen in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2 GOV-2 ESRS 2 SBM 2 ESRS 2 IRO-1 ESRS 2 MDR-P zu jedem wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekt in den themenbezogenen Berichtsteilen	ESRS E1-2 ESRS S1.SBM-2 ESRS S1-1 ESRS S1-2 ESRS S1-3	ESRS S4.SBM-2 ESRS S4-1 ESRS S4-2 ESRS S4-3 ESRS G1-1 ESRS G1-3
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen auf Mensch und Umwelt	ESRS 2 IRO-1	ESRS 2 SBM-3	
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt	ESRS 2.MDR-A zu jedem wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekt in den themenbezogenen Berichtsteilen	ESRS E1-1 ESRS E1-3 ESRS S1-4 ESRS S4-4 ESRS G1	
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	ESRS 2.MDR-T zu jedem wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekt in den themenbezogenen Berichtsteilen	ESRS E1-4 ESRS S1-5 ESRS S4-5 ESRS G1	ESRS 2.MDR-M sowie die zu den wesentlichen IROs veröffentlichten Kennzahlen in den themenbezogenen Berichtsteilen

[GOV-5] Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Wir verfolgen einen umfassenden und systematischen Ansatz im Risikomanagement, der sowohl nationale als auch internationale Anforderungen berücksichtigt. Das Risikomanagement besteht bei Forvis Mazars in Deutschland aus dem Quality & Risk Management (QRM) sowie dem Enterprise Risk Management (ERM). Während das QRM vom Country Risk Manager verantwortet wird, untersteht das ERM dem ERM Leader. Beide Funktionen koordinieren ihre Aktivitäten auch über das Risk Board in Deutschland. Unser QRM ist integraler Bestandteil des gruppenweiten Qualitätsmanagementsystems (System of Quality Management – SoQM), das auf dem internationalen Standard ISQM1 basiert.

Ein zentrales Element unseres Risikomanagements ist der jährliche Risikobewertungsprozess, der auf Gruppenebene durchgeführt und lokal ergänzt wird. Dabei werden potenzielle Qualitätsrisiken identifiziert, bewertet und durch gezielte Maßnahmen adressiert. Zusätzlich führt Forvis Mazars in Deutschland eigene Risikobewertungen durch, um lokale Besonderheiten zu berücksichtigen und entsprechende Kontrollen zu implementieren. Der Country Risk Manager agiert unabhängig und berichtet an das MB.

Das gruppenweite ERM-Programm ermöglicht einen regelmäßigen Austausch mit anderen Mitgliedsunternehmen der Forvis Mazars Group. Ziel ist es, bewährte Verfahren zu teilen, den Risikorahmen weiterzuentwickeln und auf neue Markt- und Regulierungsanforderungen zu reagieren.

Im Geschäftsjahr 2023/24 haben wir ESG-Risiken im Rahmen der finanziellen Wesentlichkeit (Financial Materiality) systematisch in unser ERM integriert. Dort werden wir sie künftig zentral steuern und überwachen. Damit wollen wir den steigenden regulatorischen Anforderungen Rechnung tragen und den zunehmenden Sorgfaltspflichten im Bereich ESG entsprechen.

Im Kontext der Nachhaltigkeitsberichterstattung hat es für uns höchste Priorität, dass wir die gesetzlichen Vorgaben einhalten. Vor dem Hintergrund regulatorischer Entwicklungen haben wir uns

bewusst dafür entschieden, uns in unserer Berichterstattung frühzeitig an den Anforderungen der ESRS zu orientieren. Um das Risiko unvollständiger oder nicht konformer Angaben zu minimieren, haben wir unsere internen Themenverantwortlichen – insbesondere aus den Bereichen Risk, HR, D&I, Informationssicherheit und Datenschutz sowie Arbeitssicherheit – frühzeitig in den Berichtsprozess eingebunden und entsprechend für die Vorgaben der ESRS sensibilisiert. Sie liefern relevante Informationen, prüfen Inhalte und tragen so zur Berichtsqualität und -vollständigkeit bei. Damit helfen sie, das Risiko falscher Darstellungen im Bericht maßgeblich zu reduzieren.

Die Verantwortung für die Erstellung unseres Nachhaltigkeitsberichts obliegt dem Team CS und erfolgt unter Einbindung beziehungsweise Aufsicht unseres CFO. Dafür trägt das Team Daten zuverlässig zusammen und konsolidiert diese. Um die umfassenden Daten zu ESG-Themen zu sammeln, arbeitet unser CS-Team eng mit verschiedenen Abteilungen zusammen, zum Beispiel mit Controlling und HR. Wir nutzen eine zentral gesteuerte Online-Plattform der Forvis Mazars Group, um Daten zu unserem CO₂e-Fußabdruck, zu Mitarbeiterindikatoren und Governance-Praktiken zu sammeln und zu bündeln. Das Team Group Corporate Sustainability führt strenge, evidenzbasierte Überprüfungen durch, um die Genauigkeit der gesammelten Informationen und die Bereitstellung ausreichender Nachweise sicherzustellen.

Mit der erstjährigen Berichterstattung unter teilweiser Anwendung der ESRS steht für uns insbesondere im Vordergrund, dass die Berichtsinhalte vollständig und korrekt sind. Dabei erwiesen sich der Umgang mit der Menge und dem geforderten Detailgrad der zu berichtenden Daten, aber auch die spezifischen Anforderungen an die zu berichtenden qualitativen Informationen als anspruchsvoll. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, haben wir auf die Unterstützung unserer Expert*innen aus dem ESG-Audit-Team zurückgegriffen. Diese hatten während der Erstellung die Vollständigkeit der von uns angewendeten ESRS im Blick. Zudem analysierten sie die Datenerhebungsprozesse, um die nach den ESRS zu berichtenden Daten in der entsprechenden Qualität und dem geforderten Detailgrad offenzulegen.

Das CS-Team arbeitet außerdem eng mit den Kolleg*innen aus den ESG-Beratungsteams zusammen. Diese sind unter anderem darauf spezialisiert, unsere Mandanten bei der Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten zu beraten und operativ zu unterstützen. Durch diese Zusammenarbeit wollen wir sicherstellen, dass die Nachhaltigkeitsberichterstattung den gängigen Standards entspricht. Sowohl unsere bereits veröffentlichten als auch der derzeitige Nachhaltigkeitsbericht wurden abschließend durch das MB freigegeben.

Um unseren Berichterstellungsprozess in den kommenden Jahren weiter zu professionalisieren und das Risiko falscher Darstellungen zu minimieren, haben wir im aktuellen Prozess ein Reporting-Handbuch für die Nachhaltigkeitsberichterstattung erstellt und mit unseren Themen- und Datenverantwortlichen abgestimmt. Dieses hält die Definition aller berichteten Kennzahlen sowie Vorgänge zu Schätzungen und Hochrechnungen fest.

Ab Geschäftsjahr 2024/25 wollen wir die ESG-Software Workiva einführen, um sowohl unsere Datenerhebungsprozesse und das zugrunde liegende Interne Kontrollsystem (IKS) als auch unseren Berichterstellungsprozess mit der Software abzubilden. Mit der Implementierung wurde im August 2025 begonnen.

Strategie und Geschäftsmodell

[SBM-1] Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Ein starkes Netzwerk für den Mandantenerfolg: Geschäftsmodell und Wertschöpfung

Forvis Mazars ist ein weltweit führendes Professional-Services-Netzwerk, das auf die Bereiche Audit, Tax und Advisory spezialisiert ist. Das globale Netzwerk arbeitet unter einer gemeinsamen Marke zusammen und besteht aus den beiden Unternehmen Forvis Mazars LLP in den USA sowie der international integrierten Partnerschaft Forvis Mazars Group SC, die in über 100 Ländern und Regionen der Welt tätig ist. Unser gemeinsames Ziel ist es, unseren Mandanten weltweit eine Unmatched Client Experience mit weltweiten Services zu bieten.

Das Netzwerk Forvis Mazars entstand im Juni 2024 und zählt zu den Top Ten der globalen Prüfungs- und Beratungsnetzwerke. Zum Ende des Berichtszeitraums am 31.08.2024 war Forvis Mazars in Deutschland mit mehr als 180 Partner*innen und rund 3.000 Mitarbeiter*innen an 12 Standorten vertreten.

Wir unterstützen Mandanten jeder Größe in jeder Phase ihrer Entwicklung und helfen ihnen, ihr Geschäft krisenfest und nachhaltiger zu machen. Über Länder- und Kulturgrenzen hinweg agieren unsere Expert*innen gemeinsam als „One Team“. Sie verbinden dabei lokales Wissen mit einer globalen Perspektive. Unsere Mandanten können in allen unternehmerischen Fragen auf unsere umfangreiche Branchenexpertise und unsere multidisziplinären Services zurückgreifen. So helfen wir ihnen dabei, ihre geschäftlichen Ziele zu erreichen und vertrauensvoll mit ihren Stakeholdern zusammenzuarbeiten.

Unser eingesetztes Kapital

Menschen

- Junge Hochschulabsolvent*innen mit großem Potenzial
- 28 % der Belegschaft in Altersgruppe bis 30 Jahre in Deutschland
- Top-Expert*innen (erfahrene Spezialist*innen)
- Ein internationaler und vielfältiger Talentpool
- Mehr als 180 Partner*innen und rund 3.000 Mitarbeiter*innen an 12 Standorten in Deutschland
- 57 % Frauen in der Belegschaft in Deutschland

Know-how

- Unternehmenskultur, Agilität und Change Management
- Sektorspezifische Expertise
- Internationale Perspektiven und lokales Wissen
- State-of-the-Art-Methoden, -Verfahren und globale Tools

Soziales und Beziehungen

- Beziehungen zu Berufsverbänden
- Dialog mit Regulierungsbehörden, Standardsetzern und öffentlichen Stellen
- Beziehungsnetzwerke (Personal und Alumni)
- Akademische Partnerschaften, Thinktanks
- Über Netzwerke gebildete Communitys
- Starke Präsenz in sozialen Netzwerken

Finanzen

- Finanzierung durch Partner*innen
- Verwaltung des Betriebskapitals
- Mittel- und langfristige Finanzierung

Kapitalgüter

- Real Estate
- Möbel und Büroausstattung
- Software und professionelle Dienstleistungen
- IT-Systeme, Datenmanagement, Tools für mobiles Arbeiten

Wie wir Wertschöpfung erzielen

Unser Dienstleistungsportfolio

Audit & Assurance

- Financial Audit
- ESG-Audit
- Unabhängige Prüfungen und Stellungnahmen
- Prüfungsnahe Beratung
- Schulungen

Accounting & Outsourcing

- Solution im Bereich GCR
- DATEV-Beratung
- Reporting-as-a-Service
- Lohnbuchhaltung und HR-Services
- Jahresabschluss
- Konzernabschluss und Management Reporting
- Finanzbuchhaltung
- Gründungsberatung
- Global Mobility, Entsendung und Lohnsteuer
- Steuerdeklaration

Rechtsberatung

- Arbeit und Personal
- Corporate Recovery Services
- Compliance und compliancenahe Rechtsgebiete
- Corporate / M&A
- Dispute Resolution / Litigation
- IT / IP
- Private Equity
- Startups, VS und Technologietransaktionen
- Vermögens- und Unternehmensnachfolge

Weitere Services

- Global German Services
- Familienunternehmen und Mittelstand
- Private Client Services

Steuerberatung

- Internationale Steuerberatung
- Global Mobility, Entsendung und Lohnsteuer
- M&A Tax
- Steuerliche Transaktionsberatung
- Global Indirect Tax – Umsatzsteuer und Zoll
- Verrechnungspreise
- Tax Compliance
- Steuerberatung für Private Clients
- Steuerberatung für Unternehmen und Konzerne
- Deutschland: Innovationsförderungen im Überblick

Financial Advisory

- Deals
- Financing
- Crisis und Disputes

Consulting

- Management Consulting
- Risk Consulting
- Digital IT Consulting

Governance, Risk und Compliance

- Internes Kontrollsystem
- Interne Revision
- Risikomanagement
- Compliance

Sustainability

- Strategie und Transformation
- Technologie und KI
- Reporting und Kommunikation
- Klima und Natur
- Social Standards, Human Rights
- Sustainable Finance
- Sustainable Value Chain

Branchen im Fokus

- Handel und Konsumgüter
- Öffentlicher und sozialer Sektor
- Immobilien
- Technologie, Medien und Telekommunikation
- Energie, Infrastruktur und Umwelt
- Financial Services
- Healthcare und Life Sciences
- Industrieunternehmen
- Transport und Logistik

Einblick in unsere Wertschöpfungskette

Wie wir Mehrwert für unsere Stakeholder schaffen

Mandanten

- Bereitstellung qualitativ hochwertiger und unabhängiger Dienstleistungen
- Förderung der Transparenz gegenüber unseren Stakeholdern
- Prüfung von 100% des Gruppenumsatzes durch unser globales Unabhängigkeitstool WeCheck
- Sicherstellung von Vertrauen und Konsistenz bei der Berichterstattung
- Kombination von technischem Fachwissen, Agilität und Change Management
- Bereitstellung innovativer Lösungen, Sicherung der Daten

Menschen

- Verbesserung der Führungskompetenz und der Beschäftigungsfähigkeit
- Sicherstellung der Agilität, Bereitschaft und Nachfolge von Talenten
- Förderung einer Kultur der Verantwortlichkeit
- Beitrag zum lebenslangen Lernen und der beruflichen Entwicklung
- Sicherstellung konformer ethischer Verhaltensweisen durch kontinuierliche Pflege der Forvis Mazars DNA, Schulungsprogramme und eine starke Unternehmenskultur
- Faire Entlohnung
- Unterstützung von flexiblem Arbeiten und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Gesellschaft

- Beitrag zum Aufbau der wirtschaftlichen Voraussetzungen für eine gerechte und prosperierende Welt
- Beitrag zum Schutz der Umwelt und zur Bekämpfung des Klimawandels durch Bestimmung eines geeigneten Emissionsreduktionspfads als Teil des Übergangs zu einer Net-Zero-Wirtschaft

Regulierungsbehörden und Berufsstand

- Unterstützung regelkonformer ethischer Verhaltensweisen
- Hilfe bei der Entwicklung von Rahmenwerken und Standards
- Weitergabe unseres Fachwissens und unserer Ansichten
- Förderung offener Innovation

Integration von ESG-Services in unser Dienstleistungsportfolio

Angesichts der zunehmenden regulatorischen Dynamik im Bereich Nachhaltigkeit entwickeln wir unser Dienstleistungsportfolio gezielt weiter, um unsere Mandanten bei der nachhaltigen Transformation umfassend zu begleiten. Heute bündeln wir bei Forvis Mazars in Deutschland das Know-how von rund 150 ESG-Expert*innen. Dies spiegelt unseren strategischen Anspruch wider, Nachhaltigkeit als festen Bestandteil unserer Beratungs- und Prüfungsleistungen zu verankern. Weitere Informationen zu unserem Leistungsangebot und unserem ESG-orientierten Geschäftsmodell finden Sie im Kapitel Governance im Abschnitt [Nachhaltigkeit als Geschäftsmodell](#).

Unsere Unternehmensstrategie: mit Effizienz und Resilienz zu nachhaltigem Wachstum

Mit der Einführung der Strategie „OneD24“ im Jahr 2021 hat Forvis Mazars in Deutschland einen klaren strategischen Rahmen geschaffen, um die erfolgreiche Entwicklung der vergangenen Jahre fortzusetzen und das Unternehmen zukunftsfähig aufzustellen. Die Strategie basierte auf der globalen Strategie „One24“ und wurde gezielt an die nationalen Anforderungen und Marktgegebenheiten angepasst.

Im Mittelpunkt der OneD24-Strategie stehen die Treiber „Effizienz“ und „Resilienz“, die das strategische Handeln in einem dynamischen Umfeld bestimmen. Mit einem klaren Fokus auf nachhaltiges, organisches und externes Wachstum hat Forvis Mazars in Deutschland dafür zehn Handlungsfelder definiert, die die strategische Ausrichtung konkretisieren. Als übergeordnet haben wir „Qualität“ und „Wachstum“ festgelegt. Darüber hinaus umfasst die Strategie die folgenden weiteren Handlungsfelder:

- Bereich Effizienz: „Performance“, „Teams“, „Mandanten“ und „Solutions“
- Bereich Resilienz: „Nachhaltigkeit“, „Kultur“, „Diversität“ und „Innovation“

Der Anspruch, unsere Qualitätsstandards konsequent einzuhalten, verbindet alle Handlungsfelder.

Für jedes Handlungsfeld haben wir sogenannte Handlungsfeld-Agent*innen benannt. Diese berichteten an den jeweiligen Sponsor im MB. Sie waren dafür verantwortlich, Ziele für ihr Handlungsfeld festzulegen, konkrete Maßnahmen abzuleiten und strategische Projekte umzusetzen. Im Handlungsfeld „Nachhaltigkeit“ stellte die Agentin zudem sicher, dass insbesondere die Nachhaltigkeitsziele in allen Service Lines, Geschäftsbereichen und Competence Centern systematisch verankert und verfolgt werden.

Integration von Nachhaltigkeit in die Unternehmensstrategie: unsere Arbeitsfelder im Bereich Nachhaltigkeit

Forvis Mazars in Deutschland handelt nach einer konsequenten Nachhaltigkeitsstrategie, die ESG-Aspekte in die Unternehmensstrategie integriert. Unser Handlungsfeld „Nachhaltigkeit“ gliedert sich in vier Arbeitsgebiete, die sowohl für unsere Stakeholder als auch für unser Unternehmen zentral sind. Sie bilden das Fundament unserer Nachhaltigkeitsstrategie und markieren die Schwerpunktbereiche, in denen wir zu einer gerechteren und prosperierenden Welt beitragen wollen.

Mensch und Verantwortung:

Beleuchtet unter anderem, was wir tun, damit unsere Mitarbeiter*innen ihr Potenzial erfolgreich ausschöpfen und das Unternehmen aktiv mitgestalten können.

Klima und Umwelt:

Zeigt unter anderem auf, was wir unternehmen, um durch einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie und Ressourcen unsere THG-Emissionen zu senken.

Integrität und Vertrauen:

Behandelt unter anderem die Bereiche Compliance und Datenschutz sowie Integrität als Voraussetzung für langfristige, vertrauensvolle Mandantenbeziehungen.

Gesellschaft und Engagement:

Veranschaulicht unter anderem, wie wir das Gemeinwohl durch verschiedene Initiativen in den Bereichen Kultur, Sport und Bildung fördern wollen.

Struktureller Ausbau und strategische Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie

Ende des ersten Quartals 2023 haben wir unsere bestehende Nachhaltigkeitsstrategie in Deutschland einer umfassenden Überprüfung unterzogen. Im Zuge dieser Analyse haben wir zwei zusätzliche Fokusthemen identifiziert, die künftig eine zentrale Rolle in unserer Nachhaltigkeitsarbeit einnehmen sollen: das nachhaltige Lieferkettenmanagement sowie der gezielte Ausbau unserer nachhaltigkeitsbezogenen Governance-Struktur. Damit tragen wir unter anderem den gestiegenen gesetzlichen Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) sowie den regulatorischen Entwicklungen rund um die CSRD Rechnung.

Aus diesen Fokusthemen haben wir ein unternehmensweites Nachhaltigkeitsprogramm abgeleitet, das klare Ziele und Maßnahmen definiert. Als eine der zentralen Folgen haben wir im Geschäftsjahr 2023/24 die eigene Abteilung CS gegründet. Die Abteilung schafft die organisatorischen Voraussetzungen, um Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil unserer Unternehmensstrategie weiter zu stärken und langfristig Mehrwert für Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft zu schaffen.

Bereits im ersten Jahr seit der Gründung von CS konnten wir wichtige grundlegende Maßnahmen umsetzen. Wir haben erstmals eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse gemäß CSRD durchgeführt und ein internes ESG-Kennzahlensystem definiert. Außerdem fand ein Wiederholungsaudit für unsere ISO-14001-Zertifizierung statt. Im Jahr 2025 wollen wir uns rezertifizieren lassen. Darüber hinaus haben wir im Jahr 2024 unsere gruppenweiten Net-Zero-Ziele veröffentlicht, die von der Science Based Targets initiative (SBTi) validiert wurden. Für unsere Nachhaltigkeitsleistungen wurden wir zudem erneut

mit der Bronze-Medaille im Nachhaltigkeits-Rating von EcoVadis ausgezeichnet. Weiterhin haben wir unsere Sorgfaltspflichten gemäß LkSG umgesetzt.

Im Gegensatz zum Vorjahr erfolgt die diesjährige Berichterstattung nicht mehr entlang unserer Handlungsfelder, sondern gemäß den Anforderungen der ESRS. Die Inhalte der Handlungsfelder spiegeln sich nun in den ESRS-Themenstandards wider.

Mit dem Abschluss der Strategie-Periode 2021–2024 und dem Start der nachfolgenden Unternehmensstrategie findet „OneD24“ ihren planmäßigen Abschluss. Nachhaltigkeit bleibt auch im Rahmen unserer neuen Unternehmensstrategie ein strategischer Schwerpunkt und wird auch in der künftigen Ausrichtung unseres Unternehmens fest verankert sein.

Global Verantwortung übernehmen: der UN Global Compact

Forvis Mazars in Deutschland ist seit 2022 Mitglied im UN Global Compact (UN GC) und richtet seine Unternehmenstätigkeit an den dort festgeschriebenen zehn Prinzipien aus.

Wir verpflichten uns dazu, den UN GC und dessen Prinzipien in unsere Unternehmensstrategie, unsere Kultur und das Tagesgeschäft zu integrieren. Außerdem verpflichten wir uns dazu, uns an Kooperationsprojekten zu beteiligen, die die allgemeinen Ziele der Vereinten Nationen fördern, insbesondere die 17 Sustainable Development Goals (SDGs).

Im Jahr 2024 haben wir wiederholt einen Fortschrittsbericht (Communication on Progress, COP) beim UN GC eingereicht. Er beschreibt unsere Bemühungen, die zehn Prinzipien umzusetzen.

Unser Beitrag zu den Sustainable Development Goals der UN

Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten richten wir auch an den SDGs der Vereinten Nationen aus, die Anfang 2016 in Kraft getreten sind. Wie alle Unternehmen und Regierungen, die sich zu den SDGs bekennen, sind wir dazu aufgerufen, zum Erreichen dieser Ziele beizutragen. Zu dieser Selbstverpflichtung bekennt sich Forvis Mazars in Deutschland.

Unser Handeln entlang unserer Wertschöpfungs-



SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen

Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.



SDG 4: Hochwertige Bildung

Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern.



SDG 5: Geschlechtergleichheit

Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen.



SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.

kette hat insbesondere Auswirkungen auf die SDGs 3, 4, 5, 8, 9, 12, 13 und 16. Deshalb wollen wir vor allem zu diesen acht Zielen einen Beitrag leisten. In den folgenden Kapiteln greifen wir die betreffenden SDGs an verschiedenen Stellen auf, um deutlich zu machen, welchen konkreten Beitrag wir zu diesen Zielen leisten. Unser Beitrag zu den jeweiligen SDGs wird an den entsprechenden Stellen im Nachhaltigkeitsbericht sichtbar gemacht.



SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur

Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, inklusive und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen.



SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion

Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen.



SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.



SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen.

Verantwortung in der Wertschöpfungskette: unser LkSG-konformes Lieferkettenmanagement

Im Rahmen unserer unternehmerischen Verantwortung und im Einklang mit dem LkSG haben wir im Berichtsjahr ein umfassendes System etabliert, das auf eindeutig definierten Governance-Strukturen, einem systematischen Risikomanagement sowie transparenten Kommunikations- und Berichtspflichten basiert. Ziel ist es, menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch bei unseren unmittelbaren Lieferanten frühzeitig zu identifizieren, wirksam zu minimieren und – wo erforderlich – geeignete Abhilfemaßnahmen zu ergreifen.

Als ersten Schritt haben wir für Forvis Mazars in Deutschland eine Menschenrechtsbeauftragte ernannt. Sie übernimmt die Gesamtverantwortung für die Überwachung und Durchsetzung unserer menschenrechtlichen Standards und berichtet direkt an das MB. Ergänzend haben wir ein interdisziplinäres LkSG-Komitee eingerichtet, das sich ebenfalls damit befasst, die LkSG-Anforderungen umzusetzen. Das Komitee besteht aus Führungskräften der Fachabteilungen, die für die Umsetzung der Maßnahmen relevant sind, wie HR und Einkauf. Es steht unter der Leitung der CS-Abteilung, die unsere LkSG-Prozesse steuert. Die Hauptaufgabe des LkSG-Komitees besteht darin, die Abstimmung,

Zusammenarbeit und einheitliche Umsetzung sowie Ausführung der LkSG-Anforderungen sicherzustellen. Um eine angemessene Überwachung durch die Menschenrechtsbeauftragte zu gewährleisten, findet ein Jour fixe zwischen ihr und den Prozessverantwortlichen statt.

Weiterhin haben wir im Berichtsjahr unser Hinweisgebersystem überarbeitet und um die Anforderungen des LkSG erweitert: Nun können auch menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken und Verstöße im eigenen Geschäftsbereich und entlang der Lieferkette über das Hinweisgebersystem gemeldet werden. Gehen Meldungen mit LkSG-Bezug ein, stuft die Menschenrechtsbeauftragte diese ein und bearbeitet sie.

Zum Ende des Kalenderjahres 2024 haben wir erstmals unsere jährliche Berichterstattung entsprechend den gesetzlichen Vorgaben an das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) übermittelt und auf unserer Webseite veröffentlicht. Damit schaffen wir nicht nur Transparenz über unsere menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten, sondern setzen auch ein klares Zeichen für verantwortungsvolles Handeln entlang unserer Wertschöpfungskette. Die kontinuierliche Weiterentwicklung unseres Ansatzes bleibt dabei ein integraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie – mit dem Ziel, unsere Wirkung stetig zu verbessern und den steigenden Anforderungen dauerhaft gerecht zu werden.

[SBM-2] [S1.SBM-2] [S4.SBM-2] **Interessen und Standpunkte der** **Interessenträger**

Bei Forvis Mazars in Deutschland betrachten wir Stakeholder Engagement nicht nur als den Austausch von Informationen – wir sehen es als Verpflichtung an, gezielt auf Rückmeldungen einzugehen und daraus entsprechende Maßnahmen abzuleiten. In einem sich stetig wandelnden Umfeld mit schnell wechselnden Prioritäten passen wir unser Engagement fortlaufend an, um durch Dialog und gegenseitige Verantwortung konstruktive, langfristige Beziehungen zu fördern.

Zu unseren Stakeholdern zählen wir Einzelpersonen, Gruppen und Organisationen, die unsere unternehmerischen Entscheidungen beeinflussen oder die durch diese beeinflusst werden. Unsere wesentlichen Stakeholder sind unsere Mandanten, unsere Mitarbeiter*innen sowie unsere Partner*innen, der Gesetzgeber und Aufsichtsbehörden, andere Marktteilnehmer und Institutionen sowie die Gesellschaft. Mit vielen von ihnen stehen wir im regelmäßigen Austausch und stimmen uns über aktuelle Entwicklungen ab.

Wir pflegen einen regelmäßigen, dezentralen Dialog mit unseren Stakeholdern. Beispielsweise tauschen wir uns mit unseren Mandanten während der Zusammenarbeit, bei Veranstaltungen und im Rahmen von Feedbackgesprächen aus. Mit unseren Mitarbeiter*innen führen wir strukturierte Jahresgespräche und erfassen ihre Interessen und Standpunkte durch jährliche Mitarbeiterbefragungen; zudem suchen wir das Gespräch mit ihnen auf regelmäßigen Dialogveranstaltungen.

Insbesondere bei nachhaltigkeitsbezogenen Thematiken kann es zu außerordentlichen Geschäftsereignissen kommen, die eine Kommunikation außerhalb des regulären Rahmens notwendig machen. In diesem Fall tauschen wir uns anlassbezogen mit unseren internen sowie externen Stakeholdergruppen aus, um gezielt auf die jeweiligen Transparenzbedürfnisse zu reagieren.

Bei unserer Arbeit in Verbänden treffen wir auf zivilgesellschaftliche Stakeholder. Die Ergebnisse all dieser Dialoge halten wir über unsere bestehenden Reporting-Kanäle und -Prozesse fest. Sie werden somit auch im Rahmen der etablierten Informationsprozesse an das MB berichtet und fließen in die Entwicklung unserer Strategie und unseres Geschäftsmodells ein. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über:

- unsere zentralen Stakeholdergruppen und die jeweiligen Stakeholder innerhalb dieser Gruppen,
- die Erwartungen und Interessen unserer Stakeholder und darüber,
- wie wir diesen Erwartungen begegnen und mit unseren Stakeholdern in den Dialog treten.

Liste der Stakeholder	Erwartungen der Stakeholder	Wie wir uns engagieren
Stakeholdergruppe: Business Ecosystem		
Potenzielle und bestehende Mandanten	<ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftliche, soziale und ökologische Wertschöpfung • Starke und resiliente Unternehmensleistung • Starker Moralkodex und konsistenter Wertekatalog • Exzellente fachliche und technische Kompetenz • Innovative Lösungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Requests for Proposals (RFPs) • Direkt über unsere Partner*innen und Teams • Mandanten-Feedback und Umfragen zur Zufriedenheit • Diverse Kommunikationskanäle (externe Websites, Veranstaltungen, E-Mails, Newsletter, Broschüren, soziale Medien, Geschäftsberichte)
Subunternehmen, Lieferanten und Vertragspartner*innen	<ul style="list-style-type: none"> • Einhaltung von geltenden Vorschriften, Normen und Standards • Transparenz und Rechenschaftspflicht 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausschreibungsverfahren • Prüfung und Risikobewertung rechtlicher Aspekte, IT, Cybersicherheit, Datenschutz • Rückmeldungen von Lieferanten
Fachverbände	<ul style="list-style-type: none"> • Objektivität und Unabhängigkeit • Datenschutz und Vertraulichkeit • Langfristige Beziehungen auf Grundlage gegenseitigen Vertrauens • Weitergabe von Wissen und Fachkompetenz im Bereich Nachhaltigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Industrieforen und Roundtable-Veranstaltungen • Mitgliedschaften/Sponsorships • Gemeinsame Forschungsprojekte und Veranstaltungen
Wettbewerber		Diverse Kommunikationskanäle (externe Websites, Veranstaltungen, E-Mails, Newsletter, Broschüren, soziale Medien, Geschäftsberichte)
Stakeholdergruppe: unser Team und unser Netzwerk		
Partner*innen	<ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftliche, soziale und ökologische Wertschöpfung • Starke und resiliente Unternehmensleistung 	<ul style="list-style-type: none"> • Jährliche Partnerkonferenz und Generalversammlung • Unterjährige Partnernersammlungen
Mitarbeiter*innen	<ul style="list-style-type: none"> • Starker Moralkodex und konsistenter Wertekatalog • Solide Führungsgrundsätze • Karrieremöglichkeiten durch Lernen und Weiterentwicklung • Globales Engagement und vielfältige Erfahrungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Live Talks • Intranet • CEO-Broadcast mit Ansprache an alle Mitarbeiter*innen • Mitarbeiterbefragungen • Schulungen • Code of Conduct
Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	<ul style="list-style-type: none"> • Wettbewerbsfähige Vergütung • Leistungen für Gesundheit und Wohlbefinden • Vielfältiges, gerechtes, integratives und gesundes Arbeitsumfeld 	<ul style="list-style-type: none"> • Wöchentliche Meetings des Management Boards • Sitzung des Management Boards im Sechs-Wochen-Rhythmus

Liste der Stakeholder	Erwartungen der Stakeholder	Wie wir uns engagieren
Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	<ul style="list-style-type: none"> • Moderne Arbeitsmethoden, Ausstattung und Umgebung • Datenschutz 	<ul style="list-style-type: none"> • Reguläre Sitzungen mit dem Aufsichtsrat sowie in anlassbezogen stattfindenden Sitzungen • Mitgliedschaft im Global Executive Board (GEB) sowie dem Global Governance Council (GGC): virtuelle Meetings sowie quartalsweise stattfindende physische Zusammenkünfte
Künftige Talente		<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmenspräsentationen und Rekrutierungsveranstaltungen • Sponsorships • Mentoring
Alumni		<ul style="list-style-type: none"> • Alumni-Veranstaltungen und Netzwerke • Kommunikation (externe Websites, Veranstaltungen, Broschüren, soziale Medien, Geschäftsberichte)

Stakeholdergruppe: öffentliche Institutionen

Regierungen und politische Entscheidungsträger	<ul style="list-style-type: none"> • Starker Moralkodex und konsistenter Wertekatalog • Solide Führungsgrundsätze 	<ul style="list-style-type: none"> • Öffentliche Konsultationen • Arbeitsgruppen
Aufsichtsgremien	<ul style="list-style-type: none"> • Exzellente fachliche und technische Kompetenz • Einhaltung von geltenden Vorschriften, Normen und Standards • Transparenz und Rechenschaftspflicht 	<ul style="list-style-type: none"> • Öffentliche Konsultationen • Arbeitsgruppen • Verpflichtungserklärungen • Geschäftsberichte
Wirtschaftsprüferkammer und andere berufsständische Institutionen	<ul style="list-style-type: none"> • Objektivität und Unabhängigkeit • Qualitativ hochwertige Dienstleistungen im öffentlichen Interesse 	<ul style="list-style-type: none"> • Öffentliche Konsultationen • Arbeitsgruppen
Sonstige internationale Organisationen		<ul style="list-style-type: none"> • Öffentliche Konsultationen • Arbeitsgruppen

Liste der Stakeholder	Erwartungen der Stakeholder	Wie wir uns engagieren
Stakeholdergruppe: Wissenschaft, Expert*innen und Medien		
Universitäten und andere Bildungseinrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> Wirtschaftliche, soziale und ökologische Wertschöpfung Starker Moralkodex und konsistenter Wertekatalog Solide Führungsgrundsätze 	<ul style="list-style-type: none"> Schulkooperationen Unternehmenspräsentationen und Rekrutierungsveranstaltungen Sponsorships Mentoring
Thinktanks und Forschungsinstitute	<ul style="list-style-type: none"> Transparenz und Rechenschaftspflicht Thought Leadership Berufliche Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> Mitgliedschaften Arbeitsgruppen Gemeinsame Forschungsprojekte und Veröffentlichungen
Medien	<ul style="list-style-type: none"> Förderung nachhaltiger Entwicklung durch Multi-Stakeholder-Partnerschaften Einhaltung der geltenden Arbeits- und Menschenrechtsgesetze sowie -standards 	<ul style="list-style-type: none"> Pressemitteilungen Interviews mit dem Management Board und Führungskräften auf C-Level
Stakeholdergruppe: Gesellschaft und Umwelt		
NGOs und betroffene lokale Gemeinschaften	<ul style="list-style-type: none"> Wirtschaftliche, soziale und ökologische Wertschöpfung Starker Moralkodex und konsistenter Wertekatalog 	<ul style="list-style-type: none"> Pro-bono-Programme Spenden Nachhaltigkeitsberichte
Nachhaltigkeitsallianzen	<ul style="list-style-type: none"> Förderung nachhaltiger Entwicklung durch Multi-Stakeholder-Partnerschaften Einhaltung der geltenden Arbeits- und Menschenrechtsgesetze sowie -standards 	<ul style="list-style-type: none"> Teilnehmer im UN GC Arbeitsgruppen, Schulungen und Konsultationen Nachhaltigkeitsberichte
ESG-Ratingagenturen und Zertifizierungsstellen		<ul style="list-style-type: none"> Bereitstellung von Nachhaltigkeitsinformationen Nachhaltigkeitsberichte

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

[IRO-1] Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen IROs

Forvis Mazars in Deutschland hat im Geschäftsjahr 2023/24 eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Damit wollen wir sicherstellen, dass wir gezielt jene Nachhaltigkeitsaspekte identifizieren, auf die wir als Unternehmen konkret und wirksam Einfluss nehmen können. Gleichzeitig möchten wir so unserem Anspruch gerecht werden, den Dialog mit unseren Stakeholdern zu stärken und ihre Erwartungen zu erfüllen.

