



# Forvis Mazars in Deutschland Nachhaltigkeitsbericht 2024/25



# Inhalt

|                                                                                                                                                                                                     |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Allgemeines                                                                                                                                                                                         | 4  |
| ESRS 2: Allgemeine Angaben                                                                                                                                                                          | 4  |
| Grundlagen für die Erstellung                                                                                                                                                                       | 4  |
| [BP-1] Allgemeine Grundlagen für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts                                                                                                                         | 4  |
| [BP-2] Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen                                                                                                                                              | 4  |
| Governance                                                                                                                                                                                          | 6  |
| [GOV-1] [G1.GOV-1] Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane                                                                                                                        | 6  |
| [GOV-2] Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen                                                          | 8  |
| [GOV-3] [E1.GOV-3] Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme                                                                                                              | 8  |
| [GOV-4] Erklärung zur Sorgfaltspflicht                                                                                                                                                              | 9  |
| [GOV-5] Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung                                                                                                                | 10 |
| Strategie und Geschäftsmodell                                                                                                                                                                       | 11 |
| [SBM-1] Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette                                                                                                                                          | 11 |
| [SBM-2] [S1.SBM-2] [S4.SBM-2] Interessen und Standpunkte der Interessenträger                                                                                                                       | 18 |
| Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen                                                                                                                                                    | 21 |
| [IRO-1] Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen IROs                                                                                                              | 21 |
| [SBM-3] Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell                                                                                       | 24 |
| [IRO-2] In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten                                                                                             | 32 |
| ESRS-Index                                                                                                                                                                                          | 32 |
| ESRS 2, Anlage B: Liste der Datenpunkte in generellen und themenbezogenen Standards, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben                                                             | 39 |
| Umwelt                                                                                                                                                                                              | 42 |
| E1: Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel                                                                                                                                                    | 42 |
| [E1.SBM-3] Überblick über die wesentlichen IROs                                                                                                                                                     | 42 |
| [E1-1] Übergangsplan für den Klimaschutz                                                                                                                                                            | 43 |
| [E1-2] Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel                                                                                                            | 45 |
| [E1-3] Maßnahmen für Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel                                                                                                                                   | 47 |
| [E1-4] Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz                                                                                                                                                    | 51 |
| [E1-5] Energieverbrauch und Energiemix                                                                                                                                                              | 53 |
| [E1-6] THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen                                                                                                              | 54 |
| Soziales                                                                                                                                                                                            | 60 |
| S1: Arbeitskräfte des Unternehmens                                                                                                                                                                  | 60 |
| [S1.SBM-3] Überblick über die wesentlichen IROs                                                                                                                                                     | 60 |
| Allgemeine Angaben zur Belegschaft                                                                                                                                                                  | 61 |
| [S1-1] Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens                                                                                                                             | 61 |
| [S1-2] Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen                                                                       | 63 |
| [S1-3] Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können                                                             | 64 |
| [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 | 65 |
| [S1-6] Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens                                                                                                                                                   | 65 |
| Allgemeine Arbeitnehmerrechte                                                                                                                                                                       | 68 |

|                                                                                                                                |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Tarifvertragliche Abdeckung und Sozialer Dialog                                                                                | 68        |
| Angemessene Entlohnung                                                                                                         | 68        |
| Arbeitszeit                                                                                                                    | 68        |
| Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit                                                                                        | 69        |
| Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit                                                                                      | 71        |
| Vielfalt                                                                                                                       | 71        |
| Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit                                                           | 74        |
| Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen                                                                     | 75        |
| Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben                                                                                      | 75        |
| Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz                                                                         | 77        |
| Gewinnung und Bindung der eigenen Belegschaft                                                                                  | 77        |
| Weiterbildung und Kompetenzentwicklung                                                                                         | 77        |
| Unternehmensspezifisch: Gewinnung und Bindung von Talenten                                                                     | 82        |
| <b>S4: Verbraucher und Endnutzer</b>                                                                                           | <b>84</b> |
| [S4.SBM-3] Überblick über die wesentlichen IROs                                                                                | 84        |
| [S4-1] Konzepte im Zusammenhang mit Datenschutz und Informationssicherheit                                                     | 85        |
| [S4-2] Verfahren zur Einbeziehung der Verbraucher und Endnutzer in Bezug auf Datenschutz und Informationssicherheit            | 87        |
| [S4-3] Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können | 87        |
| [S4-4] Maßnahmen für Datenschutz und Informationssicherheit                                                                    | 88        |
| [S4-5] Ziele für Datenschutz und Informationssicherheit                                                                        | 88        |
| Kennzahlen zu Datenschutz und Informationssicherheit                                                                           | 88        |
| <b>Governance</b>                                                                                                              | <b>89</b> |
| <b>G1: Unternehmensführung</b>                                                                                                 | <b>89</b> |
| Überblick über die wesentlichen IROs                                                                                           | 89        |
| [G1-1] Unternehmenskultur                                                                                                      | 90        |
| [Unternehmensspezifisch] Kundendialog und Servicequalität                                                                      | 92        |
| [Unternehmensspezifisch] Nachhaltigkeit als Geschäftsmodell                                                                    | 94        |
| [G1-3] Vermeidung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung                                                                 | 95        |
| [Unternehmensspezifisch] Community Engagement                                                                                  | 98        |

# 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 die Nachhaltigkeitsaktivitäten bei Forvis Mazars in Deutschland informieren. Der Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr vom 01. September 2024 bis zum 31. August 2025 und schließt die folgenden Gesellschaften ein (zusammenfassend als Forvis Mazars in Deutschland bezeichnet):

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

Die im vorliegenden Bericht enthaltenen qualitativen und quantitativen Angaben beziehen sich – falls nicht anders angegeben – auf diese drei Gesellschaften.

Am 18. März 2026 ist die Richtlinie (EU) 2026/470 des Europäischen Parlaments und des Rates (in der Folge kurz „Omnibus-Richtlinie“) in Kraft getreten. Sie ändert den Kreis der Unternehmen, die unter die Berichtspflichten nach der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und der Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) fallen. Auch wenn die CSRD sowie die Omnibus-Richtlinie bislang nicht in deutsches Recht umgesetzt wurden, gehen wir davon aus, dass keine Gesellschaft von Forvis Mazars in Deutschland in den Anwenderkreis fallen wird. Trotzdem möchten wir an unserer freiwilligen Nachhaltigkeitsberichterstattung auch in Zukunft festhalten. Wir haben deshalb auch in diesem Jahr unseren Nachhaltigkeitsbericht unter teilweiser Nutzung der Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS) gemäß Delegierter Verordnung (EU) 2023/2772 in der berichtigten deutschen Fassung vom 09. August 2024 als Rahmenwerk aufgestellt. 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 oder nicht vollständig in den Bericht aufgenommenen ESRS-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 (Impacts, Risks & Opportunities – IROs) ab, die mit dem Geschäftsmodell und der Wertschöpfungskette von Forvis Mazars in Deutschland verbunden sind. Welche Aktivitäten in unserem Geschäftsbereich und der vorbeziehungsweise nachgelagerten Wertschöpfungskette dabei zu berücksichtigen sind, schildern wir in 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 nachfolgenden Abschnitt [BP-2](#).

Wir haben 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 aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3) haben wir auf Basis von öffentlich zugänglichen und wissenschaftlich belegten Emissionsfaktoren für indirekte Quellen berechnet. Aufgrund methodischer Annahmen und der Nutzung sekundärer Datenquellen kommt es insbesondere bei diesen THG-Emissionen zu Messunsicherheiten. Nähere Erläuterungen zu der angewandten Methodik, den Schätzungen und den damit verbundenen Messunsicherheiten finden Sie im Methodikteil des Abschnitts zu [E1-6](#). Um die Genauigkeit dieser Kennzahlen in Zukunft zu erhöhen, planen wir, unsere Datenbasis in der Lieferkette sukzessive auszubauen.

Neben der Bilanzierung der Scope-3-Emissionen haben wir auch für weitere Kennzahlen auf Annahmen, Hochrechnungen und Schätzungen zurückgegriffen. Dies betrifft Teile der unter [E1-5](#) angegebenen Daten, die Berechnung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen (siehe [E1-6](#)) sowie die zu [S1-16](#) angegebenen Vergütungskennzahlen. Detaillierte Informationen zur Methodik, zu den zugrunde liegenden 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 bilden jene Maßnahmen, die noch vor dem Redaktionsschluss des vorliegenden Berichts im Juni 2026 geplant oder abgeschlossen wurden. Sie konnten bereits konkreter benannt werden.

## Änderungen bei der Erstellung oder Darstellung von Nachhaltigkeitsinformationen

Die im vorliegenden Bericht für das Geschäftsjahr 2023/24 berichteten THG-Emissionszahlen unterscheiden sich geringfügig von den im vergangenen Jahr berichteten Daten. Grund dafür sind Schätzungen, die für das Jahr 2023/24 im vergangenen Berichtszeitraum vorgenommen werden mussten, da zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht alle verfügbaren Daten vorlagen. Die Anpassungen sind nicht als rückwirkende Korrektur im Sinne eines Restatements zu verstehen, sondern ergeben sich aus der zwischenzeitlich verbesserten Datenverfügbarkeit. Hierdurch wollen wir die Transparenz verbessern.

Erläuterungen zu Änderungen der Berechnung einzelner Kennzahlen finden sich im Kontext der jeweiligen Kennzahl.

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

Neben den unter den ESRS geforderten Angaben berichten wir weitere Kennzahlen, die für das etablierte Bewertungs- und Ratingsystem EcoVadis relevant sind. Außerdem haben wir weitere relevante unternehmens- oder branchenspezifische Informationen aufgenommen. Mit diesen Angaben wollen wir zentrale Informationsbedürfnisse von Stakeholdern bedienen, die durch die Anforderungen der ESRS nicht abgedeckt werden. Sie sind gem. ESRS 1.114 sowie ESRS 2.15 als freiwillige Angaben gekennzeichnet.

## Governance

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht legen wir nichtfinanzielle Informationen offen, die auf Basis der wesentlichen IROs als relevant identifiziert wurden. Der vorliegende Abschnitt ESRS 2: Allgemeine Angaben bilden 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 die Verantwortung der Führungsebene für die Umsetzung unserer Strategie – einschließlich der nachhaltigkeitsbezogenen Ziele – aufzeigen.

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

Im Februar 2025 wurden die Mitglieder der Führungsgremien von Forvis Mazars in Deutschland neu gewählt. Im Folgenden informieren wir über die Zusammensetzung dieser Gremien und die Aufgaben ihrer neu gewählten Mitglieder.

#### Unsere Unternehmensorgane und ihre Zuständigkeiten

##### Management Board, Aufsichtsrat und Evaluierungsausschuss

Unser Management Board (MB) und unser Aufsichtsrat gelten als unsere zentralen Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane. Das MB bildet hierbei das Führungsorgan von Forvis Mazars in Deutschland. Es wurde im Februar 2025 von der Partnerschaft neu gewählt und besteht aus sechs Mitgliedern, denen die operative Leitung und Verantwortungen (Praxisleitung) übertragen wurde. Der Aufsichtsrat war im Berichtsjahr mit drei Personen besetzt (die Wahl eines externen Mitglieds erfolgte erst 2026 und wird daher im diesjährigen Bericht nicht dargestellt). Er überwacht und unterstützt die ordnungsgemäße Führung unserer Gesellschaften, die Arbeit des MB und stellt damit eine unabhängige Kontrollinstanz dar. Darüber hinaus steht der Aufsichtsrat den Partner\*innen als Anlaufstelle für Angelegenheiten zur Verfügung, die ihre Rolle als Gesellschafter\*innen betreffen. Er wurde ebenfalls im Februar 2025 für eine Amtszeit von vier Jahren durch die Versammlung der Partner\*innen legitimiert.

Neben MB und Aufsichtsrat verfügt Forvis Mazars in Deutschland über ein weiteres Gremium: den Evaluierungsausschuss. Dieser bestand im Berichtsjahr aus vier Mitgliedern. Er hat die unternehmensspezifische Aufgabe, die turnusmäßige Aufnahme und Evaluierung aller Partner\*innen durchzuführen. Daher wird er nicht als Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgan in der weiteren Berichterstattung betrachtet.

Die Mitgliedschaften in den drei Gremien schließen sich gegenseitig aus, um Interessenskonflikte zu vermeiden und eine klare Trennung von Führungs-, Kontroll- und Beratungsfunktionen sicherzustellen.

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

- Dr. Christoph Regierer (Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Rechtsanwalt), Berlin – seit 1999 Partner bei Forvis Mazars, Sprecher des MB und Mitglied des Forvis Mazars Group Governing Boards (GGB).
- Pierre Zapp (Wirtschaftsprüfer und Expert-Comptable), Berlin – seit 2007 Partner bei Forvis Mazars.
- Thorina-Kristhiane Noetzel (Wirtschaftsprüferin und Steuerberaterin), Berlin – seit 2017 Partnerin bei Forvis Mazars.
- Jörn Dieckmann (Wirtschaftsprüfer und Steuerberater), Hamburg – seit 2016 Partner bei Forvis Mazars.
- Dr. Thoralf Erb (Certified European Financial Analyst – CEFA), Hamburg – seit 2008 Partner bei Forvis Mazars.
- Jan Kochta (Rechtsanwalt), Dresden – seit 2019 Partner bei Forvis Mazars.

Das strategische Querschnittsthema Nachhaltigkeit wird auf Ebene des MB gemeinsam von Thorina-Kristhiane Noetzel und Pierre Zapp verantwortet. Beide begleiteten im Berichtsjahr auch die Umsetzung und das Monitoring der Maßnahmen im Zusammenhang mit den für Forvis Mazars in Deutschland identifizierten wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten. Hierzu erhielten sie regelmäßig Informationen und Analysen von unserer Abteilung Corporate Sustainability (CS).

Der Aufsichtsrat setzte sich im Berichtsjahr aus folgenden Partner\*innen zusammen:

- Christina Vosseler (Steuerberaterin), Berlin – seit 2017 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 16,7 % (Vorjahr 25,0 %) und im Aufsichtsrat 33,3 % (Vorjahr 33,3 %). Insgesamt liegt der Frauenanteil in unseren beiden Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen bei 22,2 % (Vorjahr 28,6 %). Das Verhältnis von Männern zu Frauen betrug im Berichtsjahr 7:2 (Vorjahr 5:2). Die Mitglieder des MB sowie des Aufsichtsrats gehören der Partnerschaft von Forvis Mazars in Deutschland an und sind 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 gibt es derzeit keinen 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). In seiner Rolle als Sponsor für unternehmerische Nachhaltigkeit übernimmt er eine zentrale Funktion: Er treibt die Weiterentwicklung nachhaltigkeitsbezogener Themen aktiv voran, hat 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 liegen 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 dem MB 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 haben wir sogenannte Risk Owner beziehungsweise 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 monatlicher Meetings berichtet die Head of Corporate Sustainability an den CFO. In diesen Terminen besprechen sie die Fortschritte bei der Erreichung 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 Sondersitzungen. Durch den regelmäßigen Austausch konnten wir die Berücksichtigung der identifizierten wesentlichen IROs in den Unternehmenszielen und -strategien im Berichtsjahr gewährleisten.

Wir verfügen über ein umfassendes Fachwissen im ESG-Bereich: Neben den Mitarbeiter\*innen in unserer internen CS-Abteilung sind bei Forvis Mazars in Deutschland zahlreiche Expert\*innen beschäftigt, die Services im ESG-Bereich anbieten. Dank dieser Expert\*innen haben auch der CFO und das MB stets Zugang zu aktuellen Entwicklungen und Impulsen aus dem Markt und können diese in die Unternehmensstrategie und -entscheidungen integrieren.

Im Berichtsjahr widmete sich das Team unserer CS-Abteilung (in der Folge auch CS-Team) zusammen mit den neu gewählten MB-Mitgliedern den strategischen Implikationen der Unternehmensstrategie auf die Nachhaltigkeitsstrategie. Sie riefen strategierelevante Projekte ins Leben und erarbeiteten neue, in der Strategie verankerte Prozesse. Ansätze und Ergebnisse wurden quartalsweise mit den verantwortlichen Mitgliedern des MB besprochen und abgestimmt. Darüber hinaus standen für das „alte“ MB der Rückblick und die Zielerreichung des abgeschlossenen Strategiezyklus im Fokus. Die im Vorjahr etablierten Governance-Aspekte wurden auf ihre Wirksamkeit geprüft und weiterentwickelt.

Die Verschärfung der ESG-Regulatorik-Anforderungen im Rahmen der EU-Omnibus-Initiative und der Entfall der Berichtspflicht zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) für Forvis Mazars in Deutschland führten im Berichtsjahr zu einer Fokus-Verschiebung: von einer bisher Compliance-orientierten hin zu einer stärker strategischen Steuerung der Aktivitäten. Dies erfolgte in enger Abstimmung zwischen MB, dem CFO und der Head of Corporate Sustainability. In diesem Zuge entschieden wir uns, die für uns nicht mehr verpflichtende Berichterstattung nach ESRS freiwillig fortzuführen und weiterzuentwickeln. Dabei setzten wir die in der Organisation aufgebaute ESG-Expertise im Einklang mit den Zielen des vergangenen Jahres ein, um relevante Projekte und Prozesse weiterzuentwickeln.

## [GOV-3] [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 E1-2                                      | ESRS S4.SBM-2                                                                                                     |
|                                                                                                  | ESRS 2.SBM 2                                                                                   | ESRS S1.SBM-2                                  | ESRS S4-1                                                                                                         |
|                                                                                                  | ESRS 2.IRO-1                                                                                   | ESRS S1-1                                      | ESRS S4-2                                                                                                         |
|                                                                                                  | ESRS 2.MDR-P zu jedem wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekt in den themenbezogenen Berichtsteilen | ESRS S1-2                                      | ESRS S4-3                                                                                                         |
|                                                                                                  |                                                                                                | ESRS S1-3                                      | ESRS G1-1<br>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<br>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<br>ESRS S1-5<br>ESRS S4-5<br>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 regelmäßig, unter anderem 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 national und international durchgeführt wird. Dabei werden potenzielle Risiken identifiziert, bewertet und durch gezielte Maßnahmen adressiert. ERM Leader und Country Risk Manager agieren unabhängig und berichten an das MB. Das gruppenweite ERM ermöglicht einen regelmäßigen Austausch mit Forvis Mazars Gesellschaften in anderen Ländern. Diesen Austausch nutzen wir, um bewährte Verfahren zu teilen, den Risikorahmen weiterzuentwickeln und auf neue Markt- und Regulierungsanforderungen zu reagieren. Im Geschäftsjahr 2023/24 haben wir damit begonnen, ESG-Risiken im Rahmen der finanziellen Wesentlichkeit (Financial Materiality) systematisch in unser ERM zu integrieren. Im Berichtsjahr haben wir diesen Prozess fortgesetzt und weitere Risiken und Chancen in unser ERM übernommen, um sie dort zentral zu überwachen.

Obwohl wir aufgrund des Omnibus-Verfahrens der EU voraussichtlich nicht ab 2027/28 der Berichterstattungs-pflicht nach CSRD unterliegen werden, legen wir in unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung weiterhin Wert auf hohe Qualitätsstandards. Um die hierfür benötigten umfassenden Daten zu ESG-Themen zu sammeln, arbeitet unser CS-Team eng mit verschiedenen Abteilungen zusammen, zum Beispiel mit Controlling und Human Resources (HR). Um das Risiko unvollständiger oder nicht ESRS-konformer Angaben zu minimieren, sensibilisieren wir unsere internen Ansprechpersonen und setzen auf klare Zuständigkeiten, IT-gestützte Prozesse sowie die gemeinsame Ausarbeitung und Dokumentation von Kennzahlenerhebungsprozessen. Unsere internen Themenverantwortlichen – insbesondere aus den Bereichen Risk, HR, D&I, Informationssicherheit und Datenschutz sowie Arbeitssicherheit – haben wir frühzeitig in den Berichtsprozess eingebunden und ihnen die Vorgaben der ESRS vermittelt. Die Verantwortung für die Erstellung unseres Nachhaltigkeitsberichts obliegt dem CS-Team. Unser CFO ist in die Erstellung eingebunden und übernimmt hierbei eine Aufsichtsfunktion.

Für die Erarbeitung des Nachhaltigkeitsberichts trägt das CS-Team Daten aus unterschiedlichen Fachbereichen zusammen und konsolidiert diese. Aufgrund der starken Dezentralität der Datenverantwortlichkeit im Unternehmen besteht ein Risiko, dass es zur Übermittlung falscher oder lückenhafter Daten kommt. Um dieses Risiko zu minimieren, haben wir verschiedene Maßnahmen ergriffen.

Beispielsweise nutzen wir eine zentral gesteuerte Online-Plattform der Forvis Mazars Group, um Daten zu unserem CO<sub>2</sub>e-Fußabdruck zu sammeln und zu bündeln. Das CS-Team der Forvis Mazars Group führt hier im Zuge der THG-Bilanzierung evidenzbasierte Überprüfungen durch, um die Genauigkeit der gesammelten Informationen und die Bereitstellung ausreichender Nachweise sicherzustellen.

Für alle erhobenen Daten gilt außerdem das Vier-Augen-Prinzip – jede im Bericht enthaltene Zahl wurde durch die datenverantwortliche Person des Fachbereichs gemeldet und anschließend einer Plausibilitätskontrolle unterzogen, bevor die Zahl für den Bericht übernommen wurde. Bei Auffälligkeiten wurden Nachberechnungen durchgeführt oder Rückfragen an die datenverantwortliche Person gestellt.

Mit der Einführung von Workiva als Tool für die Nachhaltigkeitsberichterstattung konnten wir unseren Berichterstellungsprozess in diesem Jahr weiter professionalisieren, automatisieren und strukturieren. In diesem Tool können nicht nur die im Reporting-Handbuch festgelegten Kennzahldefinitionen und Verantwortlichkeiten, sondern auch Review- und Kontrollprozesse automatisiert abgebildet werden.

Zusätzlich sicherten wir uns auch in diesem Jahr die Unterstützung unserer Expert\*innen aus dem ESG-Audit-Team. Ziel war es unter anderem, die Datenerhebungsprozesse zu analysieren und weiterzuentwickeln. Mit ihrer Hilfe konnten wir die Menge der zu berichtenden Informationen bewältigen und den geforderten Detailgrad sowie die spezifischen Anforderungen der ESRS im Datenerhebungs- und Berichterstellungsprozess berücksichtigen. Gleichzeitig gelang es uns so, die ersten Best Practice-Ansätze, die sich am Markt etablieren, sowie erwartbare Änderungen der Berichtsanforderungen (ESRS 2.0) bereits frühzeitig mit einfließen zu lassen.

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. Die abschließende Verantwortung für den Nachhaltigkeitsbericht liegt bei unserem MB.

## Strategie und Geschäftsmodell

### [SBM-1] Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Forvis Mazars ist ein weltweit führendes Professional-Services-Netzwerk, das auf die Bereiche Audit & Assurance, Tax, Advisory und Consulting 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.

Das Netzwerk Forvis Mazars entstand im Juni 2024 und zählt zu den führenden globalen Prüfungs- und Beratungsnetzwerken. Zum Ende des Berichtszeitraums am 31. August 2025 war Forvis Mazars in Deutschland mit mehr als 180 Partner\*innen und über 3.000 Mitarbeiter\*innen in 13 Städten vertreten.

Wir unterstützen Mandanten jeder Größe in jeder Phase ihrer Entwicklung und helfen ihnen, ihr Geschäft krisenfester und nachhaltiger zu gestalten. Unsere Expert\*innen agieren dafür länder- und kulturübergreifend als „One Team“ und verbinden eine globale Perspektive mit lokalem Wissen. Damit wollen wir erreichen, dass unsere Mandanten in allen unternehmerischen Fragen auf unsere umfangreiche Branchenexpertise und unsere multidisziplinären Services zurückgreifen können. So möchten wir sie dabei unterstützen, ihre geschäftlichen Ziele zu erreichen und vertrauensvoll mit ihren Stakeholdern zusammenzuarbeiten.

## Einblick in unsere Wertschöpfungskette

### Unser eingesetztes Kapital

#### Menschen

- Junge Hochschulabsolvent\*innen mit großem Potenzial
- 32,8 % 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 13 Standorten in Deutschland
- 54,2 % 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
- Reporting
- Schulungen

##### Accounting & Outsourcing

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

##### Rechtsberatung

- Arbeit und Personal
- Corporate Recovery Services
- Compliance und Compliance-nahe Rechtsgebiete
- Corporate/Mergers & Acquisitions (M&A)
- Dispute Resolution/Litigation
- IT/Intellectual Property (IP)
- Public Services
- Private Equity
- Startups, Venture Capital (VC) und Technologietransaktionen
- Vermögens- und Unternehmensnachfolge

##### Weitere Services

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

#### Branchen im Fokus

- Energie und Infrastruktur
- Financial Services
- Handel und Konsumgüter
- Healthcare & Life Sciences
- Immobilien

##### Steuerberatung

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

##### Consulting

- Management Consulting
- Risk Consulting
- Digital IT Consulting

##### Financial Advisory

- Deals
- Financing
- Crisis und Disputes

##### Governance, Risk und Compliance

- Internes Kontrollsystem
- Interne Revision
- Risikomanagement
- Compliance

##### Sustainability

- Strategie und Transformation
- Technologie und Künstliche Intelligenz (KI)
- Reporting und Kommunikation
- Klima und Umwelt
- Sozialstandards und Menschenrechte
- Sustainable Finance
- Verantwortung in der Wertschöpfungskette

- Industrieunternehmen
- Öffentlicher und sozialer Sektor
- Technologie, Medien und Telekommunikation
- Transport und Logistik



#### **Mandanten**

- Bereitstellung qualitativ hochwertiger und unabhängiger Dienstleistungen
- Förderung der Transparenz gegenüber unseren Stakeholdern
- Prüfung aller unserer potenziellen neuen Mandanten durch unser globales Unabhängigkeitstool WeCheck, mit dem wir unsere Unabhängigkeit als Abschlussprüfer sicherstellen und ausschließen, dass durch von uns in Deutschland erbrachte Beratungsleistungen die Prüfungsmandate anderer Ländergesellschaften der Forvis Mazars Group gefährdet werden
- 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 zur beruflichen Entwicklung
- Sicherstellung konformer ethischer Verhaltensweisen durch kontinuierliche Pflege unserer unternehmensweiten Werte und Leitprinzipien, 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
- Stärkung unseres gesellschaftlichen Beitrags durch den Aufbau einer Community Engagement-Strategie

---

#### **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 zu begleiten. Im Berichtsjahr haben wir das Know-how von rund 150 ESG-Expert\*innen gebündelt. Dies spiegelt unseren strategischen Anspruch wider, Nachhaltigkeit als festen Bestandteil in unseren Beratungs- und Prüfungsleistungen zu verankern.

## Nachhaltigkeit als Geschäftsmodell und integraler Teil unserer Unternehmensstrategie

Mit der Verabschiedung der Strategie Nordstern 28 im Jahr 2025 hat Forvis Mazars in Deutschland einen klaren strategischen Rahmen geschaffen, um das Unternehmen zukunftsfähig aufzustellen. Nordstern 28 basiert auf der globalen Strategie Stellar und wurde gezielt an die nationalen Anforderungen und Marktgegebenheiten in Deutschland angepasst. Gleichzeitig ist Nordstern 28 die folgerichtige und kontinuierliche Weiterentwicklung unseres 2021 im Rahmen des vorangegangenen Strategieprogramms OneD24 eingeschlagenen Wegs.

Nordstern 28 beruht auf den Säulen Kultur, Business, Exzellenz und Verantwortung. Sie bilden das Fundament für die Maßnahmen, mit denen wir die Qualität unserer Services, ein gesundes Unternehmenswachstum, eine gute (finanzielle) Performance sowie die zukunftsorientierte und ganzheitliche Entwicklung unserer Organisation sicherstellen wollen.