Der doppelten Wesentlichkeitsanalyse vorgeschaltet, haben wir unsere Geschäftstätigkeiten und die Tätigkeiten entlang unserer Wertschöpfungskette identifiziert. Details können Sie dem Abschnitt [ESRS 2. BM-1](#) entnehmen. Die Ergebnisse dienten uns als Ausgangspunkt, um unsere potenziellen und tatsächlichen IROs und Nachhaltigkeitsaspekte in den verschiedenen Stufen unserer Wertschöpfungskette zu bestimmen. Als in Deutschland tätiges Dienstleistungsunternehmen haben wir uns in der Analyse auf keine spezifischen Tätigkeiten oder Standorte in unserem Geschäftsbereich konzentriert. Unsere Wertschöpfungskette haben wir jedoch auf potenzielle Hotspots für negative Auswirkungen oder Geschäftsrisiken untersucht. Hierbei haben wir uns insbesondere auf Auswirkungen unserer Dienstleistungen auf die Gesellschaft fokussiert.

Ausgangspunkt für die Identifizierung der IROs war unsere erste Wesentlichkeitsanalyse, die wir im Geschäftsjahr 2021/22 nach den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) durchgeführt haben. Diese hat uns bereits wesentliche Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit (Impact Materiality) aufgezeigt. Im Geschäftsjahr 2023/24 haben wir diese Auswirkungen im Rahmen der Impact Materiality aktualisiert und um Risiken und Chancen (Financial Materiality) in enger Abstimmung mit dem Risikomanagement ergänzt.

Nachfolgend beschreiben wir die einzelnen Schritte unserer gemäß den Anforderungen der ESRS durch-

geführten doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Für die Durchführung verantwortlich war das CS-Team.

Schritt 1: Identifizierung von Nachhaltigkeitsaspekten

Im ersten Schritt der doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir potenziell relevante Nachhaltigkeitsaspekte gemäß dem Top-down-Prinzip systematisch identifiziert. Dazu dienten uns insbesondere die Ergebnisse der in 2021/22 nach GRI durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse. Sie lieferten uns eine Übersicht an bereits identifizierten Nachhaltigkeitsthemen, die für unsere Stakeholder und unsere Geschäftstätigkeit von Bedeutung sind. Diese Liste haben wir genutzt und aktualisiert, um zum Beispiel neue gesetzliche Anforderungen und gesellschaftliche Entwicklungen zu berücksichtigen. Grundlage hierfür bildeten insbesondere die Liste an Nachhaltigkeitsaspekten des ESRS 1.AR 16, die IRO-1-Verweise der themenspezifischen Standards der ESRS sowie branchenspezifische Leitlinien, weitere regulatorische Vorgaben und internationale Rahmenwerke, darunter die der GRI, des UN GC und der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

Um eine umfassende Themenabdeckung sicherzustellen, haben wir folgende weitere Quellen herangezogen:

- interne Dokumente und Strategien – zum Beispiel Unternehmensziele, Risikoberichte und unser Umweltmanagementsystem
- externe Anforderungen – etwa die des LkSG sowie Erwartungen von Stakeholdern
- Branchenanalysen und Benchmarks
- wissenschaftliche Quellen, mit denen Nachhaltigkeitsaspekte in der Wertschöpfungskette identifiziert werden, zu denen keine Primärdaten vorliegen

Indem wir Sekundärquellen herangezogen haben, konnten wir insbesondere auch diejenigen Aktivitäten entlang der Wertschöpfungskette abbilden, in die wir aufgrund von mangelnden Primärdaten bisher keine direkten Einblicke haben. Auf Basis der so ermittelten Themen haben wir anschließend die IROs von Forvis Mazars in Deutschland identifiziert.

Schritt 2: Stakeholder Mapping und -Befragung

Im Geschäftsjahr 2021/22 hat die Forvis Mazars Group ein sogenanntes Stakeholder Mapping durchgeführt, mit dem die Personen und Gruppen, die ein Interesse an unserer Organisation haben, visuell dargestellt wurden. Ziel war es, die wichtigsten Stakeholder zu identifizieren und zu kategorisieren, ihre Interessen zu analysieren sowie geeignete Kommunikationskanäle für den Austausch zu bestimmen. Forvis Mazars in Deutschland hat die Ergebnisse dieser gruppenweiten Analyse an die nationalen Gegebenheiten angepasst, um relevante Anspruchsgruppen im deutschen Markt passgenau einzubinden. Die bereits definierten relevanten Stakeholder der Forvis Mazars Group haben wir im Zuge der Aktualisierung übernommen; sie repräsentieren jene Interessenträger, die von unseren eigenen Tätigkeiten sowie in unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette besonders betroffen sind oder betroffen sein können.

Im Geschäftsjahr 2021/22 hat Forvis Mazars in Deutschland im Rahmen der GRI-Wesentlichkeitsanalyse in enger Abstimmung mit dem MB die wesentlichen Anspruchsgruppen zu einer Stakeholder-Befragung eingeladen. Ziel dieser Befragung war es, zusätzliche nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen zu identifizieren sowie bereits vorläufig ermittelte Auswirkungen validieren und deren Relevanz einschätzen zu lassen. Zur Befragung haben wir intern die gesamte Belegschaft, die Partnerschaft als auch das MB eingeladen. Zu den extern kontaktierten Personen zählten unter anderem ausgewählte Mandanten und Mitarbeiter*innen der Forvis Mazars Group sowie Vertreter*innen von Universitäten und aus der Forschung.

Schritt 3: Identifizierung von Auswirkungen, Risiken und Chancen

Identifizierung von Auswirkungen

Zunächst haben wir die Ergebnisse der im Geschäftsjahr 2021/22 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse und Stakeholder-Befragung gesichtet und unter Berücksichtigung neuer regulatorischer

Anforderungen und gesellschaftlicher Entwicklungen überarbeitet. Darüber hinaus hat Forvis Mazars in Deutschland weitere Auswirkungen basierend auf dem unter Schritt 1 beschriebenen ergänzten Katalog an identifizierten Nachhaltigkeitsaspekten identifiziert und dazu neue Informationsquellen herangezogen, etwa die derzeitige europäische Ausgestaltung der ESRS, aktualisierte Versionen anderer nachhaltigkeitsbezogener Standards sowie neue Gesetze wie das LkSG.

Identifizierung von Risiken und Chancen

Um nachhaltigkeitsbezogene Risiken und Chancen zu identifizieren, haben wir folgende Prozesse und Informationen berücksichtigt:

- das bestehende Risikoinventar von Forvis Mazars in Deutschland
- das Risikoinventar der Forvis Mazars Group sowie anderer Ländergesellschaften
- das Inventar aus identifizierten Auswirkungen als Ausgangspunkt für mögliche Risiken und Chancen
- Abhängigkeiten von natürlichen, personellen und sozialen Ressourcen, wobei unser Hauptfokus hierbei auf dem Know-how unserer Mitarbeiter*innen lag
- definierte Risiken aus dem „Professional & Commercial Services“-Standard des Sustainability Accounting Standards Board (SASB), des Umweltbundesamts sowie aus weiteren Risikodatenbanken

[E1.IRO-1] Identifizierung von IROs im Bereich Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel

Um tatsächliche und potenzielle künftige THG-Emissionsquellen und gegebenenfalls Ursachen für andere klimabezogene Auswirkungen im Rahmen unserer eigenen Tätigkeiten und entlang der Wertschöpfungskette zu ermitteln, haben wir unsere Geschäftstätigkeiten und Pläne im Rahmen von Schritt 1 analysiert. Ausgangspunkt hierfür war insbesondere unsere Net-Zero-Roadmap, die wir im Kapitel Umwelt im Abschnitt E1-1 näher beschreiben. Um konkrete Auswirkungen zu ermitteln und zu kategorisieren, haben wir uns an den Scope-3-Kategorien des Greenhouse Gas (GHG) Protocols orientiert und diese Auswirkungen separat identifiziert und bewertet.

Die klimabezogenen Risiken und Chancen für unser Geschäftsmodell haben wir im Rahmen der diesjährigen doppelten Wesentlichkeitsanalyse durch Gespräche mit den Themenverantwortlichen der verschiedenen Geschäftsbereiche und Competence Center identifiziert. Eine Klimarisikoanalyse haben wir bislang noch nicht durchgeführt. Die Forvis Mazars Group plant jedoch für das Geschäftsjahr 2024/25 eine Klimarisikoanalyse auf Gruppenebene, die auch Deutschland und die deutschen Standorte mit abdeckt.

[E2.IRO-1] [E3.IRO-1] [E4.IRO-1] [E5.IRO-1] [G1.IRO-1] Identifizierung von IROs im Bereich Umweltverschmutzung, Wasser, Biodiversität sowie Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Wir haben auch die potenziellen Auswirkungen und Risiken unserer Geschäftstätigkeiten in den Bereichen Umweltverschmutzung, Wasser, Ressourcennutzung, Biodiversität und Unternehmensführung untersucht. Im Zusammenhang mit dem Thema Biodiversität konnten wir keine Abhängigkeiten für unser Geschäftsmodell oder physische, transitorische oder systemische Risiken feststellen. Als an deutschen Standorten tätiges Dienstleistungsunternehmen konnten wir auch keine relevanten standortbezogenen Auswirkungen auf die Umwelt erkennen. Gesonderte Konsultationen mit Gemeinschaften an den Standorten wurden nicht durchgeführt.

Unsere Standorte befinden sich alle in zentraler städtischer Lage, fernab von Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität. Sollten im Rahmen der Klimarisikoanalyse durch die Forvis Mazars Group entsprechende Auswirkungen oder Risiken in diesen Bereichen bekannt werden, werden wir sie entsprechend in der Überarbeitung unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigen.

Schritt 4: Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Bewertung der Auswirkungen und Schwellenwertsetzung

Nach der Identifikation unserer Auswirkungen erfolgte deren Bewertung gemäß den Vorgaben des ESRS 1.45 ff. entlang des Schweregrads und der Eintrittswahrscheinlichkeit. Die Dimensionen des Schweregrads setzen sich wie folgt zusammen:

- Ausmaß
- Umfang
- Unabänderlichkeit (nur für negative Auswirkungen)

Den Schweregrad bestimmten wir dabei als Mittelwert aus Ausmaß, Umfang und (gegebenenfalls) Unabänderlichkeit. Potenzielle Auswirkungen beurteilten wir zudem nach ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit. Die Auswirkungen haben wir anhand einer fünfstufigen Skala bewertet. Für jede Bewertungsdimension lagen Erläuterungen zu den einzelnen Skalenabstufungen vor, um eine konsistente und vergleichbare Bewertung sicherzustellen.

Das Projektteam führte die Bewertung der Auswirkungen durch und nutzte dabei die Antworten aus der Stakeholder-Befragung. Bestimmte Auswirkungen wurden dort mehrfach genannt, was ihre Bedeutung unterstrich. Das Projektteam hat die Bewertung nach dem Vier-Augen-Prinzip durchgeführt, um den Grad der Subjektivität zu verringern. Es dokumentierte die qualitativen Begründungen für die quantitative Bewertung schriftlich, um die Reproduzierbarkeit in den kommenden Jahren zu gewährleisten.

Die Wesentlichkeit der Auswirkungen hat Forvis Mazars in Deutschland gemäß den Empfehlungen der „Materiality Assessment Implementation Guidance“ (IG 1) der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) festgelegt. Hierbei haben wir für tatsächliche Auswirkungen unterschiedliche Aspekte berücksichtigt:

- Um die Wesentlichkeit der tatsächlichen Auswirkungen zu identifizieren, haben wir diese ihrem Schweregrad nach absteigend sortiert.
- Anschließend bestimmten wir das oberste Quartil der Auswirkungen, deren Schweregrad bei einem Wert über 3,5 lag. Nach erneuter Überprüfung der sich um diesen Wert befindlichen Auswirkungen wurde der Schwellenwert bei 3,5 aufgehängt.
- Gemäß ESRS 1.AR 11 sind wir bei der Bestimmung der Wesentlichkeit außerdem nach dem Maximalprinzip vorgegangen: Wir betrachteten all diejenigen Auswirkungen als wesentlich, bei denen mindestens eine der Dimensionen Ausmaß, Umfang oder Unabänderlichkeit mit der Maximalausprägung 5 bewertet wurde.
- Gemäß der „IG 1“ der EFRAG haben wir außerdem Auswirkungen als wesentlich bewertet, die in mindestens zwei Dimensionen eine Ausprägung von 4 hatten.

Die Wesentlichkeit potenzieller Auswirkungen identifizierten wir, indem wir den Schwellenwert von 3,5 für den Schweregrad festlegten und ähnlich einer Risikomatrix die Kombination von Schweregrad und Eintrittswahrscheinlichkeit berücksichtigten.

Bewertung der Risiken und Chancen sowie Schwellenwertsetzung

Gemäß ESRS 1.51 haben wir die Wesentlichkeit von Risiken und Chancen anhand der Wahrscheinlichkeit ihres Eintretens und des möglichen Ausmaßes der finanziellen Effekte bewertet. Dies erfolgte entlang einer vierstufigen Skala. Das mögliche Ausmaß der finanziellen Effekte beurteilten wir basierend auf dem Jahresumsatz und zogen dazu die Bruttobetrachtung heran.

Das Projektteam führte zunächst eine Vorbewertung der identifizierten Risiken und Chancen durch.

Anschließend erfolgte eine Überprüfung und Validierung der bewerteten Risiken durch die jeweils für die einzelnen ESG-Risiken benannten Risk Owner sowie der bewerteten Chancen durch die jeweiligen Opportunity Owner. Die Zuordnung der verantwortlichen Risiken und Chancen zu den jeweiligen Risk beziehungsweise Opportunity Ownern erfolgte in Abstimmung mit dem CFO.

Unter Hinzuziehung des CFO legte das CS-Team den Schwellenwert für die betrachteten Risiken anhand eines Risikofaktors fest und stellte dies in einem weiteren Meeting mit dem Risk Board den Risk Ownern vor, um die Bewertung zu finalisieren. Für die Chancen wurden aus Gründen der Einheitlichkeit dieselben Bewertungsparameter verwendet.

Die identifizierten nachhaltigkeitsbezogenen Risiken und Chancen haben wir im Anschluss an die durchgeführte doppelte Wesentlichkeitsanalyse in die bestehenden Risikomanagementprozesse von Forvis Mazars in Deutschland integriert. Weitere Informationen hierzu finden Sie im Abschnitt [GOV-5](#). Eine gesonderte Priorisierung von Nachhaltigkeitsrisiken gegenüber anderen Risikokategorien fand in diesem Zusammenhang nicht statt.

Schritt 5: Zusammenführung der wesentlichen IROs

Die wesentlichen IROs haben wir den jeweiligen Unterthemen der ESRS gemäß der Liste an Nachhaltigkeitsaspekten in ESRS 1.AR 16 zugeordnet und für die Berichterstattung zu Nachhaltigkeitsaspekten geclustert. Durch diese Zuordnung wurden einzelne ESRS-Standards wesentlich, die den Umfang unserer aktuellen Nachhaltigkeitsberichterstattung bestimmen. Im Rahmen der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wir folgende themenbezogene ESRS als wesentlich für die Berichterstattung:

- ESRS E1 Klimawandel
- ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens
- ESRS S4 Verbraucher und Endnutzer
- ESRS G1 Unternehmensführung

Schritt 6: Validierung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse und der wesentlichen IROs

Unsere Expert*innen aus den ESG-Beratungsteams sowie aus dem ESG-Audit haben die Ergebnisse der aktualisierten Impact Materiality und der erstmaligen durchgeführten Financial Materiality überprüft und validiert. Die finalen Ergebnisse wurden anschließend dem CFO vorgelegt und gemeinsam mit den verantwortlichen Mitgliedern des MB verabschiedet.

Ausblick

Die im Berichtsjahr durchgeführte doppelte Wesentlichkeitsanalyse bildet die Grundlage unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung der kommenden Jahre. Durch die Etablierung strukturierter Prozesse, mit denen wir die Analyse der Impact Materiality durchführen, sowie der Integration wesentlicher ESG-Risiken und -Chancen in das Risikomanagementsystem von Forvis Mazars in Deutschland wollen wir die Reproduzierbarkeit des Vorgehens langfristig sicherstellen.

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

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse hat Forvis Mazars in Deutschland die folgenden IROs als wesentlich für die Nachhaltigkeitsberichterstattung identifiziert.

IRO	Beschreibung der dem IRO zugrundeliegenden Aktivitäten	Position in der Wertschöpfungskette	Impact Materiality				Financial Materiality		Zeit-horizont
			tatsächlich	potenziell	positiv	negativ	Risiko	Chance	
Nachhaltigkeitsaspekt: Klimaschutz									
Ausstoß THG-Emissionen durch Quellen, die im direkten Besitz von Forvis Mazars in Deutschland stehen (Scope 1)	Scope-1-Emissionen entstehen bei Forvis Mazars in Deutschland insb. durch den Einsatz von Geschäftswagen sowie Erdgas, Kältemittel, Heizöl und Diesel für den Gebäudeverbrauch.	eigener Geschäftsbereich	×				×		■■■
Ausstoß THG-Emissionen durch eingekaufte Güter und Dienstleistungen (Scope 3.1)	Forvis Mazars in Deutschland kauft verschiedene Güter und Dienstleistungen ein, die in der Produktion/Bereitstellung THG-Emissionen verursachen.	vorgelagert	×				×		■■■
Ausstoß THG-Emissionen durch den Einkauf von Kapitalgütern (Scope 3.2)	Forvis Mazars in Deutschland kauft verschiedene Kapitalgüter (z. B. IT Hardware, Mobiliar) ein, die in der Produktion/Bereitstellung THG-Emissionen verursachen.	vorgelagert	×				×		■■■
Ausstoß THG-Emissionen durch vorgelagerten Transport und Verteilung (Scope 3.4)	Forvis Mazars in Deutschland nutzt Kurierdienste und Transportdienstleister (z. B. bei Umzügen), wodurch THG-Emissionen verursacht werden.	vorgelagert	×				×		■■■
Ausstoß THG-Emissionen durch Abfall inkl. Abwasser (Scope 3.5)	Forvis Mazars in Deutschland verursacht Abfall und Abwasser, wodurch THG-Emissionen entstehen (z. B. bei der Verbrennung). Ein Teil des Abfalls wird dem Recycling zugeführt.	nachgelagert	×				×		■■■
Ausstoß THG-Emissionen durch Geschäftsreisen (inkl. Hotelübernachtungen) (Scope 3.6)	Durch Geschäftsreisen und Hotelübernachtungen verursachen die Partner*innen und Mitarbeiter*innen von Forvis Mazars in Deutschland THG-Emissionen.	eigener Geschäftsbereich	×				×		■■■
Ausstoß THG-Emissionen durch Pendeln (Scope 3.7)	Partner*innen und Mitarbeiter*innen von Forvis Mazars in Deutschland pendeln ins Büro. Bei der Nutzung einiger Verkehrsmittel (z. B. Autos, öffentlicher Personennahverkehr) werden fossile Brennstoffe verbrannt.	eigener Geschäftsbereich	×				×		■■■
Nachhaltigkeitsaspekt: Energie									
Ausstoß THG-Emissionen durch den Bezug von Energie (Scope 2)	Die Scope-2-Emissionsquellen bei Forvis Mazars in Deutschland im Jahr 2024 umfassen Strom und Fernwärme. Die Nutzung von Energie, die aus fossilen Quellen wie Kohle und Gas erzeugt wird, verursacht hohe THG-Emissionen.	vorgelagert	×				×		■■■
Ausstoß von brennstoff- und energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 3.3)	Forvis Mazars in Deutschland verursacht indirekte THG-Emissionen, die durch Vorketten und Netzverluste von Energie und Brennstoffen entstehen.	vorgelagert	×				×		■■■

■■■ kurzfristig ■■■ mittelfristig ■■■ langfristig

IRO	Beschreibung der dem IRO zugrundeliegenden Aktivitäten	Position in der Wertschöpfungskette	Impact-Materiality				Financial Materiality		Zeit-horizont
			tatsächlich	potenziell	positiv	negativ	Risiko	Chance	
Nachhaltigkeitsaspekt: Klimawandel: physische Risiken									
Gesundheitsrisiken für Mitarbeiter*innen und/oder verringerte Arbeitsproduktivität aufgrund extremer Hitze (physisches, akutes oder chronisches Klimarisiko)	Insbesondere steigende Temperaturen sind ein bedeutender klimatischer Einfluss auf die Gesundheit. Sie können sowohl Körper als auch Geist beeinträchtigen.	eigener Geschäftsbereich						x	
Nachhaltigkeitsaspekt: Klimawandel: transitorische Risiken									
Erhöhter Investitionsbedarf durch den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft	Regulatorische Anforderungen und das Net-Zero-Engagement von Forvis Mazars in Deutschland erfordern Investitionen in den Klima- und Umweltschutz und können zu einem erhöhten Liquiditätsbedarf führen (z. B. Investitionen zur Förderung klimaschonenderer Mobilität und eines klimaschonenderen Arbeitsplatzes im Homeoffice, Investitionen in „Green-IT“-Maßnahmen).	eigener Geschäftsbereich						x	
Nachhaltigkeitsaspekt: Gesundheitsschutz und Sicherheit									
Psychische und physische Belastung der Mitarbeiter*innen durch Stress	Die Tätigkeit bei Forvis Mazars in Deutschland ist teilweise mit Leistungsdruck und Mehrarbeit verbunden, was zu Stress und Überlastung führen kann.	eigener Geschäftsbereich	x					x	■ ■ ■
Erhöhte Abwesenheit von Mitarbeiter*innen	Ein allgemein erhöhtes Gesundheitsrisiko aufgrund unzureichender Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter*innen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie mangelnder Gesundheitsförderung kann zu kurz-, mittel- und langfristigen Ausfällen der Mitarbeiter*innen führen. Stress durch Arbeitsüberlastung kann das Risiko von Krankheitsausfällen zusätzlich erhöhen.	eigener Geschäftsbereich						x	
Nachhaltigkeitsaspekt: Arbeitszeit									
Missachtung der Arbeitnehmerrechte im eigenen Geschäftsbereich	Insbesondere in Hochzeiten ist es branchenüblich, dass es zu Überstunden kommt. Es besteht das Risiko, dass arbeitsrechtliche Vorgaben mit Bezug auf die Arbeitszeit nicht eingehalten werden.	eigener Geschäftsbereich		x				x	■ ■ ■
Reputationsverlust durch die Aufdeckung von Arbeitsrechtsverstößen und unethischen Arbeitspraktiken in den eigenen Betrieben von Forvis Mazars in Deutschland	Arbeitsrechtsverstöße und unethische Arbeitspraktiken im eigenen Betrieb werden zunehmend aufgedeckt und transparent veröffentlicht. Neben Klagen und Bußgeldern ist es vor allem der Reputationsschaden, der Forvis Mazars in Deutschland gefährden kann.	eigener Geschäftsbereich						x	
Nachhaltigkeitsaspekt: Unternehmensspezifisch: Gewinnung und Bindung von Talenten									
Geringere Bindung von Talenten aufgrund von Arbeitsüberlastung	Ständige Überlastung der Belegschaft aufgrund von Personalmangel oder einer entsprechend schnelllebigem Unternehmenskultur kann zu kurz-, mittel- und langfristigen Abwesenheiten von Mitarbeiter*innen führen (Krankheitsausfälle aufgrund psychischer oder physischer Erkrankungen oder vermeidbare Arbeitsunfälle). Infolgedessen kann Know-how verloren gehen, wenn Mitarbeiter*innen das Unternehmen aufgrund von Überlastung verlassen.	eigener Geschäftsbereich						x	

IRO	Beschreibung der dem IRO zugrundeliegenden Aktivitäten	Position in der Wertschöpfungskette	Impact-Materiality				Financial Materiality		Zeithorizont
			tatsächlich	potenziell	positiv	negativ	Risiko	Chance	
Fluktuation aufgrund schlechter Führung	Unangemessenes Führungsverhalten kann ein finanzielles Risiko für Unternehmen darstellen, da es zu erhöhter Fluktuation führt, was wiederum die Kosten für die Rekrutierung und Schulung neuer Mitarbeiter*innen erhöht. Es kann auch die Produktivität und Motivation der verbleibenden Mitarbeiter*innen beeinträchtigen, was sich negativ auf die Gesamtleistung des Unternehmens auswirkt.	eigener Geschäftsbereich					x		
Gesteigerte Arbeitgeberattraktivität durch nachhaltiges Unternehmensimage	Durch die Förderung nachhaltigen Verhaltens der Belegschaft (z. B. nachhaltige Mitarbeitermobilität) kann Forvis Mazars in Deutschland von Mitarbeiter*innen und Bewerber*innen als verantwortungsvoller und attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden, was die Fluktuation verringert und die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass sich potenzielle Mitarbeiter*innen für Forvis Mazars in Deutschland gegenüber Alternativen entscheiden.	eigener Geschäftsbereich						x	
Geringere Bindung von Talenten aufgrund einer negativen Unternehmenskultur	Eine negative Unternehmenskultur (z. B. mangelnde Bildungschancen, Diskriminierung, mangelnde Diversität in Führungspositionen, fehlende Führungsstrukturen, mangelnde Wertschätzung und Feedbackkultur) führt häufig zu erhöhter Mitarbeiterfluktuation.	eigener Geschäftsbereich					x		
Erhöhte Bindung von Talenten durch positive Unternehmenskultur und Inklusivität	Eine positive Unternehmenskultur (z. B. vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten, Inklusion, Offenheit und Diversität im Unternehmen und in Führungspositionen sowie eine gute Wertschätzungs- und Feedbackkultur) kann zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit und damit zu einer geringeren Fluktuation führen. Zudem können geeignete interne Partner*innen (insbesondere Frauen) leichter gewonnen werden.	eigener Geschäftsbereich						x	
Nachhaltigkeitsaspekt: Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben									
Beitrag zur Work-Life-Balance der Mitarbeiter*innen durch Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle	Forvis Mazars in Deutschland fördert die flexible Arbeitsstruktur. Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten frei zu wählen und sie können auch in verschiedenen Teilzeitmodellen arbeiten. Flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen den Mitarbeiter*innen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und fördern dadurch die Work-Life-Balance.	eigener Geschäftsbereich	x		x				■■■■
Mangelnde Vereinbarkeit von Familien- und Privatleben mit dem Beruf	Hohe Arbeitsbelastung und Stress (z. B. durch lange Arbeitszeiten, nicht mobiles Arbeiten oder Überlastung durch Mangel an Mitarbeiter*innen) können sich negativ auf die Vereinbarkeit von Familien- und Privatleben mit dem Beruf auswirken.	eigener Geschäftsbereich	x			x			■■■■
Nachhaltigkeitsaspekt: Angemessene Entlohnung									
Fehlende Transparenz in Bezug auf Gehälter	Bei Forvis Mazars in Deutschland gibt es keine Tarifverträge und/oder niedergeschriebene Standards, was zu eingeschränkter Gehaltstransparenz führt.	eigener Geschäftsbereich	x			x			■■■■

IRO	Beschreibung der dem IRO zugrundeliegenden Aktivitäten	Position in der Wertschöpfungskette	Impact-Materiality				Financial Materiality		Zeithorizont
			tatsächlich	potenziell	positiv	negativ	Risiko	Chance	
Nachhaltigkeitsaspekt: Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung									
Unzureichende Vertretung der Arbeitnehmerinteressen durch einen fehlenden Betriebsrat	Forvis Mazars in Deutschland hat keinen Betriebsrat, der die Arbeitnehmerinteressen vertritt und darüber wacht, dass die zugunsten der Arbeitnehmer*innen geltenden Gesetze, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften sowie Betriebsvereinbarungen eingehalten werden.	eigener Geschäftsbereich	×			×			■■■
Nachhaltigkeitsaspekt: Weiterbildung und Kompetenzentwicklung									
Mitarbeiterentwicklung durch Weiterbildung	Forvis Mazars in Deutschland unterstützt seine Mitarbeiter*innen in der Aus- und Weiterbildung durch Schulungsangebote und Maßnahmen der Kompetenzentwicklung.	eigener Geschäftsbereich	×		×				■■■
Fehlende Fachkompetenzen durch unzureichende Ausschöpfung des Entwicklungspotenzials der Mitarbeiter*innen	Wenn beispielsweise Weiterbildungsangebote, Karriereplanung und Schulungsangebote nicht ausreichend zur Verfügung gestellt werden oder den Mitarbeiter*innen keine Zeit zur Nutzung dieser Angebote eingeräumt wird, kann dies negative Auswirkungen auf die Belegschaft haben.	eigener Geschäftsbereich		×		×			■■■
Diskriminierung durch ungleiche Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten	Forvis Mazars in Deutschland hat die Verantwortung, darauf zu achten, dass das Bildungsangebot unabhängig von Geschlecht, Grade usw. genutzt wird. Trotz bestehender Bemühungen besteht weiterhin das Risiko ungleicher Aufstiegschancen, die in Diskriminierung ausarten können, wenn soziale oder ökonomische Ungleichheiten (z. B. Bildungsunterschiede oder ungleich vorhandene Chancen auf Karrieremöglichkeiten) nicht anerkannt werden und eine intransparente Gehaltsstruktur vorherrscht.	eigener Geschäftsbereich		×		×			■■■
Nachhaltigkeitsaspekt: Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz									
Psychische und physische Belastung von Mitarbeiter*innen durch Diskriminierung	Diskriminierung von Mitarbeiter*innen (z. B. aufgrund des Geschlechts, der Herkunft, der Hautfarbe, der Religion, der sexuellen Orientierung, von Menschen mit Behinderung, sowie aus anderen Gründen) beeinträchtigen deren Zufriedenheit und die psychische Verfassung und können zu langfristigen psychischen oder physischen Schädigungen betroffener Mitarbeiter*innen führen.	eigener Geschäftsbereich		×		×			■■■
Nachhaltigkeitsaspekt: Vielfalt									
Förderung von Gleichberechtigung, Diversität und Inklusion im eigenen Geschäftsbereich	Durch strukturierte Verfahren bei Einstellungen, Entlohnung, Beförderungen, Bewertungen und Incentivierung, durch eine offene und zugängliche Unternehmenskultur sowie durch klare Regeln für den Umgang miteinander arbeitet Forvis Mazars aktiv daran, Ungerechtigkeiten auszuräumen und für Gleichberechtigung, Diversität und Inklusion zu sorgen.	eigener Geschäftsbereich	×		×				■■■
Altersdiskriminierung	Nicht vorhandene gezielte Angebote für ältere Mitarbeiter*innen (z. B. Unterstützung bei der Anpassung an technologische Veränderungen) können zu einer Benachteiligung dieser Gruppe aufgrund ihres Alters führen. Ebenso tendieren Unternehmen dazu, jüngere und mittelalte potenzielle Mitarbeiter*innen älteren vorzuziehen.	eigener Geschäftsbereich		×		×			■■■
Mangelnde Diversität in Kontroll- und Führungsorganen	Forvis Mazars in Deutschland hat die Verantwortung, die Diversität innerhalb von Kontroll- und Führungsorganen unter den Mitarbeiter*innen zu fördern. Eine derzeit niedrige Diversität in Kontroll- und Führungsorganen fördert jedoch die Ungleichberechtigung von Männern und Frauen oder auch von Minderheiten.	eigener Geschäftsbereich	×			×			■■■

IRO	Beschreibung der dem IRO zugrundeliegenden Aktivitäten	Position in der Wertschöpfungskette	Impact-Materiality				Financial Materiality		Zeithorizont
			tatsächlich	potenziell	positiv	negativ	Risiko	Chance	
Nachhaltigkeitsaspekt: Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen									
Diskriminierung von Menschen mit Behinderung aufgrund fehlender Barrierefreiheit	Erschwerter Zugang oder Ausschluss von Menschen mit Behinderungen aufgrund fehlender oder eingeschränkter Barrierefreiheit an den Standorten von Forvis Mazars in Deutschland.	eigener Geschäftsbereich	x			x			■■■
Nachhaltigkeitsaspekt: Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit									
Benachteiligung von Frauen	Durch fehlende strukturierte Verfahren und Regeln bei Einstellungen, Entlohnung, Beförderungen, Bewertungen und Incentivierung können im Unternehmen Ungerechtigkeiten entstehen, die Frauen benachteiligen können.	eigener Geschäftsbereich		x		x			■■■
Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern	Kommt es zu Gehaltsunterschieden zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeiter*innen, fördert dies die Ungleichbehandlung zwischen den Geschlechtern. Zurzeit sind bei Forvis Mazars in Deutschland hochrangige Positionen überwiegend durch Männer besetzt, weshalb es hier zu Gehaltsunterschieden führt.	eigener Geschäftsbereich	x			x			■■■
Ungleiche Bezahlung für gleiche Arbeit	Ungleiche Bezahlung kann zu Unzufriedenheit und geringerer Motivation der Mitarbeiter*innen führen.	eigener Geschäftsbereich		x		x			■■■
Nachhaltigkeitsaspekt: Informationssicherheit und Datenschutz									
Schädigung von Mandanten durch Datenschutzverletzungen oder Verlust von Kundendaten	Der Verlust von Geschäfts-/ Kundendaten kann erhebliche negative Folgen für die jeweiligen (Geschäfts-)Kunden haben und diese kurz- sowie langfristig schädigen (z. B. durch Betriebsunterbrechungen, Reputationsschäden).	nachgelagert		x		x			■■■
Erhöhter Investitionsbedarf in Datensicherheit zum Schutz sensibler Daten	Die Zusammenarbeit mit Kunden bringt die Erhebung, Speicherung, Übermittlung und Sicherung personenbezogener Daten sowie vertraulicher und interner Unternehmensdaten mit sich. Die notwendigen Maßnahmen, um unter anderem sensible Daten vor Hackerangriffen zu schützen, führen zu einem erhöhten Investitionsbedarf. Zudem wird mit einer Verschärfung der gesetzlichen Bestimmungen zum Thema Datenschutz/Datensicherheit gerechnet, was den Bedarf an zusätzlichen Investitionen perspektivisch erhöht.	eigener Geschäftsbereich					x		
Ausfall von IT-Systemen aufgrund geopolitischer Konflikte	Geopolitische Spannungen und deren Auswirkungen können sich weiter verschärfen (z. B. der Handelskonflikt zwischen China und den USA). Es besteht das Risiko, dass im Notfall oder Katastrophenfall IT-Dienste nicht aufrechterhalten oder nicht in der erforderlichen Zeit betrieben werden können.	eigener Geschäftsbereich					x		
Erpressung bei erfolgreichen Hackerangriffen	Erfolgreiche Hackerangriffe können zu Erpressungen führen, die Forvis Mazars in Deutschland zur Zahlung eines hohen Lösegelds für die Freigabe von Systemen und Daten zwingen. Die Wiederherstellung von Systemen und Daten kann zu erheblichen Betriebsunterbrechungen und Produktivitätsverlusten führen.	eigener Geschäftsbereich					x		