### Kultur

Wir verstehen uns bei Forvis Mazars als „One Team“. Daher haben wir uns in Deutschland und innerhalb der Forvis Mazars Group vorgenommen, noch enger zusammenzuarbeiten. Grundlage dafür ist eine respektvolle und wertschätzende Kultur: Unterschiedliche Fähigkeiten und Erfahrungen tragen dazu bei, die Leistungen für unsere Mandanten kontinuierlich zu verbessern. Zielbild ist eine Organisation, die für Talente jeder Professionalisierungsstufe attraktiv ist und in der alle Mitarbeiter\*innen ihr volles Potenzial entfalten können.

### Business

Um den steigenden Ansprüchen unserer Mandanten gerecht zu werden, verbinden wir lokale Verankerung mit globaler Aufstellung: Wir bekennen uns zu unserem lokalen Geschäft mit mittelständischen und familiengeführten Unternehmen und mit der öffentlichen Hand. Gleichzeitig wollen wir unsere Aktivitäten bei komplexen, großen und internationalen Mandanten weiter ausbauen. Diese Geschäftssegmente sollen uns im Markt noch sichtbarer werden lassen und uns befähigen, neue Potenziale innerhalb unserer Organisation zu erschließen.

### Exzellenz

Exzellenz ist die Grundvoraussetzung für hochwertige und verlässliche Dienstleistungen. Deshalb entwickeln wir unsere Organisation kontinuierlich weiter. Dazu erarbeiten und implementieren wir Standards und Prozesse, die unternehmensweit für alle gelten. Wir messen unsere Leistung systematisch und fördern eine einheitliche Arbeitsweise. So wollen wir eine gleichbleibend hohe Qualität sichern und zugleich das Fundament für stabile, langfristige Mandantenbeziehungen legen.

### Verantwortung

Mit zunehmender Größe und stärkerer Wahrnehmung im Markt wachsen auch die Erwartungen an Forvis Mazars: Wir handeln mit dem Anspruch, unser Unternehmen stärker auf Nachhaltigkeitsaspekte auszurichten, soziale Verantwortung zu übernehmen und uns noch aktiver in die Forvis Mazars Group einzubringen. So wollen wir dazu beitragen, positive Veränderungen herbeizuführen – in unserer Organisation, unserer Branche und in der Gesellschaft.

## Struktureller Ausbau und strategische Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie

Zu Beginn des Jahres 2025 haben wir unsere bestehende Nachhaltigkeitsstrategie in Deutschland turnusgemäß an den neuen Strategiezyklus angepasst und weiterentwickelt. Mit dieser strategischen Weiterentwicklung wollen wir unsere langfristig relevanten Fokusthemen stärken. Zu ihnen gehören unser Net-Zero-Pfad, die Fortführung der Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie die Vorbereitung auf eine erneute ISO-Rezertifizierung mit erweitertem Anwendungsbereich. Zugleich haben wir zusätzliche Prioritäten identifiziert, die künftig eine zentrale Rolle in unserer Nachhaltigkeitsarbeit einnehmen sollen. Eine dieser Prioritäten besteht in dem Vorhaben, die Sichtbarkeit unserer Nachhaltigkeitsleistung zu erhöhen. Erreichen wollen wir dies insbesondere durch die Verbesserung unseres EcoVadis-Ratings sowie durch die Entwicklung eines Ansatzes im Bereich Community Engagement (CE), der sowohl den Erwartungen unserer Mitarbeiter\*innen als auch unserem Geschäftsmodell entspricht. Mit diesem Ansatz greifen wir die Gründungsidee von Robert Mazars auf: Unternehmen tragen Verantwortung, nicht nur wirtschaftlich, sondern auch gesellschaftlich. Der kontinuierliche Austausch mit Stakeholdern zeigt deutlich, dass Mandanten wie auch Mitarbeiter\*innen zunehmend erwarten, dass Unternehmen über ihre Geschäftstätigkeit hinaus einen Beitrag für Umwelt und Gesellschaft leisten.

Auch in den Bereichen Tools, Datenqualität und Reporting wurden zentrale Schritte eingeleitet, um eine robuste und transparente Datenbasis sowie eine verlässliche Nachhaltigkeitsberichterstattung zu ermöglichen. Der Schwerpunkt lag dabei auf dem systematischen Ausbau unseres Datenmanagements, der Verbesserung der Datenqualität sowie der Einführung effizienter, teilautomatisierter Prozesse zur Unterstützung eines verlässlichen ESG-Reportings. Ziel ist der Aufbau einer modernen und skalierbaren Nachhaltigkeits-Datenlandschaft durch die Implementierung der Tools Workiva und Watershed, durch die wir eine Grundlage für ein zukunftsfähiges und transparentes ESG-Controlling schaffen wollen.

Im Rahmen dieser strategischen Weiterentwicklung haben wir zentrale, für unser Geschäftsmodell wesentliche Nachhaltigkeitsthemen gestärkt und strukturell verankert. Dazu zählen insbesondere:

- **Die erstmalige Abbildung des Nachhaltigkeitsberichts 2024/25 im Tool Workiva:** Im Berichtsjahr haben wir die Roadmap für die Workiva-Implementierung definiert. Hiermit konnten wir 2025/26 die Prozesse zur doppelten Wesentlichkeitsanalyse und Datenpunktableitung im Tool erfolgreich abbilden und Workiva als zentrales Element unserer Non-Financial Reporting-Strategie etablieren. Ziel ist eine verbesserte Prüffähigkeit und eine höhere Qualität unseres ESG-Controllings.

- **Die Entwicklung einer Roadmap für nachhaltigere Beschaffung:** Mit klaren Kriterien sowie entsprechenden Zielen und Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators – KPIs) treiben wir neben der Fokussierung auf Kosten und Qualität die systematische Integration ökologischer und sozialer Anforderungen in unseren Einkaufsprozessen voran.
- **Die Entwicklung eines CE-Ansatzes:** Mit diesem Ansatz fördern wir sowohl das gesellschaftliche Engagement als auch die aktive Einbindung unserer Mitarbeiter\*innen und stärken zugleich unser unternehmerisches Selbstverständnis.
- **Die kontinuierliche Verbesserung und transparente Darstellung unserer THG-Emissionen:** Dazu gehören die weitere Optimierung der Datenerhebung, die Ausweitung der Analysen auf die Emissionen in unserer Wertschöpfungskette gemäß Scope 3 des Greenhouse Gas (GHG) Protocols und die regelmäßige interne wie externe Kommunikation der Fortschritte.
- **Die umfassende Überarbeitung des Schulungskonzepts zu Klima und Umwelt:** Dabei wurde insbesondere eine ressourcenschonende Nutzung von Anwendungen der Künstlichen Intelligenz (KI) berücksichtigt und methodisch eingebunden.

Diese Initiativen sollen dazu beitragen, unsere Nachhaltigkeitsleistung zu stärken, die Transparenz zu erhöhen und die Erwartungen unserer Stakeholder zu erfüllen. Sie sind im weiteren Verlauf des Nachhaltigkeitsberichts näher beschrieben.

## Verantwortung in unserem Geschäft

### Global Verantwortung übernehmen: der UN Global Compact

Forvis Mazars in Deutschland ist seit 2022 Mitglied im Global Compact der Vereinten Nationen (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, an Kooperationsprojekten mitzuwirken, die die allgemeinen Ziele der Vereinten Nationen fördern, insbesondere die 17 Sustainable Development Goals (SDGs).

Im Jahr 2025 haben wir erneut 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 bekennen wir uns bei Forvis Mazars in Deutschland.

Unser Handeln entlang unserer Wertschöpfungskette hat insbesondere Auswirkungen auf die SDGs 3, 4, 5, 8, 9, 10, 12, 13 und 16. Deshalb wollen wir vor allem zu diesen neun 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.



#### SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen

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



#### SDG 10: Weniger Ungleichheiten

Ungleichheiten in und zwischen Ländern verringern, Teilhabe fördern, Diskriminierung abbauen und faire Geschäftsbeziehungen in der globalen Lieferkette sicherstellen.



#### SDG 4: Hochwertige Bildung

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



#### SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion

Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen.



#### SDG 5: Geschlechtergleichheit

Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen.



#### SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.



#### SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

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



#### 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.



#### SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur

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



## Verantwortung in der Wertschöpfungskette

### Unser Lieferkettenmanagement nach LkSG

Im Rahmen unserer unternehmerischen Verantwortung und vor dem Hintergrund des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) haben wir im Geschäftsjahr 2023/24 ein umfassendes System etabliert, das auf klar definierten Governance-Strukturen, einem systematischen Risikomanagement sowie transparenten Kommunikationspflichten basiert. Dieses System wurde im aktuellen Berichtsjahr wie vorgesehen weiterbetrieben. Ziel bleibt 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 einzuleiten.

Ebenfalls im vorherigen Geschäftsjahr wurde für Forvis Mazars in Deutschland eine Menschenrechtsbeauftragte ernannt, die seither die Gesamtverantwortung für die Überwachung und Durchsetzung unserer menschenrechtlichen Standards trägt und direkt an das MB berichtet. Gleichzeitig haben wir ein interdisziplinäres LkSG-Komitee eingerichtet. Es hat seine Arbeit im Berichtsjahr fortgeführt. Das Komitee setzt sich aus Führungskräften relevanter Fachbereiche, darunter HR und Einkauf, zusammen. Es wird von der CS-Abteilung geleitet, die unsere LkSG-Prozesse zentral steuert.

Die Hauptaufgabe des LkSG-Komitees hat auch im Berichtsjahr darin bestanden, eine abgestimmte, einheitliche und wirksame Umsetzung der LkSG-Anforderungen sicherzustellen.

Weiterhin betreiben wir ein Hinweisgebersystem, das die Anforderungen des LkSG berücksichtigt. In seinem Rahmen können unter anderem menschenrechtliche und umweltbezogene, im eigenen Geschäftsbereich oder entlang der Lieferkette auftretende Risiken und Verstöße gemeldet werden. Gehen Meldungen mit LkSG-Bezug ein, stuft die Menschenrechtsbeauftragte diese ein und bearbeitet sie.

Für das Jahr 2025 mussten wir keinen Bericht für das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) erstellen.

Auch wenn sich die gesetzlichen Anforderungen an die Berichterstattung reduziert haben, ist die kontinuierliche Weiterentwicklung unseres Lieferketten-Ansatzes nach wie vor integraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Wir wollen unsere Wirkung stetig verbessern und den steigenden Anforderungen dauerhaft gerecht werden.

### Entwicklung einer Roadmap zur nachhaltigeren Beschaffung

Im Berichtsjahr haben wir weitere zentrale Schritte unternommen, um Nachhaltigkeitsaspekte systematisch und verbindlich in den Beschaffungsprozessen von Forvis Mazars in Deutschland zu verankern.

Gemeinsam mit verschiedenen Fachabteilungen haben wir eine Roadmap für nachhaltigere Beschaffung entwickelt. Angesichts unserer dezentralen Einkaufsorganisation umfasst das Zielbild insbesondere eine Harmonisierung der Beschaffungs- und Einkaufsprozesse durch die Vereinheitlichung von Standards, den Ausbau digitaler Strukturen und die Berücksichtigung von ESG-Kriterien. Im Fokus stehen vor allem die Warengruppen zentrale Einkaufsgüter, IT-Equipment, Marketingmaterialien und Trainingsbedarf.

Als ersten Schritt haben wir im Berichtsjahr hierfür geeignete organisatorische Strukturen etabliert und die Entwicklung verbindlicher Standards initiiert, darunter ein einheitlicher interner Einkaufsstandard sowie klare Rahmenbedingungen für Lieferanten und Dienstleister. Zusammen mit einem gezielten Lieferanten-Engagement wollen wir so sicherstellen, dass bei zukünftigen Beschaffungsentscheidungen neben den Kosten und der Qualität auch Umwelt- und Sozialkriterien transparent und nachvollziehbar berücksichtigt und sichtbar gemacht werden. Dazu haben wir unter anderem Schulungen für Mitarbeiter\*innen relevanter Funktionen durchgeführt. Außerdem haben wir nachhaltigkeitsbezogene Ziele und KPIs für die einzelnen Warengruppen definiert, um Erfolgskontrollen zu ermöglichen und somit die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in den unterschiedlichen Warengruppen zu stärken.

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

Bei Forvis Mazars in Deutschland verstehen wir Stakeholder-Engagement nicht nur als Austausch von Informationen. Vielmehr sehen wir es auch 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 durch diese beeinflusst werden. Unsere wesentlichen Stakeholder sind unsere Mandanten, unsere Mitarbeiter\*innen und Partner\*innen, der Gesetzgeber und Aufsichtsbehörden, andere Marktteilnehmer und Institutionen sowie die Gesellschaft als Ganze.

Mit vielen unserer Stakeholder stehen wir in regelmäßigem Austausch, vornehmlich auf dezentraler Ebene, und stimmen uns über aktuelle Entwicklungen ab. Beispielsweise tauschen wir uns mit unseren Mandanten während der Zusammenarbeit sowie 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. Darüber hinaus suchen wir aktiv den Austausch über spezielle Formate wie Live-Talks und Townhall-Meetings. Daneben bieten die einzelnen Service Lines weitere Beteiligungs- und Dialogformate an. Ergänzend dazu können sich Mitarbeiter\*innen im Intranet über kurze Umfragen einbringen oder interne News-Beiträge kommentieren. Ferner besteht dort die Möglichkeit, sich über Initiativen zu informieren, die eine transparente und kontinuierliche Kommunikation unterstützen sowie Erwartungen, Anliegen und Impulse systematisch entgegennehmen.

Weitere Informationen zu bestehenden Kommunikationskanälen für unsere Mitarbeiter\*innen sowie zum sozialen Dialog sind in den Abschnitten [S1-2](#) und [S1-8](#) zu finden.

Speziell in Themenfeldern mit Nachhaltigkeitsbezug kann es zu außerordentlichen Geschäftsereignissen kommen, die eine Kommunikation auch 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 auch auf zivilgesellschaftliche Stakeholder, mit deren Erwartungen wir uns auseinandersetzen. 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 zugehörigen Stakeholder,
- die Erwartungen und Interessen unserer Stakeholder sowie
- unsere Ansätze, um diesen Erwartungen zu begegnen und mit unseren Stakeholdern in Dialog zu treten.

| Liste der Stakeholder                            | Erwartungen der Stakeholder                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Unser Engagement                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Stakeholdergruppe: Business Ecosystem            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Potenzielle und bestehende Mandanten             | <ul style="list-style-type: none"><li>Wirtschaftliche, soziale und ökologische Wertschöpfung</li><li>Starke und resiliente Unternehmensleistung</li><li>Starker Moralkodex und konsistenter Wertekatalog</li><li>Exzellente fachliche und technische Kompetenz</li><li>Innovative Lösungen</li><li>Einhaltung von geltenden Vorschriften, Normen und Standards</li><li>Transparenz und Rechenschaftspflicht</li><li>Objektivität und Unabhängigkeit</li><li>Datenschutz und Vertraulichkeit</li><li>Langfristige Beziehungen auf Grundlage gegenseitigen Vertrauens</li><li>Weitergabe von Wissen und Fachkompetenz im Bereich Nachhaltigkeit</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>Requests for Proposals (RFPs)</li><li>Direkt über unsere Partner*innen und Teams</li><li>Mandanten-Feedback und Umfragen zur Zufriedenheit</li><li>Diverse Kommunikationskanäle (externe Websites, Veranstaltungen, E-Mails, Newsletter, Broschüren, soziale Medien, Geschäftsberichte)</li></ul>                                        |
| Subunternehmen, Lieferanten und Vertragspartner  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"><li>Ausschreibungsverfahren</li><li>Prüfung und Risikobewertung rechtlicher Aspekte, IT, Cybersicherheit, Datenschutz</li><li>Rückmeldungen von Lieferanten</li></ul>                                                                                                                                                                        |
| Fachverbände                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"><li>Industrieforen und Roundtable-Veranstaltungen</li><li>Mitgliedschaften/Sponsorships</li><li>Gemeinsame Forschungsprojekte und Veranstaltungen</li></ul>                                                                                                                                                                                  |
| 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"><li>Wirtschaftliche, soziale und ökologische Wertschöpfung</li><li>Starke und resiliente Unternehmensleistung</li><li>Starker Moralkodex und konsistenter Wertekatalog</li><li>Solide Führungsgrundsätze</li><li>Karrieremöglichkeiten durch Lernen und Weiterentwicklung</li><li>Globales Engagement und vielfältige Erfahrungen</li><li>Wettbewerbsfähige Vergütung</li><li>Leistungen für Gesundheit und Wohlbefinden</li><li>Vielfältiges, gerechtes, integratives und gesundes Arbeitsumfeld</li><li>Moderne Arbeitsmethoden, Ausstattung und Umgebung</li><li>Datenschutz</li></ul>                             | <ul style="list-style-type: none"><li>Jährliche globale Partnerkonferenz und Generalversammlung</li><li>Pro Jahr ca. drei Partnerversammlungen von Forvis Mazars in Deutschland</li></ul>                                                                                                                                                                                      |
| Mitarbeiter*innen                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"><li>Live-Talks</li><li>Intranet</li><li>CEO-Broadcast mit Ansprache an alle Mitarbeiter*innen</li><li>Mitarbeiterbefragungen</li><li>Schulungen</li><li>Code of Conduct</li></ul>                                                                                                                                                            |
| Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"><li>Wöchentliche Meetings des MB</li><li>Monatliche ganztägige Sitzungen des MB</li><li>Reguläre quartalsweise Sitzungen mit dem Aufsichtsrat sowie in anlassbezogen stattfindenden Sitzungen</li><li>Mitgliedschaft im Group Governing Board (GGB): virtuelle Meetings sowie quartalsweise stattfindende physische Zusammenkünfte</li></ul> |
| Künftige Talente                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"><li>Unternehmenspräsentationen und Rekrutierungsveranstaltungen</li><li>Sponsorships</li><li>Mentoring</li></ul>                                                                                                                                                                                                                             |
| Alumni                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"><li>Alumni-Veranstaltungen und Netzwerke</li><li>Kommunikation (externe Websites, Veranstaltungen, Broschüren, soziale Medien, Geschäftsberichte)</li></ul>                                                                                                                                                                                  |

| Liste der Stakeholder                                             | Erwartungen der Stakeholder                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Unser Engagement                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Stakeholdergruppe: öffentliche Institutionen                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                      |
| Regierungen und politische Entscheidungsträger                    | <ul style="list-style-type: none"><li>• Starker Moralkodex und konsistenter Wertekatalog</li><li>• Solide Führungsgrundsätze</li><li>• Exzellente fachliche und technische Kompetenz</li><li>• Einhaltung von geltenden Vorschriften, Normen und Standards</li><li>• Transparenz und Rechenschaftspflicht</li><li>• Objektivität und Unabhängigkeit</li><li>• Qualitativ hochwertige Dienstleistungen im öffentlichen Interesse</li></ul>                                                                                | <ul style="list-style-type: none"><li>• Öffentliche Konsultationen</li><li>• Arbeitsgruppen</li></ul>                                                                                |
| Aufsichtsgremien                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"><li>• Öffentliche Konsultationen</li><li>• Arbeitsgruppen</li><li>• Verpflichtungserklärungen</li><li>• Geschäftsberichte</li></ul>                |
| Wirtschaftsprüferkammer und andere berufsständische Institutionen |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"><li>• Öffentliche Konsultationen</li><li>• Arbeitsgruppen</li></ul>                                                                                |
| Sonstige internationale Organisationen                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"><li>• Öffentliche Konsultationen</li><li>• Arbeitsgruppen</li></ul>                                                                                |
| Stakeholdergruppe: Wissenschaft, Expert*innen und Medien          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                      |
| Universitäten und andere Bildungseinrichtungen                    | <ul style="list-style-type: none"><li>• Wirtschaftliche, soziale und ökologische Wertschöpfung</li><li>• Starker Moralkodex und konsistenter Wertekatalog</li><li>• Solide Führungsgrundsätze</li><li>• Transparenz und Rechenschaftspflicht</li><li>• Thought Leadership</li><li>• Berufliche Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten</li><li>• Förderung nachhaltiger Entwicklung durch Multi-Stakeholder-Partnerschaften</li><li>• Einhaltung der geltenden Arbeits- und Menschenrechtsgesetze sowie -standards</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Schulkoperationen</li><li>• Unternehmenspräsentationen und Rekrutierungsveranstaltungen</li><li>• Sponsorships</li><li>• Mentoring</li></ul> |
| Thinktanks und Forschungsinstitute                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"><li>• Mitgliedschaften</li><li>• Arbeitsgruppen</li><li>• Gemeinsame Forschungsprojekte und Veröffentlichungen</li></ul>                           |
| Medien                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"><li>• Pressemitteilungen</li><li>• Interviews mit dem Management Board und Führungskräften der obersten Führungsebene</li></ul>                    |
| Stakeholdergruppe: Gesellschaft und Umwelt                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                      |
| NGOs und betroffene lokale Gemeinschaften                         | <ul style="list-style-type: none"><li>• Wirtschaftliche, soziale und ökologische Wertschöpfung</li><li>• Starker Moralkodex und konsistenter Wertekatalog</li><li>• Förderung nachhaltiger Entwicklung durch Multi-Stakeholder-Partnerschaften</li><li>• Einhaltung der geltenden Arbeits- und Menschenrechtsgesetze sowie -standards</li></ul>                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"><li>• Pro-bono-Programme</li><li>• Spenden</li><li>• Nachhaltigkeitsberichte</li></ul>                                                             |
| Nachhaltigkeitsallianzen                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"><li>• Teilnehmer im UN GC</li><li>• Arbeitsgruppen, Schulungen und Konsultationen</li><li>• Nachhaltigkeitsberichte</li></ul>                      |
| ESG-Ratingagenturen und Zertifizierungsstellen                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"><li>• Bereitstellung von Nachhaltigkeitsinformationen</li><li>• Nachhaltigkeitsberichte</li></ul>                                                  |

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

Wir haben im Geschäftsjahr 2023/24 erstmalig eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse (Double Materiality Assessment – DMA) unter Berücksichtigung der Anforderungen der ersten ESRS-Fassung (ESRS Set 1) durchgeführt. Die DMA hat auf den Ergebnissen der bisherigen Wesentlichkeitsanalyse nach GRI (Global Reporting Initiative) aufgebaut. Im Winter 2025/26 haben wir die DMA für das Geschäftsjahr 2024/25 aktualisiert. So wollten wir sicherstellen, dass wir alle im Berichtsjahr aufgetretenen IROs berücksichtigen und eine angemessene Neubewertung auf Basis aller bekannten Sachverhalte über das Geschäftsjahr durchgeführt werden kann.

Bereits 2023/24 hatten wir als Ausgangspunkt für die Wesentlichkeitsanalyse unsere Geschäftstätigkeiten sowie die Tätigkeiten entlang unserer Wertschöpfungskette systematisch identifiziert und darauf basierend die IROs und Nachhaltigkeitsaspekte in den verschiedenen Stufen der Wertschöpfungskette ermittelt. Details sind dem Abschnitt SBM-1 zu entnehmen. Diese Ergebnisse wurden für das Geschäftsjahr 2024/25 überprüft und ergänzt.

Als in Deutschland tätiges Dienstleistungsunternehmen haben wir bei der Analyse keine spezifischen Tätigkeiten oder Standorte in unserem eigenen Geschäftsbereich besonders in den Blick genommen. Unsere Wertschöpfungskette hingegen haben wir gezielt auf potenzielle Hotspots für negative Auswirkungen oder Geschäftsrisiken untersucht. Hierbei haben wir uns insbesondere auf die Auswirkungen unserer Dienstleistungen auf die Gesellschaft und Umwelt konzentriert.

Nachfolgend beschreiben wir die einzelnen Schritte unserer gemäß den Anforderungen der ESRS durchgeführten DMA zuzüglich der Aktualisierungen, die für die Nachhaltigkeitsberichterstattung 2024/25 durchgeführt wurden. Für die Durchführung verantwortlich war das CS-Team.

### Schritt 1: Identifizierung von Nachhaltigkeitsaspekten

Im ersten Schritt der DMA haben wir die potenziell relevanten Nachhaltigkeitsaspekte gemäß dem Top-down-Prinzip systematisch betrachtet. Wir haben so eine Übersicht an bereits identifizierten Nachhaltigkeits-themen erhalten, die für unsere Stakeholder und unsere Geschäftstätigkeit von Bedeutung sind. Diese Aufstellung haben wir genutzt, um zum Beispiel neue gesellschaftliche oder politische Entwicklungen zu berücksichtigen, und die Themenübersicht in diesem Zuge aktualisiert und erweitert. Insbesondere die Liste an Nachhaltigkeits-aspekten des ESRS 1.AR 16, die IRO-1-Verweise der themenbezogenen Standards der ESRS sowie branchenspezifische Leitlinien haben hierfür die Grundlage gebildet. Berücksichtigt wurden zudem weitere regulatorische Vorgaben und internationale Rahmenwerke, darunter die Standards der GRI, der UN GC und das Framework der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

Für eine möglichst umfassende Themenabdeckung haben wir unter anderem folgende weitere Quellen konsultiert und diese im Rahmen des Updates erneut überprüft, um potenzielle weitere IROs zu identifizieren:

- Interne Dokumente und Strategien – zum Beispiel Unternehmensziele, Risikoberichte und unser Umweltmanagementsystem. Im Fokus stand hier im Rahmen des Updates unserer neue Unternehmensstrategie Nordstern 28.
- 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

### Schritt 2: Stakeholder-Mapping und -Befragung

Im Geschäftsjahr 2021/22 hat die Forvis Mazars Group ein Mapping durchgeführt, um die wichtigsten Stakeholder zu identifizieren, ihre Interessen zu analysieren und passende Kommunikationskanäle festzulegen. Wir haben die Analyse an nationale Gegebenheiten angepasst. Hierbei haben wir jene Stakeholder ausgewählt, die besonders von unseren eigenen Aktivitäten und unserer Wertschöpfungskette betroffen sind.

Eine ebenfalls im Geschäftsjahr 2021/22 durchgeführte Stakeholderbefragung diente als Quelle für die Identifizierung von Auswirkungen. Für den aktuellen Bericht wurden die Ergebnisse überprüft und vom CS-Team validiert. Hierbei haben sich keine wesentlichen Änderungen gegenüber der zuvor erstellten Stakeholder-Map ergeben.

### Schritt 3: Identifizierung von Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die für das Geschäftsjahr 2023/24 erstellte Liste der Auswirkungen basiert auf den oben angeführten Schritten 1 und 2. Bei der Aufstellung wurden sowohl potenzielle als auch tatsächliche Auswirkungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung berücksichtigt. Zur Identifizierung von Risiken und Chancen wurden darüber hinaus folgende Quellen berücksichtigt:

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



Zur Aktualisierung der IRO-Liste für das Geschäftsjahr 2024/25 haben wir unsere internen Dokumente und unsere Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten sowie externe Quellen erneut auf Aktualität und Relevanz gesichtet.

Darüber hinaus haben wir die zuvor identifizierten internen Themenverantwortlichen sowie Stakeholdervertreter\*innen gebeten, weitere IROs hinzuzufügen, die in ihren Bereichen im Geschäftsjahr aufgetreten sind, oder veraltete IROs zu entfernen.

Im Zuge der anschließenden Überarbeitung der DMA hat das CS-Team neue IROs identifiziert, bestehende teilweise präzisiert sowie inhaltlich ähnliche IROs zusammengeführt.

### **[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 GHG Protocols orientiert und diese Auswirkungen separat identifiziert und bewertet.