IRO	Beschreibung der dem IRO zugrundeliegenden Aktivitäten	Position in der Wertschöpfungskette	Impact-Materiality				Financial Materiality		Zeithorizont
			tatsächlich	potenziell	positiv	negativ	Risiko	Chance	
Nachhaltigkeitsaspekt: Unternehmenskultur									
Positiver Einfluss auf die Zufriedenheit am Arbeitsplatz durch Gestaltung der Unternehmenskultur	Bei Forvis Mazars in Deutschland sind verschiedene Elemente in der Unternehmenskultur derart gestaltet, dass sie einen positiven Einfluss auf die Zufriedenheit am Arbeitsplatz haben. Die Partnerstruktur bietet eine breit gefasste Teilnahme an der Gestaltung des Unternehmens und Faktoren wie eine verankerte Du-Kultur oder der gemeinsame Teamgedanke (#oneTeam) stärken die Identifikation aller Mitarbeiter*innen mit dem Unternehmen.	eigener Geschäftsbereich	x		x				■■■
Förderung des Nachhaltigkeitsbewusstseins im Unternehmen durch eine nachhaltige Unternehmenskultur	Durch eine nachhaltige Unternehmenskultur und entsprechende Maßnahmen (z. B. Kommunikation und Schulungen, Schutz von Hinweisgeber*innen, Einbindung der Mitarbeiter*innen) fördert Forvis Mazars in Deutschland das Bewusstsein für Nachhaltigkeit bei den Mitarbeiter*innen und sensibilisiert diese für Nachhaltigkeitsthemen.	eigener Geschäftsbereich	x		x				■■■
Gefährdung der Unternehmenskultur durch zu schnelles Wachstum	Wachstum ist ein wichtiger Teil der Unternehmensstrategie von Forvis Mazars in Deutschland; das Unternehmen ist in den letzten Jahren stetig gewachsen (in Bezug auf Umsatz, Mitarbeiterzahl, Standorte). Ein zu schnelles Wachstum kann negative Auswirkungen auf die Belegschaft und die Qualität der Services haben.	eigener Geschäftsbereich		x		x			■■■
Nachhaltigkeitsaspekt: Unternehmensspezifisch: Nachhaltigkeit als Geschäftsmodell									
Reputationsverlust durch fehlende ESG-Kriterien bei der Kundenannahme	Die Zusammenarbeit mit bspw. skandalbehafteten Kunden oder Kunden mit nicht nachhaltigem Geschäftsmodell kann dem Ruf von Forvis Mazars in Deutschland schaden. Die Öffentlichkeit legt zunehmend Wert auf ethisch korrektes Verhalten von Unternehmen. Dies spielt auch eine Rolle bei der Arbeitgeberattraktivität.	eigener Geschäftsbereich					x		
Reputationsverlust durch Nichteinhaltung (gesetzlicher) ESG-Anforderungen	Der Ruf von Forvis Mazars in Deutschland kann beeinträchtigt werden, wenn die ESG-Praktiken des Unternehmens nicht den gesetzlichen Anforderungen und/oder den Erwartungen der Öffentlichkeit, der Kunden oder der Mitarbeiter*innen entsprechen.	eigener Geschäftsbereich					x		
Erhöhte Widerstandsfähigkeit durch nachhaltiges Geschäftsmodell	Mit den gesellschaftlichen und ökologischen Anforderungen gewinnt die Notwendigkeit, zukünftige regulatorische und gesellschaftliche Anforderungen mit dem eigenen Geschäftsmodell kritisch abzugleichen, zunehmend an Bedeutung. Der Übergang zu einem nachhaltigen Geschäftsmodell erhöht die Widerstandsfähigkeit und langfristige Stabilität, beispielsweise durch die Gewinnung neuer Geschäfte/Partner.	eigener Geschäftsbereich						x	

IRO	Beschreibung der dem IRO zugrundeliegenden Aktivitäten	Position in der Wertschöpfungskette	Impact-Materiality				Financial Materiality		Zeithorizont
			tatsächlich	potenziell	positiv	negativ	Risiko	Chance	
Erhöhte Effizienz und Glaubwürdigkeit durch Nutzung der internen ESG-Expertise	Forvis Mazars in Deutschland bietet u. a. ESG-Audit- und Beratungsdienstleistungen an. Indem diese hohe Expertise auch für die interne Unternehmensnachhaltigkeit bei Forvis Mazars in Deutschland genutzt wird, können Ressourcen effizient eingesetzt (z. B. Erfahrungsaustausch durch Beratung, Einsatz von Tools) und zusätzlicher Aufwand vermieden werden. Darüber hinaus kann die Glaubwürdigkeit von Forvis Mazars in Deutschland als Dienstleister in diesem Bereich zunehmen, wenn die Praxis auch intern angewendet wird.	eigener Geschäftsbereich						x	
Verbesserte Markenreputation durch eine gute ESG-Performance (aus Kundensicht)	Eine gute ESG-Performance kann zu einem verbesserten Unternehmensimage und einer verbesserten Markenreputation führen. Dies wiederum wirkt sich positiv auf das Image von Forvis Mazars in Deutschland bei den Kunden aus. Für viele Kunden ist die ESG-Performance ein wichtiges Auswahlkriterium bei Ausschreibungen, z. B. bei der Einholung von ESG-Ratings.	eigener Geschäftsbereich						x	
Nachhaltigkeitsaspekt: Vermeidung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung									
Korruption oder Bestechung im eigenen Geschäftsbereich	In der Wirtschaftsprüfung und Beratung können Korruption und Bestechung auf verschiedene Weisen auftreten, z. B. bei Interessenkonflikten, durch die Manipulation von Prüfungsberichten infolge von Bestechungen oder der illegitimen Vergabe von Aufträgen.	eigener Geschäftsbereich		x		x			■ ■ ■
Verhinderung von Wettbewerbsverzerrung (bei Mandanten)	Als Wirtschaftsprüfung sorgt Forvis Mazars in Deutschland dafür, dass Unternehmen ihre Finanz- und Nachhaltigkeitsberichte transparent und korrekt offenlegen. Dies ermöglicht es Investoren, Gläubigern und anderen Stakeholdern, fundierte Entscheidungen zu treffen und verhindert, dass Unternehmen ihre (finanzielle) Lage falsch darstellen, um sich einen unlauteren Wettbewerbsvorteil zu verschaffen.	nachgelagert	x		x				■ ■ ■
Rechtsstreitigkeiten, Geldbußen und Reputationsverluste aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens und Bestechung	Eine klar erkennbare Wettbewerbsverzerrung durch wettbewerbswidriges Verhalten oder Gerichtsverfahren kann nicht nur Rechtskosten, sondern auch Konsequenzen für den Ruf von Forvis Mazars in Deutschland zur Folge haben.	eigener Geschäftsbereich					x		
Nachhaltigkeitsaspekt: Unternehmensspezifisch: Kundendialog und Servicequalität									
Stärkung des Vertrauens in Kapitalmärkte	Durch die Auditleistungen von Forvis Mazars in Deutschland wird das Vertrauen in Kapitalmärkte verstärkt. Weiterhin schaffen eine transparente Kommunikation und positives Auftreten in der Öffentlichkeit Vertrauen in die Branche und das Produkt.	nachgelagert	x		x				■ ■ ■
Beitrag zu einer nachhaltigen Wirtschaft durch das Dienstleistungsangebot	Forvis Mazars bietet mit seinen ESG-Dienstleistungen und auch mit der Wirtschaftsprüfung Services an, die Unternehmen dabei unterstützen, auf unterschiedliche Weise nachhaltiger zu werden.	nachgelagert	x		x				■ ■ ■
Erhöhtes Vertrauen und Ansehen durch transparente Kommunikation gegenüber allen Stakeholdern	Eine transparente Kommunikation gegenüber Mitarbeiter*innen und Kunden sowie ein positiver Eindruck in der Öffentlichkeit können Vertrauen in die Branche und das Produkt/die Dienstleistung schaffen und den Ruf von Forvis Mazars in Deutschland verbessern.	eigener Geschäftsbereich						x	

IRO	Beschreibung der dem IRO zugrundeliegenden Aktivitäten	Position in der Wertschöpfungskette	Impact-Materiality				Financial Materiality		Zeit-horizont
			tatsächlich	potenziell	positiv	negativ	Risiko	Chance	
Nachhaltigkeitsaspekt: Unternehmensspezifisch: Spenden und Sponsoring									
Beitrag zum Gemeinwohl durch Spenden, Pro-bono-Aktivitäten und Sponsoring	Volunteering, Spenden, Pro-bono- und Sponsoring-Aktivitäten von verschiedenen Events und die Unterstützung von sozialen Einrichtungen (z. B. im Bereich Kultur und Bildung) tragen dazu bei, dass wichtige Dienstleistungen erbracht oder Programme umgesetzt werden, die der Allgemeinheit zugutekommen.	nachgelagert	x		x				■■■
Fehlende Allokation und Steuerung bei Pro-bono-Aktivitäten, Spenden und Sponsoring-Aktivitäten	Es ist wichtig, dass Unternehmen transparente und verantwortungsvolle Verfahren zur Allokation von Spenden, Pro-bono- und Sponsoringmitteln implementieren, um negative Implikationen zu vermeiden. Zum Beispiel könnten Mittel vonseiten der Empfänger nicht korrekt zugewiesen bzw. sogar missbräuchlich verwendet werden.	nachgelagert		x		x			■■■

Die identifizierten wesentlichen Risiken und Chancen haben derzeit keinen relevanten finanziellen Effekt auf die Finanzlage, Ertragslage oder Zahlungsströme von Forvis Mazars in Deutschland. Es besteht kein erhebliches Risiko, dass die Buchwerte der im Abschluss ausgewiesenen Vermögenswerte und Verbindlichkeiten aufgrund der im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen Risiken und Chancen wesentlich angepasst werden müssen.

Zum derzeitigen Stand haben wir keine wesentlichen Auswirkungen oder Risiken identifiziert, die sich auf die Resilienz unseres Geschäftsmodells negativ auswirken könnten. Für alle unsere wesentlichen IROs haben wir entsprechende Strategien und Maßnahmen entwickelt und überwachen sie kontinuierlich, um sicherzustellen, dass wir im Rahmen unseres Geschäftsmodells angemessen auf die identifizierten IROs reagieren können. Weitere Erläuterungen zu unseren Managementansätzen finden Sie in den jeweiligen Themenstandards.

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

Die für unsere Berichterstattung wesentlichen Datenpunkte der ESRS haben wir anhand der wesentlichen IROs abgeleitet. Dazu haben wir gemäß ESRS 1, die Anlage E sowie die Hinweise zur Wesentlichkeitsanalyse aus der EFRAG IG 1 berücksichtigt. Zudem haben wir das Dokument „Q&A ID 177“ der EFRAG angewendet, um die in Anlehnung an ESRS 1.AR 16 identifizierten Nachhaltigkeitsaspekte den richtigen ESRS-Angabepflichten zuzuordnen.

Insbesondere bei der Identifizierung der wesentlichen Kennzahlen für die Berichterstattung haben wir sorgfältig geprüft, ob diese mit Blick auf die wesentlichen IROs einen relevanten Informationsgehalt beinhalten. Neben den in den ESRS festgehaltenen Datenpunkten hat Forvis Mazars in Deutschland gemeinsam mit den Fachbereichen gemäß ESRS 1.11 sowie unter Berücksichtigung des ESRS 1.30 ergänzende unternehmensspezifische Informationen als relevant für die Berichterstattung identifiziert und sie neben den in den ESRS enthaltenen Angabepflichten veröffentlicht.

ESRS-Index

Folgende Tabelle enthält die Liste der ESRS-Angabepflichten, die bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts auf der Grundlage der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse befolgt wurden:

	Angabepflicht	Verlinkung zu Seite/ Absatz im Bericht	Anmerkung/Erläuterungen
ESRS 2:			
BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	BP-1	
BP-2	Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen	BP-2	Aufgrund der Geringfügigkeit der Änderungen in den THG-Zahlen des Geschäftsjahres 2022/23 im Vergleich zur Vorjahresberichterstattung wurde davon abgesehen, Vergleichszahlen und die Differenz gemäß ESRS 2.13 (b) und (c) anzugeben.
GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	GOV-1	
GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	GOV-2	
GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	GOV-3	
GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	GOV-4	
GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	GOV-5	
SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	SBM-1	Nutzung der Phase-in-Regelung für ESRS 2.40b-c
SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	SBM-2	

	Angabepflicht	Verlinkung zu Seite/ Absatz im Bericht	Anmerkung/Erläuterungen
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	SBM-3	Nutzung der Phase-in-Regelung für ESRS 2.48e
IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	IRO-1	
IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	IRO-2	
MDR-P	Mindestangabepflicht – Konzepte MDR-P – Konzepte zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten	Die Angaben zu MDR-P sind in vorliegender Tabelle in den Abschnitten des jeweiligen Standards zu finden.	
MDR-A	Mindestangabepflicht – Maßnahmen MDR-A – Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	Die Angaben zu MDR-A sind in vorliegender Tabelle in den Abschnitten des jeweiligen Standards zu finden.	In diesem Jahr werden keine Angaben zu den mit Maßnahmen und Aktionsplänen verbundenen erheblichen operativen Ausgaben (OpEx) und/oder Investitionsausgaben (CapEx) gemäß ESRS 2.69 gemacht.
MDR-T	Mindestangabepflicht – Ziele MDR-T – Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben	Die Angaben zu MDR-T sind in vorliegender Tabelle in den Abschnitten des jeweiligen Standards zu finden.	
MDR-M	Mindestangabepflicht – Kennzahlen MDR-M – Kennzahlen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	MDR-M wurde bei der Offenlegung der einzelnen Kennzahlen berücksichtigt. Die Angabepflichten sind bei den entsprechenden Kennzahlen zu finden.	
ESRS E1			
E1.GOV-3	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	ESRS 2.GOV-3	

	Angabepflicht	Verlinkung zu Seite/ Absatz im Bericht	Anmerkung/Erläuterungen
E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	E1-1	
E1.SBM-3	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	E1.SBM-3	
E1.IRO-1	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	ESRS 2.IRO-1	
E1-2 MDR-P	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	E 1-2	
E1-3 MDR-A	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	E1-3	<p>Bisher können noch keine Angaben zu den erzielten und erwarteten Reduktionen der THG-Emissionen in Zusammenhang mit Klimaschutzmaßnahmen gemäß ESRS E1.29b gemacht werden.</p> <p>In diesem Jahr werden keine Angaben zu den mit Maßnahmen und Aktionsplänen verbundenen erheblichen operativen Ausgaben (OpEx) und/oder Investitionsausgaben (CapEx) gemäß E1.29c gemacht.</p>
E1-4 MDR-T	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	E1-4	<p>Bisher können noch keine Angaben zum erwarteten Gesamtbetrag zur Erreichung der THG-Emissionsreduktionsziele in Zusammenhang mit den erwarteten Dekarbonisierungshebel gemäß ESRS E1.34f gemacht werden.</p>

	Angabepflicht	Verlinkung zu Seite/ Absatz im Bericht	Anmerkung/Erläuterungen
E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	E1-5	Zurzeit werden die Angaben der Energieverbräuche von Gas und Öl basierend auf den Abrechnungen gemacht, wodurch nicht der untere Heizwert, sondern der Brennwert gem. Abrechnung angegeben wird. Die Abweichung wird als sehr gering (< 1%) eingeschätzt.
E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	E1-6	
E1-9	Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen		Nutzung der Phase-in-Regelung
ESRS E2			
E2.IRO-1	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	ESRS 2.IRO-1	
ESRS E3			
E3.IRO-1	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	ESRS 2.IRO-1	

	Angabepflicht	Verlinkung zu Seite/ Absatz im Bericht	Anmerkung/Erläuterungen
ESRS E4			
E4.IRO-1	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken, Abhängigkeiten und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	ESRS 2.IRO-1	
ESRS E5			
E5.IRO-1	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	ESRS 2.IRO-1	
ESRS S1			
S1.SBM-2	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger	ESRS 2.SBM-2	
S1.SBM-3	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S1.SBM-3	
S1-1 MDR-P	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	S1-1	
S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	S1-2	

	Angabepflicht	Verlinkung zu Seite/ Absatz im Bericht	Anmerkung/Erläuterungen
S1-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	S1-3	
S1-4 MDR-A	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	S1-4 Die IRO-bezogenen Maßnahmen inkl. MDR-As werden in den einzelnen Unterkapiteln dargestellt.	
S1-5 MDR-T	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	S1-5 Die IRO-bezogenen Ziele inkl. MDR-Ts werden in den einzelnen Unterkapiteln dargestellt.	
S1-6	Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens	S1-6	Bei Forvis Mazars in Deutschland gibt es keine Abrufkräfte.
S1-7	Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens		Nutzung der Phase-in-Regelung
S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	S1-8	
S1-9	Diversitätskennzahlen	S1-9	
S1-10	Angemessene Entlohnung	S1-10	

	Angabepflicht	Verlinkung zu Seite/ Absatz im Bericht	Anmerkung/Erläuterungen
S1-12	Menschen mit Behinderungen	S1-12	Die Angabe von Behinderungen in der Belegschaft unterliegt in Deutschland der DSGVO. Somit sind alle Angaben zu Behinderungen durch die Mitarbeiter*innen freiwillig zu machen. Aufgrund der dadurch begründeten angenommenen hohen Unschärfe wird in diesem Jahr keine Angabe zum Anteil der Menschen mit Behinderungen gemacht.
S1-13	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	S1-13	Nutzung der Phase-in-Regelung für S1.83 (a) zu Leistungsbeurteilungen
S1-14	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	S1-14	Aufgrund der DSGVO können keine Angaben im Zusammenhang mit arbeitsbedingten Erkrankungen und Ausfalltagen infolge arbeitsbedingter Erkrankungen gemacht werden.
S1-15	Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	S1-15	
S1-16	Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	S1-16	
S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	S1-17	Für das Geschäftsjahr 2023/24 wird keine Aufschlüsselung nach Art der Vorfälle oder Beschwerden vorgenommen.
ESRS S4			
S4.SBM-2	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger	ESRS 2.SBM-2	

	Angabepflicht	Verlinkung zu Seite/ Absatz im Bericht	Anmerkung/Erläuterungen
S4.SBM-3	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S4.SBM-3	
S4-1 MDR-P	Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	S4-1	
S4-2	Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen	S4-2	
S4-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können	S4-3	
S4-4 MDR-A	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	S4-4	
S4-5 MDR-T	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	S4-5	
ESRS G1			
G1.GOV-1	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	ESRS 2.GOV-1	

	Angabepflicht	Verlinkung zu Seite/ Absatz im Bericht	Anmerkung/Erläuterungen
G1.IRO-1	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	ESRS 2.IRO-1	
MDR-P MDR-A MDR-T		[G1-1] Unternehmenskultur [Unternehmensspezifisch] Kundendialog und Servicequalität [Unternehmensspezifisch] Nachhaltigkeit als Geschäftsmodell [G1-3] Vermeidung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung [Unternehmensspezifisch] Spenden und Sponsoring	
G1-1	Konzepte für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur	[G1-1] Unternehmenskultur Beschreibung der Beschwerdekanäle und des Hinweisgeberschutzes	
G1-3	Vermeidung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	[G1-3] Vermeidung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	
G1-4	Fälle von Korruption oder Bestechung	G1-4	

ESRS 2, Anlage B: Liste der Datenpunkte in generellen und themenbezogenen Standards, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben

Die nachfolgende Tabelle enthält alle Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben, wie sie in ESRS 2 Anlage B aufgeführt sind. Sie gibt an, wo die Datenpunkte in unserem Bericht zu finden sind und welche dieser Datenpunkte als „nicht wesentlich“ oder „nicht berichtet“ bewertet wurden.

Angabepflicht	Datenpunkt	Thema der Angabepflicht	SFDR-Referenz	Pillar-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Wesentlichkeit	Verweis
ESRS 2 GOV-1	21d	Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen	✗		✗		wesentlich	ESRS 2 GOV-1
ESRS 2 GOV-1	21e	Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind			✗		wesentlich	ESRS 2 GOV-1
ESRS 2 GOV-4	30	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	✗				wesentlich	ESRS 2 GOV-4
ESRS 2 SBM-1	40d-i	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen	✗	✗	✗		nicht wesentlich	–
ESRS 2 SBM-1	40d-ii	Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien	✗		✗		nicht wesentlich	–
ESRS 2 SBM-1	40d-iii	Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen	✗		✗		nicht wesentlich	–
ESRS 2 SBM-1	40d-iv	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak			✗		nicht wesentlich	–
E1-1	14	Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050				✗	wesentlich	E1-1
E1-1	16g	Unternehmen, die von den in Paris abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind		✗	✗		nicht wesentlich	–
E1-4	34	THG-Emissions-Reduktionsziele	✗	✗	✗		wesentlich	E1-4
E1-5	38	Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren)	✗				nicht wesentlich	–
E1-5	37	Energieverbrauch und Energiemix	✗				wesentlich	E1-5
E1-5	40-43	Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren	✗				nicht wesentlich	–
E1-6	44	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	✗	✗	✗		wesentlich	E1-6
E1-6	53-55	Intensität der THG-Bruttoemissionen	✗	✗	✗		wesentlich	E1-6

Angabepflicht	Datenpunkt	Thema der Angabepflicht	SFDR-Referenz	Pillar-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Wesentlichkeit	Verweis
E1-7	56	Entnahme von Treibhausgasen und CO ₂ -Zertifikate				✘	nicht wesentlich	-
E1-9	66	Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken			✘		nicht berichtet (Phase-in-Option)	-
E1-9	66a 66c	Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko/Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischem Risiko befinden		✘			nicht berichtet (Phase-in-Option)	-
E1-9	67c	Aufschlüsselung des Buchwerts der Immobilien nach Energieeffizienzklassen		✘			nicht berichtet (Phase-in-Option)	-
E1-9	69	Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen			✘		nicht berichtet (Phase-in-Option)	-
E2-4	28	Menge jedes in Anhang II der EPRT-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzung- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird	✘				nicht wesentlich	-
E3-1	9	Wasser- und Meeresressourcen	✘				nicht wesentlich	-
E3-1	13	Spezielles Konzept	✘				nicht wesentlich	-
E3-1	14	Nachhaltige Ozeane und Meere	✘				nicht wesentlich	-
E3-4	28c	Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers	✘				nicht wesentlich	-
E3-4	29	Gesamtwasserverbrauch in m ³ je Nettoeinnahme aus eigenen Tätigkeiten	✘				nicht wesentlich	-
ESRS 2 SBM-3 E4	16a-i		✘				nicht wesentlich	-
ESRS 2 SBM-3 E4	16b		✘				nicht wesentlich	-
ESRS 2 SBM-3 E4	16c		✘				nicht wesentlich	-
E4-2	24b	Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft	✘				nicht wesentlich	-
E4-2	24c	Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane/Meere	✘				nicht wesentlich	-
E4-2	24d	Konzepte für die Bekämpfung der Entwaldung	✘				nicht wesentlich	-
E5-5	37d	Nicht recycelte Abfälle	✘				nicht wesentlich	-
E5-5	39	Gefährliche und radioaktive Abfälle	✘				nicht wesentlich	-
ESRS 2 SBM-3 S1	14f	Risiko von Zwangsarbeit	✘				wesentlich	S1 SBM-3
ESRS 2 SBM-3 S1	14g	Risiko von Kinderarbeit	✘				wesentlich	S1 SBM-3
S1-1	20	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	✘				wesentlich	S1-1
S1-1	21	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden			✘		wesentlich	S1-1
S1-1	22	Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels	✘				wesentlich	S1-1

Angabepflicht	Datenpunkt	Thema der Angabepflicht	SFDR-Referenz	Pillar-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Wesentlichkeit	Verweis
S1-1	23	Konzept oder ein Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen	✘				wesentlich	S1-1
S1-3	32c	Bearbeitung von Beschwerden	✘				wesentlich	S1-3
S1-14	88b 88c	Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle	✘		✘		wesentlich	S1-14
S1-14	88e	Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage	✘				nicht berichtet	-
S1-16	97a	Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle	✘		✘		wesentlich	S1-16
S1-16	97b	Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane	✘				wesentlich	S1-16
S1-17	103a	Fälle von Diskriminierung	✘				nicht berichtet	-
S1-17	104a	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	✘		✘		wesentlich	S1-17
ESRS 2 SBM3 S2	11b	Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette	✘				nicht wesentlich	-
S2-1	17	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	✘				nicht wesentlich	-
S2-1	18	Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	✘				nicht wesentlich	-
S2-1	19	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	✘		✘		nicht wesentlich	-
S2-1	19	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden	✘				nicht wesentlich	-
S2-4	36	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	✘				nicht wesentlich	-
S3-1	16	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte	✘				nicht wesentlich	-
S3-1	17	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Prinzipien der IAO und der OECD-Leitlinien	✘		✘		nicht wesentlich	-
S3-4	36	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	✘				nicht wesentlich	-
S4-1	16	Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	✘				wesentlich	S4-1
S4-1	17	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	✘		✘		nicht wesentlich	-
S4-4	35	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	✘				wesentlich	S1-17
G1-1	10b	Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption	✘				wesentlich	G1-1
G1-1	10d	Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	✘				wesentlich	G1-1
G1-4	24a	Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	✘		✘		nicht wesentlich	G1-4
G1-4	24b	Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	✘				nicht wesentlich	G1-4

Umwelt

E1: Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel

[E1.SBM-3] Überblick über die wesentlichen IROs

Ob Hitzewellen, sintflutartige Regenfälle oder schwere Stürme – je mehr der Klimawandel fortschreitet, desto mehr nehmen solche Wetterextreme zu. Um die Folgen für unser Geschäft abzuschätzen, plant die Forvis Mazars Group für das Geschäftsjahr 2024/25 eine gruppenweite Klimarisikoaanalyse, die auch die deutschen Standorte einschließen wird. Auf Basis dieser Ergebnisse werden wir bewerten, ob eine separate Klimaresilienzanalyse für die deutschen Standorte sinnvoll und erforderlich ist. Im Geschäftsjahr 2023/24 haben wir für die deutschen Standorte von Forvis Mazars daher keine Klimaresilienzanalyse durchgeführt.

Auch unser Geschäftsmodell und unsere Dienstleistungen sind vom Klimawandel beeinflusst. Insbesondere müssen wir unsere Beratungs- und Prüfungsservices an der regulatorischen Dynamik im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit ausrichten. In den vergangenen Jahren haben wir unser Serviceangebot entsprechend weiterentwickelt und strategisch ausgerichtet. Weitere Informationen hierzu finden Sie im Kapitel Governance im Abschnitt [Nachhaltigkeit als Geschäftsmodell](#).

Die folgende Tabelle zeigt unsere im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen IROs im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel:

Nachhaltigkeitsaspekt	Auswirkung/Risiko/Chance
Klimaschutz und Energie	Ausstoß THG-Emissionen durch Quellen, die im Besitz oder unter Kontrolle von Forvis Mazars in Deutschland sind (Scope 1) (A)
	Ausstoß THG-Emissionen durch den Bezug von Energie (Scope 2) (A)
	Ausstoß THG-Emissionen durch eingekaufte Güter und Dienstleistungen (Scope 3.1) (A)
	Ausstoß THG-Emissionen durch den Einkauf von Kapitalgütern (Scope 3.2) (A)
	Ausstoß von brennstoff- und energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 3.3) (A)
	Ausstoß THG-Emissionen durch vorgelagerten Transport und Verteilung (Scope 3.4) (A)
	Ausstoß THG-Emissionen durch Abfall inkl. Abwasser (Scope 3.5) (A)
	Ausstoß THG-Emissionen durch Geschäftsreisen (Scope 3.6) (A)
	Ausstoß THG-Emissionen durch Pendeln (Scope 3.7) (A)
Ausstoß THG-Emissionen durch Arbeit im Homeoffice (A)	
Klimawandel: physische Risiken	Gesundheitsrisiken für Mitarbeiter*innen und/oder reduzierte Arbeitsproduktivität aufgrund von extremer Hitze (physische, akute oder chronische Klimarisiken) (R)
Klimawandel: transitorische Risiken	Erhöhter Investitionsbedarf aufgrund des Übergangs zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft (R)

(A) = Auswirkung (R) = Risiko (C) = Chance

[E1-1] Übergangsplan für den Klimaschutz

SBTi-validierte Ziele und unsere Roadmap zu Net Zero

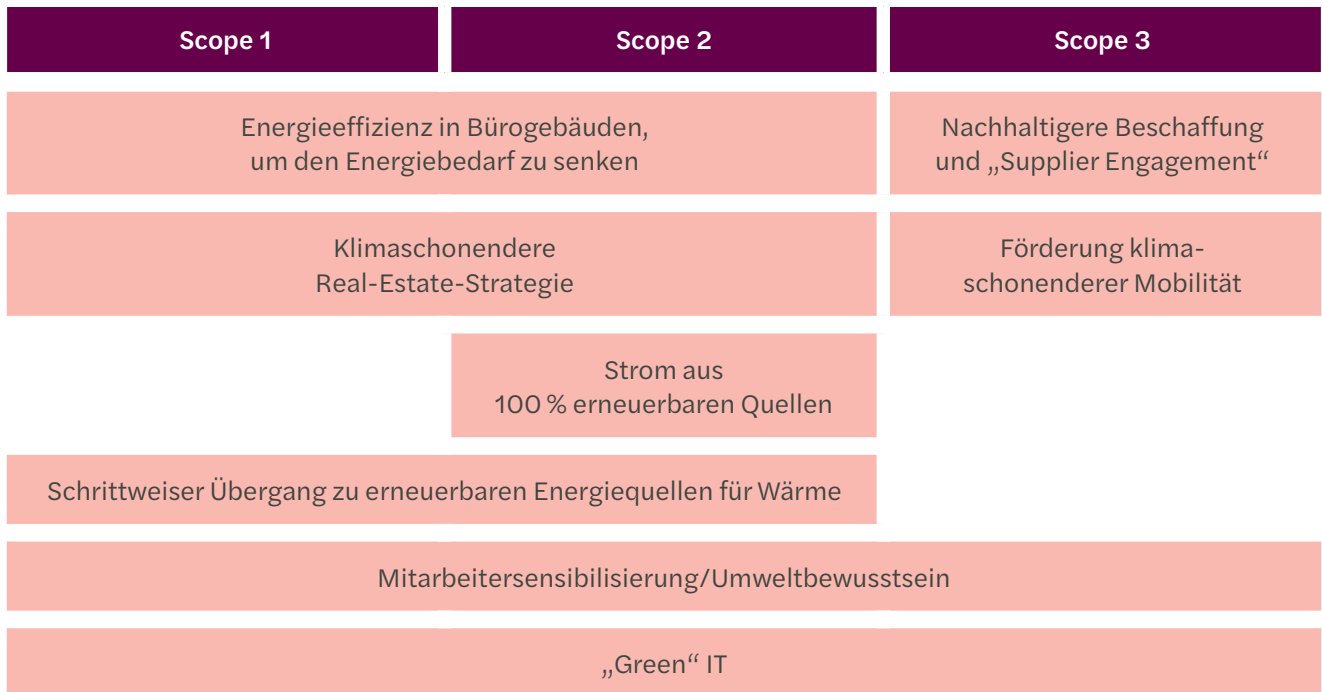
Wir streben an, die durch unsere Geschäftstätigkeit verursachten THG-Emissionen dauerhaft zu senken. Dazu haben wir uns gruppenweite, wissenschaftsbasierte Klimaschutzziele nach den Kriterien der SBTi gesetzt. Um unsere Fortschritte zu messen, wenden wir die Standards des GHG Protocols zur THG-Bilanzierung an.

Die Forvis Mazars Group hat sich – damals noch als Mazars Group – im November 2022 der SBTi angeschlossen und dazu verpflichtet, Netto-Null-Emissionen (Net Zero) bis zum Geschäftsjahr 2044/45 zu erreichen. Das bedeutet, dass die Group ihre THG-Emissionen über die Scopes 1 und 2 um 95 % und die THG-Emissionen über Scope 3 um 90 % reduzieren will; die verbleibenden Emissionen müssen durch hochwertige Projekte zur dauerhaften Kohlenstoffentfernung und -speicherung neutralisiert werden (höchstens 10 %). Diese Verpflichtung gilt für alle Mitgliedsgesellschaften der Forvis Mazars Group und unterstreicht unsere Ambition, den Klimawandel zu bekämpfen und die Umwelt für künftige Generationen zu erhalten.

Im März 2024 hat die SBTi die eingereichten Klimaschutzziele der Forvis Mazars Group bewertet und validiert. Damit bestätigt die Initiative, dass die gruppenweiten Reduktionsziele ihre Kriterien erfüllen und im Einklang mit dem Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens stehen, die globale Erderwärmung auf 1,5 °C zu begrenzen.

Um die globalen Ziele der Forvis Mazars Group erreichen zu können, müssen wir als Forvis Mazars in Deutschland ebenfalls unsere THG-Emissionen reduzieren. Aus diesem Grund haben wir eine Roadmap hin zu Net Zero entwickelt. Diese ist mit der Gesamtstrategie und den Ambitionen der Forvis Mazars Group abgestimmt und an die Rahmenbedingungen in Deutschland angepasst. Ziel von Forvis Mazars in Deutschland ist es, bis zum Geschäftsjahr 2041/42 Net Zero zu erreichen. In Abschnitt [E1-4](#) gehen wir näher darauf ein.

Dekarbonisierungshebel definieren wir gemäß ESRS als aggregierte Arten von THG-Minderungsmaßnahmen. Wir haben für Forvis Mazars in Deutschland die folgenden vier Dekarbonisierungshebel identifiziert, die maßgeblich zu unserem Net-Zero-Ziel beitragen sollen: Energieeffizienz, Brennstoffwechsel sowie Umstellung auf erneuerbare Energien, Dekarbonisierung der Lieferkette und klimaschonende Mobilität. Die nachfolgende Abbildung führt unsere Maßnahmenpakete zur Verringerung von THG-Emissionen entlang der Scopes 1 bis 3 auf. Eine ausführliche Beschreibung der Maßnahmenpakete finden Sie im Abschnitt [E1-3](#).



Organisation und Verantwortlichkeiten für unsere Net-Zero-Ambitionen

Sowohl auf globaler Ebene als auch für die deutschen Gesellschaften hat Forvis Mazars notwendige Governance-Strukturen etabliert. Diese sichern eine eindeutige strategische Ausrichtung, effektive Entscheidungsprozesse sowie klar definierte Verantwortlichkeiten, die unsere Net-Zero-Ambition unterstützen.

Das Group Executive Board (GEB), das die oberste Führungsebene der Forvis Mazars Group 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.

Das Management Board (MB) sowie der CFO der deutschen Gesellschaften haben die Klimaschutzziele von Forvis Mazars in Deutschland freigegeben und überwachen den Fortschritt. Die operative Steuerung des notwendigen Transformationsprozesses auf dem Weg zum Net-Zero-Ziel liegt bei der Head of Corporate Sustainability für Forvis Mazars in Deutschland.

Wir planen, einen sogenannten Übergangsplan für den Klimaschutz für Forvis Mazars in Deutschland zu entwickeln, der den Weg zur Erreichung unserer langfristigen Klimaschutzziele systematisch abbildet. Ziel ist es, konkrete Maßnahmen und Meilensteine zu definieren, um unsere THG-Emissionen schrittweise zu reduzieren und einen klaren Pfad in Richtung Net Zero zu verfolgen. Dazu beabsichtigen wir, den Plan nach anerkannten Standards und gesetzlichen Anforderungen auszurichten. Künftig soll er einen zentralen Bestandteil unserer Klimastrategie darstellen.

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

Klimaschutz bei Forvis Mazars in Deutschland: unser ISO-14001-zertifiziertes Umweltmanagementsystem

Unser Anspruch ist es, die Belastungen für Klima und Umwelt durch unsere Geschäftstätigkeit so gering wie möglich zu halten. Um unsere wesentlichen Auswirkungen in diesem Bereich zu steuern, arbeiten wir mit einem standardisierten Umweltmanagementsystem. Mit diesem planen, steuern, überwachen und verbessern wir die betrieblichen Maßnahmen, die wir zum Schutz von Klima und Umwelt ergreifen. Im Jahr 2019 wurde unser Umweltmanagementsystem erstmals nach ISO 14001 zertifiziert. 2022 erhielten wir die Rezertifizierung. Im Geschäftsjahr 2023/24 haben wir unser Umweltmanagementsystem im Rahmen eines Überwachungsaudits durch einen externen Auditor überprüfen lassen.

Unser Umweltmanagementsystem unterliegt einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Dabei durchläuft es jährlich einen „Plan-Do-Check-Act (PDCA)“-Zyklus. Hierbei legen wir Klima- und Umweltziele sowie Maßnahmen im Rahmen eines Umweltprogramms fest (Plan) und arbeiten an der Umsetzung der Maßnahmen (Do). Wir überprüfen Zuständigkeiten und Verfahrensweisen sowie den Fortschritt, den wir bei der Erreichung unserer Ziele machen (Check). Bei Bedarf nehmen wir die entsprechenden Anpassungen vor (Act) und setzen den Zyklus mit überarbeiteten Zielen und Maßnahmen fort. Unsere Wesentlichkeitsanalyse beziehungsweise unsere identifizierten wesentlichen Nachhaltigkeitshemen bilden eine wichtige Grundlage, um diesen Prozess umzusetzen.

Unser CFO trägt die Hauptverantwortung für die Wirksamkeit unseres Umweltmanagementsystems. Unsere Head of Corporate Sustainability übernimmt dessen Steuerung und die operative Verantwortung in Deutschland.

In den Anwendungsbereich des Umweltmanagementsystems fielen im Geschäftsjahr

2023/24 folgende Standorte der Forvis Mazars GmbH & Co. KG mit ihren Dienstleistungen sowie allen Mitarbeiter*innen: Berlin, Dresden, Düsseldorf, Frankfurt, Greifswald, Hamburg, Köln, Leipzig, München, Nürnberg, Potsdam und Stuttgart. Der Anwendungsbereich entspricht daher derzeit 87 % aller Bürostandorte in Deutschland. Diesen Bürostandorten waren rund 97 % der Belegschaft zugehörig. Unser Umweltprogramm, das unsere Klima- und Umweltziele, Maßnahmen und Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators, KPIs) umfasst, deckt allerdings 100 % der Standorte von Forvis Mazars in Deutschland ab. Wir berücksichtigen entsprechend Umweltaspekte und -risiken auch an Standorten, die derzeit noch nicht Teil der Zertifizierung sind.