Die klimabezogenen Risiken und Chancen für unser Geschäftsmodell haben wir im Geschäftsjahr 2024/25 nochmals geprüft und im Rahmen der DMA aktualisiert. Weiterhin hat die Forvis Mazars Group im Geschäftsjahr 2024/25 eine gruppenweite Klimarisikoanalyse durchgeführt, die auch die deutschen Standorte umfasst. Weitere Informationen zur Klimarisikoanalyse sind im Kapitel Umwelt im Abschnitt E1-3 unter den Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel zu finden.

### **[E2.IRO-1] [E3.IRO-1] [E4.IRO-1] [E5.IRO-1] [G1.IRO-1] Identifizierung von IROs in den Bereichen Umweltverschmutzung, Wasser, Biodiversität, Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft sowie Unternehmensführung**

Wir haben auch die potenziellen Auswirkungen, Risiken und Chancen unserer Geschäftstätigkeiten in den Bereichen Umweltverschmutzung, Wasser, Biodiversität, Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft sowie Unternehmensführung untersucht. Im Zusammenhang mit dem Thema Biodiversität haben wir im Rahmen der DMA für unser dienstleistungsgeprägtes Geschäftsmodell keine wesentlichen Abhängigkeiten oder physische, transitorische oder systemische Risiken identifiziert. Unsere Standorte befinden sich in urbanen Lagen und nicht in der Nähe von Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität. Auch im Rahmen der Klimarisikoanalyse durch die Forvis Mazars Group wurden für unsere Standorte keine entsprechenden wesentlichen Risiken oder Auswirkungen identifiziert.

Für unsere deutschen Standorte haben wir in der DMA zudem keine wesentlichen standortbezogenen Auswirkungen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung oder Wasser ermittelt. Aufgrund der Art unserer Geschäftstätigkeit und der Einschätzung, dass keine wesentlichen Auswirkungen an den Standorten vorliegen, wurden bislang keine gesonderten Konsultationen mit lokalen Gemeinschaften durchgeführt.

## **Schritt 4: Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen**

### **Bewertung der Auswirkungen und Schwellenwertsetzung**

Nach der Identifikation unserer Auswirkungen haben wir diese für 2024/25 bewertet. Dabei haben wir gemäß den Vorgaben des ESRS 1.45 ff. den Schweregrad und die Eintrittswahrscheinlichkeit betrachtet. Die Dimensionen des Schweregrads setzen sich wie folgt zusammen:

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

Den Schweregrad haben wir als Mittelwert aus Ausmaß, Umfang sowie (gegebenenfalls) Unabänderlichkeit bestimmt. Potenzielle Auswirkungen haben wir zudem nach ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet. Bei der Bewertung haben wir eine fünfstufige Skala zugrunde gelegt. Für jede Bewertungsdimension haben wir einheitliche Definitionen für die einzelnen Skalenabstufungen verwendet, um eine konsistente und vergleichbare Bewertung zu gewährleisten.

Die dabei verwendete Bewertungsmethodik hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht geändert. Die Bewertung folgte weiterhin den Empfehlungen der Materiality Assessment Implementation Guidance (IG 1) der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). Hierbei haben wir für tatsächliche Auswirkungen unterschiedliche Aspekte berücksichtigt:

- Gemäß ESRS 1.AR 11 sind wir bei der Bestimmung der Wesentlichkeit nach dem Maximalprinzip vorgegangen: Wir haben all diejenigen Auswirkungen als wesentlich betrachtet, bei denen mindestens eine der Dimensionen Ausmaß, Umfang oder Unabänderlichkeit mit der Maximalausprägung „5“ bewertet wurde.
- Gemäß der EFRAG IG 1 haben wir außerdem Auswirkungen als wesentlich bewertet, die in mindestens zwei Dimensionen eine Ausprägung von „4“ hatten.
- Bei der Einstufung der Auswirkungen in Zusammenhang mit Menschenrechtsverstößen haben wir den Schweregrad im Vergleich zur Eintrittswahrscheinlichkeit als übergeordnet gewertet.
- Zur Festlegung des Schwellenwertes für die Wesentlichkeit wurde weiterhin das oberste Quartil der Auswirkungen definiert.
- Die Wesentlichkeit potenzieller Auswirkungen haben wir identifiziert, indem wir den Schwellenwert für den Schweregrad festlegten und ähnlich einer Risikomatrix die Kombination von Schweregrad und Eintrittswahrscheinlichkeit berücksichtigten.

Das CS-Team hat die Neubewertung der Auswirkungen nach den genannten Vorgaben gemäß dem Vier-Augen-Prinzip durchgeführt, um die Wahrscheinlichkeit subjektiver Wertungen zu reduzieren. Die den quantitativen Bewertungen zugrunde liegenden qualitativen Begründungen wurden schriftlich festgehalten, um die Nachvollzieh- und Reproduzierbarkeit zu gewährleisten sowie eine konsistente Überarbeitung in den Folgejahren zu ermöglichen.

## 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 ist entlang einer vierstufigen Skala erfolgt. Das mögliche Ausmaß der finanziellen Effekte haben wir basierend auf dem Jahresumsatz beurteilt und dazu die Bruttobetrachtung herangezogen.

Unter Hinzuziehen des CFO war der Schwellenwert für die Wesentlichkeit von Risiken und Chancen bereits für das Geschäftsjahr 2023/24 bestimmt worden. Hierbei wurde der Risikofaktor (Produkt aus den Faktoren Wahrscheinlichkeit und potenzielles finanzielles Ausmaß) zugrunde gelegt. Dieser Schwellenwert gilt auch für das Berichtsjahr unverändert.

Die identifizierten nachhaltigkeitsbezogenen Risiken und Chancen werden seit dem Geschäftsjahr 2023/24 in den regulären Risikomanagementprozessen von Forvis Mazars in Deutschland berücksichtigt. Demzufolge sind dedizierte Risk Owner beziehungsweise Opportunity Owner für die Bewertung und das Management der Risiken und Chancen verantwortlich. Eine gesonderte Priorisierung von Nachhaltigkeitsrisiken gegenüber anderen Risikokategorien hat in diesem Zusammenhang nicht stattgefunden. Weitere Informationen hierzu finden Sie im Abschnitt [GOV-5](#).

## Validierung der bewerteten IROs

Nach der Erstbewertung der IROs durch das CS-Team ist eine Validierung der bewerteten IROs durch die Themenverantwortlichen erfolgt. Hierfür haben wir für das Geschäftsjahr 2024/25 erstmals das Tool Workiva genutzt. Die Themenverantwortlichen haben hierbei die Möglichkeit erhalten, die IROs zu überarbeiten und eine Anpassung der Bewertung inklusive Begründung vorzunehmen.

Ergebnis des Validierungsprozesses war eine finale Liste an wesentlichen IROs. Sie hat als Ausgangspunkt für die Berichterstattung 2024/25 gedient.

## Schritt 5: Zusammenführung der wesentlichen IROs

Die wesentlichen IROs haben wir den jeweiligen Unterthemen der ESRS gemäß der Liste der in ESRS 1.AR 16 festgehaltenen Nachhaltigkeitsaspekte zugeordnet und für die Berichterstattung geclustert. Durch diese Zuordnung sind einzelne ESRS-Standards wesentlich geworden, die den Umfang unserer aktuellen Nachhaltigkeitsberichterstattung bestimmen. Nach Abschluss der Aktualisierung der DMA hat sich gezeigt, dass die untenstehenden, bereits im Vorjahr bestimmten themenbezogenen ESRS auch für die Berichterstattung zum Geschäftsjahr 2024/25 wesentlich sind:

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

## Schritt 6: Validierung der wesentlichen IROs

Die Ergebnisse der aktualisierten Wesentlichkeitsanalyse wurden dem CFO vorgelegt und gemeinsam mit den verantwortlichen Mitgliedern des MB verabschiedet.

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

Im Rahmen der DMA haben wir die folgenden IROs als wesentlich für die Nachhaltigkeitsberichterstattung identifiziert. Einige dieser wesentlichen IROs konnten keinem ESRS-(Unter-)Thema zugeordnet werden und wurden daher durch zusätzliche unternehmensspezifische Angaben abgedeckt. Die entsprechenden Nachhaltigkeitsaspekte sind in der nachfolgenden Tabelle als „unternehmensspezifisch“ gekennzeichnet.

| IROs                                                                                                                                | Beschreibung der dem IRO zugrundeliegenden Aktivitäten                                                                                                                                                                                                      | Position in der Wert schöpfungs-kette | Impact Materiality |            |         |         | Financial Materiality |        | Zeithorizont |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------|------------|---------|---------|-----------------------|--------|--------------|
|                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                             |                                       | tatsächlich        | potenziell | positiv | negativ | Risiko                | Chance |              |
| Nachhaltigkeitsaspekt: Klimaschutz                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                             |                                       |                    |            |         |         |                       |        |              |
| Ausstoß THG-Emissionen durch Quellen, die im direkten Besitz oder unter Kontrolle von Forvis Mazars in Deutschland stehen (Scope 1) | Scope-1-Emissionen entstehen bei Forvis Mazars in Deutschland insb. durch Einsatz von Erdgas, Kältemitteln, Heizöl und Diesel für den Gebäudeverbrauch.                                                                                                     |                                       | x                  |            |         | x       |                       |        |              |
| Ausstoß THG-Emissionen durch Aktivitäten in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungs-kette (Scope 3)                              | Forvis Mazars in Deutschland kauft Güter und Dienstleistungen ein, die in der Produktion/ Bereitstellung THG-Emissionen verursachen.                                                                                                                        |                                       | x                  |            |         | x       |                       |        |              |
| Reputationsverlust aufgrund der Nichterreichung von Emissions-reduktionszielen                                                      | Sollte Forvis Mazars seine Emissionsreduktionsziele (einschließlich Net-Zero-Ziele) nicht erreichen, können Reputationsrisiken durch öffentliche Kritik entstehen und zu finanziellen Verlusten führen.                                                     |                                       |                    |            |         |         | x                     |        |              |
| Nachhaltigkeitsaspekt: Energie                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                             |                                       |                    |            |         |         |                       |        |              |
| Ausstoß THG-Emissionen durch den Bezug von Energie (Scope 2)                                                                        | Die Scope-2-Emissionsquellen bei Forvis Mazars in Deutschland umfassen Strom und Fernwärme. Die Nutzung von Energie aus fossilen Quellen wie Kohle und Gas verursacht hohe THG-Emissionen.                                                                  |                                       | x                  |            |         | x       |                       |        |              |
| Unterbrechungen und Ausfälle im Stromnetz                                                                                           | Extreme Wetterereignisse oder Anschläge auf die kritische Infrastruktur können zu Unterbrechungen und Schwankungen der Energieversorgung führen. Der erwartete Anstieg dieser Ereignisse kann die Versorgungssicherheit und den Netzausbau beeinträchtigen. |                                       |                    |            |         |         | x                     |        |              |

Zeithorizont: kurzfristig mittelfristig langfristig

Wertschöpfungskette: vorgelagert eigenes Geschäft nachgelagert

| IROs                                                                                                                                                            | Beschreibung der dem IRO zugrundeliegenden Aktivitäten                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Position in der Wert schöpfungs- kette       | Impact Materiality |            |         |         | Financial Materiality |        | Zeithorizont                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|--------------------|------------|---------|---------|-----------------------|--------|----------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                              | tatsächlich        | potenziell | positiv | negativ | Risiko                | Chance |                                              |
| Nachhaltigkeitsaspekt: Klimawandel – physische Risiken                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                              |                    |            |         |         |                       |        |                                              |
| Gesundheitsrisiken für Mitar- beiter*innen und verringerte Arbeitsproduktivität aufgrund von 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.                                                                                                                                                                                            | <div><div></div><div></div><div></div></div> |                    |            |         |         |                       | 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 Klima- und Umweltschutz und können zu einem erhöhten Liquiditätsbedarf führen.                                                                                                                                                    | <div><div></div><div></div><div></div></div> |                    |            |         |         |                       | x      |                                              |
| Nachhaltigkeitsaspekt: Gesundheitsschutz und Sicherheit                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                              |                    |            |         |         |                       |        |                                              |
| Psychische und physische Belastung der Mitar- beiter*innen durch Stress                                                                                         | Die Tätigkeit bei Forvis Mazars in Deutschland ist teilweise mit Leistungs- druck und Mehrarbeit verbunden, was zu Stress und Überlastung führen kann.                                                                                                                                                                                                 | <div><div></div><div></div><div></div></div> | x                  |            |         |         | x                     |        | <div><div></div><div></div><div></div></div> |
| Physische und psychische Entlastung der Mitarbeiter*innen durch Automatisierung der Arbeit                                                                      | Die Unterstützung der täglichen Aufgaben der Mitarbeiter*innen durch Automatisierung der Arbeit kann diese physisch und psychisch entlasten und das Arbeitsaufkommen verringern.                                                                                                                                                                       | <div><div></div><div></div><div></div></div> | x                  |            |         | x       |                       |        | <div><div></div><div></div><div></div></div> |
| Nachhaltigkeitsaspekt: Arbeitszeit                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                              |                    |            |         |         |                       |        |                                              |
| Missachtung der Arbeitnehmerrechte im eigenen Geschäftsbereich                                                                                                  | Insbesondere in Spitzenzeiten ist es branchenüblich, dass es zu Überstunden kommt. Es besteht das Risiko, dass arbeitsrechtliche Vorgaben mit Bezug auf die Arbeitszeit nicht eingehalten werden.                                                                                                                                                      | <div><div></div><div></div><div></div></div> |                    |            | x       |         | x                     |        | <div><div></div><div></div><div></div></div> |
| Reputationsverlust durch die Aufdeckung von Arbeitsrechtsver- stößen und unethischen Arbeitspraktiken in den eigenen Betrieben von Forvis Mazars in Deutschland | Arbeitsrechtsverstöße und unethische Arbeits- praktiken 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.                                                                                           | <div><div></div><div></div><div></div></div> |                    |            |         |         |                       | x      |                                              |
| Nachhaltigkeitsaspekt: Unternehmensspezifisch – Gewinnung und Bindung von Talenten                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                              |                    |            |         |         |                       |        |                                              |
| Geringere Bindung sowie erhöhte Abwesenheit von Mitarbeiter*innen aufgrund von Arbeitsüberlastung                                                               | Ständige Überlastung der Belegschaft aufgrund von Personalmangel oder einer schnelllebigen Unternehmenskultur können zu kurz-, mittel- und langfristigen Ausfällen führen. Es droht der Verlust von Know-how, wenn Mitarbeiter*innen deshalb das Unternehmen verlassen, sowie eine Beeinträchtigung der Unternehmensleistung durch vermehrte Ausfälle. | <div><div></div><div></div><div></div></div> |                    |            |         |         |                       | x      |                                              |

| IROs                                                                                                   | Beschreibung der dem IRO zugrundeliegenden Aktivitäten                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Position in der Wertschöpfungskette | Impact Materiality |            |         |         | Financial Materiality |        | Zeithorizont |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------|------------|---------|---------|-----------------------|--------|--------------|
|                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                     | tatsächlich        | potenziell | positiv | negativ | Risiko                | Chance |              |
| Geringere Bindung von Talenten aufgrund einer negativen Unternehmenskultur und/oder schlechter Führung | Eine negative Unternehmenskultur und unangemessenes Führungsverhalten können zu erhöhter Mitarbeiterfluktuation und geringerer Bindung von Talenten führen. Dies verursacht einen Verlust von Know-how und Schlüsselkompetenzen sowie steigende Kosten für Rekrutierung und Schulung. Zusätzlich beeinträchtigt es Produktivität, Motivation und die Gesamtleistung des Unternehmens.                                 |                                     |                    |            |         |         | x                     |        |              |
| Gesteigerte Arbeitgeberattraktivität durch nachhaltiges Unternehmensimage                              | Ein glaubwürdiges und gelebtes Nachhaltigkeitsprofil stärkt die Position des Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber. Durch die Förderung nachhaltigen Verhaltens der Belegschaft kann Forvis Mazars in Deutschland von Mitarbeiter*innen und Bewerber*innen als verantwortungsvoller und attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden.                                                                               |                                     |                    |            |         |         |                       | 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 die Mitarbeiterzufriedenheit steigern und die Fluktuation vermindern.                                                                                                                          |                                     |                    |            |         |         |                       | x      |              |
| Nachhaltigkeitsaspekt: Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                     |                    |            |         |         |                       |        |              |
| Beitrag zur Work-Life-Balance der Mitarbeiter*innen durch Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle         | Mitarbeiter*innen erhalten durch flexible Arbeitszeitmodelle die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten frei zu wählen und in verschiedenen Teilzeitmodellen zu arbeiten. Sie können so Beruf und Privatleben besser vereinbaren (Work-Life-Balance).                                                                                                                                                                        |                                     | x                  |            | x       |         |                       |        |              |
| Mangelnde Vereinbarkeit von Familien- und Privatleben mit dem Beruf                                    | Hohe Arbeitsbelastung und Stress (z. B. durch lange Arbeitszeiten, dem Fehlen einer Option für Mobiles Arbeiten oder Überlastung durch Mangel an Mitarbeiter*innen) können sich negativ auf die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf auswirken.                                                                                                                                                                    |                                     | x                  |            |         | x       |                       |        |              |
| Nachhaltigkeitsaspekt: Angemessene Entlohnung                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                     |                    |            |         |         |                       |        |              |
| Ungleiche Bezahlung und fehlende Transparenz in Bezug auf Gehälter                                     | Gehaltsunterschiede zwischen Mitarbeiter*innen können sowohl die Gleichbehandlung der Geschlechter als auch die faire Vergütung für gleiche Arbeit beeinträchtigen. Dies kann zu Unzufriedenheit und geringerer Motivation führen. Da Forvis Mazars weder Tarifverträge noch verbindliche Vergütungsstandards hat, ist die Gehaltstransparenz eingeschränkt, was das Risiko solcher Ungleichheiten zusätzlich erhöht. |                                     | x                  |            |         | x       |                       |        |              |



| IROs                                                                                                                                             | Beschreibung der dem IRO zugrundeliegenden Aktivitäten                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Position in der Wert schöpfungs-kette        | Impact Materiality |            |         |         | Financial Materiality |        | Zeithorizont |                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|--------------------|------------|---------|---------|-----------------------|--------|--------------|---------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                              | tatsächlich        | potenziell | positiv | negativ | Risiko                | Chance |              |                                                         |
| Nachhaltigkeitsaspekt: Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitskräfte auf Information, Anhörung und Mitbestimmung |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                              |                    |            |         |         |                       |        |              |                                                         |
| Unzureichende Vertretung der Arbeitnehmerinteressen aufgrund des Fehlens eines Betriebsrats                                                      | Forvis Mazars in Deutschland hat keinen Betriebsrat, der die Arbeitnehmerinteressen vertritt und darüber wacht, dass die zugunsten der Arbeitnehmer*innen geltenden Gesetze, Verordnungen und Unfallverhütungs-vorschriften sowie Betriebsvereinbarungen eingehalten werden.                                                                                                                                                                                                                                                       | <div><div></div><div></div><div></div></div> | x                  |            |         |         | x                     |        |              | <div><div></div><div></div><div></div></div>            |
| Nachhaltigkeitsaspekt: Weiterbildung und Kompetenzentwicklung                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                              |                    |            |         |         |                       |        |              |                                                         |
| Mitarbeiter-entwicklung durch Weiterbildung                                                                                                      | Forvis Mazars in Deutschland unterstützt seine Mitarbeiter*innen in der Aus- und Weiter-bildung durch Schulungs-angebote und Maßnahmen der Kompetenz-entwicklung.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <div><div></div><div></div><div></div></div> | x                  |            |         | x       |                       |        |              | <div><div></div><div></div><div></div><div></div></div> |
| Fehlende Fachkompetenzen durch unzurei-chende Ausschöp-fung des Entwick-lungspo-tenzials der Mitarbeiter*innen                                   | Wenn Weiterbildungs-angebote, Karriereplanung und Schulungsangebote nicht ausreichend bereitgestellt werden oder den Mitarbeiter*innen keine Zeit zur Nutzung dieser Angebote einge-räumt wird, kann dies negative Auswirkungen auf die Entwicklungsmög-lichkeiten der Belegschaft haben.                                                                                                                                                                                                                                          | <div><div></div><div></div><div></div></div> |                    | x          |         |         | x                     |        |              | <div><div></div><div></div><div></div><div></div></div> |
| Nachhaltigkeitsaspekt: Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                              |                    |            |         |         |                       |        |              |                                                         |
| Psychische und physische Belastung von Mitarbeiter*innen durch Diskriminierung und Belästigung                                                   | Diskriminierung und Belästigung von Mitarbeiter*innen beeinträchtigen deren Zufriedenheit sowie die psychische Verfassung und können zu langfristigen psychischen oder physischen Schädigungen betroffener Mitarbeiter*innen führen.                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <div><div></div><div></div><div></div></div> | x                  |            |         |         | x                     |        |              | <div><div></div><div></div><div></div><div></div></div> |
| Nachhaltigkeitsaspekt: Vielfalt, Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                              |                    |            |         |         |                       |        |              |                                                         |
| 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 in Deutschland aktiv daran, Ungerechtigkeiten auszuräumen und zu Gleichberechtigung, Diversität und Inklusion beizutragen.                                                                                                                                                             | <div><div></div><div></div><div></div></div> | x                  |            |         | x       |                       |        |              | <div><div></div><div></div><div></div><div></div></div> |
| Diskriminierung aufgrund ungleicher Chancen und mangelnder Inklusion am Arbeitsplatz                                                             | Ungleiche Aufstiegs-chancen und die fehlende Berücksichtigung sozialer oder ökonomischer Unterschiede können zu Diskriminierung führen. Benachteiligungen entstehen zudem durch erschwerten Zugang oder Ausschluss von Menschen mit Behinderungen aufgrund fehlender Barrierefreiheit, durch unzureichende Inklusions-prozesse, fehlende Unterstützungsangebote für ältere Mitar-beiter*innen sowie durch nicht strukturierte Verfahren bei Einstellung, Beförderung und Vergütung, die insbesondere Frauen benachteiligen können. | <div><div></div><div></div><div></div></div> |                    | x          |         |         | x                     |        |              | <div><div></div><div></div><div></div><div></div></div> |
| Mangelnde Diversität in Kontroll- und Führungsorganen                                                                                            | Eine derzeit niedrige Diversität in Kontroll- und Führungsorganen fördert die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen oder auch von Minderheiten.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <div><div></div><div></div><div></div></div> | x                  |            |         |         | x                     |        |              | <div><div></div><div></div><div></div><div></div></div> |

| IROs                                                                                                           | Beschreibung der dem IRO zugrundeliegenden Aktivitäten                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Position in der Wert schöpfungs- kette | Impact Materiality |            |         |         | Financial Materiality |        | Zeithorizont |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|--------------------|------------|---------|---------|-----------------------|--------|--------------|
|                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                        | tatsächlich        | potenziell | positiv | negativ | Risiko                | Chance |              |
| Nachhaltigkeitsaspekt: Informationssicherheit & Datenschutz                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                        |                    |            |         |         |                       |        |              |
| Schädigung von Mandanten durch Datenschutzverletzungen oder Verlust von Mandantendaten                         | Der Verlust von Geschäfts-/ Mandantendaten kann erhebliche negative Folgen für die jeweiligen Mandanten haben und diese kurz- sowie langfristig schädigen (z. B. durch Betriebsunterbrechungen und Reputationsschäden).                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                        |                    | x          |         | x       |                       |        |              |
| Erhöhter Investitionsbedarf in die Datensicherheit zum Schutz sensibler Daten                                  | Die Zusammenarbeit mit Mandanten bringt die Erhebung, Speicherung, Übermittlung und Sicherung personenbezogener Daten sowie vertraulicher 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. |                                        |                    |            |         |         | 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.                                                                                                                                                                                          |                                        |                    |            |         |         | x                     |        |              |
| Nachhaltigkeitsaspekt: Unternehmenskultur                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                        |                    |            |         |         |                       |        |              |
| Steigerung der Zufriedenheit am Arbeitsplatz durch Gestaltung der Unternehmenskultur                           | Verschiedene Elemente in der Unternehmenskultur sind 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. Die verankerte Du-Kultur und der gemeinsame Teamgedanke (One Team) stärken die Identifikation mit dem Unternehmen.                                                                                                                                |                                        | x                  |            | x       |         |                       |        |              |
| Förderung des Nachhaltigkeitsbewusstseins im Unternehmen durch unternehmenskulturelle Leitbilder und Praktiken | Durch Kommunikation und Schulungen, Schutz von Hinweisgeber*innen, Einbindung der Mitarbeiter*innen und weitere Maßnahmen fördert Forvis Mazars das Bewusstsein für Nachhaltigkeit bei den Mitarbeiter*innen und sensibilisiert diese für Nachhaltigkeitsthemen.                                                                                                                                                                                                                                     |                                        | x                  |            | x       |         |                       |        |              |
| Gefährdung der Unternehmenskultur durch zu schnelles Organisationswachstum                                     | Forvis Mazars in Deutschland ist in den letzten Jahren stetig gewachsen in Bezug auf Umsatz, Mitarbeiterzahl und Standorte. Ein zu schnelles Wachstum kann negative Auswirkungen auf die Belegschaft haben.                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                        |                    | x          |         | x       |                       |        |              |

| IROs                                                                                                                | Beschreibung der dem IRO zugrundeliegenden Aktivitäten                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Position in der Wertschöpfungskette | Impact Materiality |            |         |         | Financial Materiality |        | Zeithorizont |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------|------------|---------|---------|-----------------------|--------|--------------|
|                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                     | tatsächlich        | potenziell | positiv | negativ | Risiko                | Chance |              |
| Nachhaltigkeitsaspekt: Unternehmensspezifisch – Nachhaltigkeit als Geschäftsmodell                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                     |                    |            |         |         |                       |        |              |
| Verbesserte Markenreputation durch eine gute ESG-Performance (aus Mandantensicht)                                   | Eine gute ESG-Performance kann das Unternehmensimage vor allem bei den Mandanten verbessern und die Markenreputation positiv beeinflussen. Für viele Mandanten ist die ESG-Performance ein wichtiges Auswahlkriterium bei Ausschreibungen, z. B. bei der Einholung von ESG-Ratings.                                                                                                             |                                     |                    |            |         |         |                       | x      |              |
| Erhöhte Effizienz und Glaubwürdigkeit durch Nutzung der internen Expertise um Umwelt, Soziales und Governance (ESG) | Die Expertise von Forvis Mazars u. a. bei ESG-Audit- und Beratungsdienstleistungen kann auch für die interne Unternehmensnachhaltigkeit genutzt werden. Es können Ressourcen effizienter eingesetzt und zusätzliche Aufwände vermieden werden. Zudem kann die Glaubwürdigkeit als Dienstleister in diesem Bereich zunehmen, wenn die Praxis auch intern angewendet wird.                        |                                     |                    |            |         |         |                       | 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.                                                                                                                                    |                                     |                    | x          |         | x       |                       |        |              |
| Verhinderung von Wettbewerbsverzerrung (bei Mandanten)                                                              | Als Wirtschaftsprüfung sorgt Forvis Mazars 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. |                                     | x                  |            | x       |         |                       |        |              |

| IROs                                                                                         | Beschreibung der dem IRO zugrundeliegenden Aktivitäten                                                                                                                                                                                                                                             | Position in der Wertschöpfungskette                     | Impact Materiality |            |         |         | Financial Materiality |        | Zeithorizont                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------|------------|---------|---------|-----------------------|--------|---------------------------------------------------------|
|                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                         | tatsächlich        | potenziell | positiv | negativ | Risiko                | Chance |                                                         |
| Nachhaltigkeitsaspekt: Unternehmensspezifisch – Kundendialog und Servicequalität             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                         |                    |            |         |         |                       |        |                                                         |
| Stärkung des Vertrauens in Kapitalmärkte                                                     | Durch die Auditleistungen von Forvis Mazars wird das Vertrauen in Kapitalmärkte gestärkt. Weiterhin schaffen eine transparente Kommunikation und positives Auftreten in der Öffentlichkeit Vertrauen in die Branche und das Produkt.                                                               | <div><div></div><div></div><div></div><div></div></div> | x                  |            | x       |         |                       |        | <div><div></div><div></div><div></div><div></div></div> |
| Beitrag zu einer nachhaltigeren 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.                                                                                                       | <div><div></div><div></div><div></div><div></div></div> | x                  |            | x       |         |                       |        | <div><div></div><div></div><div></div><div></div></div> |
| Erhöhtes Vertrauen und Ansehen durch transparente Kommunikation gegenüber allen Stakeholdern | Eine transparente Kommunikation gegenüber Mitarbeiter*innen und Mandanten 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.                                  | <div><div></div><div></div><div></div><div></div></div> |                    |            |         |         |                       | x      |                                                         |
| Beitrag zum gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Nachhaltigkeitsdiskurs                   | Die Thematisierung von Nachhaltigkeit etwa durch Positionspapiere, Mitgliedschaften in Gremien oder Partnerschaften im akademischen Bereich (Schulen, Forschung Thinktanks) kann den öffentlichen Diskurs positiv beeinflussen.                                                                    | <div><div></div><div></div><div></div><div></div></div> | x                  |            | x       |         |                       |        | <div><div></div><div></div><div></div><div></div></div> |
| Mandanten-unzufriedenheit durch mangelnde Arbeitsqualität in Marktteams                      | Durch Zeitdruck oder Mangel an Kompetenzen, Qualitätskontrollen oder angemessenen Arbeitsmitteln wird die Arbeit ggf. nicht ordnungsgemäß durchgeführt. Dies kann zu Wettbewerbsverzerrungen im Bereich Audit führen oder Unzufriedenheit bei Mandanten in der Beratung zur Folge haben.           | <div><div></div><div></div><div></div><div></div></div> | x                  |            |         | x       |                       |        | <div><div></div><div></div><div></div><div></div></div> |
| Nachhaltigkeitsaspekt: Unternehmensspezifisch - Community Engagement (CE)                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                         |                    |            |         |         |                       |        |                                                         |
| Beitrag zum Gemeinwohl durch CE-Aktivitäten                                                  | CE-Aktivitäten (Pro bono, Spenden, Corporate Volunteering und Charity Sponsoring) und die Unterstützung sozialer Einrichtungen (z. B. im Bereich Kultur und Bildung) tragen dazu bei, dass wichtige Dienstleistungen erbracht oder Programme umgesetzt werden, die der Allgemeinheit zugutekommen. | <div><div></div><div></div><div></div><div></div></div> | x                  |            | x       |         |                       |        | <div><div></div><div></div><div></div><div></div></div> |