Unsere derzeitige Roadmap to Net Zero bildet den Rahmen für das Management unserer THG-Emissionen. Dabei sind der Einsatz erneuerbarer Energien und Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz von besonderer Bedeutung. Auch das Umweltbewusstsein unserer Mitarbeiter*innen und Partner*innen als interne Stakeholder ist entscheidend für unsere Klimaschutzziele. Ihre aktive Mitwirkung ist unerlässlich, da der Ausstoß von THG-Emissionen – zum Beispiel durch Energieverbräuche oder Mobilität – direkt von ihnen beeinflusst wird und somit Auswirkungen auf unsere Net-Zero-Strategie hat. Zentral gesteuerte Klimaschutzmaßnahmen allein reichen nicht aus.

Wie wir dem Klimawandel begegnen: Konzepte zur Anpassung an den Klimawandel

Als Dienstleistungsunternehmen ist Forvis Mazars in Deutschland direkt und indirekt von den Folgen des Klimawandels betroffen. Neben infrastrukturellen und betrieblichen Risiken rücken dabei auch gesundheitliche Aspekte in den Fokus – insbesondere im Hinblick auf steigende Temperaturen. Diese können sich sowohl auf das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter*innen und Partner*innen als auch auf die allgemeine Arbeitsproduktivität auswirken. Die Gesundheit unserer Belegschaft zu schützen und geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, sind deshalb zentrale Bestandteile unseres Umgangs mit klimabedingten Veränderungen.

Unsere HR-Richtlinie zum mobilen Arbeiten erlaubt unseren Mitarbeiter*innen nicht nur bei extremem Wetter flexibel zwischen der Arbeit im Homeoffice und Büro zu wählen. In unseren Büros sorgen moderne Kühlsysteme dafür, dass auch an heißen Tagen ein gesundes und konzentriertes Arbeiten möglich ist – zum Schutz des physischen und psychischen Wohlbefindens.

Die identifizierten physischen und transitorischen Risiken, die die Anpassung an den Klimawandel betreffen, haben wir nach Abschluss der Wesentlichkeitsanalyse in unser Risikomanagementsystem aufgenommen. Sowohl das Risikomanagement als auch unsere HR-Abteilung beobachten, wie sich die Folgen des Klimawandels auf unsere Mitarbeiter*innen weiter auswirken, um Handlungsbedarfe frühzeitig zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Unser CFO sowie unsere Personalleitung sind als Risk Owner für diese Themen operativ verantwortlich.

[E1-3] Maßnahmen für Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel

Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Klimaschutz

Unsere Bemühungen für den Klimaschutz konzentrieren sich vorrangig auf unsere größten THG-Emissionsquellen. Nachfolgend erläutern wir die wichtigsten Maßnahmen, die wir auf dem Weg zu Net Zero ergreifen.

Erneuerbare Energien und Energieeffizienz

Ein wichtiger Hebel im Übergang zu einem Geschäftsbetrieb mit Netto-Null-Emissionen bis zum Geschäftsjahr 2041/42 besteht darin, durch Energieeffizienz und der Nutzung erneuerbarer Energien die Scope-1- und Scope-2-Emissionen bei Forvis Mazars in Deutschland zu reduzieren.

Vor diesem Hintergrund ist der Bezug von Strom aus erneuerbaren Energiequellen essenziell. An allen Standorten, an denen wir Strom selbst beziehen

können, nutzen wir bereits seit Januar 2022 zu 100 % Strom aus erneuerbaren Energien. An einigen angemieteten Bürostandorten beziehen wir den Strom von den Hausverwaltungen, sodass wir dort nur indirekt Einfluss darauf nehmen können, welcher Strom genutzt wird. Aus diesem Grund lag im Geschäftsjahr 2023/24 der Anteil von Strom aus erneuerbaren Quellen an dem insgesamt verbrauchten Strom bei 83 %. Trotz des teilweise begrenzten Einflusses sind wir entschlossen, diesen Anteil weiter zu erhöhen und auf 100 % auszuweiten. Hierfür wollen wir mit unseren Vermietern in den weiteren Austausch gehen, um die Möglichkeiten für einen Umstieg auf Strom aus erneuerbaren Energiequellen zu prüfen. Für ausgewählte Standorte prüfen wir die Möglichkeit, Herkunftsnachweise zu erwerben, um unseren Stromverbrauch künftig vollständig durch erneuerbare Energien abzudecken. Diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, unsere energiebezogenen THG-Emissionen bis zum Geschäftsjahr 2029/30 um mindestens 94 % zu reduzieren, verglichen mit dem Basisjahr 2022/23.

2023 haben wir all die Standorte mit LED-Leuchten ausgestattet, an denen diese Leuchttechnik bisher nicht im Einsatz war. Auch wenn wir neue Gebäude anmieten, prüfen wir, ob dort LED-Leuchten vorhanden sind, und tauschen alte Leuchtmittel gegebenenfalls aus.

Den Großteil unserer Rechenzentrumsressourcen stellt uns die Noris AG zur Verfügung, die Mitglied des Climate Neutral Data Center Pact ist. Dabei handelt es sich um ein freiwilliges Branchenbündnis mit dem Ziel, alle europäischen Rechenzentren bis spätestens 2030 klimaneutral zu betreiben. Des Weiteren beziehen wir Cloud-Dienste von Microsoft, die sich ebenfalls ambitionierte Klimaschutzziele gesetzt haben: Bis 2030 möchte das Unternehmen CO₂-negativ wirtschaften – also mehr CO₂ aus der Atmosphäre entfernen, als es verursacht.

Abfallmanagement im Büroalltag

Im Arbeitsalltag entstehen an unseren Bürostandorten Abfälle. Die Abfallentsorgung erfolgt durch externe Dienstleister. Da Forvis Mazars in Deutschland zudem an allen Standorten Mieter ist, haben wir hier meist nur indirekte Einflussmöglichkeiten. Um die Abfallentsorgung trotzdem weiter zu verbessern, betrachten wir die Prozesse im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems nach ISO 14001.

So achten wir darauf, dass der Müll sachgerecht getrennt wird – entweder direkt am Standort oder durch den Entsorger. Dadurch wollen wir das Recycling der verschiedenen Stoffe erleichtern und unseren nachgelagerten CO₂e-Fußabdruck reduzieren.

Real-Estate-Strategie

Weiterhin planen wir, eine Real-Estate-Strategie zu entwickeln, mit der wir den Übergang zu erneuerbaren Energiequellen fördern und die Energieeffizienz in unseren Bürogebäuden steigern wollen. Die Strategie soll einen Standard beinhalten, der die Rahmenbedingungen für die Anmietung von neuen Bürogebäuden regelt. Mit den in dem Standard festgelegten Anforderungen wollen wir künftig unter anderem sicherstellen, dass neue Gebäude oder Flächen keine zusätzlichen THG-Emissionen verursachen, wenn wir sie anmieten und dorthin umziehen.

Mit der geplanten Real-Estate-Strategie wollen wir unsere Potenziale nutzen, um unserem Unternehmen den Weg zu Net Zero zu erleichtern. Dies beinhaltet auch, dass wir unser Unternehmenswachstum von der Nutzung fossiler Energien entkoppeln müssen. Dementsprechend ist die Nutzung erneuerbarer Energien – auch für die Wärmeerzeugung – von großer Bedeutung.

Schrittweiser Übergang zu erneuerbaren Energiequellen für Wärme

Zukünftig wollen wir die Büroflächen von Forvis Mazars in Deutschland nicht mehr mit Öl und Gas heizen, da diese Energieträger sehr emissionsintensiv sind. Derzeit greifen wir am Standort Nürnberg noch auf Erdgas und am Standort Hamburg (Schulterblatt) auf Heizöl zur Wärmeversorgung zurück. Durch die Zusammenführung unserer beiden Hamburger Standorte und den

anstehenden Umzug in ein neues Gebäude entfällt dort jedoch künftig die Nutzung von Heizöl, da das neue Gebäude an das Fernwärmenetz angeschlossen ist. Fernwärme kann im Vergleich zu Heizöl und Erdgas eine nachhaltigere Alternative darstellen, wenn diese aus erneuerbaren Quellen wie Geothermie, Solarthermie, Biomasse oder Abwärme gewonnen wird. Wir erwarten, dass der Anteil an erneuerbaren Energien bei Fernwärme in Deutschland in den kommenden Jahren ausgebaut wird. Demnach rechnen wir mittelfristig damit, die THG-Emissionen, die aus der derzeitigen Fernwärmenutzung an unseren Standorten entstehen, zu reduzieren. Stehen Neuanmietungen an, achten wir darauf, dass die neuen Standorte energieeffizient und nach hohen „Green Building“-Standards errichtet wurden. Beispielsweise verfügen unsere Bürogebäude in Berlin, Düsseldorf, Köln und München über eine Gold-Zertifizierung der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB). Diese gilt als international anerkannter Nachweis für nachhaltiges Bauen.

Nachhaltigere Beschaffung und „Supplier Engagement“

Wir kaufen viele verschiedene Güter und Dienstleistungen ein, die für unseren Geschäftsbetrieb erforderlich sind. Diese Einkäufe verursachen den größten Anteil unserer gesamten THG-Emissionen und erfordern einen umfassenden, langfristigen Ansatz zur Dekarbonisierung. Unser Ziel ist es deshalb, spezifische Umweltdaten von Lieferanten zu sammeln und CO₂-arme Produkte und Dienstleistungen zu priorisieren.

Eine unserer größten Herausforderungen besteht darin, dass uns nur begrenzt Primärdaten von unseren Lieferanten zur Verfügung stehen, die wir für genaue Emissionsberechnungen heranziehen können. Derzeit berechnen wir die THG-Emissionen aus eingekauften Gütern und Dienstleistungen (Scope 3.1) anhand einer ausgabenbasierten Methodik, bei der wir branchendurchschnittliche Emissionsfaktoren auf unsere Beschaffungskategorien anwenden. Diese Methode weist jedoch ein hohes Maß an Unsicherheit auf, da sie nicht die exakten THG-Emissionen unserer spezifischen Einkäufe widerspiegelt. Aus diesem Grund wollen wir zukünftig unsere Berechnungsmethodik verbessern und den Anteil von Schätzungen möglichst reduzieren.

Die angestrebte verbesserte Datenqualität für Scope 3.1 ist eine wichtige Grundlage, um unsere THG-Emissions-Hotspots im Bereich Einkauf besser analysieren zu können und gezielte Maßnahmen umzusetzen.

Um nachhaltigere Einkaufskriterien zu implementieren, haben wir bereits einen Supplier Code of Conduct (SCoC) entwickelt. Außerdem verschriften wir derzeit Rahmenbedingungen für Lieferanten und Vertragspartner, die den SCoC ergänzen sollen. Diese legen weitere verbindliche Grundlagen – zum Beispiel zu Versandmodalitäten oder Informationen zu THG-Emissionen – für die Zusammenarbeit mit den Lieferanten und Vertragspartnern fest, um eine transparente und verantwortungsvolle Geschäftsbeziehung sicherzustellen. Beide Dokumente wollen wir sukzessive unseren Lieferanten vorlegen und sie dazu auffordern, sich zur Einhaltung unserer Anforderungen zu verpflichten. Parallel dazu planen wir eine interne Einkaufsrichtlinie, mit der wir die nachhaltige Ausrichtung unserer Beschaffungsprozesse auch unternehmensintern verankern wollen. Ziel dieser Richtlinie ist es, emissionsarme Produkte und Dienstleistungen sowie nachhaltig agierende Lieferanten – zum Beispiel solche mit einer eigenen Net-Zero-Strategie – zu priorisieren. Verantwortliche Einkäufer*innen im Unternehmen sollen zudem mit Blick auf diese Nachhaltigkeitskriterien geschult werden. Darüber hinaus beabsichtigen wir, umweltbezogene Daten von Lieferanten einzuholen, insbesondere bei größeren Ausschreibungsprozessen. Diese Lieferantenauskunft soll uns dabei helfen, ihre Nachhaltigkeitsleistung zu bewerten. Solch eine Bewertung streben wir auch für bestehende Lieferanten an. Durch den engeren Austausch wollen wir Dekarbonisierungsstrategien in unserer Lieferkette vorantreiben.

Förderung klimaschonenderer Mobilität

Unsere Services erfordern in vielen Fällen, dass wir vor Ort bei unseren Mandanten sind. Geschäftsreisen sind daher Bestandteil unserer Tätigkeit als Dienstleistungsunternehmen. Für unsere Reisen nutzen wir Bus, Bahn, Auto oder das Flugzeug. Uns ist bewusst, dass sich unsere Mobilität durch den Ausstoß von THG-Emissionen erheblich auf das Klima auswirkt.

Daher wollen wir unsere Geschäftsreisen nachhaltiger gestalten. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, haben wir unter anderem unsere Dienstreiserichtlinie 2023 nochmals aktualisiert. Wir halten unsere Partner*innen und Mitarbeiter*innen grundsätzlich dazu an,

- vor Antritt einer Dienstreise zu überprüfen, ob diese notwendig ist,
- wenn möglich öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen oder Fahrgemeinschaften zu bilden sowie
- die Bahn dem Flugzeug oder Auto als Verkehrsmittel vorzuziehen.

Um unsere Scope-3-Emissionen zu reduzieren und unser Net-Zero-Ziel zu erreichen, wollen wir zukünftig unsere Dienstreiserichtlinie in Bezug auf weitere Klimaschutzaspekte und gemeinsam mit unserer Personalleitung sowie in Abstimmung mit der Forvis Mazars Group anpassen.

Auch mit welchem Verkehrsmittel unsere Partner*innen und Mitarbeiter*innen zur Arbeit kommen, beeinflusst unsere Bemühungen zur Emissionsreduktion. Deshalb sensibilisieren wir unsere Partner*innen und Mitarbeiter*innen und investieren in Programme, um ein nachhaltiges Mobilitätsverhalten zu fördern. Dazu gehört auch, dass wir Fahrradkeller einrichten oder Jobtickets anbieten. Darüber hinaus verfügen wir an unseren Standorten in Berlin, Frankfurt, München, Nürnberg und Stuttgart über Ladesäulen für Elektroautos. In den kommenden Jahren wollen wir gemeinsam mit den jeweiligen Vermietern der übrigen Bürogebäude prüfen, ob sich auch dort Ladestationen errichten lassen. Zudem besteht seit 2023 eine Kooperation mit dem Anbieter Business Bike. Über diesen können alle unsere Partner*innen und Mitarbeiter*innen ein Fahrrad im Rahmen unserer Benefits leasen.

Im Zusammenspiel mit unseren flexiblen Arbeitszeitregelungen und der Möglichkeit, mobil zu arbeiten, zielen diese Maßnahmen darauf ab, unsere Gesamtemissionen im Bereich Mobilität zu reduzieren.

Mitarbeitersensibilisierung/Umweltbewusstsein

Wir setzen auf gemeinschaftliches Handeln, um unsere Auswirkungen auf das Klima und die Umwelt zu verringern. Hierbei ist das Verhalten aller Partner*innen und Mitarbeiter*innen entscheidend. Auch scheinbare Kleinigkeiten summieren sich zu einer größeren Ersparnis, etwa indem wir die Heizung in den Büros etwas herunterdrehen oder wenn wir mit Papier und sonstigen Büromaterialien bewusst umgehen und Abfälle vermeiden.

Forvis Mazars in Deutschland will das Umweltbewusstsein der Partner*innen und Mitarbeiter*innen durch gezielte Maßnahmen stärken. Neben den Anreizen im Bereich Mitarbeitermobilität wollen wir vermehrt auf Informations- und Kommunikationsformate setzen, um sie zu nachhaltigen Verhaltensweisen zu motivieren.

Seit 2021 informieren wir alle Neueinsteiger*innen – ob Nachwuchskraft oder Partner*in – in einer Onboarding-Veranstaltung über das Nachhaltigkeits- und Umweltmanagement von Forvis Mazars in Deutschland. Wir bieten auf unserer internen Schulungsplattform U-Learn zusätzlich eine Online-Schulung zum Umweltmanagementsystem an, die alle Partner*innen und Mitarbeiter*innen jährlich durchlaufen müssen. Wir aktualisieren diese Schulung jährlich.

Die Schulung vermittelt Grundlagen zum Umweltmanagement und zur ISO 14001, stellt die Umweltpolitik sowie die Umweltziele von Forvis Mazars in Deutschland vor und präsentiert Beispiele aus der Praxis. Außerdem zeigt sie konkrete Lösungen für Umweltfragen aus dem Arbeitsalltag auf.

Auf unserer Intranetseite zum Umweltmanagement von Forvis Mazars in Deutschland können Partner*innen und Mitarbeiter*innen zudem jederzeit Informationen zu unseren Klimaschutz- und Umweltzielen und zu unseren Verantwortlichkeiten abrufen, unter anderem zur ISO-14001-Zertifizierung. Außerdem nutzen wir die Seite, um das Bewusstsein für Umwelt- und Energiebelange zu schärfen. Hierzu geben wir ihnen weitere Tipps und Tricks für den Arbeitsalltag an die Hand.

„Green“ IT

Ein weiteres wichtiges Maßnahmenpaket liegt für Forvis Mazars in Deutschland im Bereich der

umweltverträglicheren IT-Produkte und -Dienstleistungen – der sogenannten „Green“ IT. Nach diesem Konzept wenden wir verschiedene Technologien, Praktiken und Verfahren an, die darauf abzielen, unseren Energieverbrauch sowie die Umweltauswirkungen durch unsere IT-Beschaffung und -Nutzung zu verringern.

Im Geschäftsjahr 2023/24 haben wir an allen Standorten von Forvis Mazars in Deutschland IT-Recycling eingeführt. Alte und gebrauchte IT-Hardware – zum Beispiel Laptops, Smartphones oder Drucker – werden über einen Dienstleister abgeholt und einer datenschutzkonformen Datenlöschung unterzogen. Der Dienstleister kümmert sich anschließend darum, noch intakte Hardware wieder zu verkaufen und die nicht weiter nutzbaren sonstigen Geräte stoffrein zu recyceln.

Zukünftig wollen wir in diesem Bereich weitere Maßnahmen definieren, um Energieverbräuche zu senken, eine nachhaltigere Digitalisierung voranzutreiben und im Sinne unserer Net-Zero-Strategie die THG-Emissionen zu reduzieren.

Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel

Um den Risiken, die sich für uns im Zusammenhang mit dem Klimawandel ergeben, zu begegnen, überwachen wir diese kontinuierlich. Dadurch können wir geeignete Maßnahmen ergreifen, beispielsweise wenn es um den langfristigen Umgang mit Extremwetter geht. So prüfen wir derzeit die Umsetzung eines Konzepts zur betrieblichen Hitzevorsorge, mit dem wir unsere Mitarbeiter*innen und Partner*innen vor den physischen und psychischen Folgen extremer Temperaturen schützen wollen. Ziel ist es, konkrete Schutzmaßnahmen zu definieren, die bei anhaltender Hitze wirksam greifen. Parallel dazu evaluieren wir, in welchem Umfang wir Themen wie Hitzebelastung, UV-Strahlung oder Starkregenereignisse in die bestehende Arbeitssicherheitsschulung integrieren können. Wir berücksichtigen auch die Möglichkeit einer gezielten Kommunikation an die Belegschaft, um ihr Bewusstsein für hitzebedingte Gesundheitsrisiken zu erhöhen und präventives Verhalten im Arbeitsalltag zu fördern.

Wir beabsichtigen zudem, einen Investitionsplan zu entwickeln, um unsere Investitionsbedarfe für Anpassungsmaßnahmen in Bezug auf den Klimawandel zu steuern. Dieser Plan soll unsere Klimaschutzmaßnahmen berücksichtigen und die Umsetzung unseres noch ausstehenden Übergangsplans für den Klimaschutz unterstützen.

[E1-4] Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz

Als Teil der Forvis Mazars Group haben wir uns dazu verpflichtet, unsere THG-Emissionen drastisch zu verringern. Zu diesem Zweck haben wir Reduktionsziele festgelegt, mit denen wir unseren wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen begegnen. Im Abschnitt E1-1 haben wir unsere zentralen Hebel zur Dekarbonisierung bereits erläutert.

Mit den Emissionsreduktionszielen für Forvis Mazars in Deutschland wollen wir dazu beitragen, dass die Forvis Mazars Group ihre globalen Ziele erreicht. Unsere Klimaschutzziele folgen einem sektorübergreifenden Dekarbonisierungspfad und entsprechen den Standards und Leitlinien der SBTi (s. E1-1). Die SBTi-Anforderungen beinhalten eine Reduktion der Scope-1- und Scope-2-Emissionen um mindestens 42 % und eine Reduktion der Scope-3-Emissionen um mindestens 25 % bis 2030. Zudem erfordern sie eine Reduktion der Gesamtemissionen um 90 % bis 2050. Wir halten uns auch an die Leitlinien der SBTi in Bezug auf die THG-Emissionsreduktion über die

Wertschöpfungskette hinaus („beyond value chain mitigation“): Demnach gelten Kompensationen, Erwerb von CO₂-Zertifikaten oder THG-Entnahmen nicht als Mittel, um die zuvor genannten Emissionsreduktionsziele zu erreichen.

Das Basisjahr für unsere Ziele und die dahingehende Fortschrittskontrolle haben wir auf das Geschäftsjahr 2022/23 festgelegt. Das Basisjahr basiert auf der marktbezogenen Methode gemäß der „GHG Protocol Scope 2 Guidance“. Es entspricht außerdem den Vorgaben der SBTi: So haben wir sichergestellt, dass die Emissionsdaten der Scopes 1, 2 und 3 genau, überprüfbar und repräsentativ für das typische THG-Profil von Forvis Mazars in Deutschland sind.

Die Bilanzierungs- und Berichtsgrenzen für unsere THG-Emissionen haben wir im Einklang mit dem „GHG Protocol Corporate Standard“ definiert. Folgende erfüllte Kriterien sind für unsere Ziele maßgeblich:

- Die Ziele decken gemäß dem GHG Protocol Corporate Standard alle relevanten Emissionen der sieben vom Kyoto-Protokoll erfassten Treibhausgase ab. Ihre Mengen geben wir in Kohlenstoffdioxid-Äquivalenten (CO₂e) an.
- Die Ziele werden für THG-Emissionen der Kategorien Scopes 1, 2 und 3 angegeben.
- Das THG-Inventar und die Zielgrenzen decken 100 % unserer Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen ab.

Unser Weg zu Net Zero: Klimaziele bis 2041/42

Forvis Mazars in Deutschland verpflichtet sich dazu, bis zum Geschäftsjahr 2041/42 Netto-Null-Emissionen in der gesamten Wertschöpfungskette zu erreichen. Die nachfolgenden Tabellen zeigen unsere Zielsetzungen zur Reduktion von THG-Emissionen (Scope 1, 2 und 3). Sie stellen

sowohl das jeweilige Basis- und Zieljahr als auch die Art des Ziels, den angestrebten Reduktionswert, das Ambitionsniveau sowie die zugrunde liegende Methodik dar. Im Geschäftsjahr 2022/23 betrug der absolute THG-Emissionswert 7.265 Tonnen CO₂e (marktbasiert).

Zwischenziele bis 2030

Zielsetzung	Basisjahr	Zieljahr	Art	Zielwert	SBTI-Mindestanforderung	Ambitionsniveau	Verwendete Methode
Reduktion unserer Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 69 % bis zum Geschäftsjahr 2029/30 (im Vergleich zum Basisjahr)	Geschäftsjahr 2022/23	Geschäftsjahr 2029/30	Absolutes Ziel	69 %	42 % Reduktion bis 2030	Begrenzung des globalen Temperaturanstiegs auf 1,5 °C	Sektorübergreifende absolute Kontraktion
Reduktion unserer Scope-3-Emissionen um 35 % bis zum Geschäftsjahr 2029/30 (im Vergleich zum Basisjahr)	Geschäftsjahr 2022/23	Geschäftsjahr 2029/30	Absolutes Ziel	35 %	25 % Reduktion bis 2030	Begrenzung des globalen Temperaturanstiegs auf deutlich unter 2 °C	Sektorübergreifende absolute Kontraktion

Langfristige Ziele bis 2042

Zielsetzung	Basisjahr	Zieljahr	Art	Zielwert	SBTI-Mindestanforderung	Ambitionsniveau	Verwendete Methode
Reduktion der Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 95 % bis zum Geschäftsjahr 2041/42 (im Vergleich zum Basisjahr)	Geschäftsjahr 2022/23	Geschäftsjahr 2041/42	Absolutes Ziel	95 %	90 % Reduktion bis 2050	Begrenzung des globalen Temperaturanstiegs auf 1,5 °C	Sektorübergreifende absolute Kontraktion
Reduktion der Scope-3-Emissionen um 90 % bis zum Geschäftsjahr 2041/42 (im Vergleich zum Basisjahr)	Geschäftsjahr 2022/23	Geschäftsjahr 2041/42	Absolutes Ziel	90 %	90 % Reduktion bis 2050	Begrenzung des globalen Temperaturanstiegs auf deutlich unter 2 °C	Sektorübergreifende absolute Kontraktion

[E1-5] Energieverbrauch und Energiemix

Die nachfolgende Tabelle schlüsselt die Energieverbräuche von Forvis Mazars in Deutschland für das Geschäftsjahr 2023/24 auf. In der Methodik-

beschreibung zur THG-Emissionsberechnung im Abschnitt [E1-6](#) legen wir auch die Methodik zur Erhebung der Energieverbräuche dar.

	Basisjahr/ Geschäftsjahr 2022/2023 (MWh)	Geschäftsjahr 2023/2024 (MWh)	Prozentuale Veränderung zum Vorjahr (%)
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität aus erneuerbaren Energiequellen	1.113	1.519	+36 %
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität aus nicht erneuerbaren Energiequellen	254	307	+21 %
Verbrauch aus Fernwärme	1.981	2.026	+2 %
Brennstoffverbrauch aus Erdgas	41	41	+0 %
Brennstoffverbrauch aus Heizöl	123	199	+62 %
Autokraftstoff (Geschäftswagen)	2	16	+700 %
Diesel (Gebäudeverbrauch)	0,2	0,4	+100 %
Gesamtenergieverbrauch	3.514	4.107	+17 %
Davon aus erneuerbaren Quellen	1.113	1.519	+36 %
Davon aus nicht erneuerbaren Quellen²	2.403	2.589	+8 %

² Abweichungen in den Summen der Verbräuche sind auf Rundungen in den Nachkommastellen zurückzuführen.

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

Emissionsquelle	Basisjahr/ Geschäftsjahr 2022/2023 (t CO ₂ e) ²	Geschäftsjahr 2023/2024 (t CO ₂ e) ²	Prozentuale Veränderung zum Basisjahr (%) ²	Zwischenziele (Geschäftsjahr 2029/30)	Langfristige Ziele (Geschäftsjahr 2041/42)
Geschäftswagen	0,4	3			
Erdgas	8	7			
Kältemittel	39	0			
Heizöl	32	52			
Diesel (Gebäudeverbrauch)	0,1	0,1			
Summe Scope-1-Emissionen	80	62	-23 %		
Stromverbrauch	432	685			
Fernwärmenutzung	490	667			
Summe Scope-2-Emissionen (standortbasiert)	922	1.352	+47 %		
Stromverbrauch	324	504			
Fernwärmenutzung	490	582			
Summe Scope-2-Emissionen (marktbasiert)	814	1.085	+33 %		
Summe Scope-1-Emissionen und Scope-2-Emissionen (marktbezogen)	894	1147	+28 %	-69 %	-95 %
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	3.768	3.814			
Kapitalgüter	590	1.059			
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	266	337			
Vorgelagerter Transport und Verteilung	94	48			
Abfall (inkl. Abwasser)	8	6			
Geschäftsreisen	858	974			
Pendeln der Arbeitnehmer*innen	786	1.694			
Summe Scope-3-Emissionen	6.372	7.931	+24 %	-35 %	-90 %
Summe Scope 1, 2 und 3 (marktbasiert)	7.265	9.079	+25 %		
Summe Scope 1, 2 und 3 (standortbasiert)	7.372	9.346	+27 %		
Arbeit im Homeoffice ³	742	1.367			
Hotelübernachtungen ³	189	202			

² Abweichungen in den Summen sind auf Rundungen in den Nachkommastellen zurückzuführen.

³ Unsere Roadmap to Net Zero ist entlang der Mindestgrenzen des GHG Protocols definiert. THG-Emissionen aus der Arbeit im Homeoffice sowie aus Hotelübernachtungen sind somit nicht Teil unserer Net-Zero-Roadmap im Rahmen der SBTi-Zielerreichung, werden aber der Vollständigkeit halber getrennt ausgewiesen. Sie fließen nicht in die Summe der THG-Gesamtemissionen ein.

Der Anstieg der Energieverbräuche und THG-Emissionen vom Geschäftsjahr 2022/23 zum Geschäftsjahr 2023/24 lässt sich unter anderem durch coronabedingte Effekte erklären – insbesondere durch die schrittweise Rückkehr der Mitarbeiter*innen an den Arbeitsplatz. Auch die verbesserte Datenqualität führt zu höheren ausgewiesenen Verbrauchswerten. Die insgesamt steigenden Zahlen spiegeln zudem das zweistellige Umsatz- und Firmenwachstum von Forvis Mazars in Deutschland im Geschäftsjahr 2023/24 wider.

Die für die Berechnung der THG-Intensität zugrunde gelegten Erlöse für das Geschäftsjahr 2023/24 ergeben sich als Summe aus den Erlösen nach dem Handelsgesetzbuch (HGB) der vier in diesen Bericht einbezogenen Gesellschaften von Forvis Mazars in Deutschland und sind den Gewinn-und-Verlust-Rechnungen ihrer Jahresabschlüsse zu entnehmen.

THG-Intensität auf der Grundlage der Nettoumsatzerlöse	
THG-Gesamtemissionen (standortbasiert)	9.346 t CO ₂ e
THG-Gesamtemissionen (marktbasiert)	9.079 t CO ₂ e
Zugrunde gelegte Erlöse für das Geschäftsjahr 2023/24 (Mio. €)	338,38 Mio. €
THG-Gesamtemissionen (standortbasiert) pro Nettoerlös (t CO ₂ e/Mio. € Erlöse)	27,62
THG-Gesamtemissionen (marktbasiert) pro Nettoerlös (t CO ₂ e/Mio. € Erlöse)	26,83

Methodik unserer THG-Bilanzierung

Die Darstellung der THG-Emissionen von Forvis Mazars in Deutschland basiert auf dem GHG Protocol. Erstellt haben wir sie unter Berücksichtigung des „GHG Corporate Accounting and Reporting Standard (revised edition)“ sowie der „GHG Protocol Scope 2 Guidance“ und des „GHG Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard“. Der Berichtszeitraum für die dargestellte THG-Bilanz ist unser Geschäftsjahr 2023/24; es erstreckte sich vom 01.09.2023 bis zum 31.08.2024. Die Organisationsgrenzen für die THG-Bilanzierung basieren auf dem „operational control approach“ des GHG Protocol. Das bedeutet, dass Forvis Mazars in Deutschland die vollständigen THG-Emissionen jener Einheiten zugerechnet werden, die unter der operativen Kontrolle des Unternehmens stehen. 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: Kohlendioxid (CO₂), Methan (CH₄), Distickstoffoxid (N₂O), Fluorkohlenwasserstoffe (HFC), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (PFC), Schwefelhexafluorid (SF₆) und Stickstofftrifluorid (NF₃).

In die Bilanzierung gemäß Scope 1 und 2 flossen die Emissionen aller Standorte von Forvis Mazars in Deutschland ein. Von den unter Scope 3 gelisteten THG-Emissionen enthält die THG-Bilanz von Forvis Mazars in Deutschland die als signifikant identifizierten Kategorien 3.1 bis 3.7:

- 3.1 Einge kaufte Güter und Dienstleistungen
- 3.2 Kapitalgüter
- 3.3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen
- 3.4 Vorgelagerter Transport und Verteilung
- 3.5 Abfallaufkommen im Betrieb
- 3.6 Geschäftsreisen
- 3.7 Pendeln der Arbeitnehmer*innen

Zusätzlich haben wir die durch Arbeit im Homeoffice verursachten THG-Emissionen berechnet.

Die Kategorien 3.8 bis 3.15 des GHG Protocols sind aus den folgenden Gründen für Forvis Mazars in Deutschland nicht anwendbar beziehungsweise nicht relevant: Wir verfügen über keine angemieteten oder geleasteten Sachanlagen, deren THG-Emissionen nicht bereits unter Scope 1 oder 2 fallen. Forvis Mazars in Deutschland ist zudem ein Dienstleistungsunternehmen und verkauft keine Endprodukte. Es gehören weiterhin keine Franchise-Unternehmen zu unserem Verbund. Investitionen (Scope 3.15) berücksichtigen wir ebenfalls nicht, da wir diese als nicht wesentlich für unsere THG-Bilanz identifiziert haben und den Berechnungsaufwand daher als unverhältnismäßig ansehen. Biogene THG-Emissionen sind gleichfalls kein Bestandteil unserer THG-Bilanz, denn wir verursachen keine direkten THG-Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse.

Die Berechnungen der THG-Emissionen erfolgten mithilfe eines digitalen Tools zur Berichterstellung von THG-Bilanzierungen. Dieses Tool ermöglicht es uns, auf eine qualitätsgesicherte Datenbank von über 120.000 regelmäßig aktualisierten Emissionsfaktoren zuzugreifen. Die Software-Lösung basiert auf den Standards des GHG Protocols 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 die Quellen der Emissionsfaktoren aufgeführt, die für die Berechnung der THG-Bilanz für das Geschäftsjahr 2023/24 zugrunde lagen. Wir haben bei der Bilanzierung dennoch einige Schätzungen und Hochrechnungen vorgenommen, um bestehende Datenlücken zu schließen. Das liegt insbesondere an der mangelnden Verfügbarkeit von Primärdaten aus der Lieferkette. Für das Geschäftsjahr 2023/24 haben wir hierdurch keine Primärdaten aus der Lieferkette für die Berechnung unserer Scope-3-Emissionen verwendet. Die Schätzungen beruhen auf allgemeinverfügbaren Informationen sowie Annahmen, die wir für angemessen halten. Sie sind in der nachfolgenden Tabelle beschrieben.