Im Berichtsjahr hat sich die Wesentlichkeit einzelner IROs im Vergleich zum Vorjahr verändert. Drei IROs wurden erstmals als wesentlich identifiziert:

- „Unterbrechungen und Ausfälle im Stromnetz“ (zugehörig zum Nachhaltigkeitsaspekt Energie)
- „Mandantenunzufriedenheit durch mangelnde Arbeitsqualität in Marktteams“ (zugehörig zum Nachhaltigkeitsaspekt Kundendialog & Servicequalität)
- „Beitrag zum gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Nachhaltigkeitsdiskurs“ (zugehörig zum Nachhaltigkeitsaspekt Kundendialog & Servicequalität)

Gleichzeitig wurden mehrere bisher als wesentlich eingestufte IROs nicht mehr als wesentlich bewertet:

- „Ausfall von IT-Systemen aufgrund geopolitischer Konflikte“
- „Erhöhte Widerstandsfähigkeit durch nachhaltiges Geschäftsmodell“
- „Rechtsstreitigkeiten, Geldbußen und Reputationsverlust aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten und Bestechung“
- „Reputationsverlust durch fehlende ESG-Kriterien bei der Mandantenannahme“
- „Reputationsverlust durch Nichteinhaltung (gesetzlicher) ESG-Anforderungen“
- „Fehlende Allokation und Steuerung bei Pro-bono-Aktivitäten, Spenden und Sponsoring-Aktivitäten“

Die Neubewertung dieser IROs ist einerseits auf ein verändertes regulatorisches Umfeld zurückzuführen, andererseits auf geopolitische Entwicklungen sowie auf die Einführung von Systemen und verstärkte Kompetenzen in verschiedenen Bereichen, die zu erhöhter Resilienz führen.

Gleichzeitig führte die veränderte Wesentlichkeit weder zur Aufnahme von neuen noch zum Ausschluss alter Nachhaltigkeitsaspekte oder Berichtskapitel.

Die identifizierten wesentlichen Risiken und Chancen haben derzeit keinen relevanten 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 DMA identifizierten wesentlichen Risiken und Chancen wesentlich angepasst werden müssen.

Wir haben 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 sowie Maßnahmen entwickelt und überwachen diese 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 passenden 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 zusätzlich zu den laut ESRS vorgesehenen Pflichtangaben veröffentlicht.

## ESRS-Index

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

|         | Angabepflicht                                                                                                                      | Verlinkung zu Seite/<br>Absatz im Bericht                                                                                                      | Anmerkung/Erläuterung                                                                                                                                                                    |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ESRS 2: |                                                                                                                                    |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                          |
| BP-1    | Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung                                                              | <a href="#">BP-1</a>                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                          |
| BP-2    | Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen                                                                                    | <a href="#">BP-2</a>                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                          |
| GOV-1   | Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane                                                                          | <a href="#">GOV-1</a>                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                          |
| GOV-2   | Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen | <a href="#">GOV-2</a>                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                          |
| GOV-3   | Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme                                                                | <a href="#">GOV-3</a>                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                          |
| GOV-4   | Erklärung zur Sorgfaltspflicht                                                                                                     | <a href="#">GOV-4</a>                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                          |
| GOV-5   | Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung                                                       | <a href="#">GOV-5</a>                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                          |
| SBM-1   | Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette                                                                                 | <a href="#">SBM-1</a>                                                                                                                          | Nutzung der Phase-in-Regelung für ESRS 2.40b-c                                                                                                                                           |
| SBM-2   | Interessen und Standpunkte der Interessenträger                                                                                    | <a href="#">SBM-2</a>                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                          |
| SBM-3   | Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell                              | <a href="#">SBM-3</a>                                                                                                                          | Nutzung der Phase-in-Regelung für ESRS 2.48e                                                                                                                                             |
| IRO-1   | Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen                        | <a href="#">IRO-1</a>                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                          |
| IRO-2   | In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten                                    | <a href="#">IRO-2</a>                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                          |
| MDR-P   | Mindestangabepflicht – 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 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 machen wir keine Angaben zu den mit Maßnahmen und Aktionsplänen verbundenen erheblichen operativen Ausgaben (OpEx) und/oder Investitionsausgaben (CapEx) gemäß ESRS 2.69. |
| MDR-T   | Mindestangabepflicht – 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 in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte                                                  | MDR-M wurde bei der Offenlegung der einzelnen Kennzahlen berücksichtigt. Die Angabepflichten sind bei den entsprechenden Kennzahlen zu finden. |                                                                                                                                                                                          |

|               | Angabepflicht                                                                                                                                                              | Verlinkung zu Seite/<br>Absatz im Bericht | Anmerkung/Erläuterung                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ESRS E1:      |                                                                                                                                                                            |                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| E1.GOV-3      | Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme                                                       | <a href="#">GOV-3</a>                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| E1-1          | Übergangsplan für den Klimaschutz                                                                                                                                          | <a href="#">E1-1</a>                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| E1.SBM-3      | Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3 – wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell                     | <a href="#">E1.SBM-3</a>                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 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 | <a href="#">IRO-1</a>                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| E1-2<br>MDR-P | Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel                                                                                          | <a href="#">E1-2</a>                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| E1-3<br>MDR-A | Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten                                                                                                                | <a href="#">E1-3</a>                      | Bisher können noch keine Angaben zu den erzielten und erwarteten Reduktionen der THG-Emissionen im Zusammenhang mit Klimaschutzmaßnahmen gemäß ESRS E1.29b gemacht werden.<br>In diesem Jahr werden entsprechend auch keine Angaben zu den mit Maßnahmen und Aktionsplänen verbundenen erheblichen operativen Ausgaben (OpEx) und/oder Investitionsausgaben (CapEx) gemäß E1.29c gemacht. |
| E1-4<br>MDR-T | Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel                                                                                             | <a href="#">E1-4</a>                      | Bisher können noch keine Angaben zum erwarteten Gesamtbetrag zur Erreichung der THG-Emissionsreduktionsziele im Zusammenhang mit den erwarteten Dekarbonisierungshebeln gemäß ESRS E1.34f gemacht werden.                                                                                                                                                                                 |
| E1-5          | Energieverbrauch und Energiemix                                                                                                                                            | <a href="#">E1-5</a>                      | 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                                                                                            | <a href="#">E1-6</a>                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| E1-9          | Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen                                                 |                                           | Die Angaben zu ESRS E1-9 sind nicht im Bericht enthalten. Nutzung der Phase-in-Regelung.                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

|               | Angabepflicht                                                                                                                                                                                                                         | Verlinkung zu Seite/<br>Absatz im Bericht | Anmerkung/Erläuterung |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------|
| 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                                   | <a href="#">IRO-1</a>                     |                       |
| 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                          | <a href="#">IRO-1</a>                     |                       |
| 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 | <a href="#">IRO-1</a>                     |                       |
| 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             | <a href="#">IRO-1</a>                     |                       |
| ESRS S1:      |                                                                                                                                                                                                                                       |                                           |                       |
| S1.SBM-2      | Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger                                                                                                                                      | <a href="#">SBM-2</a>                     |                       |
| S1.SBM-3      | Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3 – wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell                                                                                | <a href="#">S1.SBM-3</a>                  |                       |
| S1-1<br>MDR-P | Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens                                                                                                                                                                      | <a href="#">S1-1</a>                      |                       |
| S1-2          | Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen                                                                                                                | <a href="#">S1-2</a>                      |                       |

|               | Angabepflicht                                                                                                                                                                                                                                                  | Verlinkung zu Seite/<br>Absatz im Bericht                                                           | Anmerkung/Erläuterung                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| S1-3          | Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können                                                                                                                               | <a href="#">S1-3</a>                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| S1-4<br>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<br>Die IRO-bezogenen Maßnahmen inkl. MDR-As werden in den einzelnen Unterkapiteln dargestellt. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| S1-5<br>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<br>Die IRO-bezogenen Ziele inkl. MDR-Ts werden in den einzelnen Unterkapiteln dargestellt.     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| S1-6          | Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens                                                                                                                                                                                                                     | <a href="#">S1-6</a>                                                                                | Bei Forvis Mazars in Deutschland gibt es keine Abrufkräfte.                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| S1-8          | Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog                                                                                                                                                                                                                | <a href="#">S1-8</a>                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| S1-9          | Diversitätskennzahlen                                                                                                                                                                                                                                          | <a href="#">S1-9</a>                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| S1-10         | Angemessene Entlohnung                                                                                                                                                                                                                                         | <a href="#">S1-10</a>                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| S1-12         | Menschen mit Behinderungen                                                                                                                                                                                                                                     | <a href="#">S1-12</a>                                                                               | 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 Unschärfen wird in diesem Jahr keine Angabe zum Anteil der Menschen mit Behinderungen gemacht. |
| S1-13         | Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung                                                                                                                                                                                                          | <a href="#">S1-13</a>                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| S1-14         | Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit                                                                                                                                                                                                                | <a href="#">S1-14</a>                                                                               | 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                                                                                                                                                                                                   | <a href="#">S1-15</a>                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| S1-16         | Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)                                                                                                                                                                                               | <a href="#">S1-16</a>                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| S1-17         | Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten                                                                                                                                                                      | <a href="#">S1-17</a>                                                                               | Für das Geschäftsjahr 2024/25 wird keine Aufschlüsselung nach Art der Vorfälle oder Beschwerden vorgenommen.                                                                                                                                                                                                                       |

|               | Angabepflicht                                                                                                                                                                                                                                                                        | Verlinkung zu Seite/<br>Absatz im Bericht | Anmerkung/Erläuterung |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------|
| ESRS S4:      |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                           |                       |
| S4.SBM-2      | Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger                                                                                                                                                                                     | <a href="#">SBM-2</a>                     |                       |
| S4.SBM-3      | Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3 – wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell                                                                                                                               | <a href="#">S4.SBM-3</a>                  |                       |
| S4-1<br>MDR-P | Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern                                                                                                                                                                                                                             | <a href="#">S4-1</a>                      |                       |
| S4-2          | Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen                                                                                                                                                                                                 | <a href="#">S4-2</a>                      |                       |
| S4-3          | Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können                                                                                                                                                              | <a href="#">S4-3</a>                      |                       |
| S4-4<br>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 | <a href="#">S4-4</a>                      |                       |
| S4-5<br>MDR-T | Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen                                                                                                              | <a href="#">S4-5</a>                      |                       |



|                         | Angabepflicht                                                                                                                                               | Verlinkung zu Seite/<br>Absatz im Bericht                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Anmerkung/Erläuterung |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| ESRS G1:                |                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                       |
| G1.GOV-1                | Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-1 – die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane                                                  | <a href="#">GOV-1</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                       |
| G1.IRO-1                | Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen | <a href="#">IRO-1</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                       |
| MDR-P<br>MDR-A<br>MDR-T | Mindestangabepflichten im Zusammenhang mit Konzepten, Maßnahmen und Zielen                                                                                  | <a href="#">[G1-1]Unternehmenskultur</a><br><a href="#">[Unternehmensspezifisch] Kundendialog und Servicequalität</a><br><a href="#">[Unternehmensspezifisch] Nachhaltigkeit als Geschäftsmodell</a><br><a href="#">[G1-3] Vermeidung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung</a><br><a href="#">[Unternehmensspezifisch] Community Engagement</a> |                       |
| G1-1                    | Konzepte für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur                                                                                                 | <a href="#">[G1-1]Unternehmenskultur</a><br><a href="#">Beschreibung der Beschwerdekanaäle und des Hinweisgeberschutzes</a>                                                                                                                                                                                                                             |                       |
| G1-3                    | Vermeidung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung                                                                                                     | <a href="#">[G1-3] Vermeidung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung</a>                                                                                                                                                                                                                                                                          |                       |
| G1-4                    | Fälle von Korruption oder Bestechung                                                                                                                        | <a href="#">G1-4</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                       |

## 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“ bewertet wurden oder nicht berichtet werden.

| 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                                             | x             |                   | x                              |                         | wesentlich       | ESRS 2 GOV-1 |
| ESRS 2 GOV-1  | 21e        | Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind                                          |               |                   | x                              |                         | wesentlich       | ESRS 2 GOV-1 |
| ESRS 2 GOV-4  | 30         | Erklärung zur Sorgfaltspflicht                                                                        | x             |                   |                                |                         | wesentlich       | ESRS 2 GOV-4 |
| ESRS 2 SBM-1  | 40d-i      | Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen                                  | x             | x                 | x                              |                         | nicht wesentlich | —            |
| ESRS 2 SBM-1  | 40d-ii     | Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien                                       | x             |                   | x                              |                         | nicht wesentlich | —            |
| ESRS 2 SBM-1  | 40d-iii    | Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen                                    | x             |                   | x                              |                         | nicht wesentlich | —            |
| ESRS 2 SBM-1  | 40d-iv     | Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak                 |               |                   | x                              |                         | nicht wesentlich | —            |
| E1-1          | 14         | Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050                                        |               |                   |                                | x                       | wesentlich       | E1-1         |
| E1-1          | 16g        | Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind                           |               | x                 | x                              |                         | nicht wesentlich | —            |
| E1-4          | 34         | THG-Emissions-Reduktionsziele                                                                         | x             | x                 | x                              |                         | wesentlich       | E1-4         |
| E1-5          | 38         | Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren) | x             |                   |                                |                         | nicht wesentlich | —            |
| E1-5          | 37         | Energieverbrauch und Energiemix                                                                       | x             |                   |                                |                         | wesentlich       | E1-5         |
| E1-5          | 40-43      | Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren                         | x             |                   |                                |                         | nicht wesentlich | —            |
| E1-6          | 44         | THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen                       | x             | x                 | x                              |                         | wesentlich       | E1-6         |
| E1-6          | 53-55      | Intensität der THG-Bruttoemissionen                                                                   | x             | x                 | x                              |                         | 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 <sub>2</sub> -Zertifikate                                                                                                                         |               |                   |                                | x                       | nicht wesentlich | —        |
| E1-9            | 66         | Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken                                                                                               |               |                   | x                              |                         | nicht berichtet  | —        |
| E1-9            | 66a 66c    | Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko/Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischem Risiko befinden                 |               | x                 |                                |                         | nicht berichtet  | —        |
| E1-9            | 67c        | Aufschlüsselung des Buchwerts der Immobilien nach Energieeffizienzklassen                                                                                                            |               | x                 |                                |                         | nicht berichtet  | —        |
| E1-9            | 69         | Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen                                                                                                                  |               |                   | x                              |                         | nicht berichtet  | —        |
| E2-4            | 28         | Menge jedes in Anhang II der EPRT-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzungs- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird | x             |                   |                                |                         | nicht wesentlich | —        |
| E3-1            | 9          | Wasser- und Meeresressourcen                                                                                                                                                         | x             |                   |                                |                         | nicht wesentlich | —        |
| E3-1            | 13         | Spezielles Konzept                                                                                                                                                                   | x             |                   |                                |                         | nicht wesentlich | —        |
| E3-1            | 14         | Nachhaltige Ozeane und Meere                                                                                                                                                         | x             |                   |                                |                         | nicht wesentlich | —        |
| E3-4            | 28c        | Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers                                                                                                                       | x             |                   |                                |                         | nicht wesentlich | —        |
| E3-4            | 29         | Gesamtwasserverbrauch in m <sup>3</sup> je Nettoeinnahme aus eigenen Tätigkeiten                                                                                                     | x             |                   |                                |                         | nicht wesentlich | —        |
| ESRS 2 SBM-3 E4 | 16a-i      |                                                                                                                                                                                      | x             |                   |                                |                         | nicht wesentlich | —        |
| ESRS 2 SBM-3 E4 | 16b        |                                                                                                                                                                                      | x             |                   |                                |                         | nicht wesentlich | —        |
| ESRS 2 SBM-3 E4 | 16c        |                                                                                                                                                                                      | x             |                   |                                |                         | nicht wesentlich | —        |
| E4-2            | 24b        | Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft                                                                                                        | x             |                   |                                |                         | nicht wesentlich | —        |
| E4-2            | 24c        | Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane/ Meere                                                                                                                         | x             |                   |                                |                         | nicht wesentlich | —        |
| E4-2            | 24d        | Konzepte für die Bekämpfung der Entwaldung                                                                                                                                           | x             |                   |                                |                         | nicht wesentlich | —        |
| E5-5            | 37d        | Nicht recycelte Abfälle                                                                                                                                                              | x             |                   |                                |                         | nicht wesentlich | —        |
| E5-5            | 39         | Gefährliche und radioaktive Abfälle                                                                                                                                                  | x             |                   |                                |                         | nicht wesentlich | —        |
| ESRS 2 SBM-3 S1 | 14f        | Risiko von Zwangsarbeit                                                                                                                                                              | x             |                   |                                |                         | wesentlich       | S1 SBM-3 |
| ESRS 2 SBM-3 S1 | 14g        | Risiko von Kinderarbeit                                                                                                                                                              | x             |                   |                                |                         | wesentlich       | S1 SBM-3 |
| S1-1            | 20         | Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik                                                                                                                                 | x             |                   |                                |                         | 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                        |               |                   | x                              |                         | wesentlich       | S1-1     |
| S1-1            | 22         | Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels                                                                                                                           | x             |                   |                                |                         | 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                                                                                                                   | x             |                   |                                |                         | wesentlich       | S1-1    |
| S1-3           | 32c        | Bearbeitung von Beschwerden                                                                                                                                                               | x             |                   |                                |                         | wesentlich       | S1-3    |
| S1-14          | 88b 88c    | Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle                                                                                                                                 | x             |                   | x                              |                         | wesentlich       | S1-14   |
| S1-14          | 88e        | Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage                                                                                                 | x             |                   |                                |                         | wesentlich       | S1-14   |
| S1-16          | 97a        | Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle                                                                                                                                    | x             |                   | x                              |                         | wesentlich       | S1-16   |
| S1-16          | 97b        | Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane                                                                                                                                    | x             |                   |                                |                         | wesentlich       | S1-16   |
| S1-17          | 103a       | Fälle von Diskriminierung                                                                                                                                                                 | x             |                   |                                |                         | nicht berichtet  | —       |
| S1-17          | 104a       | Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der Leitlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) | x             |                   | x                              |                         | wesentlich       | S1-17   |
| ESRS 2 SBM3 S2 | 11b        | Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette                                                                                                          | x             |                   |                                |                         | nicht wesentlich | —       |
| S2-1           | 17         | Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik                                                                                                                                      | x             |                   |                                |                         | nicht wesentlich | —       |
| S2-1           | 18         | Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette                                                                                                                    | x             |                   |                                |                         | nicht wesentlich | —       |
| S2-1           | 19         | Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien                                                                       | x             |                   | x                              |                         | 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                             |               |                   | x                              |                         | nicht wesentlich | —       |
| S2-4           | 36         | Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette                                                                       | x             |                   |                                |                         | nicht wesentlich | —       |
| S3-1           | 16         | Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte                                                                                                                                             | x             |                   |                                |                         | nicht wesentlich | —       |
| S3-1           | 17         | Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Prinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und der OECD-Leitlinien         | x             |                   | x                              |                         | nicht wesentlich | —       |
| S3-4           | 36         | Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten                                                                                                                                 | x             |                   |                                |                         | nicht wesentlich | —       |
| S4-1           | 16         | Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern                                                                                                                                  | x             |                   |                                |                         | wesentlich       | S4-1    |
| S4-1           | 17         | Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien                                                                       | x             |                   | x                              |                         | nicht wesentlich | —       |
| S4-4           | 35         | Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten                                                                                                                                 | x             |                   |                                |                         | wesentlich       | S1-17   |
| G1-1           | 10b        | Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption                                                                                                                                     | x             |                   |                                |                         | wesentlich       | G1-1    |
| G1-1           | 10d        | Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)                                                                                                                                                 | x             |                   |                                |                         | wesentlich       | G1-1    |
| G1-4           | 24a        | Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften                                                                                                                   | x             |                   | x                              |                         | nicht wesentlich | G1-4    |
| G1-4           | 24b        | Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung                                                                                                                                    | x             |                   |                                |                         | nicht wesentlich | G1-4    |

# Umwelt

## E1: Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel

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

Ob Hitzewellen, Starkniederschläge oder schwere Stürme: Diese und andere Folgen des Klimawandels können sich auf unser Geschäftsmodell, unsere Aktivitäten sowie unsere Dienstleistungen auswirken. Vor diesem Hintergrund hat die Forvis Mazars Group im Geschäftsjahr 2024/25 eine gruppenweite Klimarisikoanalyse durchgeführt, die auch die deutschen Standorte einbezog. Dabei konnten für diese Standorte keine spezifischen Abweichungen identifiziert werden, die über die in der gruppenweiten Analyse erfassten physischen und transitorischen Klimarisiken hinausgehen oder einen zusätzlichen wesentlichen Erkenntnisgewinn erwarten ließen. Deshalb wurde im Geschäftsjahr 2024/25 für die Standorte von Forvis Mazars in Deutschland weder eine separate Klimarisikoanalyse durchgeführt noch ein Bedarf für eine weitergehende Klimaresilienzanalyse identifiziert.

Im Rahmen der Unternehmensstrategie Nordstern 28 von Forvis Mazars in Deutschland und der zugehörigen Säule Verantwortung verankern wir Klima- und Umweltthemen fest in unserer strategischen Ausrichtung. Damit wollen wir nicht nur einen organisatorischen Rahmen im Unternehmen bilden, sondern auch ein Signal an den Markt und unsere Mandanten senden.

Die folgende Tabelle zeigt unsere im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks, and Opportunities – IROs) im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel:

| Nachhaltigkeitsaspekt               | IROs                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Klimaschutz                         | Ausstoß Treibhausgas(THG)-Emissionen durch Quellen, die im direkten Besitz oder unter Kontrolle von Forvis Mazars in Deutschland sind (Scope 1) (I)             |
|                                     | Ausstoß THG-Emissionen durch Aktivitäten in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3) (I)                                                       |
|                                     | Reputationsverlust aufgrund der Nichterreichung von Emissionsreduktionszielen (R)                                                                               |
| Energie                             | Ausstoß THG-Emissionen durch den Bezug von Energie (Scope 2) (I)                                                                                                |
|                                     | Unterbrechungen und Ausfälle im Stromnetz (R)                                                                                                                   |
| Klimawandel: physische Risiken      | Gesundheitsrisiken für Mitarbeiter*innen und verringerte Arbeitsproduktivität aufgrund von extremer Hitze (physisches, akutes oder chronisches Klimarisiko) (R) |
| Klimawandel: transitorische Risiken | Erhöhter Investitionsbedarf durch den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft (R)                                                                         |

(I) = Impact/Auswirkung                      (R) = Risk/Risiko                      (O) = Opportunity/Chance

## [E1-1] Übergangsplan für den Klimaschutz

### SBTi-validierte Ziele und unsere Roadmap zu Net Zero

Forvis Mazars strebt an, die durch die eigene Geschäftstätigkeit verursachten THG-Emissionen schrittweise zu senken. Zu diesem Zweck hat die Forvis Mazars Group gruppenweite, wissenschaftsbasierte Klimaziele nach den Kriterien der Science Based Targets Initiative (SBTi) festgelegt. Um Fortschritte zu messen, werden die Standards und Guidances des Greenhouse Gas (GHG) Protocols zur THG-Bilanzierung angewendet. Die Forvis Mazars Group hat sich im November 2022 – damals noch als Mazars Group – der SBTi angeschlossen und dazu verpflichtet, bis zum Geschäftsjahr 2044/45 Netto-Null-Emissionen (Net Zero) auf Gruppenebene zu erreichen. Die Zielsetzung sieht vor, die absoluten THG-Emissionen in Scope 1 und Scope 2 um 95 % sowie in Scope 3 um 90 % gegenüber dem Basisjahr 2022/23 zu reduzieren. Verbleibende Emissionen müssen durch Maßnahmen zur dauerhaften Kohlenstoffentnahme und -speicherung ausgeglichen werden; deren Anteil ist auf höchstens 10 % begrenzt. Diese Verpflichtung gilt für alle Mitgliedsgesellschaften der Forvis Mazars Group.

Im März 2024 hat die SBTi die eingereichten Klimaziele der Forvis Mazars Group geprüft und validiert. Dies bestätigte, dass die gruppenweiten Reduktionsziele den methodischen Anforderungen der SBTi entsprechen und mit dem Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens, die globale Erderwärmung auf 1,5 °C zu begrenzen, vereinbar sind. 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 eigene Roadmap hin zu Net Zero entwickelt. Diese ist auf die Gesamtstrategie und die Ambitionen der Forvis Mazars Group abgestimmt und an die Rahmenbedingungen am deutschen Markt angepasst. Wir wollen das Net-Zero-Ziel auf nationaler Ebene bis zum Geschäftsjahr 2041/42 erreichen. Eine Übersicht unserer THG-Zielsetzungen finden Sie im Abschnitt [E1-4](#).