	Datengrundlage/ Methodik für Berechnungen	Quellen der Emissionsfaktoren
Scope 1		
Geschäftswagen	Datengrundlage: <ul style="list-style-type: none"> • gefahrene Kilometer gemäß Fahrtenbuch 	<ul style="list-style-type: none"> • BEIS GHG Conversion Factors for Company Reporting (2023) • DESNZ (2024)
Erdgas	Datengrundlage: <ul style="list-style-type: none"> • Verbrauch in kWh gemäß Nebenkostenabrechnung (auf der Zahlengrundlage aus dem Kalenderjahr 2021) 	<ul style="list-style-type: none"> • BEIS GHG Conversion Factors for Company Reporting (2023) • DESNZ (2024)
Kältemittel	–	–
Heizöl	Datengrundlage: <ul style="list-style-type: none"> • Verbrauch in kWh gemäß Heizkostenabrechnungen 	<ul style="list-style-type: none"> • BEIS GHG Conversion Factors for Company Reporting (2023) • DESNZ 2024
Diesel (Gebäudeverbrauch)	Datengrundlage: <ul style="list-style-type: none"> • Dieserverbrauch in Litern 	<ul style="list-style-type: none"> • BEIS GHG Conversion Factors for Company Reporting (2023)
Scope 2		
Stromverbrauch (marktbasierter Methode)	<p>Die THG-Emissionen berechneten wir im Einklang mit der marktbasierter Methode unter Berücksichtigung des Stromverbrauchs aus erneuerbaren Quellen.</p> Datengrundlage: <ul style="list-style-type: none"> • Stromverbrauch in kWh gemäß Stromabrechnungen sowie Ablesungen der Stromzählerstände (auf der Zahlengrundlage aus dem Kalenderjahr 2023) • Stromverbrauch in kWh (tlw. durch Kühlung) gemäß Nebenkostenabrechnungen (tlw. auf der Zahlengrundlage aus den Kalenderjahren 2022) • Für einzelne Standorte lagen keine Daten vor, weshalb wir mithilfe der Durchschnittsverbräuche pro Bürofläche (kWh/m²) der übrigen Standorte Schätzwerte ermittelt haben 	<ul style="list-style-type: none"> • BEIS GHG Conversion Factors for Company Reporting (2021) • Für Standorte mit nachgewiesener Nutzung von 100 % Strom aus erneuerbaren Energien (Herkunftszertifikat vorliegend) beläuft sich der Emissionsfaktor auf 0 kg CO₂e/kWh
Stromverbrauch (standortbasierte Methode)	Datengrundlage: <ul style="list-style-type: none"> • Stromverbrauch in kWh gemäß Stromabrechnungen sowie Ablesungen der Stromzählerstände (auf der Zahlengrundlage aus dem Kalenderjahr 2023) • Stromverbrauch in kWh (tlw. durch Kühlung) gemäß Nebenkostenabrechnungen (tlw. auf der Zahlengrundlage aus den Kalenderjahren 2023 und 2022) 	<ul style="list-style-type: none"> • BEIS GHG Conversion Factors for Company Reporting (2021)

	Datengrundlage/ Methodik für Berechnungen	Quellen der Emissionsfaktoren
	<ul style="list-style-type: none"> Für einzelne Standorte lagen keine Daten vor, weshalb wir mithilfe der Durchschnittsverbräuche pro Bürofläche (kWh/m²) der übrigen Standorte Schätzwerte ermittelt haben 	
Fernwärmee-nutzung	<p>Datengrundlage:</p> <ul style="list-style-type: none"> Fernwärmee-nutzung in kWh gemäß Neben-kostenabrechnungen (tlw. auf der Zahlen-grundlage aus den Kalenderjahren 2023 und 2022) Für einzelne Standorte lagen keine Daten vor, weshalb wir die Verbräuche anhand der Bürofläche (m²) geschätzt haben 	<ul style="list-style-type: none"> BEIS GHG Conversion Factors for Company Reporting (2023) DESNZ (2024) Umweltbundesamt – CO₂-Emissionsfaktoren für fossile Brennstoffe (2022)
Scope 3		
Eingekaufte Güter und Dienstleis-tungen	<p>Ausgabenbasierte Methode: Daten zu den Ausgaben in einzelnen Beschaffungskategorien haben wir über das Financial Consolidation and Reporting System der Forvis Mazars Group erhoben. Die Ausgaben je Beschaffungskategorie wurden mit durchschnittlichen branchen-spezifischen Emissionsfaktoren multipliziert.</p> <p>Datengrundlage:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ausgaben für eingekaufte Güter und Dienst-leistungen 	<ul style="list-style-type: none"> EPA Supply Chain GHG Emission Factors for US Commodities and Industries (2024)
Kapitalgüter	<p>Ausgabenbasierte Methode: Daten zu den Ausgaben in einzelnen Beschaffungskategorien haben wir über das Financial Consolidation and Reporting System der Forvis Mazars Group erhoben. Die Ausgaben je Beschaffungskategorie wurden mit durchschnittlichen branchen-spezifischen Emissionsfaktoren multipliziert.</p> <p>Ein Teil der Emissionen wurde zudem mithilfe von Mengendaten und Herstellerspezifischen Product Carbon Footprints (PCFs) berechnet.</p> <p>Datengrundlage:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ausgaben für Kapitalgüter Mengendaten und PCFs 	<ul style="list-style-type: none"> EPA Supply Chain GHG Emission Factors for US Commodities and Industries (2024)
Brennstoff- und energie-bezogene Emissionen	<p>Diese Kategorie umfasst die vorgelagerten Emissionen aus eingekauften Brenn-/Kraftstoffen und die vorgelagerten Emissionen aus einge-kaufter Elektrizität sowie aus Übertragungs- und Verteilungsverlusten von eingekaufter Elektrizität, Wärme und Kälte.</p>	<ul style="list-style-type: none"> BEIS GHG Conversion Factors for Company Reporting (2023) DESNZ (2024)

	Datengrundlage/ Methodik für Berechnungen	Quellen der Emissionsfaktoren
	<p>Die Emissionen haben wir mithilfe der Durchschnittsdaten-Methode berechnet.</p> <p>Datengrundlage:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hochrechnung mittels Daten aus den Scopes 1 und 2 sowie mit Daten zum Pendeln von Mitarbeiter*innen und Partner*innen und zu Geschäftsreisen (Scope 3) 	
Vorgelagerter Transport und Verteilung	<p>Ausgabenbasierte Methode</p> <p>Datengrundlage:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausgaben für Kuriere 	<ul style="list-style-type: none"> • EPA Supply Chain GHG Emission Factors for US Commodities and Industries (2024)
Abfall (inkl. Abwasser)	<p>Abfallartspezifische Methode und Durchschnittsdaten-Methode zur Hochrechnung der Emissionen durch Abfall: Die Daten der „Smart Waste Stations“ am Standort Köln bildeten die Ausgangsbasis für die Hochrechnung der Abfallemissionen, da an den anderen Standorten keine genauen Abfalldaten vorliegen. Das jährliche Pro-Kopf-Abfallaufkommen (in Litern) in Köln haben wir genutzt, um es auf die gesamte FTE-Mitarbeiterzahl von Forvis Mazars in Deutschland hochzurechnen.</p> <p>Datengrundlage:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abfall: verursachter Abfall in Litern (getrennt nach Papier, Plastik, Bioabfall und Restmüll, unter Berücksichtigung des Recyclinganteils in Deutschland für Plastik und Papier) • Abwasser: Wasserverbrauch in m³ gemäß Nebenkostenabrechnungen (tlw. auf der Zahlengrundlage der Kalenderjahre 2023 und 2022); für einzelne Standorte lagen keine Daten vor, weshalb wir die Verbräuche anhand der FTE-Mitarbeiterzahl geschätzt haben 	<ul style="list-style-type: none"> • BEIS GHG Conversion Factors for Company Reporting (2023) • DESNZ 2024
Geschäftsreisen (inkl. Hotelübernachtungen)	<p>Entfernungs-basierte Methode und ausgabenbasierte Methode</p> <p>Datengrundlage:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pkw: Ausgaben für Mietwagen; gefahrene Kilometer bei Dienstreisen mit dem privaten Fahrzeug • Flüge: geflogene Kilometer sowie Ausgaben für Flugreisen • Bahn: mit dem Zug gefahrene Kilometer sowie Ausgaben für Fahrten mit dem Zug und der S-Bahn • Taxi: Ausgaben für Taxifahrten • Hotelübernachtungen: Ausgaben für/Anzahl von Hotelübernachtungen 	<ul style="list-style-type: none"> • BEIS GHG Conversion Factors for Company Reporting (2023) • DESNZ 2024 • CIBSE Guide F: Energy Efficiency in Buildings (2012) • Deutsche Bahn 2022 Integrated Report (2023) • EPA Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors (2024) • Oanda (2023) • Oanda (2024)

	Datengrundlage/ Methodik für Berechnungen	Quellen der Emissionsfaktoren
Pendeln	<p>Entfernungsbasierte Methode und Durchschnittsdaten-Methode: Um eine Hochrechnung der durch das Pendeln der Mitarbeiter*innen und Partner*innen verursachten THG-Emissionen zu ermöglichen, haben wir eine Umfrage unter den Mitarbeiter*innen und Partner*innen von Forvis Mazars in Deutschland durchgeführt. In diesem Rahmen haben wir Daten über die Art der genutzten Verkehrsmittel, die Strecke zum Büro und die Anzahl der Pendeltage pro Woche erhoben. Die aggregierten wöchentlichen Daten haben wir auf einen Jahreswert extrapoliert. Da die Rücklaufquote bei 40 % aller Mitarbeiter*innen und Partner*innen von Forvis Mazars in Deutschland lag, haben wir die Daten zudem auf die Gesamtmitarbeiterzahl extrapoliert.</p> <p>Datengrundlage:</p> <ul style="list-style-type: none"> zurückgelegte Kilometer pro Verkehrsmittelart 	<ul style="list-style-type: none"> BEIS GHG Conversion Factors for Company Reporting (2021) BEIS GHG Conversion Factors for Company Reporting (2023) DESNZ (2024) Transportation Research 2015
Arbeit im Homeoffice	<p>Um eine Hochrechnung der THG-Emissionen durch Arbeit im Homeoffice zu ermöglichen, haben wir eine Umfrage unter den Mitarbeiter*innen und Partner*innen von Forvis Mazars in Deutschland durchgeführt. In diesem Rahmen haben wir Daten über die Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage erhoben, an denen von zu Hause aus gearbeitet wurde. Die aggregierten wöchentlichen Daten haben wir auf einen Jahreswert extrapoliert. Da die Rücklaufquote bei 40 % aller Mitarbeiter*innen und Partner*innen von Forvis Mazars in Deutschland lag, haben wir die Daten zudem auf die Gesamtmitarbeiterzahl extrapoliert.</p> <p>Datengrundlage:</p> <ul style="list-style-type: none"> Arbeitstage im Homeoffice 	<ul style="list-style-type: none"> BEIS GHG Conversion Factors for Company Reporting (2021)

S1: Arbeitskräfte des Unternehmens

[S1.SBM-3] Überblick über die wesentlichen IROs

Im Mittelpunkt unserer Arbeit stehen die Menschen mit ihrer Erfahrung und Expertise: Unsere rund 3.000 Mitarbeiter*innen und Partner*innen sind das Fundament unseres Erfolgs. Wir fördern sie und ihr Engagement, damit sie ihre individuellen Fähigkeiten zum Wohl der gesamten Organisation entfalten können. Dabei legen wir großen Wert auf ein wertschätzendes Miteinander, fördern Fairness und Vielfalt und setzen auf den gezielten Dialog mit unserer Belegschaft.

Im Jahr 2022 haben wir eine umfassende deutschlandweite Befragung durchgeführt, die als Grundlage für die erste Wesentlichkeitsanalyse nach den GRI-Standards diente. Dabei wurden unter anderem die Mitarbeiter*innen und Partner*innen

gezielt einbezogen. Aufbauend auf diesen Erkenntnissen erfolgte im Geschäftsjahr 2023/24 ein Update der Impact Materiality unter Berücksichtigung der Anforderungen der ESRS.

Im Allgemeinen Teil unter Abschnitt [SBM-2](#) beschreiben wir, wie darüber hinaus die Interessen und Standpunkte unserer Mitarbeiter*innen und Partner*innen berücksichtigt werden. Im Abschnitt [IRO-1](#) zum Prozess der doppelten Wesentlichkeitsanalyse berichten wir Näheres zur Befragung und gehen darauf ein, wie wir die Perspektiven aller Beschäftigtengruppen bei unserer Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt haben.

Die folgende Tabelle zeigt die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen IROs im Zusammenhang mit unserer eigenen Belegschaft.

Nachhaltigkeitsaspekt	Auswirkung/Risiko/Chance
Arbeitszeit	Missachtung der Arbeitnehmerrechte im eigenen Geschäftsbereich (A)
	Reputationsverlust durch die Aufdeckung von Arbeitsrechtsverstößen und unethischen Arbeitspraktiken in den eigenen Betrieben von Forvis Mazars in Deutschland (R)
Angemessene Entlohnung	Fehlende Transparenz in Bezug auf Gehälter (A)
Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung	Unzureichende Vertretung der Arbeitnehmerinteressen durch einen fehlenden Betriebsrat (A)
Gesundheitsschutz und Sicherheit	Psychische und physische Belastung der Mitarbeiter*innen durch Stress (A)
	Erhöhte Abwesenheit von Mitarbeiter*innen (R)
Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	Mitarbeiterentwicklung durch Weiterbildung (A)
	Fehlende Fachkompetenzen durch unzureichende Ausschöpfung des Entwicklungspotenzials der Mitarbeiter*innen (A)
	Diskriminierung durch ungleiche Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten (A)

Nachhaltigkeitsaspekt	Auswirkung/Risiko/Chance
Unternehmensspezifisch: Gewinnung und Bindung von Talenten	Geringere Bindung von Talenten aufgrund von Arbeitsüberlastung (R)
	Fluktuation aufgrund schlechter Führung (R)
	Gesteigerte Arbeitgeberattraktivität durch nachhaltiges Unternehmensimage (C)
	Geringere Bindung von Talenten aufgrund einer negativen Unternehmenskultur (R)
	Erhöhte Bindung von Talenten durch positive Unternehmenskultur und Inklusivität (C)
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Beitrag zur Work-Life Balance der Mitarbeiter*innen durch Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle (A)
	Mangelnde Vereinbarkeit von Familien- und Privatleben mit dem Beruf (A)
Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	Psychische und physische Belastung von Mitarbeiter*innen durch Diskriminierung (A)
Vielfalt	Förderung von Gleichberechtigung, Diversität und Inklusion im eigenen Geschäftsbereich (A)
	Altersdiskriminierung (A)
	Mangelnde Diversität in Kontroll- und Führungsorganen (A)
Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen	Diskriminierung von Menschen mit Behinderung aufgrund fehlender Barrierefreiheit (A)
Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Benachteiligung von Frauen (A)
	Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern (A)
	Ungleiche Bezahlung für gleiche Arbeit (A)

(A) = Auswirkung (R) = Risiko (C) = Chance

Allgemeine Angaben zur Belegschaft

[S1-1] Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

„Mensch und Verantwortung“: unsere HR-Strategie als Beitrag zur ganzheitlichen Unternehmensentwicklung

„Mensch und Verantwortung“ ist eines der vier Arbeitsfelder unserer OneD24-Unternehmensstrategie, die zwischen 2021 und 2024 den Rahmen für unser nachhaltiges Wachstum vorgegeben hat. Es hat bei der Ausarbeitung unserer Strategie- und Maßnahmenprogramme eine wesentliche Rolle gespielt.

In den vergangenen vier Jahren haben wir unsere HR-Organisation professionalisiert und weiter ausgebaut. Der Fokus lag dabei auf den drei strategischen Säulen „Wachstum“, „Teams/ Mazarians“ und „Kultur“. Wir konnten entlang unserer drei HR-Bereiche „Talent Acquisition“, „Business Services“ und „People & Organisational Development“ Erfolge erzielen: So haben wir die Strukturen und Prozesse zur Anwerbung von Talenten professionalisiert und unsere Arbeitgebermarke gestärkt. Außerdem haben wir neue Partner*innen und Teams für Forvis Mazars in Deutschland gewonnen. Dies hat zu unserem kontinuierlichen Wachstum beigetragen.

Im Handlungsfeld „Teams“ haben wir ein Entwicklungs- und Kompetenzmodell eingeführt, das Transparenz über Karrierewege schafft, Erwartungen je Karrierestufe sichtbar macht und unsere Mitarbeiter*innen gezielt bei ihrer persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung unterstützt. Das Modell beschreibt die überfachlichen Fähigkeiten, die für den nächsten Karriereschritt erforderlich sind, fördert ein gemeinsames Rollenverständnis im Team und dient als Orientierung für Mitarbeiterjahresgespräche. Bewusst flexibel gestaltet, berücksichtigt es wechselnde Lebens- und Karriereziele und ermöglicht individuelle Laufbahnentscheidungen – ob Führungs- oder Expertenkarriere.

Im Geschäftsjahr 2022/23 haben wir einen umfassenden Transformationsprozess unserer HR-Struktur angestoßen. Dies geschah aufgrund unseres dynamischen Wachstums und dem Anspruch, unsere Mitarbeiter*innen gezielt zu fördern, die Servicequalität weiter zu steigern und Prozesse effizienter sowie standardisierter zu gestalten. Ziel ist es, die bereits gelebte Zusammenarbeit auch strukturell abzubilden und unsere HR-Organisation zukunftsfähig aufzustellen. Im Berichtsjahr haben wir mit der Umsetzung begonnen und in Abstimmung mit der Forvis Mazars Group ein Konzept für eine integrierte HR-Struktur entwickelt – gemeinsam mit dem Management Board (MB), der Personalleitung, unserem CFO sowie den Leitungen der Service Lines. Das Konzept führen wir derzeit ein und setzen es schrittweise um. Es basiert auf folgenden Säulen:

- **Expertise:** Diese Säule fasst die HR-Fachbereiche wie Personalmarketing, Recruiting und Arbeitsrecht zusammen.
- **Beratung:** Als zentrale Schnittstelle zwischen den operativen Teams und dem HR-Bereich etablieren wir künftig sogenannte HR Business Partner. Sie sollen Veränderungsprozesse begleiten, die Akzeptanz neuer Strukturen und Arbeitsweisen fördern und unsere Führungskräfte dabei unterstützen, Veränderungen wirksam und nachhaltig umzusetzen.
- **Administration:** Im Bereich Administration sind Prozesse wie die Lohnbuchhaltung angesiedelt. Hier setzen wir gezielt auf Digitalisierung und Automatisierung, um Abläufe effizient zu gestalten. Ziel ist es, die Servicequalität für alle Mitarbeiter*innen zu verbessern.

Unsere Mitarbeiter*innen sind für Forvis Mazars in Deutschland von hoher strategischer Bedeutung. Die Endverantwortung für ihre Belange liegt beim MB. Operativ steuert die Personalleitung alle personalbezogenen Aspekte. Diese stimmt sich mit Mitgliedern des MB ab. Im [Abschnitt S1-2](#) stellen wir darüber hinaus unseren allgemeinen Ansatz in Bezug auf die Einbeziehung unserer Mitarbeiter*innen dar.

Konzepte zur Förderung von Menschenrechten, ethischer Unternehmensführung und Vielfalt

Grundsatzerklärung zur Einhaltung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten

Forvis Mazars in Deutschland ist seit 2022 Mitglied im UN GC. Wir richten unsere Unternehmenstätigkeit an den dort festgeschriebenen zehn Prinzipien aus und bekennen uns zum Schutz der Menschenrechte (weitere Informationen zum UN GC: siehe Abschnitt [SBM-1](#)). Im Geschäftsjahr 2023/24 haben wir unsere Grundsatzerklärung zur Einhaltung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten ausgearbeitet und sie zum 01.11.2024 verabschiedet. Seitdem ist sie im Intranet für alle Mitarbeiter*innen und Partner*innen sowie auf unserer Webseite einsehbar. Im Mittelpunkt unseres Engagements stehen insbesondere die nachfolgenden zentralen Menschenrechte und umweltbezogenen Pflichten. Diese sehen wir als verbindlich für unseren eigenen Geschäftsbereich an. Auch von unseren Mandanten, Geschäftspartner*innen und Zulieferern erwarten wir, diese einzuhalten:

1. Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion: Wir setzen uns für eine respektvolle Unternehmenskultur ein, in der Diskriminierung, Belästigung oder beleidigendes Verhalten keinen Platz haben. Personalbezogene Entscheidungen sollen nur auf Qualifikation und Leistung beruhen.
2. Vereinigungsfreiheit: Wir respektieren das Recht von Arbeitnehmer*innen, Organisationen zu gründen, ihnen beizutreten, Kollektivverhandlungen zu führen und zu streiken.
3. Keine Kinder- und Zwangsarbeit: Wir dulden keine Form von Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder (moderner) Sklaverei – weder innerhalb von Forvis Mazars noch in unserer Lieferkette.
4. Faire Entlohnung: Wir stellen sicher, dass die Bezahlung für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden mindestens dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn beziehungsweise den branchenüblichen Mindeststandards entspricht. Zudem informieren wir transparent über die Gehaltsstruktur und -entwicklung.
5. Angemessene Arbeitszeit: Wir tragen dafür Sorge, dass die Arbeitszeiten unserer

Mitarbeiter*innen den gesetzlichen Vorgaben und Branchenstandards entsprechen. Überstunden sind freiwillig und dürfen maximal 12 Stunden pro Woche betragen. Die wöchentliche Arbeitszeit darf regelmäßig 48 Stunden nicht überschreiten.

6. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz: Die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen und Partner*innen hat oberste Priorität. Wir fördern sichere Arbeitsbedingungen.
7. Umweltschutz: Wir setzen uns aktiv für den Umweltschutz ein, indem wir über die gesetzlichen Vorgaben hinaus Verantwortung übernehmen und umweltbelastende Risiken vermeiden wollen.

Unsere Grundsatzerklärung konkretisiert unser Versprechen an unsere Mitarbeiter*innen, Mandanten, Geschäftspartner*innen, Zulieferer sowie die Gesellschaft, täglich verantwortungsbewusst und im Einklang mit unseren Werten zu handeln.

Zu unserem Selbstverständnis als sozial- und umweltverträglich handelndes Unternehmen gehört es auch, geltende Gesetze einzuhalten und hohe Standards zu setzen. Forvis Mazars in Deutschland fällt seit 2024 in den Anwendungsbereich des LkSG. Im Geschäftsjahr 2023/24 haben wir deshalb entsprechende Due Diligence-Prozesse gemäß LkSG in unserem eigenen Geschäftsbereich und in unserer Lieferkette etabliert. Mit diesen wollen wir die Achtung der Menschenrechte fördern und den mit unserer Geschäftstätigkeit zusammenhängenden Umweltrisiken begegnen. Basierend auf den Ergebnissen unserer Risikoanalyse haben wir zudem Präventions- und Abhilfemaßnahmen für Risiken und Verstöße eingeführt. Weitere Informationen zu unserem Lieferkettenmanagement finden Sie im Kapitel Allgemeine Angaben unter Abschnitt [SBM-1](#).

Mit unserem ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) tragen wir darüber hinaus Sorge für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter*innen am Arbeitsplatz. Es umfasst Präventions- und Abhilfemaßnahmen, um ihr Wohlbefinden zu erhalten und zu fördern. Ausführliche Informationen hierzu finden Sie im Abschnitt [Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit](#).

Der Forvis Mazars Code of Conduct

Forvis Mazars in Deutschland ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gewachsen. Heute zählen wir bundesweit rund 3.000 Mitarbeiter*innen, die in einem dynamischen und anspruchsvollen Berufsfeld tätig sind.

Jedes Jahr begrüßen wir zahlreiche neue Talente, insbesondere Berufseinsteiger*innen, die gemeinsam mit uns die Zukunft der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung und Beratung gestalten möchten. Unser Anspruch ist es, durch verantwortungsvolles Handeln und höchste Qualitätsstandards das Vertrauen in unsere Marke zu stärken und unseren Ruf als verlässlicher Partner weiter auszubauen.

Unsere Werte haben wir in unserem gruppenweiten Code of Conduct festgehalten. Dieser gilt für alle: sowohl für Partner*innen wie auch für Mitarbeiter*innen. Verstöße gegen unseren Code of Conduct können über entsprechende Kanäle gemeldet werden. Informationen hierzu sowie zum Hinweisgeberschutz finden Sie im Kapitel [Governance](#).

Alle Partner*innen und Mitarbeiter*innen sollen mit unserem Code of Conduct vertraut sein. Deshalb haben wir bereits im Geschäftsjahr 2022/23 eine verpflichtende Schulung eingeführt. Darüber hinaus ist der Verhaltenskodex öffentlich auf unserer Website zugänglich sowie im Intranet einsehbar.

Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion: Handlungsfeld und (Selbst-)Verpflichtung

Wir verstehen uns als Unternehmen mit einer offenen und vielfältigen Unternehmenskultur. Der Anspruch von Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion leitet uns in unserem gelebten, täglichen Miteinander und bildet gruppenweit ein strategisches Handlungsfeld für Forvis Mazars. Bereits im Juni 2022 unterzeichneten wir die Charta der Vielfalt und bekräftigten damit unser Bekenntnis zu den verschiedenen Dimensionen der Vielfalt: ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und Geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft und Alter. Das Bekenntnis unterstreicht die Relevanz der Themen

Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit als Managementaufgabe auf Ebene des MBs. Weitere Informationen zu diesen Maßnahmen finden Sie im Abschnitt [Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit](#).

Neben unserer Selbstverpflichtung zu Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion bestehen für uns auch gesetzliche Verpflichtungen in Bezug auf Inklusion. So fallen wir unter die Vorschrift des § 154 SGB IX zur Pflicht privater und öffentlicher Arbeitgeber, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Des Weiteren haben wir im Geschäftsjahr 2023/24 unser betriebliches Eingliederungsmanagement professionalisiert, um unserer Verpflichtung gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX nachzukommen.

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

Unsere Mitarbeiter*innen stehen im Zentrum unseres Handelns. Darum ist es uns wichtig, sie regelmäßig in die Entwicklung unseres Unternehmens und in unsere strategische Ausrichtung mit einzubeziehen. Ihre Sichtweisen fließen direkt in Entscheidungen oder Tätigkeiten bei Forvis Mazars in Deutschland ein, die tatsächlich und potenziell Auswirkungen auf unsere eigenen Mitarbeiter*innen haben.

Eine jährliche Mitarbeiterbefragung – die Global People Survey (GPS) – hilft uns zu verstehen, wie Mitarbeiter*innen das Unternehmen wahrnehmen. Unser Bereich People and Organisational Development konzipiert die Umfrage in Zusammenarbeit mit der Forvis Mazars Group. Auf Basis der Ergebnisse analysieren wir, in welchen Bereichen wir uns verbessern können und entwickeln geeignete Lösungen. Anhand der GPS prüfen wir außerdem, wie erfolgreich unsere bisher ergriffenen Maßnahmen sind und, ob sich weiterer Handlungsbedarf ergibt. Über die Ergebnisse der Umfrage informieren wir sowohl das MB, die Partnerschaft, alle Führungskräfte als auch die Mitarbeiter*innen selbst. Die Partner*innen sollen die Ergebnisse der GPS zudem im Team besprechen, um ebenfalls eventuellen

Handlungsbedarf abzuleiten. Im Geschäftsjahr 2023/24 haben über 1.500 Mitarbeiter*innen bei Forvis Mazars in Deutschland an der GPS teilgenommen.

Darüber hinaus führen wir mit der GBPsych alle drei Jahre eine Umfrage zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz durch. Ziel ist es, psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu identifizieren und zu bewerten. Die letzte Befragung fand im Geschäftsjahr 2022/23 statt. Auf Grundlage der Ergebnisse entwickelten wir für das Jahr 2023/24 entsprechende Maßnahmen, um das Arbeitsumfeld zu verbessern und die psychische Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen zu fördern.

Unsere Mitarbeiter*innen informieren wir in unserem Intranet ausführlich über unsere Strategie und unseren Unternehmenszweck. Außerdem führen wir Onlineveranstaltungen zu diesen Themen durch. Zusätzlich können sich unsere Mitarbeiter*innen im Intranet über weitere Beteiligungs- und Austauschformate, Initiativen und Neuerungen informieren.

Die jährlichen Mitarbeiterjahresgespräche dienen dazu, die berufliche Weiterentwicklung der einzelnen Mitarbeiter*innen angemessen zu begleiten. Gegenstand der bilateralen Feedback-Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiter*innen sind individuelle Entwicklungspfade, Ziele und Perspektiven, die schriftlich festhalten werden. In diesem Rahmen haben alle Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, individuelle Bedürfnisse und Ziele sowie Lernfortschritte zu besprechen.

Mitarbeiter*innen, die gekündigt haben, befragt HR in einem Austrittsinterview zu ihren Beweggründen und dem wahrgenommenen Verbesserungspotenzial, um die Sichtweisen der Ausscheidenden zu verstehen und daraus zu lernen.

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

Mit Inkrafttreten des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) im Juli 2023 haben wir bei Forvis Mazars in Deutschland eine Whistleblowing-Melde-stelle eingerichtet. Darüber können sowohl alle Mitarbeiter*innen, Partner*innen als auch Dritte, die in einem beruflichen Verhältnis mit Forvis Mazars stehen, Verstöße gegen deutsches Recht, unmittelbar geltendes EU-Recht oder unseren Code of Conduct vertraulich melden.

Hegen unsere Mitarbeiter*innen oder Partner*innen den Verdacht eines Verstoßes, können sie diesen schriftlich oder mündlich über unser Whistleblowing-Tool oder an die dafür zuständige Vertrauensperson melden – auf Wunsch auch anonym. Um sicherzustellen, dass alle unser Meldesystem kennen, haben wir eine entsprechende Richtlinie verabschiedet und sie gemeinsam mit den wichtigsten Fragen und Antworten zum Thema Whistleblowing bei Forvis Mazars im Intranet veröffentlicht.

Alle Mitarbeiter*innen und Partner*innen müssen eine Schulung zu unserem internen Hinweisgeber-system absolvieren. Diese vermittelt wichtige Hintergrundinformationen zum HinSchG, der Richtlinie und dem Meldeprozess an sich.

Weitere Informationen zur Organisation der Melde-stelle, dem Hinweisgeberschutz und den Abhilfe-maßnahmen finden Sie im Kapitel Governance im Abschnitt [\[G1-3\] Vermeidung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung](#).

[S1-4] [S1-5] Maßnahmen und Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

In den nachfolgenden Abschnitten beschreiben wir die Ziele sowie bestehende und geplante Maßnahmen, mit denen wir den wesentlichen Auswirkungen auf unsere Mitarbeiter*innen begegnen.

Grundsätzlich verfolgen und bewerten wir die Wirksamkeit unserer Maßnahmen im Bereich HR unter anderem durch die jährlichen Mitarbeiterjahresgespräche und die GPS. Die Befragungs- und Kommunikationsformate dienen auch dazu, potenzielle negative Auswirkungen zu identifizieren, die durch unsere Praktiken in Bezug auf unsere Mitarbeiter*innen auftreten können.

[S1-6] Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

In der Angabe der Kennzahlen zu unseren Mitarbeiter*innen unterscheiden wir grundsätzlich zwischen der Stammbeflegschaft von Forvis Mazars in Deutschland und der Gesamtbeflegschaft, in der neben der Stammbeflegschaft auch Werkstudierende, Praktikant*innen, Referendare, Auszubildende, Trainees und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen inkludiert sind. Die Partner*innen von Forvis Mazars in Deutschland sind nicht Teil der eigenen Beflegschaft. Teilweise werden sie in den unter S1 berichteten Kennzahlen allerdings mitberücksichtigt, da die Gesamtbetrachtung aus Steuerungsgründen sinnvoll ist. Die Kennzahlen sind entsprechend ausgewiesen.

Die in den Jahresabschlüssen der Gesellschaften von Forvis Mazars in Deutschland angegebenen Kennzahlen zu den Mitarbeiter*innen werden als Durchschnittswerte der Gesamtbeflegschaft inklusive Partnerschaft über das Geschäftsjahr 2023/24 angegeben und betragen in der Summe 2.862 Mitarbeiter*innen (Headcount). Diese Zahlen sind in den Einzelabschlüssen unter Ziffer V. in den Anhängen zu den Jahresabschlüssen zu finden.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung haben wir davon abgesehen, die Kennzahlen zu den Mitarbeiter*innen als Durchschnittswerte anzugeben. Stattdessen erfolgen die Angaben stichtagsbezogen zum 31.08.2024.

Allgemeine Mitarbeiterkennzahlen

Angaben der Belegschaftszahlen als Headcount zum 31.08.2024	männlich	weiblich	divers	keine Angabe	insgesamt
Stammbelegschaft	1.065	1.405	1	0	2.471
Gesamtbelegschaft	1.263	1.611	1	0	2.875
Gesamtbelegschaft inkl. Partnerschaft	1.363	1.630	1	0	2.994

Angaben der Belegschaftszahlen als FTE zum 31.08.2024 ⁴	männlich	weiblich	divers	keine Angabe	insgesamt
Stammbelegschaft	1.027	1.234	1	0	2.262
Gesamtbelegschaft inkl. Partnerschaft	1.256	1.375	1	0	2.631

⁴ Die FTE-Angaben wurden auf ganze Zahlen gerundet. Abweichungen in den Summen der FTEs sind entsprechend auf diese Rundungen in den Nachkommastellen zurückzuführen.

Angaben zur Vertragsgestaltung für die Gesamtbelegschaft inkl. Partnerschaft als Headcount zum Stichtag 31.08.2024				
männlich	weiblich	divers	keine Angabe	insgesamt
Zahl der Mitarbeiter*innen				
1.363	1.630	1	0	2.994
Zahl der Mitarbeiter*innen mit befristeten Verträgen				
84	81	0	0	165
Zahl der Mitarbeiter*innen mit unbefristeten Verträgen				
1.279	1.549	1	0	2.829
Zahl der Vollzeitkräfte				
1.106	891	1	0	1.998
Zahl der Teilzeitkräfte				
257	739	0	0	996

Angaben zur Fluktuation

Die Angaben zu Ein- und Austritten im Geschäftsjahr 2023/24 beziehen sich auf die Stammbesellschaft von Forvis Mazars in Deutschland. Entsprechend werden Ein- und Austritte von Werkstudierenden, Praktikant*innen, Referendar*innen, Auszubildenden, wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Trainees nicht berücksichtigt. In Summe haben 361 Mitarbeiter*innen das Unternehmen im Geschäftsjahr 2023/24 verlassen. Die Fluktuations-

quote für die Stammbesellschaft beträgt somit 14,6%. Für die Berechnung der Arbeitnehmerfluktuation legt Forvis Mazars in Deutschland die Gesamtzahl der Arbeitnehmer*innen der Stammbesellschaft, die freiwillig oder wegen Entlassung, Eintritt in den Ruhestand oder Tod ausscheiden, für den Zähler der Arbeitnehmerfluktuation zugrunde und die Gesamtzahl der Arbeitnehmer*innen der Stammbesellschaft zum 31.08.2024 für den Nenner.

Ein- und Austritte im Berichtsjahr (Stammbesellschaft)	Anzahl Eintritte	Anzahl Austritte
männlich	302	155
weiblich	318	206
divers	0	0
keine Angabe	0	0

Allgemeine Arbeitnehmerrechte

Die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte hat für uns bei Forvis Mazars in Deutschland Priorität. Wir achten stets darauf, unseren arbeitsrechtlichen (Schutz-)Bestimmungen und unseren Verpflichtungen als Arbeitgeber nachzukommen. Sobald wir eine Menschen- beziehungsweise Arbeitsrechtsverletzung vermuten oder feststellen, etwa durch unseren Beschwerdemechanismus, setzen wir umgehend angemessene Abhilfemaßnahmen in Gang, um die Verletzung zu verhindern, zu beenden beziehungsweise deren Ausmaß zu minimieren.

Tarifvertragliche Abdeckung und Sozialer Dialog

[MDR-P] [MDR-A] [S1-8]

Bei Forvis Mazars in Deutschland besteht derzeit kein Betriebsrat. Dennoch hat die Mitbestimmung unserer Mitarbeiter*innen für uns einen hohen Stellenwert. Die im Abschnitt [S1-2](#) beschriebenen Beteiligungsformate dienen als wichtige Plattformen, um Anliegen, Perspektiven und Ideen der Belegschaft sichtbar zu machen.

Die Vertrags- und Vergütungsgestaltung bei Forvis Mazars in Deutschland ist nicht durch Tarifverträge geregelt. Weitere Informationen zum Thema Vergütung finden Sie im nachfolgenden Abschnitt [Angemessene Entlohnung](#).

Da wir bei Forvis Mazars in Deutschland weder einen Betriebsrat noch Tarifverträge haben, haben wir uns in diesem Bereich auch keine quantitativen Ziele gesetzt.

Angemessene Entlohnung

[MDR-P] [S1-10]

Bei Forvis Mazars erhalten alle Mitarbeiter*innen im Einklang mit den geltenden Referenzwerten eine angemessene Entlohnung. In Deutschland gilt dabei der gesetzliche Mindestlohn.

[MDR-A]

Die Gehaltsbänder pro jeweiliger Karrierestufe (Grade) haben wir unternehmensweit ausgearbeitet. Sie stehen den Partner*innen für die jährlichen Mitarbeiterjahresgespräche als Orientierung zur Verfügung.

[MDR-T]

Wir sind bestrebt, die Gehältertransparenz zu erhöhen. Unsere HR-Roadmap sieht deshalb unter anderem vor, Jobfamilien für die Service Lines zu erarbeiten, um entsprechende einheitliche Kompensationsmodelle zu entwickeln. Darauf aufbauend wollen wir prüfen, ob und in welchem Umfang es sinnvoll ist, uns quantitative Ziele im Bereich Entlohnung zu setzen.