## Entwicklung eines Übergangsplans im Geschäftsjahr 2025/26

Im Berichtsjahr haben wir mit der Planung der Ausarbeitung eines sogenannten Übergangsplans für den Klimaschutz begonnen. Mit der Ausarbeitung des Übergangsplans haben wir im Geschäftsjahr 2025/26 begonnen und sie im Juni 2026 abgeschlossen. Der Übergangsplan beschreibt unsere Strategie zur Erreichung der bestehenden Klimaziele. Darin stellen wir unter anderem geplante Reduktionspfade, Meilensteine, Investitionsbedarfe, Verantwortlichkeiten sowie Ansätze zur Kontrolle und Berichterstattung des Fortschritts dar. Um diesen Prozess fundiert und wirksam zu gestalten, haben wir im Geschäftsjahr 2025/26 ein interdisziplinäres Expertenteam eingerichtet, bestehend aus internen Funktionen und Kolleg\*innen aus dem ESG-Marktteam, das unter anderem im Rahmen von Workshops konkrete Maßnahmen identifiziert und bewertet sowie weitere Schritte zur Umsetzung vorbereitet hat. Der Übergangsplan soll einen konzeptionellen und verbindlichen Rahmen für die systematische Verfolgung unserer Klimaschutzziele schaffen und die Grundlage für eine priorisierte Entscheidungsfindung bilden. So wollen wir unsere Organisation auf einen klaren, überprüfbaren Reduktionspfad ausrichten.

Zur operativen Ausgestaltung des Übergangsplans haben wir die folgenden für Forvis Mazars in Deutschland identifizierten Dekarbonisierungshebel als Grundlage genutzt, die wir gemäß ESRS als aggregierte Arten von Klimaschutzmaßnahmen definieren: Energieeffizienz, Brennstoffwechsel und Umstellung auf erneuerbare Energien, Dekarbonisierung der Lieferkette sowie emissionsärmere Mobilität. Die nachfolgende Abbildung zeigt unsere Maßnahmenpakete zur Verringerung von THG-Emissionen entlang der Scopes 1 bis 3. Eine ausführliche Beschreibung der Maßnahmenpakete finden Sie im Abschnitt [E1-3](#).

| Scope 1                                                                        | Scope 2 | Scope 3                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
| Energieeffizienz in Bürogebäuden, um den Energiebedarf zu senken               |         | Nachhaltigere Beschaffung und Supplier Engagement |
| Emissionsärmere Ausgestaltung der Real-Estate-Strategie                        |         | Förderung emissionsärmerer Mobilität              |
| Bezug von Strom aus erneuerbaren Quellen                                       |         |                                                   |
| Schrittweiser Übergang zu erneuerbaren Energiequellen für Wärme                |         |                                                   |
| Umweltbewusstsein und Sensibilisierung von Mitarbeiter*innen und Partner*innen |         |                                                   |
| Reduktion von Energieverbrauch und Umweltauswirkungen der IT-Infrastruktur     |         |                                                   |

## 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 ermöglichen unsere strategische Ausrichtung, effektive Entscheidungsprozesse sowie klar definierte Verantwortlichkeiten im Kontext unserer Net-Zero-Ambitionen.

Bislang lagen die Führung und die strategische Ausrichtung der Forvis Mazars Group beim Group Executive Board (GEB), dem obersten Führungsgremium der Gruppe. Das GEB hat den gruppenweiten Pfad 2024 geprüft und genehmigt. Vor dem Hintergrund des starken Wachstums der vergangenen Jahre und der internationalen Ausrichtung der Gruppe wurde die Organisationsstruktur weiterentwickelt und die Verantwortlichkeiten für Strategie und operative Umsetzung wurden stärker voneinander getrennt. Seit 2024 obliegt die Strategieentwicklung dem Group Governing Board (GGB), während das Group Executive Committee (GEC) operative Führungsthemen und die Umsetzung gruppenweiter Vorhaben im Tagesgeschäft verantwortet. Auch für die Überwachung der Fortschritte auf der Net-Zero-Roadmap ist das GEC zuständig. Die Group Head of Corporate Sustainability ist auf globaler Ebene für die strategische Planung der Roadmap und die Umsetzung der Maßnahmen, mit denen die Gruppe ihre Emissionsreduktionsziele erreichen will, verantwortlich.

Die Klimaziele von Forvis Mazars in Deutschland haben das Management Board (MB) sowie der Chief Financial Officer (CFO) der deutschen Gesellschaften freigegeben; diese überwachen außerdem den Fortschritt. Die Definition der erforderlichen Maßnahmen, deren operative Steuerung sowie die Begleitung des Transformationsprozesses auf dem Weg zu Net Zero liegen bei der Head of Corporate Sustainability für Forvis Mazars in Deutschland.



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

### Net-Zero-Roadmap als Basis für unser Klimaschutz-Management

Unser Anspruch ist es, die Belastungen für Klima und Umwelt durch unsere Geschäftstätigkeit so gering wie möglich zu halten. Unsere derzeitige Roadmap zu 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 leistet einen Beitrag zu unseren Klimaschutzzielen. Ihre Mitwirkung ist notwendig, da THG-Emissionen – zum Beispiel durch Energieverbräuche oder Mobilität – durch individuelles Verhalten beeinflusst werden.

### Klimaschutz und Umweltmanagement bei Forvis Mazars in Deutschland: unser ISO-14001-zertifiziertes Managementsystem

Zur Steuerung unserer wesentlichen Auswirkungen in diesem Bereich nutzen wir ein standardisiertes Umweltmanagementsystem. Mit diesem planen, steuern, überwachen und überarbeiten wir unsere betrieblichen Maßnahmen zum Schutz von Klima und Umwelt. Im Jahr 2019 wurde unser Umweltmanagementsystem erstmals nach ISO 14001 zertifiziert. Im Oktober 2025 wurde eine Rezertifizierung erfolgreich abgeschlossen.

Unser Umweltmanagementsystem unterliegt einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess und durchläuft jährlich einen Plan Do Check Act-Zyklus. Dabei legen wir Klima- und Umweltziele sowie Maßnahmen im Rahmen eines Umweltprogramms fest (Plan) und arbeiten an der Umsetzung der Maßnahmen (Do). Wir überprüfen Zuständigkeiten, Verfahrensweisen und den Fortschritt bei der Zielerreichung (Check). Bei Bedarf nehmen wir Anpassungen vor (Act) und setzen den Zyklus mit überarbeiteten Zielen und Maßnahmen fort.

Die Hauptverantwortung für die Wirksamkeit unseres Umweltmanagementsystems liegt bei unserem CFO. Unsere Head of Corporate Sustainability übernimmt die Steuerung des Systems sowie die operative Verantwortung in Deutschland.

Im Rahmen der Rezertifizierung haben wir 2025 den Anwendungsbereich unseres Umweltmanagementsystems auf zusätzliche Gesellschaften ausgeweitet. Seitdem umfasst der Anwendungsbereich folgende bestehende Forvis Mazars Gesellschaften in Deutschland:

- Forvis Mazars GmbH & Co. KG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Steuerberatungsgesellschaft, Hamburg
- Forvis Mazars Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Berlin
- Forvis Mazars Advisors GmbH & Co. KG, Hamburg

Zudem haben wir die einbezogenen Standorte angepasst und einen Schwellenwert auf Basis der Standortgröße definiert, sodass kleinere Standorte (unter 30 Mitarbeiter\*innen) seitdem nicht mehr in den Anwendungsbereich fallen. Demnach umfasst der Geltungsbereich von Forvis Mazars in Deutschland mit seinen Dienstleistungen sowie allen Mitarbeiter\*innen die Standorte Berlin, Dresden, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg (Domstraße), Köln, Leipzig, Mannheim, München, Nürnberg und Stuttgart. Der Standort Mannheim wurde 2025 neu eröffnet und direkt in den Anwendungsbereich integriert. Unser zweites Hamburger Büro (Schulterblatt) mit rund 30 Personen ist nicht in unser Umweltmanagementsystem integriert. Im Herbst 2026 sollen beide Standorte in Hamburg durch einen Büroumzug zusammengeführt werden.

Der Anwendungsbereich entsprach im Geschäftsjahr 2024/25 78,6 % aller Bürostandorte in Deutschland. An diesen Bürostandorten waren in diesem Zeitraum rund 99 % der Belegschaft beschäftigt. Unsere Klima- und Umweltziele, Maßnahmen sowie Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators – KPIs) erstrecken sich jedoch auf 100 % der Standorte von Forvis Mazars in Deutschland. Wir berücksichtigen Umweltaspekte und -risiken somit auch an Standorten, die derzeit nicht Teil der ISO-14001 Zertifizierung sind.

### Start der Harmonisierung unserer ISO-Zertifizierungsprozesse

Bislang haben wir die Prozesse rund um unsere Managementsysteme – neben ISO 14001 für Umwelt auch ISO 27001 für Informationssicherheit – nicht einheitlich gesteuert. In den kommenden Geschäftsjahren wollen wir sie schrittweise harmonisieren. Ziel ist es, Synergien zu identifizieren, Abläufe und Dokumentationen zu vereinheitlichen und administrative Aufwände zu reduzieren.

Im Geschäftsjahr 2024/25 haben wir erste Maßnahmen umgesetzt. So konnten wir im Berichtsjahr erstmals die Parallelisierung von internen und externen Auditterminen im gleichen Zeitraum erreichen (externe Audits ISO 14001 und interne Audits ISO 27001 im November sowie interne Audits 14001 und externe Audits ISO 27001 im März), um Doppelarbeit zu vermeiden. Künftig wollen wir die internen und externen Auditprozesse beider Zertifizierungen im gleichen Zeitraum durchführen.

Ein weiterer Schwerpunkt soll auf dem Anwendungsbereich liegen. Hierzu planen wir, die Definition der einbezogenen Gesellschaften für beide Normen anzugleichen. Ebenso wollen wir die Auswahl der zu prüfenden Standorte aufeinander abstimmen, sodass perspektivisch überwiegend dieselben Standorte im selben Zeitraum auditiert werden.

## 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 wichtige Aspekte unseres Umgangs mit klimabedingten Veränderungen.

Unsere Richtlinie zum mobilen Arbeiten aus dem Bereich Human Resources (HR) ermöglicht es unseren Mitarbeiter\*innen, flexibel zwischen der Arbeit im Homeoffice und im Büro zu wählen. Diese Flexibilität ist grundsätzlich gegeben und gewinnt insbesondere bei extremen Wetterverhältnissen wie Stürmen oder Starkniederschlägen an Bedeutung.

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 auswirken, um Handlungsbedarfe frühzeitig zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Unsere Personalleitung ist 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, Energieeffizienz und -versorgung

Energie ist für unser Geschäft ein wichtiger Treiber und somit auch ein wichtiger Hebel für Forvis Mazars in Deutschland im Übergang zu Netto-Null-Emissionen bis zum Geschäftsjahr 2041/42. Die Reduktion der Scope-1- und Scope-2-Emissionen wollen wir insbesondere durch verbesserte Energieeffizienz und den Einsatz erneuerbarer Energien erreichen.

An allen Standorten, an denen wir Strom selbst beziehen, nutzen wir bereits seit Januar 2022 zu 100 % Strom aus erneuerbaren Energien auf Basis entsprechender Stromlieferverträge mit Herkunftsnachweisen. Im Jahr 2025 haben wir unseren Strombedarf erneut ausgeschrieben und uns für einen spezialisierten Stromanbieter entschieden: Seit 2026 beziehen wir unseren Strom über einen Rahmenvertrag mit dem Versorger Green Planet Energy. Nach dessen Angaben stammt der gelieferte Strom aus Wind-, Wasser- und Solarkraftwerken in Deutschland und Österreich; Strom und Herkunftsnachweise sind dabei derselben Erzeugungsanlage für erneuerbare Energien zugeordnet. Zudem investiert Green Planet Energy nach eigenen Angaben in entsprechende Erzeugungsanlagen sowie in ausgewählte Zukunftstechnologien wie Speicherlösungen und wasserstoffbasierte Technologien.

An einigen angemieteten Bürostandorten beziehen wir den Strom über die jeweiligen Hausverwaltungen, sodass wir dort nur indirekt Einfluss auf die Ausgestaltung des Strombezugs nehmen können. Teilweise wird durch die Hausverwaltungen bereits Strom aus erneuerbaren Energien bezogen beziehungsweise werden entsprechende Herkunftsnachweise erworben. Im Geschäftsjahr 2024/25 lag der Anteil von Strom aus erneuerbaren Quellen am insgesamt verbrauchten Strom bei 85,9 % (Vorjahr 83,2 %). Trotz des teilweise begrenzten Einflusses verfolgen wir das Ziel, den Anteil erneuerbarer Energien weiter zu erhöhen. Hierfür wollen wir mit unseren Vermietern in den weiteren Austausch gehen, um Möglichkeiten für einen Umstieg auf Strom aus erneuerbaren Energiequellen zu prüfen. Außerdem prüfen wir die Möglichkeit, sukzessive Herkunftsnachweise für Forvis Mazars in Deutschland zu erwerben. Diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, unsere energiebezogenen THG-Emissionen gegenüber dem Basisjahr 2022/23 bis zum Geschäftsjahr 2029/30 um mindestens 94 % zu reduzieren.

Den Großteil unserer Rechenzentrumsressourcen stellt uns die Noris AG zur Verfügung. Sie ist Mitglied des freiwilligen Branchenbündnisses Climate Neutral Data Centre Pact. Außerdem nutzen wir Cloud-Dienste von Microsoft. Sowohl Climate Neutral Data Centre Pact als auch Microsoft haben sich dazu verpflichtet, ihre jeweiligen THG-Emissionen bis 2030 drastisch zu verringern.

Damit unsere Mitarbeiter\*innen und Systeme zuverlässig arbeiten können, sind wir auf eine sichere Energieversorgung angewiesen. Im Herbst/Winter 2025 kam es besonders im Raum Berlin wiederholt zu länger andauernden Stromausfällen, von denen zwar nicht unser dortiger Standort, allerdings Teile unserer Belegschaft betroffen waren. Vor diesem Hintergrund prüfen wir derzeit, welche Maßnahmen wir perspektivisch ergreifen können, um Forvis Mazars in Deutschland und unsere Mitarbeiter\*innen zukünftig gegen solche Ereignisse absichern zu können.

## Emissionsärmere Ausgestaltung der Real-Estate-Strategie

Im Geschäftsjahr 2024/25 haben wir eine Real-Estate-Strategie entwickelt, die Aspekte der Energieversorgung und Energieeffizienz bei der Anmietung von Büroflächen berücksichtigt. Die Strategie umfasst einen Standard, der die Rahmenbedingungen für Neuamietungen definiert, und wird durch eine Checkliste mit sozialen und insbesondere ökologischen Kriterien ergänzt. Dieser Standard wird bei jeder Neuamietung verpflichtend herangezogen; die Bewertung und Entscheidung erfolgen durch dafür eingerichtete Task Forces. Der zugehörige Prozess wurde implementiert und schriftlich dokumentiert. Er dient vor allem dazu, dass relevante Nachhaltigkeitsaspekte bei Standortentscheidungen systematisch berücksichtigt werden, insbesondere im Hinblick auf vermeidbare THG-Emissionen. Damit wollen wir auch die schrittweise Entkopplung des Unternehmenswachstums von der Nutzung fossiler Energien unterstützen und somit zum Übergang zu Net Zero beitragen.

Seit Einführung der Real-Estate-Strategie wurde diese im Berichtsjahr erstmals im Auswahl- und Entscheidungsprozess bei einem geplanten Standortumzug angewendet.

## Schrittweiser Übergang zu erneuerbaren Energiequellen für Wärme

Zukünftig wollen wir die Büroflächen von Forvis Mazars in Deutschland nicht mehr mit Öl oder Gas beheizen, da diese Energieträger vergleichsweise emissionsintensiv sind. Derzeit greifen wir am Standort Nürnberg noch auf Erdgas und am Standort Hamburg (Schulterblatt) auf Heizöl zur Wärmeversorgung zurück. Durch die anstehende Zusammenführung unserer beiden Hamburger Standorte und den geplanten 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. Es ist zu 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. Bei Neuamietungen achten wir darauf, dass die Standorte energieeffizient sind und nach anerkannten Nachhaltigkeitsstandards errichtet wurden. Beispielsweise verfügen unsere Bürogebäude an den Standorten 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 einen erheblichen Anteil unserer gesamten THG-Emissionen und erfordern einen umfassenden, langfristigen Ansatz zur Dekarbonisierung. Unser Ziel ist es deshalb, spezifische Umweltdaten – zum Beispiel produkt- oder dienstleistungsspezifische Werte von CO<sub>2</sub>-Äquivalenten (CO<sub>2</sub>e) und Emissionsintensitäten – von Lieferanten zu sammeln und emissionsärmere Produkte und Dienstleistungen zu priorisieren. Im Berichtsjahr haben wir eine Roadmap zur nachhaltigeren Beschaffung entwickelt, durch die wir Klima- und weitere Nachhaltigkeitsaspekte noch stärker in die Beschaffungsprozesse von Forvis Mazars in Deutschland integrieren wollen (siehe Kapitel ESRS 2, Abschnitt SBM-1).

Eine unserer größten Herausforderungen besteht darin, dass uns bislang nur begrenzt Primärdaten von unseren Lieferanten zur Verfügung stehen, die wir für genaue Emissionsberechnungen heranziehen können. Um die Datenbasis zu verbessern, haben wir im Geschäftsjahr 2024/25 das Tool Watershed eingeführt. Die Plattform unterstützt uns insbesondere dabei, die bisher überwiegend ausgabenbasierten (spend-based) Berechnungen perspektivisch durch präzisere, lieferantenspezifische Daten zu ergänzen. Durch standardisierte Workflows, automatisierte Datenvalidierung und die Möglichkeit, Primärdaten künftig direkt von Lieferanten zu erfassen und zu verarbeiten, soll Watershed dazu beitragen, die Transparenz unserer Scope-3-Berechnungen schrittweise zu erhöhen. Eine verbesserte Datenqualität für die THG-Emissionen der Kategorie Scope 3.1 ist die Voraussetzung, um unsere Emissionsschwerpunkte im Bereich Einkauf genauer analysieren zu können und gezielte Maßnahmen umzusetzen.

Um nachhaltigere Einkaufskriterien zu verankern, haben wir – ergänzend zu unserem Supplier Code of Conduct (SCoC) – im aktuellen Berichtsjahr weitere Rahmenbedingungen für Lieferanten und Vertragspartner verschriftlicht. Diese legen unter anderem verbindliche Anforderungen zu Versandmodalitäten oder Informationen zu THG-Emissionen fest und schaffen die Grundlage für eine transparente und verantwortungsvolle Zusammenarbeit. Den SCoC sowie die weiteren Rahmenbedingungen wollen wir sukzessive unseren Lieferanten vorlegen und sie dazu auffordern, sich zur Einhaltung unserer Anforderungen zu verpflichten. Parallel dazu planen wir eine interne Einkaufsstrategie, um nachhaltigere Beschaffungsprozesse auch unternehmensintern stärker zu verankern. Ziel dieser Strategie ist es, emissionsärmere Produkte und Dienstleistungen sowie zum Beispiel Lieferanten mit eigenen Klimazielsetzungen zu priorisieren. Verantwortliche Einkäufer\*innen im Unternehmen sollen mit Blick auf diese Nachhaltigkeitskriterien geschult werden. Darüber hinaus beabsichtigen wir, insbesondere bei größeren Ausschreibungsprozessen umweltbezogene Informationen von potenziellen Lieferanten einzuholen. Dies soll uns helfen, ihre Nachhaltigkeitsleistung besser bewerten zu können. Solch eine Bewertung streben wir perspektivisch auch für bestehende Lieferanten an. Durch den verstärkten Austausch wollen wir Dekarbonisierungsstrategien in unserer Lieferkette unterstützen.

## Förderung emissionsärmerer Mobilität

Unsere Services erfordern in vielen Fällen die Präsenz vor Ort bei unseren Mandanten. Geschäftsreisen sind daher Bestandteil unserer Tätigkeit als Dienstleistungsunternehmen. Für unsere Reisen nutzen wir Bus, Bahn, Auto oder Flugzeug. Uns ist bewusst, dass Dienstreisen und Mobilität mit THG-Emissionen verbunden sind und sich auf das Klima auswirken.

Vor diesem Hintergrund haben wir unsere zuletzt 2023 aktualisierte Dienstreiserichtlinie im Berichtsjahr für das Geschäftsjahr 2025/26 erneut aktualisiert. Ziel ist es unter anderem, Dienstreisen konsequenter an Nachhaltigkeitskriterien auszurichten und damit einen Beitrag zur Erreichung unserer Klimaziele zu leisten.

Im Rahmen der Richtlinie werden unsere Mitarbeiter\*innen und Partner\*innen angehalten, die Umweltauswirkungen der eigenen Reisetätigkeit zu reduzieren. Vor jeder Reise soll die jeweilige Person prüfen,

- ob eine Dienstreise überhaupt notwendig ist,
- ob öffentliche Verkehrsmittel oder Fahrgemeinschaften genutzt werden können sowie
- ob die Bahn gegenüber dem Flugzeug oder Auto bevorzugt werden kann.

Auch die Wahl des Verkehrsmittels auf dem Arbeitsweg unserer Partner\*innen und Mitarbeiter\*innen beeinflusst unsere Emissionsbilanz. Deshalb informieren wir intern über Mobilitätsformen und setzen Programme um, die ein nachhaltigeres Mobilitätsverhalten fördern sollen. Dazu gehören auch die Angebote von Fahrradkellern und Jobtickets für den öffentlichen Nahverkehr. Darüber hinaus stellen wir an unseren Standorten in Berlin, Frankfurt, München, Nürnberg und Stuttgart Ladesäulen für Elektroautos zur Verfügung. Zudem besteht seit 2023 eine Kooperation mit dem Anbieter BusinessBike, über den Partner\*innen und Mitarbeiter\*innen zu vergünstigten Konditionen ein Fahrrad leasen können. Im Zusammenspiel mit unseren flexiblen Arbeitszeitregelungen und der Möglichkeit zum mobilen Arbeiten zielen diese Maßnahmen darauf ab, unsere Gesamtemissionen im Bereich Mobilität zu reduzieren.

Weitere Maßnahmen im Bereich Mobilität werden wir gemeinsam mit der Personalleitung sowie in enger Abstimmung mit der Forvis Mazars Group prüfen und bedarfsgerecht anpassen.

## Umweltbewusstsein und Sensibilisierung von Mitarbeiter\*innen und Partner\*innen

### Sensibilisierung durch Schulung

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 ein wichtiger Einflussfaktor. Auch einzelne alltägliche Handlungen können in ihrer Summe messbare Effekte haben, etwa indem wir die Heizung in den Büros etwas herunterdrehen oder einen sorgfältigen Umgang mit Papier, weiteren Büromaterialien und Abfällen pflegen.

Wir möchten das Umweltbewusstsein der Partner\*innen und Mitarbeiter\*innen bei Forvis Mazars in Deutschland durch gezielte Maßnahmen stärken. Neben Anreizen im Bereich Mitarbeitermobilität wollen wir vermehrt auf Informations- und Kommunikationsformate setzen, um für nachhaltigere Verhaltensweisen zu sensibilisieren.

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. Auf unserer internen Schulungsplattform U-Learn bieten wir ergänzend dazu eine Online-Schulung zum Umweltmanagementsystem an, die jährlich alle Partner\*innen und Mitarbeiter\*innen absolvieren müssen.

Die Schulung vermittelt Grundlagen zum Umweltmanagement, zu unserer Net-Zero-Strategie und zu ISO 14001, stellt die Umweltpolitik sowie die Umweltziele von Forvis Mazars in Deutschland vor und veranschaulicht diese anhand von Praxisbeispielen. Außerdem zeigt sie konkrete Lösungen und Handlungsoptionen für umweltbezogene Fragestellungen im Arbeitsalltag auf.

Auf unserer Intranetseite zum Umweltmanagement können Partner\*innen und Mitarbeiter\*innen jederzeit Informationen zu unseren Klimaschutz- und Umweltzielen sowie zu Verantwortlichkeiten abrufen, unter anderem zur ISO-14001-Zertifizierung. Zugleich nutzen wir die Seite, um das Bewusstsein für Umwelt- und Energiebelange durch Hinweise und Empfehlungen für die tägliche Arbeitspraxis zu schärfen.

Ein Thema, das zunehmend an Relevanz gewinnt, ist der verantwortungsvolle Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI), da dieser mit einem erheblichen Energieverbrauch verbunden ist. Um neue Kolleg\*innen frühzeitig dafür zu sensibilisieren, haben wir KI-bezogene Inhalte seit Ende 2025 in das Onboarding-Programm aufgenommen. Auch unsere Schulung zum Umweltmanagementsystem haben wir im Sommer 2025 aktualisiert. Sie wurde um Hinweise zu umweltbezogenen Auswirkungen digitaler Technologien und insbesondere zur Nutzung von KI-Tools ergänzt.



## Abfallmanagement im Büroalltag

Einer unserer zusätzlich identifizierten Umweltaspekte und Treiber unserer Scope-3-Emissionen ist Abfall: Im Arbeitsalltag entstehen an unseren Bürostandorten Abfälle, deren Entsorgung durch externe Dienstleister zu nachgelagerten Emissionen führt. Da Forvis Mazars in Deutschland an allen Standorten Mieter ist, haben wir meist nur indirekte Einflussmöglichkeiten. Um die Prozesse rund um die Abfallentsorgung trotzdem zu optimieren, betrachten wir sie im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems nach ISO 14001. So achten wir darauf, dass Müll sachgerecht getrennt wird – entweder direkt am Standort oder durch den Entsorger. Ziel ist es, das Recycling der verschiedenen Stoffe zu unterstützen und unsere nachgelagerten THG-Emissionen zu reduzieren.

Ein Beispiel ist die Einführung sogenannter Smart Waste Stations 2022 in Köln, die 2025 nach Düsseldorf umgezogen sind: Die Müllstationen verfügen über integrierte Sensoren, die das Füllvolumen der verschiedenen Abfallbehälter erfassen. So erhalten wir eine genaue Echtzeitübersicht über die anfallenden Abfallmengen, etwa für Biomüll, Restmüll, Papier oder Verpackungen. Die Systeme unterstützen unsere Mitarbeiter\*innen bei der Abfalltrennung durch eine intuitive Benutzerführung mit klaren Symbolen und verständlichen Beschreibungen der jeweiligen Abfallfraktionen und liefern gleichzeitig eine verbesserte Datengrundlage für das Abfallmanagement. Auf dieser Basis können wir Optimierungspotenziale schneller erkennen und Maßnahmen zielgerichteter ableiten.

## Reduktion von Energieverbrauch und Umweltauswirkungen der IT-Infrastruktur

Ein weiteres Maßnahmenpaket betrifft den Einsatz von IT-Produkten und -Dienstleistungen mit geringeren Umweltwirkungen als konventionelle IT. Wir verfolgen bei Forvis Mazars in Deutschland einen Ansatz, bei dem Technologien, Praktiken und Verfahren genutzt werden, die darauf abzielen, unseren Energieverbrauch sowie die Umweltauswirkungen im Zusammenhang mit IT-Beschaffung und -Nutzung zu verringern.

Im Geschäftsjahr 2023/24 haben wir an allen Standorten von Forvis Mazars in Deutschland ein IT-Recycling eingeführt. Ausgediente IT-Hardware – zum Beispiel Laptops, Smartphones oder Drucker – wird über einen externen Dienstleister abgeholt und einer datenschutzkonformen Datenlöschung unterzogen. Noch funktionsfähige Hardware wird durch den Dienstleister verkauft, während die nicht weiter nutzbaren Komponenten stoffrein recycelt werden.

Um weiter zur Ressourcenschonung beizutragen, haben wir im Berichtsjahr die Nutzungsdauer unserer zentralen IT-Endgeräte verlängert: Laptops werden nun über fünf statt vier Jahre eingesetzt; für Dienst-Smartphones gilt eine Mindestmietdauer von drei statt vorher zwei Jahren.

Zur Unterstützung einer längeren Lebensdauer setzt unsere interne IT auf regelmäßige Wartung, Software-Updates sowie die Wiederaufbereitung und Weitergabe von Geräten innerhalb der Organisation. Dadurch können Laptops und andere mobile Endgeräte über mehrere Nutzungszyklen effizienter und sicher eingesetzt werden.

Zukünftig wollen wir in diesem Bereich weitere Maßnahmen definieren, um Energieverbräuche zu senken, die Digitalisierung ressourcenschonender zu gestalten und unsere THG-Emissionen im Einklang mit unserer Net-Zero-Strategie zu reduzieren.

## Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel

Um unseren klimabedingten Risiken zu begegnen, überwachen wir sie kontinuierlich. So können wir Entwicklungen frühzeitig erkennen und rechtzeitig Maßnahmen ableiten, etwa im Hinblick auf den Umgang mit Extremwetterereignissen. Im Berichtsjahr führte die Forvis Mazars Group eine gruppenweite Klimarisiko-Szenarioanalyse durch. Grundlage war eine vorläufige Risikoliste, die gemeinsam mit verschiedenen Mitgliedsfirmen der Forvis Mazars Group, der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) und Branchenkolleg\*innen entwickelt wurde. Dabei orientierte sich die Gruppe an den TCFD-Leitlinien. In Zusammenarbeit mit RedLines, einem spezialisierten Anbieter für Wetter- und Klimarisikoanalysen, wurden die identifizierten Risiken modelliert. In die Analyse flossen die Büro- und Standortdaten aller Mitgliedsfirmen für das Geschäftsjahr 2024/25 ein, einschließlich der Daten von Forvis Mazars in Deutschland. Berücksichtigt wurden unter anderem Standortinformationen, Anlagenwerte, Jahresumsatz wie auch Personalaufwand, außerdem die Verbräuche von Strom, Wasser und Erdgas sowie THG-Emissionen der Scopes 1, 2 und 3. Bewertet wurden physische Risiken – etwa Überschwemmungen, Hitzewellen, Dürren und Waldbrände – und transitorische Risiken, darunter CO<sub>2</sub>-Bepreisung, Energiepreise und potenzielle Kosten des Nicht-Handelns. Die Bewertung erfolgte auf Basis von drei globalen Erwärmungsszenarien der Shared Socioeconomic Pathways (SSPs), um unterschiedliche gesellschaftliche, wirtschaftliche und demografische Entwicklungen abzubilden:

- SSP1-2.6 (leichtere Erwärmung) – geringere physische Klimarisiken, jedoch höhere potenzielle Transitionskosten durch eine schnellere Dekarbonisierung
- SSP2-4.5 (mittlere Erwärmung) – moderates Risikoniveau ohne extreme Ausprägungen
- SSP5-8.5 (stärkere Erwärmung) – deutlich höhere physische Klimarisiken, zugleich geringere Transitionsrisiken infolge eines verzögerten Übergangs zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft

Die Ergebnisse der Analyse deuten darauf hin, dass das Klimarisiko für das Unternehmen in den betrachteten Szenarien und Zeiträumen insgesamt als gering eingestuft wird. Unabhängig davon werden wir die Risiken weiterhin eng beobachten, um unsere Ressourcen künftig gezielt auf die relevantesten klimabezogenen Herausforderungen auszurichten.

Derzeit prüfen wir die Umsetzung eines Konzepts zur betrieblichen Hitzevorsorge. Damit wollen wir unsere Mitarbeiter\*innen und Partner\*innen vor körperlichen und psychischen Belastungen durch extreme Temperaturen schützen. 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.

Ergänzend erwägen wir eine gezielte Kommunikation an die Belegschaft, um das Bewusstsein für hitzebedingte Gesundheitsrisiken zu erhöhen und präventives Verhalten im Arbeitsalltag zu fördern.

## [E1-4] Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz

Als Teil der Forvis Mazars Group haben wir uns dazu verpflichtet, unsere THG-Emissionen schrittweise zu verringern. Zu diesem Zweck haben wir Reduktionsziele festgelegt, mit denen wir unseren wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen begegnen. Die zentralen Hebel zur Dekarbonisierung haben wir im Abschnitt [E1-1](#) erläutert.

Mit den Emissionsreduktionszielen für Forvis Mazars in Deutschland wollen wir dazu beitragen, dass die Forvis Mazars Group ihre globalen Ziele erreicht. Unsere Klimaschutzziele orientieren sich an einem sektorübergreifenden Dekarbonisierungspfad und an den Leitlinien der SBTi (siehe [E1-1](#)). Die SBTi-Anforderungen sehen unter anderem eine Reduktion der Scope-1- und Scope-2-Emissionen um mindestens 42 % sowie der Scope-3-Emissionen um mindestens 25 % bis 2030 vor. Zudem beinhalten sie eine Reduktion der Gesamtemissionen um 90 % bis 2050. Darüber hinaus berücksichtigen wir die Leitlinien der SBTi zur THG-Emissionsminderung jenseits der eigenen Wertschöpfungskette („beyond value chain mitigation“): Demnach gelten Kompensationen, der Erwerb von CO<sub>2</sub>-Zertifikaten und THG-Entnahmen nicht als Mittel zur Erreichung der zuvor genannten Emissionsreduktionsziele.

Als Basisjahr für unsere Zieldefinition und die Fortschrittskontrolle haben wir das Geschäftsjahr 2022/23 festgelegt. Die Werte des Basisjahres basieren auf der marktbasierten Methode gemäß der GHG Protocol Scope 2 Guidance und entsprechen den Vorgaben der SBTi. So haben wir darauf geachtet, dass die Emissionsdaten der Scopes 1, 2 und 3 nach Maßgabe der verfügbaren Informationen 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. Für die Zieldefinition sind folgende Kriterien maßgeblich:

- Die Ziele decken gemäß dem GHG Protocol Corporate Standard die sieben relevanten im Kyoto-Protokoll erfassten Treibhausgase ab. Ihre Mengen geben wir in CO<sub>2</sub>e an.
- Die Ziele werden für THG-Emissionen der Scopes 1, 2 und 3 angegeben.
- Das THG-Inventar und die Zielgrenzen decken unsere Emissionen in Scope 1, Scope 2 sowie in den relevanten Scope-3-Kategorien gemäß den Vorgaben des GHG Protocols ab.



## Unser Weg zu Net Zero: Klimaziele bis 2041/42

Wir bei Forvis Mazars in Deutschland verfolgen das Ziel, bis zum Geschäftsjahr 2041/42 Netto-Null-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu erreichen. Die nachfolgenden Tabellen zeigen unsere Zielsetzungen (marktbasiert) zur Reduktion von THG-Emissionen (Scope 1, 2 und 3). Sie enthalten Angaben zum

jeweiligen Basis- und Zieljahr, zur Art des Ziels, zum angestrebten Reduktionswert, zum Ambitionsniveau sowie zur zugrunde liegenden Methodik. Im Geschäftsjahr 2022/23 betrug der absolute THG-Emissionswert 7.263,5 Tonnen CO<sub>2</sub>e (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              | Sektor-übergreifende 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 | Sektor-übergreifende 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              | Sektor-übergreifende 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 | Sektor-übergreifende absolute Kontraktion |

## [E1-5] Energieverbrauch und Energiemix

Die nachfolgende Tabelle schlüsselt die Energieverbräuche von Forvis Mazars in Deutschland für das Geschäftsjahr 2024/25 auf. In der Methodik-

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

|                                                                                             | Geschäftsjahr 2023/24<br>(MWh) | Geschäftsjahr 2024/25<br>(MWh) | Prozentuale<br>Veränderung zum<br>Vorjahr (%) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------|
| Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität aus erneuerbaren Energiequellen       | 1519,0                         | 1336,7                         | -12,0 %                                       |
| Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität aus nicht erneuerbaren Energiequellen | 307,0                          | 218,9                          | -28,7 %                                       |
| Verbrauch aus Fernwärme                                                                     | 2026,0                         | 2047,0                         | +1,0 %                                        |
| Brennstoffverbrauch aus Erdgas                                                              | 41,0                           | 34,0                           | -17,1 %                                       |
| Brennstoffverbrauch aus Heizöl                                                              | 199,0                          | 246,0                          | +23,6 %                                       |
| Autokraftstoff (Geschäftswagen)                                                             | 16,0                           | 2,4                            | -84,9 %                                       |
| Diesel (Gebäudeverbrauch)                                                                   | 0,4                            | 0,0                            | -100 %                                        |
| <b>Gesamtenergieverbrauch</b>                                                               | <b>4108,4</b>                  | <b>3885,1</b>                  | <b>-5,4 %</b>                                 |
| Davon aus erneuerbaren Quellen                                                              | 1519,0                         | 1336,7                         | -12,0 %                                       |
| Davon aus nicht erneuerbaren Quellen                                                        | 2589,4                         | 2548,3                         | -1,6 %                                        |

## [E1-6] THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen<sup>1,2</sup>

| Emissionsquelle                                                       | Geschäftsjahr 2023/24 (t CO <sub>2</sub> e) | Geschäftsjahr 2024/25 (t CO <sub>2</sub> e) | Basisjahr/ Geschäftsjahr 2022/23 (t CO <sub>2</sub> e) | Prozentuale Veränderung zum Basisjahr (%) | Zwischenziele (Geschäftsjahr 2029/30) | Langfristige Ziele (Geschäftsjahr 2041/42) |
|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------|
| Geschäftswagen                                                        | 3,0                                         | 0,3                                         | 0,4                                                    |                                           |                                       |                                            |
| Erdgas                                                                | 7,0                                         | 7,0                                         | 8,0                                                    |                                           |                                       |                                            |
| Kältemittel                                                           | 0,0                                         | 11,0                                        | 39,0                                                   |                                           |                                       |                                            |
| Heizöl                                                                | 52,0                                        | 64,0                                        | 32,0                                                   |                                           |                                       |                                            |
| Diesel (Gebäudeverbrauch)                                             | 0,1                                         | 0,0                                         | 0,1                                                    |                                           |                                       |                                            |
| <b>Summe Scope-1-Emissionen</b>                                       | <b>62,1</b>                                 | <b>82,3</b>                                 | <b>79,5</b>                                            | <b>+3,5 %</b>                             |                                       |                                            |
| Stromverbrauch                                                        | 685,0                                       | 584,0                                       | 432,0                                                  |                                           |                                       |                                            |
| Fernwärmenutzung                                                      | 667,0                                       | 573,0                                       | 490,0                                                  |                                           |                                       |                                            |
| <b>Summe Scope-2-Emissionen (standortbasiert)</b>                     | <b>1.352,0</b>                              | <b>1.157,0</b>                              | <b>922,0</b>                                           | <b>+25,5 %</b>                            |                                       |                                            |
| Stromverbrauch                                                        | 504,0                                       | 392,0                                       | 324,0                                                  |                                           |                                       |                                            |
| Fernwärmenutzung                                                      | 582,0                                       | 574,0                                       | 490,0                                                  |                                           |                                       |                                            |
| <b>Summe Scope-2-Emissionen (marktbasiert)</b>                        | <b>1.086,0</b>                              | <b>966,0</b>                                | <b>814,0</b>                                           | <b>+18,7 %</b>                            |                                       |                                            |
| <b>Summe Scope-1-Emissionen und Scope-2-Emissionen (marktbasiert)</b> | <b>1.148,1</b>                              | <b>1.048,3</b>                              | <b>893,5</b>                                           | <b>+17,3 %</b>                            | <b>-69,0 %</b>                        | <b>-95,0 %</b>                             |
| Eingekaufte Güter und Dienstleistungen                                | 3.814,0                                     | 3.177,0                                     | 3.768,0                                                |                                           |                                       |                                            |
| Kapitalgüter                                                          | 1.059,0                                     | 388,0                                       | 590,0                                                  |                                           |                                       |                                            |
| Brennstoff- und energiebezogene Emissionen                            | 337,0                                       | 305,0                                       | 266,0                                                  |                                           |                                       |                                            |
| Vorgelagerter Transport und Verteilung                                | 48,0                                        | 77,0                                        | 94,0                                                   |                                           |                                       |                                            |
| Abfall (inkl. Abwasser)                                               | 6,0                                         | 6,0                                         | 8,0                                                    |                                           |                                       |                                            |
| Geschäftsreisen                                                       | 974,0                                       | 1.215,0                                     | 858,0                                                  |                                           |                                       |                                            |
| Pendeln der Arbeitnehmer*innen                                        | 1.694,0                                     | 1.307,0                                     | 786,0                                                  |                                           |                                       |                                            |
| <b>Summe Scope-3-Emissionen</b>                                       | <b>7.932,0</b>                              | <b>6.475,0</b>                              | <b>6.370,0</b>                                         | <b>+1,6 %</b>                             | <b>-35,0 %</b>                        | <b>-90,0 %</b>                             |
| <b>Summe Scope 1, 2 und 3 (marktbasiert)</b>                          | <b>9.080,1</b>                              | <b>7.523,3</b>                              | <b>7.263,5</b>                                         | <b>+3,6 %</b>                             |                                       |                                            |
| <b>Summe Scope 1, 2 und 3 (standortbasiert)</b>                       | <b>9.346,1</b>                              | <b>7.714,3</b>                              | <b>7.371,5</b>                                         | <b>+4,7 %</b>                             |                                       |                                            |
| Arbeit im Homeoffice                                                  | 1.367,0                                     | 975,0                                       | 742,0                                                  |                                           |                                       |                                            |
| Hotelübernachtungen                                                   | 202,0                                       | 331,0                                       | 189,0                                                  |                                           |                                       |                                            |

<sup>1</sup> Abweichungen in den Summen sind auf Rundungen in den Nachkommastellen zurückzuführen.

<sup>2</sup> Unsere Roadmap zu 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 Scope-1-Emissionen im Berichtsjahr ist vor allem auf den Verbrauch von Kältemitteln zurückzuführen. Diese mussten infolge von Kühlmittelverlusten nachgefüllt werden. Die THG-Emissionen in der Kategorie Scope 3.1 sind maßgeblich deshalb zurückgegangen, weil wir mit dem Tool Watershed eine neue Berechnungsmethodik eingeführt haben. Aufgrund dieser Umstellung und um die Ergebnisse konsistent und vergleichbar zu machen, plant die Abteilung Corporate Sustainability in Deutschland, im Geschäftsjahr 2025/26 die Scope-3.1-Emissionen ab dem Geschäftsjahr 2022/23 rückwirkend neu zu berechnen.

Auch die THG-Emissionen in der Kategorie Scope 3.2 sind im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesunken. Sie wurden ebenfalls mit dem Tool Watershed berechnet. Eine entsprechende Neuberechnung für die Geschäftsjahre ab 2022/23 ist daher auch für diese Kategorie vorgesehen. Neben der methodischen Anpassung ist der Rückgang auch auf den Wegfall temporärer Effekte zurückzuführen: In den Geschäftsjahren 2022/23 und 2023/24 hatten wir infolge der Integration des auf unternehmerische Nachhaltigkeit fokussierten Beratungsunternehmens Stakeholder Reporting und der damit verbundenen erhöhten IT-Beschaffungen einen Anstieg verzeichnet. Nach der abgeschlossenen Integration im Jahr 2024 gingen diese THG-Emissionen wieder zurück.

Die nachfolgende Tabelle bildet die THG-Intensität auf Grundlage der Nettoumsatzerlöse ab. Die für die Berechnung der THG-Intensität zugrunde gelegten Erlöse für das Geschäftsjahr 2024/25 ergeben sich als Summe aus den Erlösen nach dem Handelsgesetzbuch (HGB) der drei 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                                    | Geschäftsjahr 2024/25 | Geschäftsjahr 2023/24 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| THG-Gesamtemissionen (standortbasiert)                                                    | 7.714,3               | 9.346,1               |
| THG-Gesamtemissionen (marktbasiert)                                                       | 7.523,3               | 9.080,1               |
| Zugrunde gelegte Erlöse für das Geschäftsjahr (Mio. €)                                    | 379,7                 | 338,4                 |
| THG-Gesamtemissionen (standortbasiert) pro Nettoerlös (t CO <sub>2</sub> e/Mio. € Erlöse) | 20,3                  | 27,6                  |
| THG-Gesamtemissionen (marktbasiert) pro Nettoerlös (t CO <sub>2</sub> e/Mio. € Erlöse)    | 19,8                  | 26,8                  |

## 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. Die hierbei angewandte Methodik entspricht der Methodik, die auch der Festlegung unserer Klimaziele zugrunde liegt (siehe Ziele-Abschnitt E1-4). Der Berichtszeitraum für die dargestellte THG-Bilanz ist unser Geschäftsjahr 2024/25, das sich vom 01. September 2024 bis zum 31. August 2025 erstreckte. Die Organisationsgrenzen für die THG-Bilanzierung basieren auf dem „operational control approach“ des GHG Protocols. 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 (CO<sub>2</sub>), Methan (CH<sub>4</sub>), Distickstoffoxid (N<sub>2</sub>O), Fluorkohlenwasserstoffe (HFC), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (PFC), Schwefelhexafluorid (SF<sub>6</sub>) und Stickstofftrifluorid (NF<sub>3</sub>).

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 geleaste 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. Es ermöglicht 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 2024/25 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 2024/25 haben wir daher keine Primärdaten aus der Lieferkette für die Berechnung unserer Scope-3-Emissionen verwendet. Die Schätzungen beruhen auf allgemein verfügbaren Informationen sowie Annahmen, die wir für angemessen halten. Sie sind ebenfalls in der nachfolgenden Tabelle beschrieben.

|                                           | Datengrundlage/Methodik für die Berechnungen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Quellen der Emissionsfaktoren                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Scope 1                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Geschäftswagen                            | <b>Datengrundlage:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gefahrene Kilometer gemäß Fahrtenbuch/ Tracking-App</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• BEIS GHG Conversion Factors for Company Reporting (2021)</li> <li>• DESNZ (2025)</li> </ul>                                                                                                                                                                       |
| Erdgas                                    | <b>Datengrundlage:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbrauch in kWh gemäß Nebenkostenabrechnung (auf der Zahlengrundlage aus dem Kalenderjahr 2023)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• DESNZ (2025)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                           |
| Kältemittel                               | <b>Datengrundlage:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wartungsprotokoll Düsseldorf 2025</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• EPA 2016</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                               |
| Heizöl                                    | <b>Datengrundlage:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbrauch in kWh gemäß Heizkostenabrechnungen</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• DESNZ (2025)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                           |
| Diesel (Gebäudeverbrauch)                 | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Scope 2                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Stromverbrauch (marktbasierte Methode)    | <p>Die THG-Emissionen berechneten wir im Einklang mit der marktbasierten Methode unter Berücksichtigung des Stromverbrauchs aus erneuerbaren Quellen.</p> <b>Datengrundlage:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stromverbrauch in kWh (tlw. durch Kühlung) gemäß Nebenkostenabrechnungen (tlw. auf der Zahlengrundlage aus den Kalenderjahren 2022 und 2023)</li> <li>• Für einzelne Standorte lagen keine Daten vor, weshalb wir mithilfe der Durchschnittsverbräuche pro Bürofläche (kWh/m²) der übrigen Standorte Schätzwerte ermittelt haben.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• BEIS GHG Conversion Factors for Company Reporting (2021)</li> <li>• Für Standorte mit nachgewiesener Nutzung von 100 % Strom aus erneuerbaren Energien (Herkunftszertifikat vorliegend) beläuft sich der Emissionsfaktor auf 0 kg CO<sub>2</sub>e/kWh.</li> </ul> |
| Stromverbrauch (standortbasierte Methode) | <b>Datengrundlage:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stromverbrauch in kWh (tlw. durch Kühlung) gemäß Nebenkostenabrechnungen (tlw. auf der Zahlengrundlage aus den Kalenderjahren 2022 und 2023)</li> <li>• Für einzelne Standorte lagen keine Daten vor, weshalb wir mithilfe der Durchschnittsverbräuche pro Bürofläche (kWh/m²) der übrigen Standorte Schätzwerte ermittelt haben.</li> </ul>                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• BEIS GHG Conversion Factors for Company Reporting (2021)</li> </ul>                                                                                                                                                                                               |
| Fernwärmenutzung                          | <b>Datengrundlage:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fernwärmenutzung in kWh gemäß Nebenkostenabrechnungen (tlw. auf der Zahlengrundlage aus den Kalenderjahren 2023 und 2024)</li> <li>• Für einzelne Standorte lagen keine Daten vor, weshalb wir die Verbräuche anhand der Bürofläche (m²) geschätzt haben.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• DESNZ (2025)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                           |

|                                           | Datengrundlage/Methodik für die Berechnungen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Quellen der Emissionsfaktoren                                                                                                                              |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Scope 3                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                            |
| Eingekaufte Güter und Dienstleistungen    | <p>Es wurde eine ausgabenbasierte Methode angewendet: Die Ausgabendaten je Beschaffungskategorie wurden anhand der Kreditorenliste erhoben. Die Emissionen wurden anschließend mithilfe des neu eingeführten Tools Watershed auf Basis eines ausgabenbasierten EEIO-Ansatzes unter Verwendung der EPA Supply Chain GHG Emission Factors ermittelt.</p> <p><b>Datengrundlage:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausgaben für eingekaufte Güter und Dienstleistungen</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• EPA Supply Chain GHG Emission Factors for US Commodities and Industries (Version 1.3.0; Version 2.0.1)</li> </ul> |
| Kapitalgüter                              | <p>Überwiegend wurde eine ausgabenbasierte Methode angewendet: Die Ausgabendaten je Beschaffungskategorie wurden anhand der Kreditorenliste erhoben. Die Emissionen wurden anschließend mithilfe des neu eingeführten Tools Watershed spend-basiert berechnet.</p> <p><b>Datengrundlage:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausgaben für eingekaufte Güter und Dienstleistungen</li> <li>• Ausgaben für Kapitalgüter</li> <li>• Mengendaten</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• EPA Supply Chain GHG Emission Factors for US Commodities and Industries (Version 1.3.0; Version 2.0.1)</li> </ul> |
| Brennstoff und energiebezogene Emissionen | <p>Diese Kategorie umfasst die vorgelagerten Emissionen aus eingekauften Brenn-/Kraftstoffen und die vorgelagerten Emissionen aus eingekaufter Elektrizität sowie aus Übertragungs- und Verteilungsverlusten von eingekaufter Elektrizität, Wärme und Kälte.</p> <p>Die Emissionen haben wir mithilfe der Durchschnittsdaten-Methode berechnet.</p> <p><b>Datengrundlage:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hochrechnung mittels Daten aus den Scopes 1 und 2 sowie mit Daten zum Pendeln von Mitarbeiter*innen und Partner*innen sowie zu Geschäftsreisen (Scope 3)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• BEIS GHG Conversion Factors for Company Reporting (2021)</li> </ul>                                               |
| Vorgelagerter Transport und Verteilung    | <p>Es wurde eine ausgabenbasierte Methode angewendet.</p> <p><b>Datengrundlage:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausgaben für Kuriere</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• US Supply Chain Factors von Cornerstone (2025)</li> </ul>                                                         |
| Abfall (inkl. Abwasser)                   | <p>Abfallartsspezifische Methode und Durchschnittsdaten-Methode zur Hochrechnung der Emissionen durch Abfall: Die Daten der Smart Waste Stations am Standort Düsseldorf 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 Düsseldorf haben wir genutzt, um es auf die gesamte FTE-Mitarbeiterzahl von Forvis Mazars in Deutschland hochzurechnen.</p> <p><b>Datengrundlage:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abfall – verursachter Abfall in Litern (getrennt nach Papier, Plastik, Bioabfall und Restmüll, unter Berücksichtigung des Recyclinganteils in Deutschland für Plastik und Papier)</li> <li>• Abwasser – Wasserverbrauch in m<sup>3</sup> gemäß Nebenkostenabrechnungen (tlw. auf der Zahlengrundlage der Kalenderjahre 2022, 2023 und 2024); für einzelne Standorte lagen keine Daten vor, weshalb wir die Verbräuche anhand der FTE-Mitarbeiterzahl geschätzt haben</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• DESNZ (2024); DESNZ (2025)</li> </ul>                                                                             |



|                                             | Datengrundlage/Methodik für die Berechnungen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Quellen der Emissionsfaktoren                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Geschäftsreisen (inkl. Hotelübernachtungen) | <p>Entfernungsbasierte Methode und ausgabenbasierte Methode</p> <p><b>Datengrundlage:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pkw – Ausgaben für Mietwagen; gefahrene Kilometer bei Dienstreisen mit dem privaten Fahrzeug</li> <li>• Flüge – geflogene Kilometer sowie Ausgaben für Flugreisen</li> <li>• Bahn – mit dem Zug gefahrene Kilometer sowie Ausgaben für Fahrten mit dem Zug und der S-Bahn</li> <li>• Taxi – Ausgaben für Taxifahrten</li> <li>• Hotelübernachtungen – Ausgaben für/Anzahl von Hotelübernachtungen</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• DESNZ (2024); DESNZ (2025)</li> <li>• Deutsche Bahn 2024 Integrated Report (2025)</li> <li>• Oanda (2024)</li> <li>• Oanda (2025)</li> <li>• Numbeo (2024)</li> </ul> |
| 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. Außerdem haben wir die Daten auf die Gesamtmitarbeiterzahl extrapoliert.</p> <p><b>Datengrundlage:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zurückgelegte Kilometer pro Verkehrsmittelart</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• DESNZ (2024); DESNZ (2025)</li> <li>• Transportationforschung 2015</li> </ul>                                                                                         |
| 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. Außerdem haben wir die Daten auf die Gesamtmitarbeiterzahl extrapoliert.</p> <p><b>Datengrundlage:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitstage im Homeoffice</li> </ul>                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• DESNZ (2025)</li> </ul>                                                                                                                                               |

# Soziales

## S1: Arbeitskräfte des Unternehmens

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

Im Mittelpunkt der Arbeit von Forvis Mazars in Deutschland 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 ist ein wertschätzendes Miteinander für uns von hoher Bedeutung; zugleich engagieren wir uns für Fairness und Vielfalt und setzen auf den gezielten Dialog mit unserer Belegschaft.

Es ist uns wichtig, die Anliegen unserer Mitarbeiter\*innen in die strategische Steuerung einzubeziehen. Deshalb haben wir die Ergebnisse einer deutschlandweiten Mitarbeiterbefragung als wesentlichen Input für unsere im Geschäftsjahr 2023/24 durchgeführte doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DMA) genutzt. Bei der Aktualisierung der DMA für das Geschäftsjahr 2024/25 waren die Personalleitung, die Verantwortliche für Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz sowie die Partnerin für Diversity & Inclusion (D&I) maßgeblich eingebunden (siehe Abschnitt [IRO-1](#)). Im Allgemeinen Teil unter Abschnitt SBM-2 beschreiben wir, wie darüber hinaus die Interessen und Standpunkte unserer Mitarbeiter\*innen und Partner\*innen berücksichtigt werden.