Arbeitszeit

[MDR-P]

Als Unternehmen in einer dienstleistungsorientierten Branche mit projektbasierten Arbeitsmodellen ist uns bewusst, dass Überstunden in Spitzenzeiten keine Ausnahme darstellen. Gerade deshalb sehen wir in der Einhaltung arbeitszeitrechtlicher Vorgaben ein wesentliches Compliance-Risiko – und zugleich eine zentrale Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiter*innen. Unser übergeordnetes Ziel ist es, sicherzustellen, dass sich unsere Mitarbeiter*innen konsequent an gesetzliche Arbeitszeitregelungen halten. Wir setzen dabei auf transparente Prozesse sowie geeignete Kontrollmechanismen und sensibilisieren die Führungskräfte, um potenziellen Verstößen frühzeitig entgegenzuwirken und eine gesunde Arbeitskultur zu fördern.

In Deutschland betreuen wir sowohl nationale als auch internationale Mandanten. Unsere Partner*innen und Mitarbeiter*innen sind überwiegend in Deutschland tätig, gelegentlich führen sie Geschäftsreisen zu Mandanten oder Veranstaltungen jedoch ins Ausland. Wir wirken dabei stets darauf hin, dass auch bei diesen Auslandsaufenthalten sowohl der hohe Schutzstandard nach deutschem Arbeitsrecht als auch die Anforderungen im jeweiligen Gastland eingehalten werden.

[MDR-A]

Um die Arbeitszeit unserer Mitarbeiter*innen nachvollziehen zu können, verfügen wir über ein Tool, über das unsere Mitarbeiter*innen ihre Stunden, die sie auf Mandats- oder Verwaltungszeiten buchen, selbstständig erfassen müssen. Überstunden sowie Überstundenabbau hält das Tool automatisch nach. Für das Tracking der Arbeitszeiterfassung ist HR verantwortlich. Bei übermäßigen Arbeitszeiten spricht der Bereich die jeweiligen Personen und ihre Führungskräfte an und sensibilisiert sie.

Um unsere Mitarbeiter*innen insbesondere in der Service Line Audit während der Prüfungssaison zu entlasten, steht den Partnerteams seit dem Geschäftsjahr 2022/23 eine gruppenweite Shared Service Delivery Plattform zur Verfügung. Diese unterstützt sie darin, interne Dienstleistungen zentral zu bündeln und bereitzustellen. Auf der Plattform können Tätigkeiten aus einem Katalog vordefinierter und qualitätsgesicherter Verfahren gewählt und beauftragt werden. In den kommenden Jahren wollen wir verstärkt auf diese Plattform zurückgreifen, um vor allen Dingen standardisierte Tätigkeiten Schritt für Schritt auszulagern.

[MDR-T]

Für unsere Führungskräfte bieten wir außerdem Arbeitsrechtsschulungen an, die das Thema Arbeitszeit beinhalten. Wir planen, diese Schulungen in Zukunft verpflichtend zu machen.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

[MDR-P]

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen zu erhalten und zu fördern, hat für uns höchste Priorität. Unser BGM bietet allen unseren Mitarbeiter*innen sowie der Partnerschaft zahlreiche Leistungen zur Gesundheitsförderung an und wird stetig weiterentwickelt.

Im Geschäftsjahr 2023/24 haben wir unser BGM weiter ausgebaut mit dem Ziel, ein umfassendes Wellbeing-Konzept im Unternehmen zu etablieren. Dieses besteht aus drei Säulen:

1. Arbeits- und Gesundheitsschutz (AUG)
2. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
3. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sind bei uns in der Organisationsstruktur verankert. Viermal im Jahr tagt unser zentraler Arbeitsschutzausschuss (ASA) an den drei größten Standorten von Forvis Mazars in Deutschland: in Berlin, Hamburg und Frankfurt (Main); an den kleineren Standorten zweimal im Jahr. Der ASA setzt sich zusammen aus unserer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit, unserem externen Betriebsarzt, zwei Vertreter*innen aus der Abteilung HR und dem Competence Center General Office Services sowie einer beauftragten Person aus unserer Belegschaft. An all unseren Standorten gibt es darüber hinaus Mitarbeiter*innen, die als zentrale Ansprechpartner*innen für die Themen Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin fungieren.

Gefährdungsbeurteilungen führen wir standortspezifisch für alle unsere Standorte durch. Ziel ist es, Risiken für die Mitarbeiter*innen zu identifizieren und geeignete Schutzmaßnahmen abzuleiten. Übergreifende Themen wie mobiles Arbeiten bewerten wir dabei standortübergreifend und integrieren sie in die Gefährdungsbeurteilung. Außerdem führen wir individuelle Gefährdungsbeurteilungen für Schwangere durch, um ihnen einen sicheren Arbeitsplatz zu erhalten und gegebenenfalls zusätzliche Schutzmaßnahmen ergreifen zu können.

[MDR-A]

Mit verschiedenen Schutzmaßnahmen und Angeboten wollen wir die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen fördern. So informieren wir beim Onboarding alle Neuzugänge über das Thema Sicherheit am Arbeitsplatz. Zusätzlich unterweisen wir alle Mitarbeiter*innen einmal jährlich online. Im Berichtsjahr haben insgesamt 2.042 Personen an Arbeitssicherheitsschulungen teilgenommen. Das entspricht 68 % der Gesamtbelegschaft plus Partnerschaft.

Neben der physischen Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen ist uns insbesondere auch ihre mentale Gesundheit wichtig. Deshalb umfassen die Maßnahmen, mit denen wir die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen stärken und erhalten wollen, sowohl arbeitsmedizinische Angebote als auch Vergütungsleistungen für Sportkurse und Beratungsangebote bei herausfordernden Lebenslagen.

Beispielsweise unterstützen wir sportliches Engagement in den unternehmensinternen Sportgruppen, die von Mitarbeiter*innen an unseren Standorten ins Leben gerufen wurden. Seit September 2022 gehört außerdem der Urban Sports Club zum Benefit-Programm von Forvis Mazars in Deutschland. Mitarbeiter*innen können – je nach Tarifpaket – eine kostenlose oder vergünstigte Mitgliedschaft für das deutschlandweit aktive Sportnetzwerk erhalten. Dies ermöglicht ihnen, aus einem Angebot von mehr als 6.000 Fitnessanbietern auszuwählen und über 50 Sportarten nachzugehen.

Forvis Mazars hat für die Beschäftigten in Deutschland außerdem ein Employee Assistance Program (EAP) eingerichtet. Es umfasst eine ganzheitliche und präventive Kurzzeitberatung zu gesundheitlichen, beruflichen, finanziellen und persönlichen Fragestellungen von Mitarbeiter*innen, ihren Angehörigen oder Funktionsträger*innen. Dazu gehört auch eine Sofortberatung für Einzelne, die individuelle Probleme oder Schwierigkeiten am Arbeitsplatz oder in der Familie haben. Im EAP finden die Mitarbeiter*innen neutrale Ansprechpartner*innen bei kritischen Fragen und Unterstützung in herausfordernden Situationen – dies entlastet auch die Führungskräfte.

Darüber hinaus haben wir die Ergebnisse der im vergangenen Jahr durchgeführten GBPsych genutzt, um die Arbeitsschwerpunkte unseres BGM festzulegen: „Gesunde Führung“ und „Gesundes Arbeiten“. Entlang dieser Schwerpunkte haben wir weitere Maßnahmen abgeleitet, mit denen wir die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter*innen gewährleisten wollen.

[S1-14] Kennzahlen zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Grundsätzlich kommt es durch die Art der Tätigkeiten bei Forvis Mazars in Deutschland zu wenigen meldepflichtigen Arbeitsunfällen. Während wir im Geschäftsjahr 2022/23 in Deutschland insgesamt 16 meldepflichtige Arbeitsunfälle erfasst haben, waren es im Geschäftsjahr 2023/24 insgesamt 18 Unfälle. Diese haben wir analysiert und, wo nötig, entsprechende Maßnahmen eingeleitet, um eine Wiederholung von Arbeits- und Wegeunfällen möglichst zu verhindern. Es kam zu keinen Todesfällen im Berichtszeitraum. Für das Geschäftsjahr 2023/24 beträgt die Arbeitsunfallquote (Unfallquote je einer Million Arbeitsstunden) 3,9.

[MDR-T]

Da sich der überwiegende Teil der Unfälle bei Forvis Mazars in Deutschland auf Wegeunfälle bezieht, auf die wir keinen Einfluss haben, haben wir keine Zielvorgaben in diesem Bereich definiert. Das Monitoring der Maßnahmenwirksamkeit erfolgt regelmäßig über die ASA-Sitzungen in Form einer qualitativen Berichterstattung.

Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit

Vielfalt

[MDR-P]

Wir sind überzeugt, dass die vielfältigen Perspektiven unserer Belegschaft entscheidend für unseren unternehmerischen Erfolg sind. Unser Handlungsfeld „Diversität“ ist Teil unserer OneD24-Strategie. In den letzten Jahren hat unser Team für „Diversity & Inclusion“ (D&I) in Zusammenarbeit mit dem MB die D&I-Strategie für Forvis Mazars in Deutschland entwickelt, die unsere Arbeit leitet. Die Strategie sowie die wissenschaftliche und gesellschaftliche Einbettung der Arbeit unseres D&I-Teams sind im Intranet für unsere Mitarbeiter*innen zugänglich. Neue Kolleg*innen lernen unseren D&I-Ansatz bereits beim Onboarding kennen.

Mit unserer D&I-Strategie zielen wir darauf ab,

- Diskriminierung und Barrieren abzubauen,
- Chancengerechtigkeit herzustellen,
- durch Wissensvermittlung ein Bewusstsein für Diversity-Zusammenhänge zu schaffen,
- Vielfalt zu fördern und
- unsere Unternehmenskultur offen und aktiv zu gestalten.

Die operative Verantwortung für den gesamten Themenbereich D&I trägt seit 2021/22 eine Partnerin, die sich ausschließlich diesem Thema und der Umsetzung entsprechender Maßnahmen widmet. Auf übergeordneter Ebene ist die Verantwortung für das Thema Vielfalt im MB angesiedelt, das die strategische Unterstützung sichert.

Im Geschäftsjahr 2023/24 haben wir große Fortschritte bei der Auswertung unserer gender-bezogenen Daten erzielt. In den kommenden Jahren wollen wir unsere Datenbasis weiter ausbauen, um darauf basierend Ziele und Maßnahmen abzuleiten.

[MDR-A]

Die OneD24-Strategie, die Ende 2024 ausgelaufen ist, hat verschiedene Erfolge im Bereich der gelebten Vielfalt hervorgebracht. So haben wir D&I in den letzten Jahren mit unterschiedlichen strukturellen Maßnahmen bei Forvis Mazars in Deutschland gefördert, damit sich alle Mitarbeiter*innen bei uns wertgeschätzt und dazu ermutigt fühlen, sich selbst zu verwirklichen. Unter anderem haben wir eine deutschlandweite Roadshow zum Thema D&I umgesetzt, die auch ein Training zum Thema Unconscious Bias (unbewusste Denkmuster) beinhaltete. Außerdem haben wir eine Whistleblowing-Hotline eingeführt. Der übergeordnete Fokus unserer D&I-Bemühungen lag im Strategiezeitraum OneD24 auf dem Thema Geschlechtervielfalt. Mit unserem Female-Empowerment-Programm wollen wir zum Beispiel konkret unsere Mitarbeiterinnen im beruflichen Kontext sowie in ihrer Selbstwahrnehmung stärken. In diesem Rahmen bieten wir spezielle Austauschformate an und richten jährlich den internen Women Empowerment Day aus. Auch mit der Ermittlung des Gender Pay Gaps beabsichtigen wir, die Geschlechtergerechtigkeit in unserem Unternehmen weiter voranzutreiben. Zudem haben wir im Berichtsjahr an einer externen Studie zur Wirksamkeit des Führungspositionengesetzes (FüPoG II) mitgearbeitet und sind in unterschiedlichen Foren aktiv, beispielweise in dem der Initiative Frauen in die Ausichträte (FidAR) e. V.

Im Berichtsjahr haben wir außerdem weitere D&I-Projekte und -Initiativen angestoßen oder fortgesetzt:

- Wir sind Unterzeichner der Charta der Vielfalt, Fördermitglied von FidAR sowie Unterzeichner des UN GC.
- Durch interne Trainings zu den Themen „Unconscious Bias“ und „Inklusive Kommunikation“ wollen wir unsere Partner*innen und Mitarbeiter*innen über die einzelnen Service Lines hinweg sensibilisieren, über unbewusste Vorurteile aufklären und inklusive Kommunikation fördern.
- Wir erfassen laufend die sozioökonomische Ausgangslage von Forvis Mazars in Deutschland, werten diese aus und leiten entsprechende Maßnahmen und Ziele ab. Key Performance Indicators (KPIs) wie unseren Gender Pay Gap konnten wir so im vergangenen Jahr erstmals berichten.
- Wir wollen einen wissenschaftlichen Beitrag leisten, indem wir uns an Studien beteiligen, etwa zum Einfluss institutioneller Investoren auf die Diversität in deutschen Aufsichtsräten.
- Seit dem Projekt Refugee Support 2015 und 2022 bieten wir Deutschkurse für internationale Mitarbeiter*innen an.
- Im Rahmen des fortlaufenden Projekts „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ unterstützen wir durch die Kooperation mit der Familienplattform voio insbesondere Mitarbeiter*innen mit Babys, Kleinkindern, Schulkindern und Jugendlichen sowie pflegende Angehörige.
- Wir unterstützen aktiv die Vernetzung und den Austausch unserer Mitarbeiter*innen hinsichtlich verschiedener Vielfaltdimensionen. Seit dem Geschäftsjahr 2023/24 besteht die interne Community Proud@ForvisMazars. Die LGBTQIA+ Employee Ressource Group (ERG) gründete sich 2023. Im Mai 2024 öffnete sich die ERG für alle Mitarbeiter*innen bei Forvis Mazars in Deutschland. Die Netzwerke Family Care und Back@Work für Rückkehrer*innen aus Mutterschutz und Elternzeit bieten unseren Mitarbeiter*innen darüber hinaus die Gelegenheit zum Dialog.

- Ferner halten wir Vorlesungen an der Hochschule Hamm-Lippstadt, um unser Fachwissen im Bereich HR-Management zu teilen und zukünftige Fachkräfte zu fördern.
- Wir beteiligen uns am Austausch in nationalen und internationalen Netzwerken mit dem Ziel, Impulse zu erhalten und aktiv neue Ansätze mitzugestalten.
- Über unsere Whistleblowing-Hotline können unsere Mitarbeiter*innen auch Missstände in Bezug auf Diskriminierung, sexuelle Übergriffe oder Verstöße gegen den Code of Conduct melden. Weitere Informationen hierzu finden Sie im Kapitel Governance unter dem Abschnitt [\[G1-3\] Vermeidung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung](#).

[MDR-T]

Besonders hervorzuheben ist unser Projekt „Target 2025“, mit dem wir das Ziel verfolgen, den Anteil von Frauen in der Partnerschaft bis 2025 auf über 20 % zu erhöhen. Bereits im Geschäftsjahr 2023/24 konnten wir dieses Ziel mit einem Anteil von 21 % (Vorjahr 19,5 %) erreichen.

Zurzeit diskutieren wir in Abstimmung mit den Leitungen unserer Service Lines, welche Zielhöhen wir für den Frauenanteil auf den einzelnen Führungsebenen ab Managerlevel festlegen wollen.

[S1-9] Diversitätskennzahlen

Angaben zur Altersstruktur

Die folgenden Zahlen beziehen sich auf die Altersstruktur der Stammbesellschaft bei Forvis Mazars in Deutschland.

Anzahl Personen der Stammbesellschaft

Anzahl Personen unter 30 Jahren	696
Anzahl Personen 30–50 Jahre	1.384
Anzahl Personen über 50 Jahre	391
Summe	2.471

Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene

Als oberste Führungsebene werden für Forvis Mazars in Deutschland die Mitglieder der Führungsgremien MB, Aufsichtsrat, Evaluierungsausschuss sowie die Service-Line-Leitungen definiert.

Geschlechterverteilung	männlich	weiblich	divers	keine Angabe	Summe
Mitglieder der Führungsgremien insgesamt (Personenzahl)	13	3	0	0	16
Anteil an der Gesamtmitgliederzahl in den Führungsgremien	81,25 %	18,75 %	0 %	0 %	100 %

Geschlechterverteilung in der Partnerschaft (freiwillige Angabe)

Geschlechterverteilung	männlich	weiblich	divers	keine Angabe	Summe
Partner*innen (Personenzahl)	147	39	0	0	186
Partner*innen (Anteil an Gesamtpartnerschaft)	79,03 %	20,97 %	0 %	0 %	100 %

Angaben zur kulturellen Vielfalt bei Forvis Mazars in Deutschland (freiwillige Angabe)

Forvis Mazars in Deutschland hat den Anspruch, ein Ort der gelebten kulturellen Vielfalt zu sein. Im Geschäftsjahr 2023/24 waren bei Forvis Mazars in Deutschland Mitarbeiter*innen aus 67 verschiedenen Nationalitäten in der Gesamt-

besellschaft und Partnerschaft vertreten. Diese internationale Zusammensetzung spiegelt nicht nur unsere Offenheit und globale Ausrichtung wider, sondern bereichert auch unsere tägliche Zusammenarbeit durch unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen. Wir sehen Diversität als Chance und als wesentlichen Erfolgsfaktor für nachhaltiges Wachstum und Innovation.

Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit

[MDR-P]

Uns ist bewusst, dass die Gleichstellung der Geschlechter und Chancengerechtigkeit fortlaufendes Engagement erfordern – auch in unserem Unternehmen. Das Thema gelebte Diversität ist bei uns daher auch im Bereich Recruiting und People Development verankert. Wir haben eine Talentstrategie entworfen, mit der wir die Dimensionen Gender, ethnische Herkunft und Alter in den Fokus nehmen.

[MDR-A]

Im Berichtsjahr haben wir außerdem einen Dialog für Expert*innen mit Wettbewerbern angestoßen, um uns über Best Practices im Bereich Chancengerechtigkeit in der Branche auszutauschen.

[S1-16] Vergütungskennzahlen

Die Berechnung der Vergütungskennzahlen berücksichtigt sämtliche vereinbarten Entgeltbestandteile, einschließlich Zuschlägen und variabler Komponenten, die im Berichtsjahr gezahlt wurden. Für die Berücksichtigung der Bonuszahlungen wurde eine Zielerreichung von 100 % angenommen. Teilzeitbeschäftigte haben wir auf Basis eines theoretischen Vollzeitgehalts einbezogen, um eine vergleichbare Darstellung zu gewährleisten.

Gender Pay Gap

Der unbereinigte Gender Pay Gap zeigt den Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern, ohne strukturelle Unterschiede wie Beruf, Branche, Beschäftigungsumfang, Qualifikation oder Karrierelevel zu berücksichtigen. Bei Forvis Mazars in Deutschland lag der unbereinigte Gender Pay Gap zum Ende des Geschäftsjahres 2023/24 bei 13,5 % (Vorjahr 10,8 %). Dies bedeutet, dass Frauen im Durchschnitt 13,5 % weniger pro Stunde verdienen als Männer, ohne dass dabei die genannten strukturellen Unterschiede berücksichtigt werden.

Hingegen lag unser bereinigter Gender Pay Gap bei 4,2 % (Vorjahr: 1,8 %) – dieser berücksichtigt oben genannte Faktoren und rechnet sie heraus, um den

Teil des Verdienstunterschieds zu ermitteln, der nicht auf diese Faktoren zurückzuführen ist. Demnach verdienen Frauen bei Forvis Mazars in Deutschland im Durchschnitt 4,2 % weniger als Männer, die vergleichbare Qualifikationen, Erwerbsbiografien und Tätigkeiten aufweisen.

Die Berechnung des Gender Pay Gaps wird mithilfe eines Toolanbieters vorgenommen. Zugrunde gelegt werden die Gehälter der Gesamtbelegschaft von Forvis Mazars in Deutschland. Für die Berechnung der Gender Pay Gaps zum 31.08.2024 wird die durchschnittliche Zahl an Mitarbeiter*innen (ohne Equity-Partner*innen) des Monats August als Grundgesamtheit zugrunde gelegt.

[MDR-T]

Auch durch Neueinstellungen ergeben sich immer wieder Schwankungen im Gender Pay Gap. Mithilfe unserer Erhebungstools können wir die Veränderungen im Gender Pay Gap analysieren und sind bestrebt, diese in den kommenden Jahren durch geeignete Maßnahmen zu kompensieren.

Der im Vergleich zum Geschäftsjahr 2023/24 geringere Gender Pay Gap im Vorjahr lässt sich unter anderem auf die zeitversetzte Anpassung unserer Vergütungspolitik nach der COVID-19-Pandemie zurückführen. Im Geschäftsjahr 2022/23 haben wir gezielt Ausgleichszahlungen vorgenommen, um die zurückhaltenden Gehaltsentwicklungen während der Pandemiezeit zu kompensieren. Diese Maßnahmen wurden im Geschäftsjahr 2023/24 planmäßig reduziert.

Aufgrund dieser Schwankungen ist es unser Ziel, einen bereinigten Gender Pay Gap von unter 5 % zu wahren.

Laut dem Statistischen Bundesamt betrug der unbereinigte Gender Pay Gap im Jahr 2024 in Deutschland 16 % und der bereinigte Gender Pay Gap 6 %. Der vergleichsweise niedrige bereinigte Gender Pay Gap bei Forvis Mazars in Deutschland deutet darauf hin, dass es weniger geschlechtsspezifische Unterschiede in den Gehältern unserer Mitarbeiter*innen gibt.

Verdienstgefälle im Unternehmen

Das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson der Stammbelegschaft zum Median der jährlichen Gesamtvergütung der Stammbelegschaft ohne die am höchsten bezahlte Einzelperson betrug im Berichtsjahr 4,4.

Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen

[MDR-P]

Unsere OneD24-Strategie und das damit verbundenen Maßnahmenprogramm zu D&I umfasst auch Maßnahmen zur Inklusion und Förderung von Menschen mit Behinderungen.

[MDR-A]

Im Rahmen der Wiedereingliederung nach Langzeitabwesenheit prüfen wir, mit welchen Maßnahmen wir den Prozess für uns und unsere Mitarbeiter*innen ermöglichen oder erleichtern können. Hierfür ist das Competence Center General Office Services operativ verantwortlich.

In der Regel stimmen wir uns mit der betroffenen Person individuell ab und finden so Lösungen, die für diese den bestmöglichen Wiedereinstieg in die Arbeitswelt ermöglichen.

[MDR-T]

Unser übergreifendes Ziel ist es, Vielfalt und Chancengerechtigkeit zu fördern. Bisher haben wir im Bereich Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen keine quantitativen Ziele gesetzt. Grundsätzlich wollen wir unser Unterstützungsangebot in Zukunft noch ausweiten. So hatten wir im Berichtsjahr das Ziel, noch im Kalenderjahr 2024 die ERG LangzeiterLeben einzuführen. Diese bietet insbesondere Langzeiterkrankten ein weiteres Unterstützungsangebot: Chronisch Erkrankte tauschen sich hier untereinander aus, berichten von ihren Erfahrungen und beraten beispielsweise bei der Beantragung des Grades der Behinderung. Mit der Einführung der ERG Ende 2024 wurde dieses Ziel erreicht.

[S1-12] Kennzahlen zu Menschen mit Behinderungen

Angaben zu Behinderungen unterliegen in Deutschland dem Datenschutz und stellen damit eine freiwillige Angabe durch die Mitarbeiter*innen dar. Von den Mitarbeiter*innen der ERG LangzeiterLeben wissen wir, dass chronisch Erkrankte häufig Jahre brauchen, um ihre Krankheit zu akzeptieren und den Grad der Behinderung sowie die Schwerbehinderung zu beantragen. Das kann zu Unschärfen in den Daten führen, die uns vorliegen. Deshalb haben wir uns entschieden, für das Geschäftsjahr 2023/24 keine Kennzahl zum Anteil der Menschen mit Behinderungen in der Belegschaft offenzulegen.

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

[MDR-P]

Forvis Mazars ist es wichtig, als Arbeitgeber zur Stärkung des sozialen Umfelds der Mitarbeiter*innen und somit zu ihrem Wohlbefinden beizutragen. Wir wollen die Work-Life-Balance unserer Belegschaft fördern und dadurch ein Arbeitsumfeld schaffen, das sich bestmöglich an ihre individuellen Bedürfnisse anpasst und sie dabei unterstützt, ihr Potenzial zu entfalten.

Unsere Mitarbeiter*innen bieten wir die Möglichkeit des mobilen Arbeitens, damit sie ihren beruflichen Alltag flexibel gestalten können. Den einheitlichen Rahmen dafür bilden unsere Guidance zum Arbeiten in einer hybriden Arbeitswelt sowie unser Leitfaden zu mobilem Arbeiten. Diese stehen allen Mitarbeiter*innen im Intranet zur Verfügung. Nach Ende der COVID-19-Pandemie haben wir uns bewusst dagegen entschieden, eine verpflichtende Präsenzregelung einzuführen. So ermöglichen wir unseren Mitarbeiter*innen weiterhin Flexibilität bei der Wahl ihres Arbeitsortes und tragen den unterschiedlichen Lebenssituationen und Bedürfnissen Rechnung. Im Geschäftsjahr 2023/24 haben wir außerdem die Ausarbeitung einer Workation-Richtlinie angestoßen, in der das Thema Arbeiten aus dem Ausland einheitlich festgehalten wird. Im Januar 2025 wurde diese Richtlinie verabschiedet und steht im Intranet allen Mitarbeiter*innen und Partner*innen zur Verfügung.

[MDR-A]

Als Unternehmen, das für die individuellen Bedürfnisse seiner Mitarbeiter*innen Sorge trägt, ist es für uns außerdem selbstverständlich, dass diese auf Wunsch auch in Teilzeit arbeiten können.

Durch die Ergebnisse der GBPsych im Geschäftsjahr 2022/23 wissen wir von dem Bedürfnis unserer Mitarbeiter*innen, Arbeit und Privatleben künftig besser miteinander in Einklang zu bringen. Wir bieten Führungskräften deshalb spezielle Managementtrainings zum Thema „Gesundes Führen“ an und geben ihnen eine entsprechende Anleitung an die Hand. So können sie ihre Teammitglieder aktiv bei deren Work-Life-Balance unterstützen.

Auf Teamebene haben wir den Führungskräften außerdem Materialien zur Verfügung gestellt, mit denen sie Workshops zum Thema „Gesunde Zusammenarbeit im Team“ durchführen können. Ferner erhielten alle Mitarbeiter*innen praktische Tipps zum Thema „Work-Life-Blending“. Im Intranet können unsere Mitarbeiter*innen auf einen Leitfaden zurückgreifen, der ihnen helfen soll, Routinen zu entwickeln und so das Work-Life-Blending gesund zu gestalten.

Unser EAP (siehe Abschnitt [Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit](#)) bietet unseren Mitarbeiter*innen auch Hilfestellungen bei Konflikten zwischen Berufs- und Privatleben.

Über unseren externen Kooperationspartner voii können zudem alle Mitarbeiter*innen bei Forvis Mazars kostenfreie Angebote aus den Bereichen Kinder- und Ferienbetreuung, Nachhilfe und Lernförderung in Anspruch nehmen. Außerdem gibt es ein Vermittlungsangebot für Kita-Plätze sowie informative Kurse und Seminare rund um die Themen Pflege und Betreuung von Senior*innen. Des Weiteren stocken wir das Mutterschutzgeld auf 100 % des Gehaltes auf und unterstützen Mitarbeiter*innen mit jungen Kindern mit Maßnahmen zum Wiedereinstieg in die Arbeitswelt nach der Elternzeit.

[MDR-T]

Die Wirksamkeit unserer Bemühungen im Bereich Work-Life-Balance stellen wir durch die Ergebnisse unserer jährlichen Mitarbeiterumfragen fest. Quantitative Ziele haben wir keine festgelegt.

[S1-15] Kennzahlen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Alle Mitarbeiter*innen bei Forvis Mazars in Deutschland haben Anspruch auf Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen. Darunter fallen Mutterschutz, Elternzeit sowie Pflegezeit.

Folgende Tabelle bildet ab, wie viele Mitarbeiter*innen der Gesamtbelegschaft im Geschäftsjahr 2023/24 eine Freistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben:

	männlich	weiblich	divers	keine Angabe	Summe
Anzahl der Mitarbeiter*innen der Gesamtbelegschaft, die im Geschäftsjahr eine Freistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	145	163	0	0	308
Anteil an der Gesamtbelegschaft	11,48 %	10,12 %	0 %	0 %	10,71 %

Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

[MDR-P]

„Wir schaffen ein sicheres und respektvolles Arbeitsklima.“ Dieser Leitsatz ist in unserem Code of Conduct verankert. Es hat für uns oberste Priorität, einen sicheren Arbeitsplatz für alle Mitarbeiter*innen von Forvis Mazars in Deutschland zu schaffen.

[MDR-A]

Alle Führungskräfte bei Forvis Mazars in Deutschland können an externen Schulungen teilnehmen, die unter anderem Prävention von und Abhilfe bei Diskriminierung, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz umfassen.

Neben unseren Trainings zu „Unconscious Bias“ und „Inklusiver Kommunikation“ sind auch weitere Trainings zu Antidiskriminierung fester Bestandteil jeder Onboarding-Veranstaltung.

[S1-17] Kennzahlen im Zusammenhang mit Vorfällen und Beschwerden

[MDR-T]

Unser Anspruch ist es, die psychologische Sicherheit aller Mitarbeiter*innen von Forvis Mazars in Deutschland zu gewährleisten. Alle sollen sich frei äußern können, ohne Konsequenzen fürchten zu müssen. Im Geschäftsjahr 2023/24 sind insgesamt zehn Meldungen über unsere Beschwerdekanäle eingegangen. Alle eingehenden Beschwerden prüfen wir sorgfältig und leiten je nach Untersuchungsergebnis entsprechende Maßnahmen ein. Indem wir unter anderem unsere Schulungsprogramme ausweiten, wollen wir diesen Meldungen Rechnung tragen und unsere Arbeitsumgebung noch sicherer gestalten.

Im Berichtsjahr kam es zu keinen Meldungen mit Bezug zu Menschenrechtsverstößen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft oder in der Wertschöpfungskette und zu keinen wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen.

Gewinnung und Bindung der eigenen Belegschaft

Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

[MDR-P]

Wir wollen alle Mitarbeiter*innen dabei unterstützen, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln und bestmöglich in das Unternehmen einzubringen. Ein organisationsweites überfachliches Kompetenzmodell zeigt unseren Mitarbeiter*innen transparent auf, welche Anforderungen wir an sie stellen. In einigen Service Lines gibt es weitere fachliche Kompetenzmodelle mit demselben Zweck. Die Modelle helfen uns außerdem dabei, unser Weiterbildungsangebot weiter zu professionalisieren und noch besser auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen auszurichten. Dem Kompetenzaufbau dienen auch die Mitarbeiterjahresgesprächsbögen sowie die dazugehörigen spezifischen Schulungsunterlagen für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte.

In Zusammenarbeit mit den Service Lines haben wir zudem begonnen, fachliche Lernpfade zu entwickeln. Diese machen den Mitarbeiter*innen ersichtlich, wie sie auf dem Weg zu ihren Lern- und Karrierezielen sicher und schnell vorankommen. Sobald es neue Angebote zu den Lernpfaden gibt, informieren wir Partner*innen, Führungskräfte und Mitarbeiter*innen systematisch hierüber.

Wir wollen den Zugang zu Aus- und Weiterbildung möglichst einfach und transparent gestalten. Daher arbeiten wir stetig an der Weiterentwicklung unseres Schulungsprogramms, das Online- und Präsenzformate miteinander verbindet. Es integriert neue Formen des Lernens und verzahnt die fachliche Aus- und Fortbildung mit Angeboten zur persönlichen Entwicklung. Mit unseren Weiterbildungsangeboten möchten wir die fachliche Qualifikation und die persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter*innen verbessern. Das Thema Mitarbeiterentwicklung ist für Forvis Mazars in Deutschland von hoher strategischer Bedeutung. Deshalb liegt die abschließende Verantwortung dafür beim MB. Operativ wird die Mitarbeiterentwicklung von der Personalleitung gesteuert. Diese berichtet in regelmäßigen Jour fixes an die MB-Mitglieder.

Für die Jahre 2021 bis 2024 waren unsere nationale OneD24-Strategie sowie die weltweite One24-Strategie der Forvis Mazars Group die Richtschnur für unsere Weiterbildungsprogramme. In unserer Organisation haben wir Strukturen für die Weiterbildung etabliert, die den Mitarbeiter*innen Orientierung geben. Wir beraten und begleiten sie auf ihrem Weg bei Forvis Mazars in Deutschland. Gleichzeitig fördern wir eine inklusive und partizipative Unternehmenskultur, die Lernen erst ermöglicht. Unsere Aus- und Weiterbildungsrichtlinie ist für alle Mitarbeiter*innen im Intranet verfügbar.

Welche Aufgabengebiete wir bearbeiten, haben wir im Berichtsjahr aus der OneD24-Strategie abgeleitet. Zudem griffen wir dafür auf die Ergebnisse unserer regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen zurück. Weitere Aufgaben ergaben sich aus aktuellen regulatorischen und unternehmerischen Anforderungen, die an das Competence Center Human Resources gestellt wurden.

Mit der Weiterentwicklung unserer Unternehmensstrategie, dem Nachfolger von OneD24, und der HR-Organisation wollen wir auch unseren Aus- und Weiterbildungsbereich umgestalten und zentralisieren. Wir beabsichtigen, die fachliche Aus- und Weiterbildung zu verknüpfen, um allen Mitarbeiter*innen abgestimmte Lernformate und die bestmögliche Lernerfahrung zu bieten. Hierfür planen wir, eng mit den Service Lines zusammenzuarbeiten. Im Berichtsjahr haben wir dies bereits angestoßen.

[MDR-A]

Im Fokus unseres Weiterbildungsprogramms stehen drei Bereiche: Future Skills (z. B. Digitalkompetenzen), People Skills und Business Skills.

Um unsere Mitarbeiter*innen gezielt auf die Anforderungen einer zunehmend datengetriebenen Arbeitswelt vorzubereiten, haben wir die Data Academy ins Leben gerufen – ein langfristig angelegtes Weiterbildungsangebot, das kontinuierlich angeboten wird. In den Schulungen zeigen wir, warum Datenanalysen für unser Unternehmen immer relevanter werden. Dies vermitteln wir mit einer Mischung aus theoretischen Grundlagen, LinkedIn-Schulungen und Fachwissen von Expert*innen.

Die individuelle Entwicklung unserer Mitarbeiter*innen ist ein zentraler Bestandteil unserer HR-Strategie. Aufbauend auf unserem Entwicklungs- und Kompetenzmodell bieten wir überfachliche Lernpfade an, die auf die Grades abgestimmt sind. Diese Formate stärken zentrale People Skills wie Kommunikation, Selbstreflexion und Führungskompetenz und unterstützen unsere Mitarbeiter*innen dabei, ihre Potenziale weiterzuentwickeln.

Darüber hinaus haben wir auch in diesem Berichtsjahr erneut die „Apprentice Days“ durchgeführt. Diese Aktionstage bieten unseren Auszubildenden und dualen Student*innen die Möglichkeit, sich zu vernetzen, Einblicke in mögliche Karrierewege zu gewinnen und berufsrelevante Kompetenzen zu trainieren.

Zum Senior beförderte Mitarbeiter*innen können das Training „Grow your Career“ absolvieren. Es vermittelt gezielt Kompetenzen, die für die Übernahme der neuen Rolle erforderlich sind.

Um insbesondere Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung zu stärken, haben wir im Berichtsjahr die Trainingsreihe „Female Empowerment“ eingeführt. Sie richtet sich an Mitarbeiterinnen aller Grades und unterstützt sie mit maßgeschneiderten Formaten im beruflichen Alltag. Ziel ist es, individuelle Stärken zu fördern und den Anteil weiblicher Führungskräfte langfristig zu erhöhen. Weitere Informationen zu Formaten der Förderung und Weiterbildung von Frauen bei Forvis Mazars in Deutschland finden Sie im Abschnitt [Vielfalt](#).

Auch die Führungskräfteentwicklung haben wir im Blick. Unser Angebot umfasst drei Programme:

- den Executive Development Path (EDP) für etablierte Führungskräfte mit eigenem Business Case,
- die Leadership Excellence für beförderte Führungskräfte und
- „Start Leading“ für neue Führungskräfte.