Die folgende Tabelle zeigt die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks, and Opportunities – IROs) im Zusammenhang mit unserer eigenen Belegschaft.

| Nachhaltigkeitsaspekt                                                                                                     | IROs                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Arbeitszeit                                                                                                               | Missachtung der Arbeitnehmerrechte im eigenen Geschäftsbereich (I)                                                                                                |
|                                                                                                                           | Reputationsverlust durch die Aufdeckung von Arbeitsrechtsverstößen und unethischen Arbeitspraktiken in den eigenen Betrieben von Forvis Mazars in Deutschland (R) |
| Angemessene Entlohnung                                                                                                    | Ungleiche Bezahlung und fehlende Transparenz in Bezug auf Gehälter (I)                                                                                            |
| Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitskräfte auf Information, Anhörung und Mitbestimmung | Unzureichende Vertretung der Arbeitnehmerinteressen durch einen fehlenden Betriebsrat (I)                                                                         |
| Gesundheitsschutz und Sicherheit                                                                                          | Psychische und physische Belastung der Mitarbeiter*innen durch Stress (I)                                                                                         |
|                                                                                                                           | Physische und psychische Entlastung der Mitarbeiter*innen durch Automatisierung der Arbeit (I)                                                                    |
| Weiterbildung und Kompetenzentwicklung                                                                                    | Mitarbeiterentwicklung durch Weiterbildung (I)                                                                                                                    |
|                                                                                                                           | Fehlende Fachkompetenzen durch unzureichende Ausschöpfung des Entwicklungspotenzials der Mitarbeiter*innen (I)                                                    |
| Unternehmensspezifisch: Gewinnung und Bindung von Talenten                                                                | Geringere Bindung sowie erhöhte Abwesenheit von Mitarbeiter*innen aufgrund von Arbeitsüberlastung (R)                                                             |
|                                                                                                                           | Gesteigerte Arbeitgeberattraktivität durch nachhaltiges Unternehmensimage (O)                                                                                     |
|                                                                                                                           | Geringere Bindung von Talenten aufgrund einer negativen Unternehmenskultur und/oder schlechter Führung (R)                                                        |
|                                                                                                                           | Erhöhte Bindung von Talenten durch positive Unternehmenskultur und Inklusivität (O)                                                                               |
| Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben                                                                                 | Beitrag zur Work-Life-Balance der Mitarbeiter*innen durch Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle (I)                                                                |
|                                                                                                                           | Mangelnde Vereinbarkeit von Familien- und Privatleben mit dem Beruf (I)                                                                                           |
| Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz                                                                    | Psychische und physische Belastung von Mitarbeiter*innen durch Diskriminierung und Belästigung (I)                                                                |
| Vielfalt, Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit                                            | Förderung von Gleichberechtigung, Diversität und Inklusion im eigenen Geschäftsbereich (I)                                                                        |
|                                                                                                                           | Mangelnde Diversität in Kontroll- und Führungsorganen (I)                                                                                                         |
|                                                                                                                           | Diskriminierung aufgrund ungleicher Chancen und mangelnder Inklusion am Arbeitsplatz (I)                                                                          |

(I) = Impact/Auswirkung

(R) = Risk/Risiko

(O) = Opportunity/Chance

## Allgemeine Angaben zur Belegschaft

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

#### Kultur und Exzellenz: unsere HR-Strategie als Beitrag zur ganzheitlichen Unternehmensentwicklung

Kultur und Exzellenz sind zwei von vier Säulen unserer Unternehmensstrategie Nordstern 28, die zwischen 2025 und 2028 den Rahmen für unser nachhaltiges Wachstum vorgibt. Die Säulen spielen in der Ausarbeitung unserer Strategie- und Maßnahmenprogramme eine wesentliche Rolle, insbesondere im Bereich Human Resources (HR).

In den kommenden Jahren wollen wir die Professionalisierung unserer HR-Organisation fortführen. Ein Ziel ist es, unseren One Team-Ansatz als kulturprägendes Element weiter zu stärken. Dafür wollen wir die Vernetzung der Mitarbeiter\*innen fördern und Beteiligungsformate schaffen. Aus der Säule Exzellenz leiten wir zudem die Entwicklung eines organisationsweiten Performance-Management-Systems ab.

In diesem Zusammenhang haben wir im Berichtsjahr das Ziel verfolgt, die HR-Organisation zukunftsfähig aufzustellen, die Servicequalität weiter zu steigern und somit das dynamische Wachstum der vergangenen Jahre strukturell zu unterstützen. Dafür haben wir Maßnahmen ergriffen, um Prozesse effizienter sowie standardisierter zu gestalten. Dadurch wollen wir die gelebte Zusammenarbeit auch strukturell noch klarer abbilden und HR als strategischen Partner für das Unternehmen stärken. Die strategische Ausrichtung unserer HR-Abteilung basiert auf folgenden Säulen:

- Expertise – diese Säule fasst die HR-Fachbereiche wie Employer Branding, Recruiting, Talentmanagement und Learning zusammen.
- Beratung – als zentrale Schnittstelle zwischen den operativen Teams und dem HR-Bereich agiert der Bereich HR-Services. Mit ihm begleiten wir sämtliche personalrelevante Themen, Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte und wollen so die Akzeptanz von Strukturen und Rahmen nachhaltig sichern.
- 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.

Die Mitarbeiter\*innen sind für Forvis Mazars in Deutschland von hoher strategischer Bedeutung. Die Verantwortung für ihre Belange liegt beim MB. Die operative Steuerung sämtlicher personalbezogener Themen erfolgt durch die Personalleitung, die sich hierzu mit den Mitgliedern des MB abstimmt. Im Abschnitt S1-2 stellen wir 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

Zu unserem Selbstverständnis als sozial- und umweltverträglich handelndes Unternehmen gehört es, geltende Gesetze einzuhalten und hohe Standards zu setzen.

Forvis Mazars in Deutschland ist seit 2022 Mitglied im Global Compact der Vereinten Nationen (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 November 2024 haben wir unsere Grundsatzerklärung zur Einhaltung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten erstmals verabschiedet und 2025 aktualisiert. Sie ist auf unserer Website unter folgendem Link öffentlich aufrufbar: [Grundsatzerklärung](#). Unsere Grundsatzerklärung konkretisiert unser Versprechen an unsere Mitarbeiter\*innen, Mandanten, Geschäftspartner\*innen, Zulieferer sowie die Gesellschaft, verantwortungsbewusst und im Einklang mit unseren Werten zu handeln.

Im Mittelpunkt unseres Engagements stehen insbesondere die nachfolgenden Bekenntnisse zu zentralen Menschenrechten und umweltbezogenen Pflichten. Wir sehen sie als verbindlich für unseren eigenen Geschäftsbereich an und erwarten auch von unseren Mandanten, Geschäftspartner\*innen und Zulieferern, 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 stehen dafür ein, 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 zwölf Stunden pro Woche betragen. Die wöchentliche Arbeitszeit darf im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten 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 für den Umweltschutz ein, indem wir über die gesetzlichen Vorgaben hinaus Verantwortung übernehmen und umweltbelastende Risiken vermeiden wollen.

## Sorgfaltspflichten in der Lieferkette

Forvis Mazars in Deutschland fällt seit 2024 in den Anwendungsbereich des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (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](#).

## Betriebliches Gesundheitsmanagement

Mit unserem ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) tragen wir 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. Zum Ende des Berichtszeitraums haben wir bundesweit rund 3.000 Mitarbeiter\*innen beschäftigt, 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 Prüfung 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 als 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.

Damit alle Partner\*innen und Mitarbeiter\*innen mit unserem Code of Conduct vertraut sind, führen wir seit dem Geschäftsjahr 2022/23 verpflichtende Schulungen durch. Darüber hinaus ist der Verhaltenskodex öffentlich auf unserer Website zugänglich sowie im Intranet einsehbar.

## Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion

Wir verstehen uns als Unternehmen mit einer offenen und vielfältigen Unternehmenskultur. Der Anspruch von Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion (Diversity, Equity & Inclusion – DEI) leitet uns in unserem täglichen Miteinander. Als Teil unserer strategischen Säule Verantwortung ist DEI fest in unserer wertebasierten Unternehmenskultur verankert. Bereits im Juni 2022 unterzeichneten wir die Charta der Vielfalt und bekräftigten damit unser Bekenntnis zu den zentralen Aspekten von Diversität: ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft und Alter.

Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit sind als Managementaufgabe auf Ebene des MB verankert. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit. Neben unserer Selbstverpflichtung 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 und Tätigkeiten bei Forvis Mazars in Deutschland ein, die tatsächliche oder potenzielle 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 & Organizational 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 und alle Führungskräfte als auch die Mitarbeiter\*innen selbst. Die Partner\*innen sollen die Ergebnisse der GPS zudem im Team besprechen, um daraus potenziellen Handlungsbedarf abzuleiten. Im Geschäftsjahr 2024/25 haben über 2.000 Mitarbeiter\*innen bei Forvis Mazars in Deutschland an der GPS teilgenommen. Weitere Informationen zu den Ergebnissen der GPS sind im Abschnitt Gewinnung und Bindung von Talenten zu finden.

Darüber hinaus führen wir mit der GBPsych alle drei Jahre eine Umfrage zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz durch. Ziel ist es, psychische Belastungen zu identifizieren und zu bewerten. Die letzte GBPsych-Befragung fand im Rahmen der GPS im vierten Quartal 2025 statt. Auf Basis der Ergebnisse sollen für das Geschäftsjahr 2025/26 neue Maßnahmen abgeleitet werden, um das Arbeitsumfeld zu verbessern und die psychische Gesundheit der Mitarbeiter\*innen zu fördern.

Unsere Mitarbeiter\*innen informieren wir im Intranet ausführlich über unsere Strategie und unseren Unternehmenszweck. Außerdem führen wir Onlineveranstaltungen zu diesen Themen durch. Im Mai 2025 fand ein Live-Talk zur Strategie Nordstern 28 statt, um diese allen Mitarbeiter\*innen zugänglich zu machen und den Raum für Rückfragen zu öffnen. Zusätzlich können sich unsere Mitarbeiter\*innen im Intranet über weitere Beteiligungs- und Austauschformate, Initiativen und Neuerungen informieren.

Jährliche 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 Bedürfnisse wie auch Entwicklungspfade, Lernfortschritte und Perspektiven sowie Ziele, die schriftlich festgehalten werden.

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 ein öffentlich über unsere Unternehmenswebsite zugängliches Beschwerde- und Meldeverfahren eingerichtet. Darüber können sowohl Mitarbeiter\*innen und Partner\*innen als auch Dritte, die in einem beruflichen Verhältnis mit Forvis Mazars in Deutschland stehen, Verstöße gegen deutsches Recht, unmittelbar geltendes EU-Recht oder unseren Code of Conduct vertraulich melden.

Die Meldung kann schriftlich oder mündlich über unser Hinweisgeber-Tool erfolgen oder direkt an die dafür zuständigen Vertrauenspersonen gerichtet werden – auf Wunsch auch anonym. Mit unserer im Intranet veröffentlichten Whistleblowing-Richtlinie stellen wir die Bekanntmachung des Meldesystems sicher und beantworten die wichtigsten Fragen und Antworten zum Thema Whistleblowing bei Forvis Mazars in Deutschland.

Alle Mitarbeiter\*innen und Partner\*innen müssen außerdem eine Schulung zu unserem internen Hinweisgebersystem absolvieren. Sie vermittelt wichtige Hintergrundinformationen zum HinschG, zur Richtlinie und zum Meldeprozess an sich.

Weitere Informationen zur Organisation der Meldestelle, zum Hinweisgeberschutz und zu den Abhilfemaßnahmen 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, neue potenzielle negative Auswirkungen zu identifizieren, die durch unsere Praktiken in Bezug auf unsere Mitarbeiter\*innen auftreten können.

## [S1-6] Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

Bei 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 Equity-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. Bei Forvis Mazars in Deutschland werden die Geschlechterausprägungen weiblich, männlich und divers erfasst. Im Laufe des Jahres 2025 wurde die Angabe des Geschlechts bei der Anlage von Mitarbeiterdaten verpflichtend. Zuvor nicht ausgefüllte Felder werden seither laufend durch das HR Controlling ergänzt. Personen, für die zum 31. August 2025 noch keine entsprechende Erfassung vorlag, sind in den nachfolgenden Tabellen unter der Kategorie „keine Angaben“ ausgewiesen. In der Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2025/26 soll diese Kategorie durch die vollständige Nachtragung aller bisher fehlenden Angaben entfallen.

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 2024/25 angegeben und betragen in der Summe ohne Auszubildende und Praktikant\*innen 2.545 (Vorjahr 2.862 inkl. Auszubildenden und Praktikant\*innen) 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. August 2025.



## Allgemeine Mitarbeiterkennzahlen<sup>3,4</sup>

| Angaben der Belegschaftszahlen als Headcount zum 31.08. des jeweiligen Geschäftsjahres | männlich |         | weiblich |         | divers  |         | keine Angabe |         | insgesamt |         |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|----------|---------|---------|---------|--------------|---------|-----------|---------|
| Geschäftsjahr                                                                          | 2024/25  | 2023/24 | 2024/25  | 2023/24 | 2024/25 | 2023/24 | 2024/25      | 2023/24 | 2024/25   | 2023/24 |
| Stammbelegschaft                                                                       | 1079     | 1065    | 1450     | 1405    | 1       | 1       | 2            | 0       | 2532      | 2471    |
| Gesamtbelegschaft                                                                      | 1271     | 1263    | 1632     | 1611    | 1       | 1       | 4            | 0       | 2908      | 2875    |
| Gesamtbelegschaft inkl. Partnerschaft                                                  | 1390     | 1363    | 1653     | 1630    | 1       | 1       | 4            | 0       | 3048      | 2994    |

| Angaben der Belegschaftszahlen als FTE zum 31.08. des jeweiligen Geschäftsjahres <sup>4</sup> | männlich |         | weiblich |         | divers  |         | keine Angabe |         | insgesamt |         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|----------|---------|---------|---------|--------------|---------|-----------|---------|
| Geschäftsjahr                                                                                 | 2024/25  | 2023/24 | 2024/25  | 2023/24 | 2024/25 | 2023/24 | 2024/25      | 2023/24 | 2024/25   | 2023/24 |
| Stammbelegschaft                                                                              | 1041     | 1027    | 1280     | 1234    | 1       | 1       | 0            | 0       | 2322      | 2262    |
| Gesamtbelegschaft inkl. Partnerschaft                                                         | 1276     | 1256    | 1400     | 1375    | 1       | 1       | 3            | 0       | 2680      | 2631    |

| Angaben zur Vertragsgestaltung für die Gesamtbelegschaft inkl. Partnerschaft als Headcount zum Stichtag 31.08. des jeweiligen Geschäftsjahres |         |          |         |         |         |              |         |           |         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|---------|---------|---------|--------------|---------|-----------|---------|
| männlich                                                                                                                                      |         | weiblich |         | divers  |         | keine Angabe |         | insgesamt |         |
| 2024/25                                                                                                                                       | 2023/24 | 2024/25  | 2023/24 | 2024/25 | 2023/24 | 2024/25      | 2023/24 | 2024/25   | 2023/24 |
| Zahl der Mitarbeiter*innen                                                                                                                    |         |          |         |         |         |              |         |           |         |
| 1390                                                                                                                                          | 1363    | 1653     | 1630    | 1       | 1       | 4            | 0       | 3048      | 2994    |
| Zahl der Mitarbeiter*innen mit befristeten Verträgen                                                                                          |         |          |         |         |         |              |         |           |         |
| 118                                                                                                                                           | 84      | 107      | 81      | 0       | 0       | 1            | 0       | 226       | 165     |
| Zahl der Mitarbeiter*innen mit unbefristeten Verträgen                                                                                        |         |          |         |         |         |              |         |           |         |
| 1272                                                                                                                                          | 1279    | 1546     | 1549    | 1       | 1       | 3            | 0       | 2822      | 2829    |
| Zahl der Vollzeitkräfte                                                                                                                       |         |          |         |         |         |              |         |           |         |
| 1120                                                                                                                                          | 1106    | 912      | 891     | 1       | 1       | 2            | 0       | 2035      | 1998    |
| Zahl der Teilzeitkräfte                                                                                                                       |         |          |         |         |         |              |         |           |         |
| 270                                                                                                                                           | 257     | 741      | 739     | 0       | 0       | 2            | 0       | 1013      | 996     |

<sup>3</sup> Die Gesamtbelegschaft umfasst alle angestellten Beschäftigten von Forvis Mazars in Deutschland. Equity Partner\*innen werden hier nicht mit ausgewiesen. Diese sind in der Angabe "Gesamtbelegschaft inkl. Partnerschaft" inkludiert.

<sup>4</sup> Die in den Tabellen enthaltenen FTE-Angaben (Full Time Equivalents, Vollzeitäquivalente) wurden auf ganze Zahlen gerundet. Abweichungen in den Summen der FTE sind entsprechend auf diese Rundungen in den Nachkommastellen zurückzuführen.

## Angaben zur Fluktuation

Die Angaben zu Ein- und Austritten im Geschäftsjahr 2024/25 beziehen sich auf die Stammebelegschaft 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 377 Mitarbeiter\*innen das Unternehmen im Geschäftsjahr 2024/25 verlassen. Die Fluktuations-

quote für die Stammebelegschaft beträgt 14,9 % (Vorjahr 14,6 %). Für die Berechnung der Arbeitnehmerfluktuation von Forvis Mazars in Deutschland legen wir die Gesamtzahl der Arbeitnehmer\*innen der Stammebelegschaft, die freiwillig oder wegen Entlassung, Eintritt in den Ruhestand oder Tod ausscheiden, für den Zähler zugrunde und die Gesamtzahl der Arbeitnehmer\*innen der Stammebelegschaft zum 31. August 2025 für den Nenner.

| Ein- und Austritte im Berichtsjahr (Stammebelegschaft) | Anzahl Eintritte |         | Anzahl Austritte |         |
|--------------------------------------------------------|------------------|---------|------------------|---------|
|                                                        | 2024/25          | 2023/24 | 2024/25          | 2023/24 |
| Geschäftsjahr                                          |                  |         |                  |         |
| männlich                                               | 225              | 302     | 185              | 155     |
| weiblich                                               | 237              | 318     | 181              | 206     |
| divers                                                 | 0                | 0       | 0                | 0       |
| keine Angabe                                           | 2                | 0       | 11               | 0       |
| Summe                                                  | 464              | 620     | 377              | 361     |

## Allgemeine Arbeitnehmerrechte

Die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte hat für uns bei Forvis Mazars in Deutschland Priorität. Wir achten 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 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 wollen die Transparenz unserer Vergütungsstrukturen erhöhen. Darüber hinaus wird das Entgelttransparenzgesetz gemäß der entsprechenden EU-Richtlinien in Deutschland angepasst werden, das uns einen neuen gesetzlichen Rahmen vorgibt.

Das Gesetz soll gleiche Bezahlung bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit fördern und dafür Auskunfts- und Prüfmechanismen schaffen. Vor diesem Hintergrund erarbeiten wir sogenannte Jobfamilien für die Service Lines. Darauf sollen einheitliche Kompensationsmodelle aufbauen. Ergänzend prüfen wir, ob und in welchem Umfang quantitative Ziele im Bereich Entlohnung sinnvoll sind.

## 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, führen gelegentlich jedoch Geschäftsreisen zu Mandanten oder Veranstaltungen ins Ausland durch. Wir wirken darauf hin, dass auch bei Auslandsaufenthalten sowohl der hohe Schutzstandard nach deutschem Arbeitsrecht als auch die Anforderungen im jeweiligen Gastland Anwendung finden.

#### [MDR-A]

Um die Arbeitszeit unserer Mitarbeiter\*innen nachvollziehen zu können, verfügen wir über ein zentrales, verpflichtend zu nutzendes Tool. Darüber erfassen unsere Mitarbeiter\*innen ihre auf Mandats- oder Verwaltungszeiten entfallenden Arbeitsstunden selbstständig. 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 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 allem 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 und Partner\*innen zahlreiche Leistungen zur Gesundheitsförderung an und wird stetig weiterentwickelt.

Im Geschäftsjahr 2024/25 haben wir unser BGM weiter professionalisiert. Es 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 67,9 % (Vorjahr 68,0 %) der Gesamtbelegschaft plus Partnerschaft eine Arbeitssicherheitsschulung absolviert.

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 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 und ihren Angehörigen. 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 zur Unterstützung in herausfordernden Situationen – dies entlastet auch die Führungskräfte.

Darüber hinaus haben wir die Ergebnisse der im Geschäftsjahr 2022/23 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.

Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen überwachen wir regelmäßig und berichten in den ASA-Sitzungen qualitativ darüber.

## [S1-14] Kennzahlen zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Grundsätzlich kommt es durch die Art der Tätigkeiten bei Forvis Mazars in Deutschland zu wenigen Arbeitsunfällen. Während wir im Geschäftsjahr 2023/24 in Deutschland insgesamt fünf Arbeitsunfälle erfasst hatten, lag die Anzahl im Geschäftsjahr 2024/25 bei insgesamt acht. Wegeunfälle haben wir im Berichtszeitraum 13 verzeichnet (Vorjahr 13). Alle Unfälle 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 Vorjahr berechneten wir die Arbeitsunfallquote basierend auf der Gesamtzahl an Unfällen (Arbeits- und Wegeunfälle) sowie auf den vertraglich festgehaltenen Soll-Arbeitsstunden. Daraus ergab sich eine Quote von 3,9. Bei Anwendung derselben Berechnungsmethode liegt die Quote für das Berichtsjahr bei 4,5.

Zusätzlich haben wir für das Berichtsjahr eine differenziertere Berechnung vorgenommen: Sie basiert auf den tatsächlich gearbeiteten Ist-Stunden gemäß unserem Zeiterfassungssystem. Außerdem weisen wir die Kennzahlen getrennt nach Arbeitsunfällen und nach der Gesamtzahl der Unfälle einschließlich Wegeunfällen aus. Nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht:

### Arbeitsunfallquoten im Geschäftsjahr 2024/25

|                                              |     |
|----------------------------------------------|-----|
| Arbeitsunfallquote Arbeitsunfälle (Soll)     | 1,7 |
| Arbeitsunfallquote Arbeitsunfälle (Ist)      | 1,7 |
| Arbeitsunfallquote inkl. Wegeunfällen (Soll) | 4,5 |
| Arbeitsunfallquote inkl. Wegeunfällen (Ist)  | 4,6 |

### [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.

## Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit

### Vielfalt

#### [MDR-P]

Wir sind überzeugt, dass die vielfältigen Perspektiven unserer Belegschaft wesentlich zu unserem unternehmerischen Erfolg beitragen. Als Bestandteil unserer Unternehmenskultur prägen Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion (Diversity, Equity & Inclusion – DEI) das tägliche Miteinander. Aber nicht nur das: DEI ist unter der Säule Verantwortung auch fest in unserer Strategie Nordstern 28 verankert. Dies schafft die Grundlage dafür, dass sich unsere Mitarbeiter\*innen entfalten können, psychologische Sicherheit erleben und Forvis Mazars in Deutschland somit erfolgreich wirtschaften kann.

In den letzten Jahren hat unser Team für Diversity & Inclusion (D&I) in Zusammenarbeit mit dem MB die Strategie zu DEI für Forvis Mazars in Deutschland entwickelt, die uns als Grundlage unseres Handelns dient. 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 DEI-Ansatz bereits beim Onboarding kennen. Mit unserer DEI-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 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.

#### [MDR-A]

In den vergangenen Jahren haben wir bei Forvis Mazars in Deutschland unterschiedliche strukturelle Maßnahmen umgesetzt, damit sich alle Mitarbeiter\*innen wertgeschätzt fühlen können. Grundlage dafür ist eine offene und aktive Unternehmenskultur. Sie soll es ermöglichen, eigene Standpunkte einzubringen, Gehör zu finden und zum Beispiel auf mögliche Verstöße gegen den Code of Conduct oder geltende Gesetze hinzuweisen. Dafür steht unter anderem ein Hinweisgebersystem für Beschwerden und Hinweise zur Verfügung.

Der übergeordnete Fokus unserer DEI-Aktivitäten lag im Berichtsjahr weiterhin auf der Geschlechtervielfalt. Mit dem Female-Empowerment-Programm wollen wir zum Beispiel gezielt unsere Mitarbeiterinnen in ihrer beruflichen Entwicklung und Selbstwahrnehmung stärken. Dafür haben wir erneut Austauschformate angeboten und den jährlichen internen Female Empowerment Day durchgeführt. Außerdem haben wir mit dem Aufbau des deutschlandweiten Forvis Mazars Netzwerks Female Connection begonnen und die Veranstaltung Women in Data mit rund 60 Teilnehmerinnen durchgeführt.

Im Geschäftsjahr 2024/25 haben wir auch die Auswertung unserer genderbezogenen Daten vorangetrieben. In den kommenden Jahren wollen wir unsere Datenbasis weiter ausbauen, um darauf basierend Ziele und weitere Maßnahmen abzuleiten.

Darüber hinaus haben wir uns im Berichtsjahr extern zum Thema Geschlechtervielfalt engagiert. So hielten wir Vorträge beim Forum Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR) zum Thema ESG und Compliance und wirkten an der Weiterentwicklung eines Tools des Unternehmens INES Analytics zur Berechnung des Gender Pay Gap mit.

Wir haben auch weitere Diversitätsdimensionen aufgegriffen. Zum Deutschen Diversity-Tag organisierten wir eine Veranstaltung zu Migration unter dem Titel Leben zwischen den Welten, die auf große Resonanz stieß.

Ergänzend haben wir im Berichtszeitraum unsere deutschlandweite D&I-Roadshow fortgesetzt. Sie umfasste unter anderem ein Training zum Thema Unconscious Bias (unbewusste Denkmuster). Schließlich haben wir auch die Gründung des Berliner Instituts für Governance und Leadership (BIGL) unterstützt. Das neue Institut ist ein gemeinnütziger Verein und als An-Institut organisiert, also eng mit der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin verbunden. Mit den Investors for Diversity-Studien unterstützt das BIGL Akteur\*innen am Kapitalmarkt dabei, ihren Einfluss zur Erhöhung der Diversität in den Führungsgremien deutscher börsennotierter Unternehmen besser zu nutzen.

Zu den DEI-Projekten und -Initiativen von Forvis Mazars in Deutschland – unabhängig vom Berichtsjahr – gehören folgende:

- Wir sind Unterzeichner der Charta der Vielfalt und des UN GC sowie Fördermitglied von FidAR.
- Über interne Trainings zu Unconscious Bias und Inklusiver Kommunikation wollen wir Partner\*innen und Mitarbeiter\*innen über die einzelnen Service Lines hinweg sensibilisieren.
- Wir erfassen und analysieren laufend die sozioökonomische Ausgangslage von Forvis Mazars in Deutschland. Darauf aufbauend erheben und berichten wir Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators – KPIs) wie den Gender Pay Gap und leiten Maßnahmen sowie Ziele ab.
- Wir beteiligen uns an Studien, 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 Projekt Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen wir Mitarbeiter\*innen durch die Kooperation mit der Plattform voioo, insbesondere bei Betreuung und Pflege.
- Wir unterstützen die Vernetzung und den Austausch zu verschiedenen Vielfaltsdimensionen, etwa über die interne Community Proud@ForvisMazars, die LGBTQIA+ Employee Ressource Group (ERG), die ERG LangzeiterLeben sowie die Netzwerke Family Care und Back@Work.

- Wir engagieren uns in nationalen und internationalen Netzwerken und bringen unser Fachwissen im Bereich HR-Management unter anderem durch Vorlesungen an der Hochschule Hamm-Lippstadt ein.
- Über unser Hinweisgebersystem für Beschwerden und Hinweise können unsere Mitarbeiter\*innen auch Missstände in Bezug auf Diskriminierung, sexuelle Übergriffe oder Verstöße gegen den Code of Conduct melden (siehe Kapitel Governance, Abschnitt [\[G1-3\]](#) Vermeidung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung).

#### **[MDR-T]**

Im Rahmen des Projekts Target 2025 haben wir das Ziel formuliert, den Anteil von Frauen in der Partnerschaft bis 2025 auf über 20 % zu erhöhen. Wir konnten es bereits im Geschäftsjahr 2023/24 erreichen. Derzeit erarbeiten wir ein neues Ziel für 2028.

Zurzeit diskutieren wir in Abstimmung mit den Leitungen unserer Service Lines, welche Zielgrößen 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 bei Forvis Mazars in Deutschland beschäftigten Personen. Während im Vorjahr lediglich die Stammbesellschaft betrachtet wurde, erfolgt die Darstellung seit diesem Berichtsjahr für die Gesamtbelegschaft inklusive Partnerschaft, da dies die tatsächliche Zusammensetzung besser abbildet. Entsprechend haben wir davon abgesehen, die Vorjahreswerte als Vergleichswerte mit anzugeben.