Nach jeder Schulung werden die Teilnehmer*innen gebeten, Feedback zu geben. Dieses Feedback hilft uns dabei, die bestehenden Weiterbildungsangebote zu evaluieren und weiterzuentwickeln.

[MDR-T]

Zusätzlich zu diesen spezifisch ausgerichteten Programmen wollen wir, dass sich alle Mitarbeiter*innen mindestens 40 Stunden jährlich weiterbilden. Der Umfang entspricht der ohnehin bestehenden berufsrechtlichen Fortbildungspflicht von jährlich 40 Stunden für unsere Berufsträger*innen (Wirtschaftsprüfer*innen und Steuerberater*innen).

Weiterbildungen dokumentieren wir gesondert im Rahmen der Zeiterfassung und werten sie quartalsweise aus. Auf diese Weise ist nachvollziehbar, in welchem Maß unsere Mitarbeiter*innen ihre Arbeitszeit in Weiterbildung investieren.

[S1-13] Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Im Berichtsjahr haben wir mit Blick auf alle Mitarbeiter*innen von Forvis Mazars in Deutschland eine durchschnittliche Fortbildungszeit von 77 Stunden verzeichnet – gegenüber 55 Stunden im Vorjahr. Männliche Mitarbeiter haben dabei im Durchschnitt rund 88 Stunden, Frauen im Schnitt 69 Stunden durchschnittliche Fortbildungszeiten geleistet.

Anzahl der Beschäftigten der Stammebelegschaft, die im Berichtsjahr befördert wurden					
aufgeschlüsselt nach Grade	männlich	weiblich	divers	keine Angabe	Summe
Senior	5	25	0	0	30
Manager (inkl. Assistant Manager)	4	7	0	0	11
Senior Manager	2	1	0	0	3
Director	1	0	0	0	1
Sonstige	12	7	0	0	19
Summe im Geschäftsjahr	24	40	0	0	64

Kennzahlen zu internen Partnerbeförderungen (freiwillige Angabe)

Im Geschäftsjahr 2023/24 wurden insgesamt 15 Personen intern zu Partner*innen befördert – darunter sechs Frauen. Das entspricht einem Anteil von 40 %.

Unternehmensspezifisch: Gewinnung und Bindung von Talenten

[MDR-P]

Als stark wachsendes Unternehmen sind wir stets auf der Suche nach qualifizierten Mitarbeiter*innen, die ihr Potenzial dauerhaft bei uns einbringen und entwickeln. Neue Talente zu gewinnen und zu binden ist Teil unserer strategischen Säule „Wachstum“. Seit 2021 verfügen wir über ein Bewerbermanagementsystem, das Bewerber*innen den Bewerbungsprozess erleichtern soll.

Der Bereich Talent Acquisition informiert unsere Partner*innen und Führungskräfte mit einem Quartalsbericht über Wachstumsentwicklungen und den damit verbundenen Personalbedarf.

[MDR-A]

Wir wollen mit unserem Recruiting vielversprechende Talente erreichen und ihnen Aufstiegsmöglichkeiten bei Forvis Mazars in Deutschland aufzeigen. Dazu nehmen wir regelmäßig an Karrieremessen teil und organisieren eigene, zielgruppenspezifische Events. Auch bei Veranstaltungen wie den International Recruiting Days in Paris können Absolvent*innen unser Unternehmen kennenlernen. Insgesamt haben wir im Geschäftsjahr 2023/24 an 147 Recruiting- oder Employer-Branding-Events teilgenommen oder diese ausgerichtet.

Um langfristig als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, führen wir Employer-Branding- und Recruiting-Kampagnen auch digital durch. Das Interesse von möglichen Bewerber*innen wollen wir mit unserer Karriereseite, einem aktiven Auftritt auf unseren Social-Media-Kanälen sowie unseren Podcast-Formaten wecken.

Wir sprechen potenzielle Kandidat*innen gezielt und direkt an, um Talente passgenau auf Forvis Mazars aufmerksam zu machen und für unser Unternehmen zu gewinnen.

Zudem nutzen wir ein KI-gestütztes Tool, das die Profile von potenziellen Bewerber*innen mit Jobangeboten von Forvis Mazars abgleicht.

Das Tool ermöglicht den Nutzer*innen, ihren „Kulturtyp“ zu analysieren und stellt darauf basierend passende Arbeitgeber und Jobprofile zusammen. Für unsere interne Personalentwicklung setzen wir das Tool nicht ein.

Darüber hinaus bieten wir Schulungen für unsere Führungskräfte an, um die Qualität unserer Bewerbungsgespräche zu erhöhen.

Um Talente nicht nur zu gewinnen, sondern auch zu binden, machen wir Neueinsteiger*innen mit der Welt von Forvis Mazars vertraut und integrieren sie von Anfang an ins Unternehmen. Hierzu haben wir in den vergangenen Jahren unseren Onboarding-Prozess professionalisiert. Onboarding-Schulungen sowie die monatlich stattfindenden Onboarding-Präsenzveranstaltungen bringen den Neueinsteiger*innen die Werte und Unternehmenskultur von Forvis Mazars näher. Vertreter*innen der einzelnen Service Lines und Competence Center geben ihnen einen ersten Einblick in die verschiedenen Bereiche des Unternehmens und erklären, wie sie sich einbringen können.

Auch geeignete Weiterbildungs- und Leadership-Maßnahmen dienen dazu, unsere Mitarbeiter*innen zu binden. Weitere Informationen zu unserem Entwicklungs- und Kompetenzmodell und den damit verbundenen Schulungen finden Sie im Abschnitt [Weiterbildung und Kompetenzentwicklung](#).

Gute Rahmenbedingungen sind außerdem entscheidend, damit unsere Mitarbeiter*innen lange bei uns bleiben. Deshalb bieten wir ihnen zahlreiche Mitarbeitervorteile im Rahmen unseres Benefit-Programms an. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter*innen auch durch Bezuschussungen zu Kinderkrankengeld und Kindergärten und bieten eine betriebliche Altersvorsorge an. Die Benefits können alle Mitarbeiter*innen im Intranet einsehen und individuell beantragen.

Um darüber hinaus eine gesunde Unternehmenskultur zu fördern, die alle Mitarbeiter*innen einbezieht, ergreifen wir weitere Maßnahmen. Details dazu finden Sie im Kapitel Governance unter dem Abschnitt [\[G1-1\] Unternehmenskultur](#).

[MDR-T]

Im Bereich Gewinnung und Bindung von Talenten haben wir uns bisher keine quantitativen Ziele gesetzt. Die Wirksamkeitsüberprüfung unserer Maßnahmen erfolgt durch eine qualitative Berichterstattung. Grundsätzlich ist es unser Ziel, unseren Personalbedarf mit Blick auf unser Unternehmenswachstum zu decken.

Kennzahlen im Zusammenhang mit der Gewinnung und Bindung von Talenten

Die Attraktivität von Forvis Mazars als Arbeitgeber auf dem deutschen Arbeitgebermarkt analysieren wir auch anhand der Bewertungen auf der Online-Plattform kununu. Um die aktive Kommunikation mit Mitarbeiter*innen oder potenziellen Neueinsteiger*innen zu fördern, ist es uns wichtig, alle Online-Feedbacks über kununu zu beantworten. Im Jahr 2024 konnten wir auf einer Skala von eins bis fünf einen kununu-Score von 3,9 verzeichnen.

Soziales

S4: Verbraucher und Endnutzer

[S4.SBM-3] Überblick über die wesentlichen IROs

Als Prüfungs- und Beratungsgesellschaft ist ein verantwortungsvoller und bewusster Umgang mit den uns anvertrauten Informationen für uns von zentraler Bedeutung. Als Verbraucher und Endnutzer definieren wir für uns unsere Mandanten. Sie vertrauen darauf, dass wir ihre Daten schützen und deren Sicherheit gewährleisten. Berufsträger von Forvis Mazars in Deutschland unterliegen der berufsrechtlichen Verschwiegenheitspflicht. Alle Partner*innen und Mitarbeiter*innen müssen zudem vor der Aufnahme ihrer Tätigkeit eine schriftliche Verpflichtungserklärung zur Wahrung der Vertraulichkeit und auf den Datenschutz abgeben. Darüber hinaus erhalten sie schriftliche Informationen darüber, welche gesetzlichen Vorschriften einzuhalten sind. Bei Verstößen drohen Berufs-träger*innen straf- sowie berufsrechtliche Konsequenzen. Im Geschäftsjahr 2023/24 sind uns keine Verstöße gegen die Verschwiegenheitspflicht gemeldet worden.

Unsere Geschäftstätigkeit erfordert, dass wir mit zahlreichen sensiblen geschäftsbezogenen, aber auch personenbezogenen Daten umgehen. Diese stammen hauptsächlich von unseren Mandanten sowie unseren eigenen Partner*innen und Mitarbeiter*innen. Sie werden an uns übermittelt und anschließend entweder direkt von uns oder von Dienstleistern in unserem Auftrag verarbeitet. Ein Verlust von Daten oder eine Datenschutzverletzung kann potenzielle negative Auswirkungen auf unsere Mandanten haben. Wir setzen auf ein umfassendes Datenschutz- und Sicherheitskonzept, um diese Gefahr zu minimieren.

Um ein Verständnis dafür zu entwickeln, welchen Auswirkungen unsere Mandanten in den Bereichen Datenschutz und Informationssicherheit ausgesetzt sind, unterhalten wir einen kontinuierlichen Austausch mit ihnen. Die entsprechenden Dialogformate finden Sie im Kapitel Allgemeine Angaben unter dem Abschnitt [SBM-2](#); die Berücksichtigung im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse im Abschnitt [IRO-1](#). In der nachfolgenden Tabelle sind die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse im Zusammenhang mit unseren Mandanten dargestellt:

Nachhaltigkeitsaspekt	Auswirkung/Risiko/Chance
Informationssicherheit und Datenschutz	Schädigung von Mandanten durch Datenschutzverletzungen oder Verlust von Kundendaten (A)
	Erhöhter Investitionsbedarf in Datensicherheit zum Schutz sensibler Daten (R)
	Ausfall von IT-Systemen aufgrund geopolitischer Konflikte (R)
	Erpressung bei erfolgreichen Hackerangriffen (R)

(A) = Auswirkung (R) = Risiko (C) = Chance

[S4-1] Konzepte im Zusammenhang mit Datenschutz und Informationssicherheit

Forvis Mazars in Deutschland verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz in Bezug auf Datenschutz und Informationssicherheit. Beide Themenbereiche sind fest in unsere Unternehmensstrategie eingebettet.

Wir verstehen uns als verantwortungsvoller Marktteilnehmer, der branchenspezifische Anforderungen vorausschauend antizipiert. Gesetzliche Vorgaben halten wir konsequent ein. Diese beobachten wir im Rahmen eines Monitorings, um regulatorische Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und entsprechende Anpassungen vorzunehmen.

Um die sensiblen Daten unserer Mandanten, Partner*innen und Mitarbeiter*innen zu schützen, haben wir umfangreiche Maßnahmen ergriffen, beispielsweise um unsere IT-Systeme abzusichern. Darüber hinaus sorgen wir vertraglich vor, indem wir mit Dienstleistungsunternehmen Auftragsverarbeitungsvereinbarungen schließen, wenn diese in unserem Auftrag personenbezogene Daten verarbeiten.

Wir verfolgen konsequent das Prinzip der Datensparsamkeit: Forvis Mazars in Deutschland erhebt und verarbeitet ausschließlich solche Daten, die für die jeweilige Dienstleistung erforderlich und klar zweckgebunden sind. Übermäßig Daten zu sammeln, widerspricht unserem Verständnis eines datenschutzkonformen und mandantenorientierten Handelns. Ferner setzen wir auf hohe Datenschutzstandards, die sowohl gesetzlichen Anforderungen als auch den Erwartungen unserer Mandanten sowie unseren eigenen Partner*innen und Mitarbeiter*innen gerecht werden. Dabei verfolgen wir einen proaktiven Ansatz, um die Privatsphäre zu schützen und das Vertrauen in unsere Arbeitsabläufe und interne Systeme zu stärken.

Rechtliche Grundlage für unser Handeln zum Schutz personenbezogener Daten sind die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), die uns betreffenden Landesdatenschutzgesetze, die Verlautbarungen der Aufsichtsbehörden und die Rechtsprechung zur DSGVO. Zusätzlich befolgen wir unsere eigenen internen Richtlinien und Standards. Gemäß den Anforderungen der DSGVO haben wir einen Datenschutzbeauftragten sowie einen stellvertretenden Datenschutzbeauftragten bestellt, der mit seinem Team alle datenschutzrechtlichen Themen bearbeitet.

Um die an uns gestellten Anforderungen operativ umzusetzen, haben wir gezielte Maßnahmen etabliert: So haben wir im März 2023 ein Datenschutzmanagement-Tool eingeführt, das die strukturierte Verwaltung datenschutzrelevanter Informationen unterstützt und die Nutzung kontinuierlich ausgebaut. Ergänzend haben wir im Berichtsjahr ein Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) nach ISO 27001:2022 aufgebaut, das wir anhand einer klar definierten Roadmap weiterentwickeln. Das Kernstück des ISMS ist unsere Informationssicherheitsrichtlinie. Diese definiert die verbindlichen Regelungen für die Verantwortlichkeiten innerhalb unseres Unternehmens, beschreibt Kernprozesse der Informationssicherheit und hält unsere implementierten Maßnahmen für mehr Sicherheit nach. Im Rahmen der ISO-Zertifizierung wurde sie 2025 nochmals aktualisiert.

Im Geschäftsjahr 2023/24 haben wir zudem mit den ersten vorbereitenden Maßnahmen begonnen, um unser ISMS nach ISO 27001 zertifizieren zu lassen. Diese international anerkannte Norm steht für ein hohes Maß an Informationssicherheit und Datenschutz. Sie bestätigt, dass Unternehmen zentrale Sicherheitsvorkehrungen systematisch implementieren, regelmäßig überprüfen und kontinuierlich verbessern. Mit der Zertifizierung wollen wir Mandanten zukünftig einen verlässlichen Nachweis für den verantwortungsvollen Umgang mit sensiblen Daten bei Forvis Mazars in Deutschland bieten.

Unseren Partner*innen und Mitarbeiter*innen steht ferner eine unternehmensweite Datenschutzrichtlinie zur Verfügung, die jederzeit über das Intranet abrufbar ist. Mit ihr wollen wir sicherstellen, dass wir die Anforderungen der DSGVO und des BDSG einhalten und die Rechte betroffener Personen schützen. Die Datenschutzrichtlinie legt verbindlich fest, wie bei Forvis Mazars in Deutschland mit personenbezogenen Daten umzugehen ist. Sie regelt unter anderem

- die Voraussetzungen für die rechtmäßige Verarbeitung personenbezogener Daten,
- die Informationspflichten gegenüber Betroffenen,
- Maßnahmen zur Datensicherheit,
- den Umgang mit Datenpannen sowie
- die Einbindung des Datenschutzbeauftragten bei neuen Geschäftsprozessen.

Gleichzeitig verpflichtet die Richtlinie alle Partner*innen und Mitarbeiter*innen zur Vertraulichkeit, sieht regelmäßige Schulungen vor und definiert klare Prozesse für Datenlöschung, Datenübermittlung und den Einsatz externer Dienstleister. Bei datenschutzbezogenen Fragen oder Anliegen können sich unsere Partner*innen und Mitarbeiter*innen außerdem jederzeit vertrauensvoll an den Datenschutzbeauftragten und sein Team wenden.

Digitalisierung als strategische Aufgabe

Die fortschreitende Digitalisierung und insbesondere die rasante Entwicklung im Bereich der Künstlichen Intelligenz (KI) haben für uns strategische Relevanz. KI-basierte Anwendungen spielen in unserem Arbeitsalltag eine zunehmend wichtige Rolle – sowohl um unsere Effizienz zu steigern als auch um gesetzliche Anforderungen und ethische Standards einzuhalten.

Wir beobachten kontinuierlich neue technologische Entwicklungen und beziehen diese aktiv in unsere strategischen Überlegungen und Maßnahmen ein. Um zu gewährleisten, dass wir neue technologische Lösungen sicher und verantwortungsvoll nutzen, unterliegt ihre Einführung einem klar definierten Genehmigungsprozess. Dabei sind der Informationssicherheitsbeauftragte und der Daten-

schutzbeauftragte eng eingebunden – zu ihrem Aufgabenbereich gehört es auch, digitale Transformationsprojekte zu bewerten und zu begleiten. So stellen wir sicher, dass wir Datenschutz- und Datensicherheitsaspekte frühzeitig berücksichtigen und in die technische sowie organisatorische Umsetzung integrieren.

Verantwortlichkeiten und Organisation

Unser Information Security Steering Committee (ISSC) stimmt sich laufend über notwendige Anpassungen und Entwicklungen im Bereich der Informationssicherheit ab. Dem Committee gehören die IT-Leitung, der Datenschutzbeauftragte, der Country Risk Manager, der Chief Information Security Officer (CISO) sowie ein Mitglied des Management Boards (MB) an. Diese stimmberechtigten Stammmitglieder bilden den festen Kern des ISSC. Ergänzend werden designierte Stellvertretungen sowie themenbezogenen Kolleg*innen punktuell hinzugezogen. Die flexible Zusammensetzung soll eine fundierte, praxisnahe Entscheidungsfindung gewährleisten und es dem Committee ermöglichen, auf aktuelle Herausforderungen und spezifische Fragestellungen zielgerichtet zu reagieren.

Um gruppenweit einheitliche und abgestimmte Ansätze zu entwickeln, arbeiten wir eng mit den verantwortlichen Stellen innerhalb der Forvis Mazars Group zusammen. Dabei orientieren wir uns an den Best Practices der einzelnen Länder. Ein weiteres zentrales Ziel ist es, die gruppenweiten Sicherheitsstandards aneinander anzugleichen. In diesem Rahmen wollen wir die Zusammenarbeit innerhalb der Forvis Mazars Group weiter vertiefen, um ein einheitliches Schutzniveau zu etablieren und Synergien effektiv zu nutzen.

Auch das 2024 etablierte gruppenweite Security Operation Center (SOC) verfolgt das Ziel, unsere Sicherheitsarchitektur weiter zu stärken. Dieses zentrale SOC ist für alle Länder innerhalb der Forvis Mazars Group zuständig und gewährleistet eine schnelle, koordinierte Reaktion auf sicherheitsrelevante Vorfälle.

[S4-2] Verfahren zur Einbeziehung der Verbraucher und Endnutzer in Bezug auf Datenschutz und Informationssicherheit

Um unsere wesentlichen Auswirkungen im Bereich der Informationssicherheit und des Datenschutzes zu verstehen und anzugehen, stehen wir fortlaufend im Austausch mit unseren Mandanten. So erhalten wir im Rahmen unserer Mandatsbeziehungen laufend sogenannte KYC-Fragebögen (Know Your Customer) mit spezifischen Anfragen, die unter anderem die Informationssicherheit bei Forvis Mazars in Deutschland betreffen. Unser CISO und sein Team prüfen und bearbeiten diese Anfragen sorgfältig, bevor sie die Informationen anschließend an das zuständige Akquise-Team weiterleiten.

Gegenwärtig erfolgt der Informationsaustausch mit unseren Mandanten noch auf Basis individueller Fragebögen, was mit einem hohen manuellen Aufwand verbunden ist. Die stark variierenden Formate, Fragestellungen und Detaillierungsgrade stellen eine besondere Herausforderung dar und erschweren eine automatisierte oder einheitliche Bearbeitung. Um wiederkehrende Anfragen effizienter und konsistenter zu behandeln, entwickeln wir derzeit ein Tool, das häufig gestellte Fragen aus KYC-Fragebögen standardisiert beantworten soll.

Ferner planen wir, einen einheitlichen Informationsbogen einzuführen und allen Mandanten zur Verfügung zu stellen. Der Musterinformationsbogen soll vereinheitlichte Angaben zu unseren Maßnahmen im Bereich Informationssicherheit und Datenschutz enthalten und die Transparenz sowie den administrativen Aufwand auf beiden Seiten verbessern.

[S4-3] Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können

Für Anfragen und Bedenken hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten kommunizieren wir im Rahmen der jeweiligen Datenschutzhinweise sowie der Datenschutzerklärung auf unserer Website klare Ansprechpartner*innen. Wir ermutigen unsere Mandanten, sich direkt an ihre zentrale Ansprechperson zu wenden. Diese klärt das jeweilige Anliegen zusammen mit den zuständigen internen Teams. Darüber hinaus steht unser Hinweisgebersystem auch unseren Mandanten jederzeit offen. Über dieses System können auch Hinweise zu datenschutz- und informationssicherheitsbezogenen Compliance-Verstößen gemeldet werden. Weiterführende Informationen zu unserem Hinweisgebersystem finden Sie im Kapitel Governance im Abschnitt [\[G1-3\] Vermeidung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung](#) dieses Berichts.

Liegt ein Datenschutzverstoß vor, bearbeiten der Datenschutzbeauftragte und sein Team die Angelegenheit gemäß einem etablierten Verfahren zur Schadensbearbeitung. So stellen sie sicher, dass wir gesetzliche und vertragliche Verpflichtungen einhalten. Über dieses Verfahren informieren wir den betroffenen Mandanten fortlaufend.

[S4-4] Maßnahmen für Datenschutz und Informationssicherheit

Um unseren gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen und transparent über die Verarbeitung personenbezogener Daten aufzuklären, ist unsere Datenschutzerklärung auf der Unternehmenswebsite einsehbar. Sie informiert umfassend über die Art, den Umfang und den Zweck der Datenverarbeitung sowie über die Rechte der Betroffenen. Darüber hinaus ermöglichen wir es allen Interessierten, über unkomplizierte Kontaktwege jederzeit nachzuvollziehen, wie ihre Daten verwendet werden. Die vollständige Datenschutzerklärung ist unter folgendem Link zu finden: <https://www.forvismazars.com/de/de/legals/datenschutz>.

Angesichts der dynamischen technologischen Entwicklungen müssen wir alle Partner*innen und Mitarbeiter*innen kontinuierlich einbinden, wenn wir Datenschutz, Informationssicherheit und Vertraulichkeit gewährleisten wollen. Deshalb führen wir laufend Schulungen zu den Themen Datenschutz, Datensicherheit und Cyber Security durch. So wollen wir sicherstellen, dass die Partner*innen und Mitarbeiter*innen umfassend über die Datenschutzrichtlinien informiert sind und die Bedeutung eines verantwortungsvollen Umgangs mit personenbezogenen Daten verstehen. Die Schulungen geben ihnen das nötige Wissen an die Hand, um Daten wirksam zu schützen. Die Inhalte stellt die Forvis Mazars Group zentral bereit und aktualisiert diese entsprechend bei regulatorischen Entwicklungen und neuen unternehmensspezifischen Anforderungen. Darüber hinaus setzen wir Phishing-Simulationen ein, um das Risikobewusstsein von Partner*innen und Mitarbeiter*innen zu testen und den spezifischen Schulungsbedarf zu ermitteln.

Die Schulungsdaten evaluieren wir zum Zweck der Qualitätssicherung und erfassen dadurch die Akzeptanz der Trainings. Die Ergebnisse werden an das MB berichtet. Auf Basis der Auswertungen leiten wir gezielt Maßnahmen ab.

[S4-5] Ziele für Datenschutz und Informationssicherheit

Unser übergeordnetes Ziel ist es, den Datenschutz und die Informationssicherheit bei Forvis Mazars in Deutschland sicherzustellen. Für das Berichtsjahr war es unser Ziel, das ISMS im Geschäftsjahr 2024/25 nach ISO 27001:2022 zertifizieren lassen. Dieses Ziel haben wir mit der Zertifizierung im Juli 2025 erreicht.

Kennzahlen zu Datenschutz und Informationssicherheit

Im Berichtszeitraum haben wir keine bestätigten Datenschutzvorfälle oder Datenlecks festgestellt, die eine Meldung an Aufsichtsbehörden erforderlich gemacht hätten. Für den Fall, dass Informationen von Mandanten betroffen sein könnten, bestehen vertraglich definierte Meldepflichten. Diese Verpflichtungen sollen sicherstellen, dass unsere Mandanten im Einklang mit regulatorischen Anforderungen und vertraglichen Vereinbarungen zeitnah informiert werden.

Im Geschäftsjahr 2023/24 wurden bei Forvis Mazars in Deutschland keine meldepflichtigen Sicherheitsvorfälle registriert. Dennoch unterstützten wir mehrere Unternehmen, die Ziel von Phishing-Angriffen wurden. Dabei wurden betrügerische E-Mails unter Verwendung einer gefälschten E-Mail-Adresse von Forvis Mazars UK versendet. In zahlreichen Fällen enthielten diese E-Mails gefälschte Rechnungen, die den Anschein erweckten, sie seien auf offiziellem Briefpapier von Forvis Mazars ausgestellt.

Alle betroffenen Unternehmen, die sich an uns wandten, wurden durch unsere Rechtsabteilung individuell betreut. Das Team im Bereich Informationssicherheit von Forvis Mazars UK arbeitete in enger Abstimmung mit den zuständigen Behörden und Finanzinstituten daran, die betroffenen Konten zu identifizieren und zu schließen. Darüber hinaus wurde in Zusammenarbeit mit Microsoft daran gearbeitet, die Erstellung betrügerischer Microsoft-Konten zu unterbinden.

G1: Unternehmensführung

Überblick über die wesentlichen IROs

Die folgende Tabelle zeigt die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen IROs im Zusammenhang mit der Unternehmensführung:

Nachhaltigkeitsaspekt	Auswirkung/Risiko/Chance
Unternehmenskultur	Positiver Einfluss auf die Zufriedenheit am Arbeitsplatz durch Gestaltung der Unternehmenskultur (A)
	Förderung des Nachhaltigkeitsbewusstseins im Unternehmen durch eine nachhaltige Unternehmenskultur (A)
	Gefährdung der Unternehmenskultur durch zu schnelles Wachstum (R)
Unternehmensspezifisch: Kundendialog und Servicequalität	Stärkung des Vertrauens in Kapitalmärkte (A)
	Beitrag zu einer nachhaltigen Wirtschaft durch das Dienstleistungsangebot (A)
	Erhöhtes Vertrauen und Ansehen durch transparente Kommunikation gegenüber allen Stakeholdern (C)
Unternehmensspezifisch: Nachhaltigkeit als Geschäftsmodell	Reputationsverlust durch fehlende ESG-Kriterien bei der Kundenannahme (R)
	Reputationsverlust durch Nichteinhaltung (gesetzlicher) ESG-Anforderungen (R)
	Erhöhte Widerstandsfähigkeit durch nachhaltiges Geschäftsmodell (C)
	Erhöhte Effizienz und Glaubwürdigkeit durch Nutzung der internen ESG-Expertise (C)
	Verbesserte Markenreputation durch eine gute ESG-Performance (aus Kundensicht) (C)
Vermeidung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	Korruption oder Bestechung im eigenen Geschäftsbereich (A)
	Verhinderung von Wettbewerbsverzerrung (bei Mandanten) (A)
	Rechtsstreitigkeiten, Geldbußen und Reputationsverluste aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens und Bestechung (R)
Unternehmensspezifisch: Spenden und Sponsoring	Beitrag zum Gemeinwohl durch Spenden, Pro-bono-Programme und Sponsoring (A)
	Fehlende Allokation und Steuerung bei Spenden, Pro-bono- und Sponsoring-Aktivitäten (A)

(A) = Auswirkung (R) = Risiko (C) = Chance

[G1-1] Unternehmenskultur

„One Team“ und gelebte Werte: unsere Unternehmenskultur

[MDR-P]

Unsere Werte sind als moralischer Kompass für alle Partner*innen und Mitarbeiter*innen fest in der Unternehmenskultur der Forvis Mazars Group verankert. Sie leiten uns bei unserer Zusammenarbeit im Team und mit unseren Mandanten. Gleichzeitig sollen sie über unser unternehmerisches Handeln hinaus in die Gesellschaft wirken.

Als „One Team“ arbeiten wir bei Forvis Mazars in Deutschland und innerhalb der Forvis Mazars Group eng zusammen. Wir fördern eine respektvolle und wertschätzende Kultur. Alle Teammitglieder tragen mit ihren Fähigkeiten und Erfahrungen dazu bei, die Erwartungen unserer Mandanten zu erfüllen. So arbeiten wir gemeinsam an einer Organisation, die für Talente jeder Professionalisierungsstufe attraktiv ist und in der alle ihr volles Potenzial entfalten können.

Unsere Unternehmenskultur lässt sich in drei organisatorische und strategische Bereiche unterteilen:

1. Verbindung von Menschen und Organisation durch authentisch gelebte Werte

Wir sehen unsere Unternehmenskultur als Basis unseres Erfolgs. Sie ist geprägt von Integrität, Unabhängigkeit, Mandantenzentrierung und Agilität. Unsere Zusammenarbeit basiert auf Vertrauen, Verantwortung und gegenseitigem Respekt. Führungskräfte setzen dabei wichtige Impulse: Sie machen die Bedeutung unseres globalen Verhaltenskodex sichtbar und leben Rechenschaft und Verantwortung im Alltag vor. So gestalten wir ein positives Arbeitsumfeld, das sowohl das Engagement aller Mitarbeiter*innen als auch die Leistung der gesamten Organisation fördern soll.

2. Stärkung unseres „One Team“-Ansatzes als kulturstiftendes Element

Wir arbeiten gemeinsam als „One Team“, um für unsere Mandanten Bestleistungen zu erbringen. Mit unterschiedlichen Perspektiven entwickeln wir gemeinsam innovative Lösungen, um agil auf

Mandantenbedürfnisse zu reagieren. Dafür fördern wir die Zusammenarbeit sowohl innerhalb unserer verschiedenen Unternehmensbereiche als auch bereichsübergreifend.

3. Exzellenzkultur vorleben und weiterentwickeln

Wir investieren in eine klare und einheitliche Exzellenzkultur. Auf Unternehmensebene erarbeiten wir Standards und Prozesse, die für alle Partner*innen und Mitarbeiter*innen verbindlich sind. So fördern wir eine konsistente Arbeitsweise, die höchste Qualität sicherstellt, die Erwartungen unserer Mandanten übertrifft und langfristig deren – und damit unseren – Geschäftserfolg sichert.

Wir entwickeln unsere Unternehmenskultur kontinuierlich weiter, damit wir uns auch langfristig optimal auf Veränderungen wie demografischen Wandel, Wachstum unserer Organisation oder neue Arbeitsweisen einstellen können. Dafür arbeitet unsere Personalleitung im stetigen Austausch mit internen Teams und Partnerteams daran, unsere Unternehmenskultur im Denken und Handeln weiter zu stärken.

Nachhaltigkeit ist dabei eine zentrale Säule und sowohl strategisch als auch organisatorisch fest im Unternehmen verortet. Seit 2024 wird das Thema bei Forvis Mazars in Deutschland von der Abteilung Corporate Sustainability (CS) unter der Leitung des CFOs vorangetrieben. Das CS-Team entwickelt gezielt Konzepte und Maßnahmen, um Nachhaltigkeit im Unternehmen weiter zu fördern und Mitarbeiter*innen zu sensibilisieren. Über das Intranet, einen Newsletter und interne Arbeitsgruppen informiert CS alle Partner*innen und Mitarbeiter*innen über Entwicklungen, Maßnahmen und Initiativen, beispielsweise zu künftigen Zielsetzungen oder relevanten Rahmenwerken wie ISO 14001 oder das Rating EcoVadis. Darüber hinaus spielen transparente interne Kommunikation und die Einbindung von Partner*innen und Mitarbeiter*innen eine zentrale Rolle dabei, Nachhaltigkeit in der Unternehmenskultur zu fördern.

Auch die rund 150 ESG-Expert*innen in unseren Service Lines verdeutlichen nach innen und außen die Relevanz von Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen, unserem Geschäftsmodell und unserer Wertschöpfung.

Maßnahmen und Ziele im Zusammenhang mit der Unternehmenskultur

[MDR-A]

Seit 2023 hat das Thema Unternehmenskultur einen zentralen Platz in unseren Onboarding-Veranstaltungen. Im Rahmen der zweitägigen Präsenzveranstaltung erhalten unsere Neueinsteiger*innen einen umfassenden Einblick in die Wertewelt von Forvis Mazars in Deutschland. Teams aus Organizational Development, Strategie, Marketing & Kommunikation, Diversity & Inclusion sowie CS vermitteln dabei, wie unsere Werte mit unserem täglichen Handeln verknüpft sind und was sie für unsere Zusammenarbeit bedeuten. Wir freuen uns, dass wir 802 Teilnehmer*innen im Geschäftsjahr 2023/24 bei unseren monatlichen Onboarding-Veranstaltungen begrüßen durften.

Im Laufe des Berichtsjahres wurden Themen der Qualitätskultur über unsere internen Kanäle an alle Führungskräfte kommuniziert. Wir haben uns dabei auf Integrität konzentriert, einen unserer Kernwerte und Grundlage für das Vertrauen unserer Mandanten.

Im Rahmen unserer Online-Schulungsreihe zu Nachhaltigkeit, den sogenannten „Sustainability Foundation Courses“, erhalten unsere Partner*innen und Mitarbeiter*innen Einblicke in die Rolle von Nachhaltigkeit in Unternehmen, in politische Zielsetzungen und den persönlichen CO₂e-Fußabdruck. Darüber hinaus haben wir eine verpflichtende Umweltmanagementschulung nach ISO 14001 eingeführt. Diese Schulung ist jährlich zu absolvieren und vermittelt grundlegende Kenntnisse über unsere Umweltziele, relevante gesetzliche Anforderungen sowie individuelle Handlungsmöglichkeiten im Arbeitsalltag. Mit diesen Schulungen möchten wir alle Partner*innen und Mitarbeiter*innen dazu anregen, unser Engagement für Nachhaltigkeit im täglichen Handeln mitzutragen und zu leben.

Im Geschäftsjahr 2023/2024 setzte die Forvis Mazars Group mit der Kampagne „True Lived Experiences“ ein Zeichen für Menschlichkeit, Fürsorge und gegenseitigen Respekt am Arbeitsplatz. Partnerinnen und Mitarbeiterinnen aus Malaysia, der Schweiz, Singapur, Spanien und Südafrika teilten darin persönliche Einblicke. Bei Forvis Mazars in Deutschland werden diese Gruppenkampagnen durch Kommunikationsformate wie Umfragen und den Auftritt im Intranet ergänzt.

[MDR-T]

Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Unternehmenskultur weiterzuentwickeln und sie an die Veränderungen am Markt und in der Gesellschaft anzupassen. Unsere HR-Abteilung steht dazu im engen Austausch mit den Service Lines und Competence Centern. Mit diesem Ansatz möchten wir frühzeitig Handlungsbedarfe und Potenziale erkennen und gezielte Maßnahmen zur Stärkung unserer Kultur ableiten. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf dem Thema Nachhaltigkeit. Aufbauend auf der neu geschaffenen Corporate Sustainability-Struktur planen wir, in den kommenden Jahren weitere Maßnahmen zu entwickeln, umzusetzen und systematisch nachzuverfolgen.

[Unternehmensspezifisch] Kundendialog und Servicequalität

Vertrauensvolle Zusammenarbeit: Wir bieten Dienstleistungen in hoher Qualität

[MDR-P]

Wir unterstützen unsere Mandanten dabei, gesetzliche Anforderungen zu verstehen und einzuhalten. Dadurch schaffen wir gemeinsam eine verlässliche Grundlage für ihre unternehmerische Planung und minimieren Haftungsrisiken nicht nur für sie, sondern auch für uns. Unser Geschäftsmodell und unsere Dienstleistungen sind darauf ausgerichtet, das Vertrauen in den Berufsstand, in den Markt und dessen gesetzliche Rahmenbedingungen zu stärken. Das wiederum erfordert das Vertrauen unserer Mandanten in unsere Services – das wir mit höchster Qualität schaffen und erhalten möchten.

Deshalb ist Qualität bei Forvis Mazars in Deutschland eine zentrale Priorität und war eine Säule der OneD24-Unternehmensstrategie, die Forvis Mazars in Deutschland von 2021 bis 2024 verfolgt hat. Unsere Qualitätsmanagementprozesse und das damit verbundene Risikomanagement erfüllen internationale Standards und erlauben uns gleichzeitig, die Qualität unserer Dienstleistungen stetig weiter zu verbessern.

In den vergangenen Jahren haben wir neue Grundsatzzabteilungen ins Leben gerufen, die über Expertise verfügen, die für unsere Mandanten derzeit besonders relevant ist. Neben den Grundsatzzabteilungen zu den Rechnungslegungsstandards IFRS und HGB gibt es seit Juli 2024 eine Grundsatzzabteilung ESG, deren Schwerpunkte in den Bereichen ESG-Berichterstattung, Prüfungsmethodik und Vermerke liegen.

Unser Geschäftsmodell und unsere Dienstleistungen sind darauf ausgerichtet, Vertrauen am Markt zu schaffen und zu stärken. Mit unseren Services unterstützen wir unsere Mandanten dabei, gesetzliche

Anforderungen zu verstehen und deren Einhaltung sicherzustellen. Auf diese Weise tragen wir dazu bei, Haftungsrisiken für unsere Mandanten und auch für uns selbst zu minimieren und schaffen eine verlässliche Grundlage für ihre unternehmerische Planung und Weiterentwicklung. Darüber hinaus stellen wir mit unseren Services im Bereich Tax sicher, dass unsere Mandanten ihren Verpflichtungen gemäß der Steuergesetzgebung nachkommen – und damit ihren Beitrag zur Finanzierung öffentlicher Aufgaben und zur Stabilität des Gemeinwesens leisten.

Während die operative Verantwortung für unsere Services in den jeweiligen Partnerteams liegen, liegt die Überwachung und Steuerung unseres Qualitätsmanagements bei unserem für Quality Management zuständigen Partner.

Im Abschnitt [\[G1-1\] Unternehmenskultur](#) beschreiben wir, wie Qualität beziehungsweise Exzellenz als Grundpfeiler unseres Handelns auch in der kommenden strategischen Ausrichtung weiter in den Fokus rücken soll. Denn das Vertrauen, das unser Berufsstand genießt, lässt sich nur mit höchster Qualität erhalten.

Insbesondere durch die Regulatorik auf EU-Ebene getrieben, hält Nachhaltigkeit vermehrt Einzug in unsere Dienstleistungen – und das über all unsere Service Lines hinweg. So unterstützen wir unsere Mandanten in den Bereichen Consulting, Accounting and Outsourcing (AOS), Tax, Law und Audit dabei, regulatorische Anforderungen zu erfüllen, Nachhaltigkeitsaspekte in ihre Unternehmensstrategien zu integrieren und Transformationsprozesse anzustoßen. Unser ESG-Angebot haben wir besonders in unseren Beratungs- und Prüfungsleistungen durch die fortlaufende Integration der Nachhaltigkeitsberatung Stakeholder Reporting und die Neugründung eines dedizierten ESG-Audit-Teams im Berichtsjahr weiter gestärkt. Weitere Informationen zu unserer strategischen Ausrichtung im Bereich ESG finden Sie im Abschnitt [Nachhaltigkeit als Geschäftsmodell](#).

Maßnahmen im Zusammenhang mit Kundendialog und Servicequalität

[MDR-A]

Um das Vertrauen unserer Mandanten sowie potenzieller Mandanten in unsere Erfahrung und Expertise zu fördern, haben wir im Berichtsjahr verschiedene Services und Wissensangebote realisiert.

Der online frei verfügbare „Tax Compliance Quick Check“ beispielsweise hilft Unternehmen, den Reifegrad der steuerlichen Prozesse und Strukturen ihrer Organisation zu ermitteln. Damit können sie in einer ersten Selbsteinschätzung bewerten, wo sie beim Thema Tax-Compliance-Managementsystem stehen und welche Themen für sie relevant sind.

Daneben vermitteln wir in verschiedenen Kommunikations- und Wissensformaten relevante Inhalte an Mandanten, potenzielle Mandanten und eine interessierte Öffentlichkeit. Forvis Mazars in Deutschland bietet etwa ein weitreichendes Newsletter-Angebot, in denen unsere Expert*innen aktuelle Entwicklungen in den Bereichen Nachhaltigkeit, Steuern, internationale Rechnungslegungsstandards, Arbeitsrecht und Immobilienrecht fachlich einordnen. Weitere Newsletter informieren zu aktuellen Entwicklungen in den Bereichen Healthcare, Shipping und Immobilienrecht. Seit März 2023 veröffentlichen wir außerdem den Newsletter „Board Briefing“. Er richtet sich an Aufsichtsräte, Beiräte und Unternehmensvorstände und deckt ein breites Themenspektrum ab, unter anderem ESG-Themen. Die Newsletter sind kostenlos über unsere Unternehmenswebsite abonnierbar.

Darüber hinaus dient unser Wirtschaftsprüfungs-Blog allen Interessierten als Informationsplattform rund um das Thema Wirtschaftsprüfung. Er bietet Diskussionsstoff und lädt zum Austausch ein. In den Rubriken „Reform & Debatte“, „Digitalisierung & Innovation“ sowie „Werte & Vision“ geben unsere Expert*innen Einblicke in die zukünftigen Entwicklungen der Wirtschaftsprüfung. Im Geschäftsjahr 2023/24 haben wir unter anderem die Themen „Nachhaltiges Datenmanagement“, „Künstliche Intelligenz in der Wirtschaftsprüfung“ und den „Digital Operational Resilience Act“ aufbereitet.

Außerdem gibt unser Nachhaltigkeits-Podcast Impulse für Fach- und Führungskräfte, die sich strategisch mit Nachhaltigkeit in ihrer Organisation auseinandersetzen. In einer Podcast-Folge diskutierten Expert*innen beispielweise Klimarisikoplanalysen und wie diese als Frühwarnsystem dienen können. Klimabedingte Risiken für das Geschäftsmodell können so frühzeitig erkannt und strategisch gemanagt werden. Eine weitere Episode vermittelte den Stand der Vorbereitungen auf die CSRD im deutschen Mittelstand. Anhand einer konkreten Fallstudie haben wir aufgezeigt, welche Schritte für die erfolgreiche Umsetzung der CSRD-Anforderungen entscheidend sind.

Ferner haben wir im Geschäftsjahr 2023/24 verschiedene Fachartikel veröffentlicht und Webinare veranstaltet, die sich mit ESG-Themen befassen:

- In einem Handelsblatt-Webinar haben wir gemeinsam mit unserem langjährigen Kunden Deutsche Telekom aufgezeigt, wie sich Unternehmen strategisch auf den Weg in Richtung „Netto-Null“-Treibhausgasemissionen machen können.
- Auf unserer Website haben wir einen umfangreichen Fachartikel zum Thema Sorgfaltspflichten veröffentlicht und ein ergänzendes Webinar veranstaltet. Darin informierten wir zu dem ganzheitlichen Ansatz, mit dem Unternehmen die Einhaltung ihrer unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt handhaben können.
- Weitere Artikel wurden durch unsere ESG-Audit-Expert*innen in der WPg veröffentlicht und befassen sich mit der Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung im Kontext der CSRD-Umsetzungspflichten. Dabei wurde der Stand der nichtfinanziellen Berichterstattung der DAX-40-Unternehmen untersucht und hinsichtlich des aktuellen Status der Tätigkeit von Wirtschaftsprüfer*innen vertieft.

Ziele im Zusammenhang mit Kundendialog und Servicequalität

[MDR-T]

Der Anspruch von Forvis Mazars in Deutschland ist es, Mandanten einen erstklassigen Service zu bieten. Wir wollen die Bedürfnisse unserer Mandanten genau verstehen und unsere Mitarbeiter*innen dazu befähigen, unsere Dienstleistungen so zu gestalten, dass wir die Erwartungen unserer Mandanten übertreffen. Um unseren gruppenweiten Ansatz für herausragende Mandantenbetreuung weiter zu stärken, werden wir im Geschäftsjahr 2024/25 einen entsprechenden Leitfaden veröffentlichen. Dieser soll auf Gruppenebene gelten und damit auch für Forvis Mazars in Deutschland. Details erläutern wir im kommenden Nachhaltigkeitsbericht.

[Unternehmensspezifisch] Nachhaltigkeit als Geschäftsmodell

[MDR-P] [MDR-A]

Im Berichtsjahr hat Forvis Mazars in Deutschland gezielt in den Ausbau von ESG-Kompetenzen investiert. Unser Ziel ist es zum einen, Unternehmen bei der Umsetzung komplexer Nachhaltigkeitsanforderungen wirkungsvoll zu begleiten – von regulatorischer Compliance bis zur strategischen Verankerung von ESG-Themen in der Organisation. Zum anderen möchten wir uns auch selbst gegenüber Mandanten als nachhaltig handelndes Unternehmen und integrierter Geschäftspartner positionieren. Um uns dafür zukunftsfähig aufzustellen und nachhaltiges Wachstum zu sichern, haben wir im Geschäftsjahr 2023/24 zentrale strategische Initiativen umgesetzt. Ein Schwerpunkt lag auf der Ausrichtung auf große internationale Mandanten, ohne dabei den Mittelstand aus dem Blick zu verlieren. Um diese strategische Ausrichtung zu unterstützen, haben wir im Berichtsjahr ein ESG-Audit-Team aufgebaut.

Ein weiterer strategischer Baustein war die Akquisition der Nachhaltigkeitsberatung Stakeholder Reporting im Geschäftsjahr 2022/23. Damit konnten wir umfassende Expertise in der Beratung von börsennotierten und großen mittelständischen Unternehmen in unser Angebot integrieren. Dazu

zählt vor allem die spezialisierte ESG-Beratung in den Bereichen Reporting, Klimaschutz, Datenmanagement, Strategieentwicklung, Nachhaltigkeitsmanagement, Sustainable Finance, nachhaltige Lieferkette und Stakeholder Engagement. So haben wir die Voraussetzungen geschaffen, uns in Deutschland zu einem führenden Anbieter von in ESG-Prüfungs- und Beratungsleistungen zu entwickeln.

Unser Leistungsportfolio im Bereich ESG

Unsere Dienstleistungen im Bereich ESG sind vor allem in den Service Lines Audit und Consulting konzentriert. Sie spielen eine zentrale Rolle für die strategische Ausrichtung von Forvis Mazars in Deutschland.

Audit

Mit der CSRD fallen zahlreiche unserer Bestandsmandate sowie potenzielle neue Mandanten unter die Pflicht, Nachhaltigkeitsberichte zu erstellen und prüfen zu lassen. Unser Dienstleistungsportfolio im Bereich ESG-Audit umfasst sowohl die verpflichtende und freiwillige Prüfung von Nachhaltigkeitsberichten als auch die prüferische Begleitung unserer Mandanten hin zur Umsetzung der CSRD. Die Prüfung von Nachhaltigkeitsberichten ist eine erhebliche Chance für den Berufsstand der Wirtschaftsprüfer*innen – und damit für Forvis Mazars in Deutschland als Unternehmen. Dank unserer ESG-Kompetenzen können wir die Prüfung von Finanz- und Nachhaltigkeitsberichten aus einer Hand anbieten. Diese Aufgabe ermöglicht uns außerdem, unsere gesellschaftliche Rolle zu stärken und zur Transformation in Richtung einer nachhaltigeren Wirtschaft beizutragen.

[MDR-A]

Seit dem Geschäftsjahr 2023/24 entwickelt unser ESG-Audit-Team gemeinsam mit unserer ESG-Grundsatzabteilung ein internes ESG-Curriculum. Es soll die Wirtschaftsprüfer*innen bei Forvis Mazars in Deutschland auf die Anforderungen der Nachhaltigkeitsberichterstattung vorbereiten. Ihnen soll die Möglichkeit gegeben werden, durch Absolvieren dieses Curriculums die sogenannte „Grandfather-Regelung“ der CSRD in Anspruch zu nehmen. Diese regelt die Fortbildungsvoraussetzungen für „Bestandsprüfer“, um sich bei der

Wirtschaftsprüferkammer als Prüfer*innen für Nachhaltigkeitsberichte registrieren zu lassen. Der genaue Umfang der Schulungsverpflichtung für diese Grandfather-Regelung ist von der Umsetzung der CSRD in deutsches Recht abhängig, sieht aber nach derzeitigem Stand des Gesetzesentwurfs eine 40-stündige Schulung vor. Im Geschäftsjahr 2023/24 haben wir die ersten Schulungen erstellt und sie als Live-Aufzeichnung auf unserer Schulungsplattform U-Learn veröffentlicht. Mit Ablauf des Jahres 2024 lag das Curriculum vollständig vor.

Consulting

Forvis Mazars in Deutschland bietet Mandanten umfassende ESG-Beratungsservices entlang der folgenden Säulen:

- Reporting & Kommunikation
- Wesentlichkeit, Strategie & Transformation
- Klima- & Daten-Management
- Nachhaltige Finanzen & Kapitalmärkte
- Nachhaltige Lieferkette

Ab dem Geschäftsjahr 2025/26 werden diese Services in einer eigenen Service Line Sustainability gebündelt. So möchten wir Kompetenzen, Teamstrukturen und Marktauftritt klarer strukturieren. Ziel ist es, die Zusammenarbeit an den Schnittstellen zwischen unseren Service Lines zu intensivieren und damit im Sinne unserer Mandanten unseren ganzheitlichen Beratungsansatz zu stärken.

Darüber hinaus wollen wir uns in den kommenden Jahren aktiv in die Weiterentwicklungen unserer gruppenweiten Services einbringen. Aufgrund der Marktentwicklungen und Bedarfe unserer Mandanten berücksichtigen wir dabei insbesondere die Beratungsfelder „Climate & Nature“, „Social Standards & Human Rights“, „Sustainable Finance“ und „Sustainable Value Chain“. Die Querschnittsthemen „ESG-Strategie & Transformation“, „ESG-Technologie & AI“ sowie „ESG-Reporting & Kommunikation“ ermöglichen eine bedarfsorientierte und vernetzte Beratung. Dabei entwickeln wir auch integrierte Beratungsangebote gemeinsam mit den Expert*innen aus den Bereichen Steuer- und Rechtsberatung sowie Accounting and Outsourcing.

Außerdem wirken wir als starkes ESG-Team in Deutschland an der strategischen Weiterentwicklung unserer Services auf Gruppenebene mit. Dazu zählen beispielsweise die Angebote und gemeinsamen Projekte in Bereichen wie „Sustainable Finance“, „ESG Due Diligence“ und „Klimarisikoanalysen“.

Forvis Mazars als glaubwürdiger Partner bei ESG-Themen

[MDR-P]

Für unsere eigene Nachhaltigkeitsperformance und -berichterstattung legen wir das gleiche Maß an Transparenz und Qualität an, das wir auch für unsere Mandanten anstreben.

Daher haben wir im Rahmen unserer strategischen Ausrichtung frühzeitig damit begonnen, uns auf kommende gesetzliche Verpflichtungen vorzubereiten. Mit dem vorliegenden Bericht haben wir bereits erste Schritte unternommen, unsere Nachhaltigkeitsberichte von den Standards der GRI auf die neuen ESRS umzustellen. Gleichzeitig setzen wir sukzessive einheitliche Datenerhebungsprozesse auf, um uns auf eine frühzeitige freiwillige Prüfung unseres Berichts vorzubereiten. Unser internes CS-Team greift dabei auf die interne Expertise unserer ESG-Beratungs- und Prüfungsteams zurück.

Es ist Teil unserer Unternehmensstrategie, Nachhaltigkeit nicht nur im Bereich unserer Services anzubieten, sondern auch intern voranzutreiben. Mit selbst gesteckten Klimazielen, Transparenz und gelebter Diversität möchten wir unseren Mandanten gegenüber Glaubwürdigkeit demonstrieren. Darüber hinaus werden ESG-Kriterien zunehmend Bestandteil von Ausschreibungsverfahren, in denen wir uns mit unseren Zertifizierungen, unserem Umweltmanagementsystem sowie unseren Klimazielen qualifizieren können.

[MDR-A] [MDR-T]

Im Berichtsjahr konnte das CS-Team unsere interne Expertise nutzen, um unsere Projekte im Bereich Berichterstattung, Tool-Implementierung und Rating in Deutschland voranzutreiben.

Im Geschäftsjahr 2024/25 wollen wir mithilfe unserer internen Beratungsteams einzelne Projekte anstoßen, darunter die Implementierung der ganzheitlichen ESG-Management-Software Workiva.

[G1-3] Vermeidung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

[MDR-P]

Bei Forvis Mazars in Deutschland ist verantwortungsvolles Handeln gelebte Praxis. Unser Anspruch ist es, in allen Geschäftsbereichen höchste Qualitätsstandards mit ethischem Handeln zu verbinden. Durch die konsequente Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und interner Richtlinien möchten wir Transparenz und Verlässlichkeit – und damit Mehrwert für unsere Mandanten – schaffen.

Unsere vielfältigen Geschäftstätigkeiten und -beziehungen, Produkte und Dienstleistungen bergen vereinzelt Risiken im Bereich Korruption und Bestechung. Um diesen Herausforderungen wirksam zu begegnen, haben wir unternehmensweite Vorschriften und Überwachungsmaßnahmen zur Korruptionsbekämpfung entwickelt. Diese Vorgaben und Maßnahmen sind Teil unseres umfassenden Risiko- und Qualitätsmanagements und wir wenden sie standortübergreifend einheitlich und konsequent an.

Risiko- und Qualitätsmanagement bei Forvis Mazars

Unser QRM ist dafür verantwortlich, die Einhaltung geltender Vorschriften zu überwachen und dazu an das MB zu berichten. Die Strategien und Maßnahmen, mit denen wir Korruption und Bestechung adressieren, richten sich nach den gesetzlichen Anforderungen, Richtlinien und Verfahren, die für die Qualitätssicherung in unseren Beratungs- und Prüfungsservices gelten. Dazu gehören insbesondere die Wirtschaftsprüferordnung (WPO), das Steuerberatungsgesetz (StBerG) und die Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO).

Wir entwickeln unser QRM stetig weiter und arbeiten dabei eng mit der Forvis Mazars Group zusammen. Damit möchten wir die wachsende Bedeutung dieses Bereichs strategisch in unserer Organisation verankern. Im Berichtsjahr haben wir dafür bereits Maßnahmen ergriffen und beispielsweise den International Standard on Quality Management (ISQM 1) umgesetzt. Der ISQM 1 gilt nicht nur für unseren Auditbereich. Tatsächlich betreffen die neuen Qualitätsmanagementstandards jede Art von „Attestation

Work“ und damit auch Leistungen in allen anderen Service Lines – wenn auch in unterschiedlich starker Ausprägung. Perspektivisch wollen wir ein auf ISQM 1 basierendes Qualitätsmanagement auf alle Service Lines ausweiten.

Auch die Forvis Mazars Group verfügt über Richt- und Leitlinien für ethisches Verhalten. Das wichtigste Dokument der Group ist neben dem allgemeinen Code of Conduct der Verhaltenskodex für Objektivität und Unabhängigkeit (Code of Conduct for Objectivity and Independence, CCOI). Er entspricht dem Internationalen Ethikkodex für Wirtschaftsprüfer (IESBA-Kodex) des International Ethics Standards Board for Accountants. Darüber hinaus führt der CCOI zusätzliche spezifische Anforderungen für Mitgliedsunternehmen ein, die weltweit allen Partner*innen und Mitarbeiter*innen Orientierung in ihrer täglichen Arbeit geben sollen. Die Forvis Mazars Group überprüft und aktualisiert Richt- und Leitlinien kontinuierlich, damit alle Mitgliedsunternehmen nach dem aktuellsten Stand der gemeinsamen Regeln handeln können.

Der Forvis Mazars Code of Conduct

Unser Code of Conduct dient als moralischer Kompass für unser tägliches Handeln. In ihm wird beschrieben, wer wir sind, was wir von uns selbst erwarten und wie wir mit unseren Mandanten, Geschäftspartner*innen und Stakeholdern umgehen.

Der Code of Conduct ergänzt den gesetzlich gesteckten Rahmen für unsere Berufsstände und spiegelt dabei unsere Werte wider: Integrität, Verantwortung, Vielfalt und Respekt, fachliche Exzellenz, Unabhängigkeit, Kontinuität und Stewardship. Bereits seit Jahrzehnten bilden sie die Basis für unsere Entwicklung und sollen auch in Zukunft unser nachhaltiges Wachstum sowie die Arbeit bei Forvis Mazars prägen.

Damit alle Partner*innen und Mitarbeiter*innen mit unserem Code of Conduct vertraut sind, führen wir seit dem Geschäftsjahr 2022/23 eine verpflichtende zweiteilige Schulung durch. Weitere Vorgaben umfassen unser Organisationshandbuch, unsere Geldwäscherichtlinie sowie weitere Dokumente, die die Fachbereiche aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen entwickelt haben. Diese sind für alle

Partner*innen und Mitarbeiter*innen bindend und stehen im Intranet für alle zur Verfügung.

Whistleblowing-Richtlinie für wirksamen Hinweisgeberschutz

2023 haben wir gemäß den Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) eine Whistleblowing-Richtlinie verabschiedet. Die Richtlinie steht allen Mitarbeiter*innen und Partner*innen im Intranet zur Verfügung. Die Whistleblowing-Richtlinie regelt, wie wir mit Meldungen von vermuteten Verstößen gegen gesetzliche Bestimmungen wie auch unseren Code of Conduct umgehen und Hinweisgeber*innen schützen. Auf Grundlage der Richtlinie haben wir ein Meldesystem für Hinweise und Beschwerden eingerichtet, das wir nachfolgend beschreiben.

[G1-1]

Unser Hinweisgebersystem: Strukturen, Prozesse und Schutz für Hinweisgeber*innen

Forvis Mazars in Deutschland verfügt über ein unternehmensweites und öffentlich zugängliches Beschwerde- und Meldeverfahren, das wir im Jahr 2022/23 neu strukturiert und ausgebaut haben. Dabei haben wir sämtliche Anforderungen berücksichtigt, die mit dem HinSchG und dem LkSG seit 2023 beziehungsweise Anfang 2024 für uns gelten. Primär ist das Hinweisgebersystem für Beschwerden und Hinweise mit Bezug zu folgenden Themen in unserem Unternehmen und unserer Lieferkette ausgelegt:

- Datenschutz (HinSchG)
- Geldwäsche – GwG (HinSchG)
- Interessenskonflikte (HinSchG)
- Kartell- und Wettbewerbsrecht (HinSchG)
- Manipulation von Geschäftsdokumenten/Bilanzen (HinSchG)
- Menschenrechtliche Risiken und Verletzungen (LkSG)
- Sonstiges und Verstöße gegen den Code of Conduct (HinSchG)
- Umweltbezogene Risiken oder Verletzungen (LkSG)

- Umweltschutz (HinSchG)
- Ungleichbehandlung (HinSchG)
- Unterschlagung (HinSchG)
- Verstöße gegen Verhaltensgrundsätze am Arbeitsplatz und gegen Menschenrechte (HinSchG)

Sowohl Mitarbeiter*innen als auch Personen und Organisationen außerhalb von Forvis Mazars in Deutschland können über das Hinweisgebersystem Beschwerden und Hinweise einreichen. Dafür können sie folgenden Wege nutzen:

- schriftlich über unser Hinweisgeber-Tool, eine auf unserer Website verfügbare Meldeplattform, in 30 Sprachen,
- mündlich, per Sprachnachricht über das Hinweisgeber-Tool,
- auf Wunsch und nach Absprache im persönlichen Gespräch oder
- mit Einwilligung mittels Bild- und Tonübertragung.

Wir behandeln alle Meldungen vertraulich; auf Wunsch können Hinweisgeber*innen auch anonym bleiben. Beschwerdeführende und Hinweisgeber*innen schützen wir vor Vergeltung und Benachteiligung. Nach Eingang von Beschwerden und Hinweisen untersuchen interne Fachteams die Meldung unverzüglich und unparteiisch. Dafür achten wir stets darauf, dass die mit der Untersuchung beauftragten Personen von der Management-Kette getrennt sind, die in die Angelegenheit involviert ist.

Alle Meldungen zu Korruption, Bestechung und anderen Missständen, die über das Hinweisgebersystem eingehen, prüfen unsere Whistleblowing-Beauftragten sorgfältig und bearbeiten sie einzelfallbezogen. Nach Eingang einer Meldung (sofern sie nicht anonym gemacht wurde), erhalten Hinweisgeber*innen innerhalb von sieben Tagen eine Eingangsbestätigung. Die Meldestelle unterzieht die Meldung zunächst einer Plausibilitätsprüfung. Im Nachgang sucht sie bei Bedarf das Gespräch mit der meldenden Person und prüft die Meldung gegebenenfalls rechtlich. Innerhalb von drei Monaten erhalten Hinweisgeber*innen Informationen über die Folgemaßnahmen, die ergriffen wurden oder geplant sind.

[MDR-A]

Maßnahmen zur Vermeidung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Im Einklang mit unserem Code of Conduct wirken wir systematisch wettbewerbswidrigem Verhalten entgegen und fördern Compliance, also das Handeln im Einklang mit Gesetzen und Richtlinien. Dafür setzen wir kontinuierlich und anlassbezogen gezielte Maßnahmen um.

Die folgenden Maßnahmen verfolgen wir als integralen Bestandteil unseres Risiko- und Qualitätsmanagements:

- ein durchgehend angewandtes Vier-Augen-Prinzip
- eine interne Nachschau
- Monitoring durch interne Formate wie Practice Groups, Praxistagungen der Service Lines, Treffen von Expert*innen
- der Betrieb des Hinweisgebersystems

Um die Objektivität und Unabhängigkeit in unserer Mandatsarbeit zu gewährleisten, geben alle Mitarbeiter*innen und Partner*innen, die bei Forvis Mazars in Deutschland fachlich arbeiten, eine Unabhängigkeitserklärung ab, die jährlich elektronisch abgefragt und erneuert wird. Neue Mitarbeiter*innen geben diese Erklärung bei Eintritt erstmals ab.

Darüber hinaus sind umfassende Schulungskonzepte zentraler Bestandteil unseres präventiven Ansatzes, mit dem wir Verstößen gegen Gesetze und Regeln, insbesondere Korruption und Bestechung, vorbeugen wollen. Alle fachlich tätigen Mitarbeiter*innen und Partner*innen bei Forvis Mazars in Deutschland sind einem gewissen Risiko der Korruption und Bestechung ausgesetzt. Bisher haben wir keine gesonderten risikobehafteten Funktionen bei Forvis Mazars in Deutschland identifiziert, für die sich ein spezifischer Schulungsbedarf ergibt.

Entsprechend führen wir für alle Mitarbeiter*innen und Partner*innen verpflichtende Schulungen zu unserem Code of Conduct sowie unserem Hinweisgebersystem durch. Im Geschäftsjahr 2023/24 bestand die Schulung zu unserem Code of Conduct aus zwei Teilen mit einem Gesamtumfang

von rund 2,5 Stunden. Mit der Schulung sollen Teilnehmer*innen ein tiefgreifendes Verständnis des Forvis Mazars Code of Conduct erhalten und für die Auswirkungen unbewusster Vorurteile auf Entscheidungsprozesse sensibilisiert werden. Wir entwickeln das Schulungskonzept zum Code of Conduct aktuell weiter, um die Inhalte noch effektiver im täglichen Arbeiten aller Mitarbeiter*innen zu verankern.

Die verpflichtende Schulung zum Hinweisgebersystem haben wir 2023 als Live-Schulung durchgeführt und die Aufzeichnung anschließend allen Mitarbeiter*innen und Partner*innen auf der Forvis Mazars Lernplattform U-Learn zur Verfügung gestellt. Als einstündige On-Demand-Schulung vermittelt sie Teilnehmer*innen den Inhalt der Whistleblowing-Richtlinie, die Vorgehensweise bei Hinweismeldungen sowie die Einordnung des Hinweisgebersystems in den Gesamtkontext der Compliance-Kultur bei Forvis Mazars in Deutschland.

Darüber hinaus steht in unserem Fortbildungsprogramm die knapp einstündige Schulung „Professional Ethics“ zur Verfügung, die insbesondere für die Service Line Audit die Anforderungen des IESBA Code of Ethics und des Code of Conducts verdeutlichen sollen.

Die Wirksamkeit unserer Richtlinien und Maßnahmen verfolgen wir ebenfalls nach. Dazu nutzen wir unter anderem interne und externe gesetzlich vorgeschriebene Inspektionen (interne Nachschau, jährliche Inspektion durch die Abschlussprüferaufsichtsstelle APAS, Peer Review) und das Monitoring der Meldungen, die über unsere Beschwerdekanaäle eingehen. Bei regulatorischen Änderungen oder Meldungen analysieren wir die Ergebnisse und setzen entsprechende Anpassungsmaßnahmen um. Auch die Teilnahme an den verpflichtenden Schulungen überwachen wir und berichten Kennzahlen an das MB.

[G1-4] Vorfälle in Bezug auf Korruption und Bestechung

[MDR-T]

Unser Ziel ist es, Korruption und Bestechung im Unternehmen zu vermeiden und den gesetzlichen Vorgaben zu entsprechen. Im Geschäftsjahr 2023/24 kam es bei Forvis Mazars in Deutschland zu keinen bestätigten Fällen von Korruption und Bestechung.

[Unternehmensspezifisch] Spenden und Sponsoring

[MDR-P]

Bei Forvis Mazars haben wir den Anspruch, das Geschäft unserer Mandanten mit Erfahrung und Fachwissen zu unterstützen, und uns gleichzeitig für die Gestaltung einer gerechteren und nachhaltigeren Gesellschaft einzusetzen. Wir fördern zahlreiche Initiativen und Projekte aus den Bereichen Bildung, Kultur und Sport. Außerdem bringen wir uns in Brancheninitiativen und Verbände ein, die auch gemeinwohlorientierte Ziele verfolgen. Wir wollen unser gemeinnütziges Engagement kontinuierlich ausbauen und unterstützen unsere Mitarbeiter*innen und Partner*innen bei ehrenamtlichen Aktivitäten. Verantwortung und Organisation der ehrenamtlichen Aktivitäten liegen dabei in den jeweiligen Partnerteams.

[MDR-A]

Förderung von gemeinnützigen Projekten, Initiativen, Aktionen und Sport

Mit Sponsoring- und Spendentätigkeiten förderten wir auch im Geschäftsjahr 2023/24 verschiedene Projekte, Initiativen und Aktionen:

Kultur

Forvis Mazars in Deutschland engagiert sich im Kulturbereich und unterstützt verschiedene Aktivitäten wie die Jazzopen in Stuttgart – ein Event, das seit dem Geschäftsjahr 2020/21 gesponsert wird. Bereits seit 2016 besteht zudem eine Kooperation mit der Robert Schumann Musikhochschule in

Düsseldorf, bei der regelmäßig Veranstaltungen ins Leben gerufen werden, um jungen Talenten eine Bühne zu bieten.

Zusätzlich fördert Forvis Mazars in Deutschland den Städtischen Museums-Verein e. V. und seit dem Berichtsjahr 2023/24 auch die Freunde der Staatlichen Kunstsammlungen Dresden e. V.; durch diese Unterstützung werden unter anderem neue Ankäufe ermöglicht und die Museumsarbeit weiter gestärkt.

Bildung

Forvis Mazars in Deutschland bringt sich vor allem in wissenschaftlichen Einrichtungen und Verbänden ein: Wir fördern Lehrstühle und unsere Partner*innen und Mitarbeiter*innen engagieren sich in Universitätsfunktionen und mit Vorlesungen für den Wissenschaftsbetrieb. Schwerpunkt sind die Fachbereiche Wirtschafts- und Rechtswissenschaften. So war unser MB-Mitglied Christoph Regierer als Schatzmeister in der Humboldt-Universitäts-Gesellschaft (HUG) aktiv.

Darüber hinaus unterstützen wir unter anderem seit dem Geschäftsjahr 2023/24 den Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre an der Universität Mannheim. Auch an der Universität Münster, der Ludwig-Maximilians-Universität München, im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft sowie beim Ulmer Forum für Wirtschaftswissenschaften (UFW) brachten sich Partner*innen und Mitarbeiter*innen durch Gastvorträge ein und leisteten einen Beitrag zum Austausch zwischen Praxis und Wissenschaft.

Sport

Forvis Mazars in Deutschland engagiert sich sowohl im Profi- als auch im Breitensport und legt dabei besonderen Wert auf die Nachwuchsförderung. Seit 2018 sind wir Sponsor des Berliner Volleyballvereins BR Volleys und leisten durch diese Partnerschaft einen Beitrag zur Sportförderung in der Hauptstadt. Seit dem Geschäftsjahr 2023/24 sind wir außerdem Partner des Fördervereins Eisschnelllauf Dresden „Kufenflitzer“, der den Dresdner Eisschnelllauf-Nachwuchs mit Trainings, Wettkämpfen und Veranstaltungen unterstützt.

Auch eigenes sportliches Engagement der Mitarbeiter*innen wird großgeschrieben. Beim Frankfurter Halbmarathon laufen Mitarbeiter*innen jedes

Jahr für einen guten Zweck. Im Berichtsjahr haben wir durch unsere Teilnahme und unsere Spende die tomoni mental health gGmbH unterstützt. Die gemeinnützige Gesellschaft kümmert sich darum, dass psychische Erkrankungen bei Kindern und Jugendlichen anhand wissenschaftlich fundierter digitaler Informationsangebote frühzeitig erkannt und behandelt werden. Ein weiteres Beispiel für das soziale Engagement ist die Beteiligung der Dresdner Kolleg*innen an der Benefizregatta „Rudern gegen Krebs“, deren Erlöse therapiebegleitenden Projekten für onkologische Patient*innen zugutekommen.

Engagement in Brancheninitiativen und Verbänden

Forvis Mazars in Deutschland ist Fördermitglied von Frauen in die Aufsichtsräte e. V. (FidAR). Weitere Informationen zu unserem Engagement finden Sie im Kapitel Soziales im Abschnitt [Vielfalt](#).

Außerdem ist Forvis Mazars in Deutschland Mitglied im Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e. V. (IDW). Das IDW ist die Landesorganisation für Wirtschaftsprüfer*innen, in der wir an verschiedenen Fachausschüssen sowie Arbeitskreisen und Arbeits-

gruppen mitwirken. Weiterhin sind wir Mitglied des German Sustainability Network. Diese Brancheninitiative bietet der Versicherungswirtschaft und angrenzenden Akteuren eine Plattform zum Erfahrungs- und Wissensaustausch rund um das Thema Nachhaltigkeit. Wir sind zudem Mitglied im Bundesverband Investment und Asset Management e. V. (BVI) sowie im Arbeitskreis deutscher Aufsichtsrat (AdAR) e. V.

Wir unterstützen keinerlei politische Parteien. Stattdessen konzentrieren wir uns darauf, das Gemeinwesen zu fördern, und engagieren uns gesellschaftspolitisch, wie im vorliegenden Kapitel beschrieben.

[MDR-T]

Aktuell haben wir keine spezifischen Ziele im Bereich Spenden und Sponsoring definiert. In den kommenden Jahren planen wir allerdings, unser Engagement in den Bereichen Spenden, Sponsoring und gemeinnützige Aktivitäten zu harmonisieren und zentral im Rahmen unserer Community-Engagement-Strategie in Abstimmung mit der Forvis Mazars Group zu steuern.

Kontakt

Christopher Korduan

Chief Financial Officer

christopher.korduan@forvismazars.com

Elena Pfeiffer

Head of Corporate Sustainability

elena.pfeiffer@forvismazars.com

Forvis Mazars Group SC ist ein unabhängiges Mitglied von Forvis Mazars Global, einem führenden Professional-Services-Netzwerk. Als international integrierte Partnerschaft ist die Forvis Mazars Group in über 100 Ländern und Regionen der Welt tätig und auf die Bereiche Audit, Tax sowie Advisory spezialisiert. Die Partnerschaft greift auf die Expertise und das kulturelle Know-how von mehr als 40.000 Professionals weltweit zurück, um Mandanten jeder Größe in jeder Phase ihrer Entwicklung zu unterstützen.

In Deutschland ist Forvis Mazars mit mehr als 180 Partner*innen und über 3.000 Mitarbeiter*innen an 13 Standorten vertreten und gehört mit einem Jahresumsatz von 335 Millionen Euro zu den führenden multi-disziplinär aufgestellten Prüfungs- und Beratungsgesellschaften. Weitere Informationen finden Sie unter forvismazars.com/de.

© Forvis Mazars 2025

forvismazars.com/de

**forvis
mazars**