#### Anzahl Personen der Gesamtbelegschaft inkl. Partnerschaft aufgeschlüsselt nach Altersgruppen

|                                 |             |
|---------------------------------|-------------|
| Anzahl Personen unter 30 Jahren | 1000        |
| Anzahl Personen 30–50 Jahre     | 1563        |
| Anzahl Personen über 50 Jahre   | 485         |
| <b>Summe</b>                    | <b>3048</b> |

### 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. Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Geschlechterverteilung in unseren Führungsgremien. Die Abweichungen zum Vorjahr resultieren aus der Neubesetzung der Gremien im Februar 2025.

| Geschlechterverteilung                                    | männlich |         | weiblich |         | divers  |         | keine Angabe |         | Summe   |         |
|-----------------------------------------------------------|----------|---------|----------|---------|---------|---------|--------------|---------|---------|---------|
|                                                           | 2024/25  | 2023/24 | 2024/25  | 2023/24 | 2024/25 | 2023/24 | 2024/25      | 2023/24 | 2024/25 | 2023/24 |
| Mitglieder der Führungsgremien insgesamt (Personenzahl)   | 19       | 13      | 3        | 3       | 0       | 0       | 0            | 0       | 22      | 16      |
| Anteil an der Gesamtmitgliederzahl in den Führungsgremien | 86,4 %   | 81,3 %  | 13,6 %   | 18,8 %  | 0,0 %   | 0,0 %   | 0,0 %        | 0,0 %   | 100 %   | 100 %   |

### Geschlechterverteilung in der Partnerschaft<sup>5</sup> (freiwillige Angabe)

| Geschlechterverteilung                        | männlich |         | weiblich |         | divers  |         | keine Angabe |         | Summe   |         |
|-----------------------------------------------|----------|---------|----------|---------|---------|---------|--------------|---------|---------|---------|
|                                               | 2024/25  | 2023/24 | 2024/25  | 2023/24 | 2024/25 | 2023/24 | 2024/25      | 2023/24 | 2024/25 | 2023/24 |
| Partner*innen (Personenzahl)                  | 160      | 147     | 50       | 39      | 0       | 0       | 0            | 0       | 210     | 186     |
| Partner*innen (Anteil an Gesamtpartnerschaft) | 76,2 %   | 79,0 %  | 23,8 %   | 21,0 %  | 0 %     | 0 %     | 0 %          | 0 %     | 100 %   | 100 %   |

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

Bei Forvis Mazars in Deutschland verfolgen wir das Ziel, kulturelle Vielfalt in der Organisation zu fördern. Im Geschäftsjahr 2024/25 waren bei Forvis Mazars in Deutschland Mitarbeiter\*innen aus 68 (Vorjahr 67) verschiedenen Nationalitäten in der Gesamtbelegschaft und Partnerschaft vertreten.

Diese internationale Zusammensetzung ist Ausdruck unserer globalen Ausrichtung und bringt unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen in die Zusammenarbeit ein. Wir betrachten Diversität als wichtigen Faktor im Zusammenhang mit Wachstum und Innovation.

<sup>5</sup> Die Angaben zur Geschlechterverteilung in der Partnerschaft umfasst Equity sowie Non-Equity Partner\*innen bei Forvis Mazars in Deutschland.

# 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 in den Bereichen Recruiting und People & Organizational Development verankert. Wir haben eine Talentstrategie entworfen, mit der wir insbesondere die Dimension Gender in den Fokus nehmen.

## [MDR-A]

Seit dem Geschäftsjahr 2023/24 beteiligen wir uns außerdem an einem branchenweiten Dialog auf Expertenebene mit Wettbewerbern, der dem Austausch zu Best Practices im Bereich Chancengerechtigkeit dient.

## [S1-16] Vergütungskennzahlen

### Verdienstgefälle im Unternehmen

Das Verdienstgefälle beschreibt das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Mitarbeiter\*innen (ohne die am höchsten bezahlte Einzelperson).

Die Berechnung des Verdienstgefälles bei Forvis Mazars in Deutschland 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. Für die Berechnung werden die Mitarbeiter\*innen der Stammbesellschaft betrachtet. Teilzeitbeschäftigte haben wir auf Basis eines theoretischen Vollzeitgehalts einbezogen, um eine vergleichbare Darstellung zu gewährleisten.

Die am höchsten bezahlte Einzelperson der Stammbesellschaft bei Forvis Mazars in Deutschland erhielt im Berichtsjahr eine 4,7-mal so hohe Vergütung wie der Median der übrigen Stammbesellschaft (ohne die am höchsten bezahlte Einzelperson) (Vorjahr 4,4).

## Gender Pay Gap

Der unbereinigte Gender Pay Gap zeigt den Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern, ohne strukturelle Unterschiede wie Alter, Beruf, Betriebszugehörigkeit, Branche, Beschäftigungsumfang, Qualifikation oder Karrierelevel zu berücksichtigen. Bei Forvis Mazars in Deutschland lag der unbereinigte Gender Pay Gap zum Ende des Geschäftsjahres 2024/25 bei 7,8 % (Vorjahr 13,5 %). Dies bedeutet, dass Frauen im Durchschnitt 7,8 % weniger pro Stunde verdienen als Männer, ohne dass dabei die genannten strukturellen Unterschiede berücksichtigt werden.

Hingegen lag unser bereinigter Gender Pay Gap bei 2,0 % (Vorjahr 4,2 %) – 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 2,0 % weniger als Männer, die vergleichbare Qualifikationen, Erwerbsbiografien und Tätigkeiten aufweisen.

Die Berechnung des Gender Pay Gaps wird mithilfe des Toolanbieters INES Analytics vorgenommen und orientiert sich an der Methodik des Statistischen Bundesamts. Für die Berechnung der Gender Pay Gaps zum 31. August 2025 (Ende des Berichtsjahres) werden die Basisgehälter der Gesamtbelegschaft<sup>6</sup> ohne Partnerschaft per 31. August 2025 zugrunde gelegt. Im Jahr 2026 werden wir prüfen, inwiefern die Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie in Deutschland Anpassungen der Berechnungsmethodik erforderlich macht.

## [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. Wir sind bestrebt, diese in den kommenden Jahren durch geeignete Maßnahmen zu kompensieren.

Es ist unser Ziel, den bereinigten Gender Pay Gap auch künftig unter 5 % zu halten.

Laut dem Statistischen Bundesamt betrug der unbereinigte Gender Pay Gap im Jahr 2025 in Deutschland 16 % und der bereinigte Gender Pay Gap 6 %.

<sup>6</sup> Korrektur zum Vorjahr: Die Berechnung des Gender Pay Gaps wird auf Basis der Zahl an Mitarbeiter\*innen ohne Partnerschaft zum Geschäftsjahresende und unter Zugrundelegen des Basisgehaltes durchgeführt.

## Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen

### [MDR-P]

Das mit unserer Strategie Nordstern 28 verbundene Maßnahmenprogramm zu DEI 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 HR 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.

Wir weiten unser Unterstützungsangebot kontinuierlich aus und haben beispielsweise Ende 2024 die ERG LangzeiterLeben gegründet. Chronisch Erkrankte können sich dort untereinander über ihre Erfahrungen austauschen und sich gegenseitig etwa bei der Beantragung des Grades der Behinderung beraten.

### [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 ausweiten. Derzeit sind wir im Gespräch mit der Plattform voio, um unsere Maßnahmen zu erweitern.

## [S1-12] Kennzahlen zu Menschen mit Behinderungen

Angaben zu Behinderungen unterliegen in Deutschland dem Datenschutz und beruhen damit auf der freiwilligen Mitteilung durch die Mitarbeiter\*innen. Von den Mitarbeiter\*innen der ERG LangzeiterLeben wissen wir, dass chronisch Erkrankte häufig Jahre brauchen, um ihre Krankheit zu akzeptieren und einen Grad der Behinderung bis hin zur Schwerbehinderung feststellen zu lassen. Das kann zu Unschärfen in den Daten führen, die uns vorliegen. Deshalb haben wir uns entschieden, auch für das Geschäftsjahr 2024/25 keine Kennzahl zum Anteil der Menschen mit Behinderungen in der Belegschaft offenzulegen.

## Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

### [MDR-P]

Uns bei Forvis Mazars in Deutschland 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.

Unseren 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 zum mobilen 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 unterschiedlichen Lebenssituationen und Bedürfnissen Rechnung. Im Berichtsjahr haben wir außerdem eine Workation-Richtlinie verabschiedet, die das Arbeiten aus dem Ausland einheitlich regelt. Die Richtlinie 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 zudem 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 voio können zudem alle Mitarbeiter\*innen bei Forvis Mazars in Deutschland 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][MDR-M]

Die Wirksamkeit unserer Bemühungen im Bereich Work-Life-Balance stellen wir über unsere jährliche Mitarbeiterumfrage fest. Laut den Ergebnissen aus der GPS 2024 konnten wir uns im Vergleich zum Vorjahr im Bereich Work-Life-Balance um drei Prozentpunkte verbessern (65 % Zustimmung in der GPS 2024 versus 62 % Zustimmung in der GPS 2023). Wir haben jedoch keine quantitativen Ziele in diesem Zusammenhang festgelegt. Weitere Ergebnisse der GPS sind im Abschnitt Gewinnung und Bindung von Talenten zu finden.

## [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 2024/25 eine Freistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben:

| Geschlechterverteilung                                                                                                                       | männlich |         | weiblich |         | divers  |         | keine Angabe |         | Summe   |         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|----------|---------|---------|---------|--------------|---------|---------|---------|
| Geschäftsjahr                                                                                                                                | 2024/25  | 2023/24 | 2024/25  | 2023/24 | 2024/25 | 2023/24 | 2024/25      | 2023/24 | 2024/25 | 2023/24 |
| Anzahl der Mitarbeiter*innen der Gesamtbelegschaft, die im Geschäftsjahr eine Freistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben | 52       | 145     | 117      | 163     | 0       | 0       | 0            | 0       | 169     | 308     |
| Anteil an der Gesamtbelegschaft                                                                                                              | 3,7 %    | 11,5 %  | 7,1 %    | 10,1 %  | 0,0 %   | 0,0 %   | 0,0 %        | 0,0 %   | 5,5 %   | 10,7 %  |

## 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.

Im Geschäftsjahr 2024/25 haben wir mit der Erarbeitung einer neuen Whistleblowing-Schulung begonnen, in der explizit auch das Thema sexuelle Belästigung thematisiert wird.

## [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 2024/25 sind insgesamt fünf Meldungen (Vorjahr zehn) über unsere Beschwerdekkanäle 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]

Mit der Säule Exzellenz unserer Strategie Nordstern 28 verfolgen wir das Ziel einer anhaltenden Weiterentwicklung unserer Organisation und ihrer Leistungsfähigkeit nach dem Prinzip „Immer besser“ statt „Immer mehr“. Dafür braucht es individuelle und kollektive Exzellenz. Die Grundlage hierfür ist eine organisationsweite Lern- und Leistungskultur. Sie soll alle Mitarbeiter\*innen befähigen, 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 Mitarbeiter-jahresgesprächsbögen sowie die dazugehörigen spezifischen Schulungsunterlagen für Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte.

In Zusammenarbeit mit den Service Lines entwickeln wir derzeit fachliche Lernpfade. Diese sollen es den Mitarbeiter\*innen ersichtlich machen, 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 individuelle Weiterentwicklung 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 HR-Leitung gesteuert. Diese berichtet in regelmäßigen Jour fixes an die MB-Mitglieder.

In den vergangenen Jahren haben wir Strukturen für die Weiterbildung etabliert, die den Mitarbeiter\*innen Orientierung geben sollen. 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 unserer Unternehmensstrategie Nordstern 28 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 HR gestellt wurden.

Im Zuge der Weiterentwicklung unserer Unternehmensstrategie und der HR-Organisation haben wir auch unseren Aus- und Weiterbildungsbereich neu ausgerichtet und zentralisiert. Dabei haben wir die fachliche Aus- und Weiterbildung verknüpft. So wollen wir sicherstellen, dass alle Mitarbeiter\*innen aufeinander abgestimmte Lernformate erhalten und von einer hochwertigen Lernerfahrung profitieren. Hierfür arbeiten wir eng mit den Service Lines zusammen.

### **[MDR-A]**

Im Fokus unseres Weiterbildungsprogramms stehen drei Bereiche: People, Methodik, digitale Fähigkeiten.

Um unsere Mitarbeiter\*innen gezielt auf die Anforderungen einer zunehmend datengetriebenen Arbeitswelt vorzubereiten, haben wir die Data Academy ins Leben gerufen – ein langfristig angelegtes, kontinuierliches Weiterbildungsangebot. 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.

Im Berichtsjahr lag ein besonderer Fokus auf der Einführung von Copilot (KI-gestütztes Assistenzsystem für digitale Arbeitsprozesse) und auf dem Umgang mit dem durch KI geprägten Wandel des Arbeitsalltags. Um unsere Mitarbeiter\*innen sowohl für die Potenziale der KI-Nutzung zu qualifizieren als auch für einen verantwortungsvollen Einsatz zu sensibilisieren, haben wir eine unternehmensweite Schulungsreihe zu Copilot eingeführt. In diesem Rahmen vermitteln wir zudem Kompetenzen im Umgang mit unseren Office-Tools, insbesondere in Hinblick auf die Zusammenarbeit in Sharepoint. Darüber hinaus haben wir zum zweiten Mal den Women in Data Day durchgeführt. Die Teilnehmerinnen nutzten die Veranstaltung, um sich zu vernetzen, ihre Fähigkeiten im Bereich Data zu erweitern und diese gezielt in unser Unternehmen einzubringen.

Ergänzend haben wir mit dem Client & Performance Curriculum ein zentrales Trainingsangebot zur gezielten Entwicklung von Kompetenzen in den Bereichen Akquise, Clients und Geschäftsentwicklung konzipiert und implementiert. Das Curriculum richtet sich insbesondere an (Senior) Manager mit Mandats- und Umsatzverantwortung. Ziel ist es, Kolleg\*innen systematisch dabei zu unterstützen, Mandantenbeziehungen langfristig zu gestalten, Geschäftspotenziale zu erkennen und weiterzuentwickeln sowie Mandate auch in anspruchsvollen Situationen professionell zu steuern.

Daneben ist die individuelle Entwicklung unserer Mitarbeiter\*innen 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 Geschäftsjahr 2023/24 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 berücksichtigen wir in unserem Personalentwicklungskonzept. 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 sehen wir vor, 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.

Für das Geschäftsjahr 2025/26 haben wir uns zum Ziel gesetzt, unser Fortbildungscontrolling weiter zu professionalisieren. Durch die Einführung eines Learning-Dashboards sollen alle Mitarbeiter\*innen sowie deren Führungskräfte ihren individuellen Fortbildungsstatus einsehen können, um so einerseits offenen Schulungsverpflichtungen rechtzeitig nachzukommen und andererseits Fortbildungskapazitäten gezielt zu nutzen. Im Januar 2026 wurde das Dashboard für die Mitarbeiter\*innen der Service Line Audit eingeführt und soll im Laufe des Jahres auf die weiteren Service Lines ausgerollt werden.

## [S1-13] Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Im Berichtsjahr haben wir mit Blick auf die Gesamtbelegschaft inkl. Partnerschaft von Forvis Mazars in Deutschland eine durchschnittliche Fortbildungszeit von 80,2 Stunden verzeichnet – gegenüber 77,0 Stunden im Vorjahr. Männliche Mitarbeiter haben dabei im Durchschnitt rund 92,1 Stunden (Vorjahr 88,3 Stunden), Frauen im Schnitt 70,4 Stunden (Vorjahr 69,0 Stunden) durchschnittliche Fortbildungszeiten geleistet.<sup>7</sup>

Seit dem Geschäftsjahr 2024/25 werden zudem Mitarbeiterjahresgespräche systemseitig erfasst und im Rahmen unseres Konsequenzen-Managements nachgehalten. In nachfolgender Tabelle bilden wir den Anteil der Stammbesellschaft ab, für den bis zum Stichtag 30. November 2025 das Mitarbeiterjahresgespräch für das Geschäftsjahr 2024/25 bereits systemseitig erfasst und automatisiert ausgewertet wurde.

Anteil der Beschäftigten der Stammbesellschaft, deren Mitarbeiterjahresgespräch für das Geschäftsjahr 2024/25 bis zum 30. November 2025 systemseitig erfasst wurde

| aufgeschlüsselt nach Geschlecht | Anteil (%) |
|---------------------------------|------------|
| männlich                        | 77,7 %     |
| weiblich                        | 77,5 %     |
| divers                          | 100 %      |
| keine Angabe                    | 0 %        |
| Insgesamt                       | 77,5 %     |

<sup>7</sup> Für die Berechnung der durchschnittlichen Fortbildungsstunden haben wir das vom Geschäftsjahr abweichende Fortbildungsjahr vom 01. Juli 2024 bis 30. Juni 2025 zugrunde gelegt.



## Weitere freiwillige Kennzahlen im Zusammenhang mit Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

### Weiterführende Schulungskennzahlen (freiwillige Angabe)

Bei den durchgeführten Schulungsstunden unterscheiden wir zwischen fachlichen und überfachlichen (Soft Skill) Schulungen. Letztere sollen dazu beitragen, die persönlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen unserer Mitarbeiter\*innen zu stärken.

Nachfolgende Tabelle zeigt die Schulungsstunden, die Soft Skill-Trainings zuzuordnen sind, aufgeschlüsselt nach Geschlecht.

| Gesamtzahl der im Berichtsjahr absolvierten Soft Skill-Schulungsstunden, aufgeschlüsselt nach Geschlecht |                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Geschlecht                                                                                               | Anzahl Stunden |
| männlich                                                                                                 | 38.677,3       |
| weiblich                                                                                                 | 34.427,3       |
| divers                                                                                                   | 0,0            |
| keine Angabe                                                                                             | 0,0            |
| Summe                                                                                                    | 73.104,6       |

Teile der Soft Skill-Schulungen sind dedizierte Weiterbildungsprogramme wie das oben beschriebene Start Leading-Programm. Sie sollen gezielt überfachliche Fähigkeiten fördern. Diese Schulungsprogramme bezeichnen wir als kompetenzbezogene Schulungen und werten sie gesondert aus. Im Berichtsjahr haben 42,0 % der Mitarbeiter\*innen von Forvis Mazars in Deutschland eine solche kompetenzbezogene Schulung erhalten.

## Kennzahlen zu Beförderungen (freiwillige Angabe)

Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht der Mitarbeiter\*innen der Stammebelegschaft, die befördert wurden.<sup>8</sup>

| Anzahl der Beschäftigten der Stammebelegschaft, die befördert wurden |          |         |          |         |         |         |              |         |         |         |
|----------------------------------------------------------------------|----------|---------|----------|---------|---------|---------|--------------|---------|---------|---------|
| aufgeschlüsselt nach Grade und Geschlecht                            | männlich |         | weiblich |         | divers  |         | keine Angabe |         | Summe   |         |
| Geschäftsjahr                                                        | 2024/25  | 2023/24 | 2024/25  | 2023/24 | 2024/25 | 2023/24 | 2024/25      | 2023/24 | 2024/25 | 2023/24 |
| Senior                                                               | 50       | 48      | 57       | 60      | 0       | 0       | 0            | 0       | 107     | 108     |
| Manager (inkl. Assistant Manager)                                    | 50       | 28      | 54       | 34      | 0       | 0       | 0            | 0       | 104     | 62      |
| Senior Manager                                                       | 16       | 19      | 22       | 16      | 0       | 0       | 0            | 0       | 38      | 35      |
| Director                                                             | 4        | 9       | 8        | 7       | 0       | 0       | 0            | 0       | 12      | 16      |
| Sonstige                                                             | 5        | 10      | 4        | 8       | 0       | 0       | 0            | 0       | 9       | 18      |
| Summe im Geschäftsjahr                                               | 125      | 114     | 145      | 125     | 0       | 0       | 0            | 0       | 270     | 239     |

## Interne Partnerbeförderungen (freiwillige Angabe)

Im Geschäftsjahr 2024/25 wurden insgesamt 19 Personen (Vorjahr 15 Personen) intern zu Partner\*innen befördert, darunter fünf Frauen (Vorjahr sechs Frauen). Der Anteil von Frauen an den beförderten Personen betrug somit 26,3 % (Vorjahr 40,0 %).

<sup>8</sup> Aufgrund von Methodikänderungen in der Berechnung der Zahlen zu Beförderungen haben wir eine Korrektur der Vorjahreszahlen vorgenommen.

## Unternehmensspezifisch: Gewinnung und Bindung von Talenten

### [MDR-P]

Als wachsendes Unternehmen ist die Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter\*innen ein zentraler Bestandteil unserer Personalarbeit. Sie ist Teil unserer strategischen Säule Kultur. Seit 2025 verfügen wir über ein neues 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 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 2024/25 an 162 Recruiting- oder Employer-Branding-Events (Vorjahr 147) 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 in Deutschland aufmerksam zu machen und für unser Unternehmen zu gewinnen.

Zudem nutzen wir ein KI-gestütztes Tool, das die Profile von potenziellen Bewerber\*innen mit unseren Jobangeboten 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 Interviewleitfäden und Schulungen für unsere Führungskräfte an, um die Qualität unserer Bewerbungsgespräche zu erhöhen. Um Talente nicht nur zu gewinnen, sondern auch zu binden, integrieren wir Neueinsteiger\*innen von Anfang an ins Unternehmen. Onboarding-Schulungen sowie die monatlich stattfindenden Onboarding-Präsenzveranstaltungen bringen ihnen die Werte und Unternehmenskultur von Forvis Mazars in Deutschland 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 unsere 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.

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter\*innen durch vorteilhafte Rahmenbedingungen wie die Bezuschussung von Kinderkrankengeld und Kindergärten sowie das Angebot einer betrieblichen Altersvorsorge. Ergänzend bieten wir weitere Mitarbeitervorteile im Rahmen unseres Benefit-Programms 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. Im Rahmen unserer neuen Strategie Nordstern 28 haben wir das Ziel definiert, eine Umgebung zu schaffen, in der mehr als 75 % aller Kolleg\*innen engagiert und zufrieden ihrer Arbeit nachgehen und sich bestärkt fühlen, offen ihre Meinung zu teilen. Um dieses Ziel nachzuhalten, führen wir jährlich die Global People Survey (GPS) durch. Ausgewählte Ergebnisse der GPS sind nachfolgend zusammengefasst.

## Kennzahlen im Zusammenhang mit der Gewinnung und Bindung von Talenten

### Ergebnisse der GPS

Im Zeitraum Oktober bis November 2024 haben 2.004 (Vorjahr 1.576) Mitarbeiter\*innen an der Global People Survey teilgenommen.

Unsere Zusammenarbeit bei Forvis Mazars in Deutschland soll auf gegenseitigem Respekt und Vertrauen basieren.

87,0 % der Teilnehmer\*innen gaben an, sich bei der Arbeit respektvoll behandelt zu fühlen. Im Bereich der psychologischen Sicherheit konnten wir einen Score von 77,0 % verzeichnen. Zudem fühlten sich 80,0 % unserer Mitarbeiter\*innen wohl dabei, in ihrem Team auch schwierige Themen offen zu diskutieren. 81,0 % gaben an, bei der Arbeit sie selbst sein zu können.

Insgesamt äußerten 79,0 % aller Teilnehmer\*innen Zufriedenheit mit ihrer Tätigkeit bei Forvis Mazars in Deutschland. Damit haben wir im Geschäftsjahr 2024/25 unser Ziel von 75 % erreicht. Für das Geschäftsjahr 2025/26 verfolgen wir den Anspruch, dieses Niveau zu halten und nach Möglichkeit weiter zu steigern.

### Kununu

Die Attraktivität von Forvis Mazars in Deutschland 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 2025 haben wir auf einer Skala von eins bis fünf einen Kununu-Score von 3,9 (Vorjahr 3,9) verzeichnet.

## S4: Verbraucher und Endnutzer<sup>9</sup>

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

Für uns bei Forvis Mazars als Prüfungs- und Beratungsgesellschaft ist ein verantwortungsvoller und bewusster Umgang mit den uns anvertrauten Informationen 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\*innen 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 Vertraulichkeit und zum Datenschutz abgeben. Darüber hinaus erhalten sie schriftliche Informationen darüber, welche gesetzlichen Vorschriften einzuhalten sind. Bei Verstößen drohen Berufsträger\*innen straf- sowie berufsrechtliche Konsequenzen. Im Geschäftsjahr 2024/25 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, tauschen wir uns kontinuierlich mit ihnen aus. 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 mit den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks, and Opportunities – IROs) die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse im Zusammenhang mit unseren Mandanten dargestellt:

| Nachhaltigkeitsaspekt                  | IROs                                                                                       |
|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| Informationssicherheit und Datenschutz | Schädigung von Mandanten durch Datenschutzverletzungen oder Verlust von Mandantendaten (I) |
|                                        | Erhöhter Investitionsbedarf in die Datensicherheit zum Schutz sensibler Daten (R)          |
|                                        | Erpressung bei erfolgreichen Hackerangriffen (R)                                           |

(I) = Impact/Auswirkung

(R) = Risk/Risiko

(O) = Opportunity/Chance

<sup>9</sup> In Übereinstimmung mit den Formulierungen der ESRS-Angabepflichten nutzen wir in diesem Kapitel das generische Maskulinum für Verbraucher und Endnutzer. Gemeint sind dabei alle Geschlechter.

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

Bei Forvis Mazars in Deutschland verfolgen wir 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 antizipiert. Wir haben strikte Vorkehrungen getroffen, um gesetzliche Vorgaben konsequent einhalten zu können. So beobachten wir sie im Rahmen eines Monitorings, um regulatorische Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und entsprechende Anpassungen vorzunehmen.

Um die sensiblen Daten unserer Mandanten 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 sollen. Dabei verfolgen wir einen proaktiven Ansatz, um die Privatsphäre zu schützen und das Vertrauen in unsere Arbeitsabläufe und internen 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 und einen Stellvertreter bestellt; der Datenschutzbeauftragte bearbeitet mit seinem Team alle datenschutzrechtlichen Themen.

Um den Anforderungen der externen und internen Rahmenwerke gerecht zu werden, haben wir gezielte Maßnahmen etabliert: Bei Forvis Mazars in Deutschland unterstützt ein Datenschutzmanagement-Tool die strukturierte Verwaltung datenschutzrelevanter Informationen. In den vergangenen Jahren haben wir die Nutzung dieses Systems kontinuierlich ausgebaut.

Im Geschäftsjahr 2023/24 haben wir außerdem ein Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) nach ISO 27001:2022 aufgebaut, das wir anhand einer klar definierten Roadmap kontinuierlich weiterentwickeln. Im Berichtsjahr haben wir das ISMS nach ISO 27001:2022 zertifizieren 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 einen verlässlichen Nachweis für den verantwortungsvollen Umgang mit sensiblen Daten bei Forvis Mazars in Deutschland bieten.

Das Kernstück des ISMS ist unsere Informationssicherheitsrichtlinie, die wir im Zuge der ISO-Zertifizierung 2025 aktualisiert haben. Die Richtlinie definiert die verbindlichen Regelungen für die Verantwortlichkeiten innerhalb unseres Unternehmens, beschreibt Kernprozesse der Informationssicherheit und hält unsere implementierten Maßnahmen für mehr Sicherheit nach.

Für unsere Partner\*innen und Mitarbeiter\*innen gilt ferner eine unternehmensweite Datenschutzrichtlinie, 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 wir bei Forvis Mazars in Deutschland mit personenbezogenen Daten umgehen. 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.

Unter der Gesamtverantwortung unseres Chief Information Officer (CIO) hat sich das Competence Center (CC) IT von Forvis Mazars in Deutschland aufgrund gestiegener Anforderungen an den Bereich im Berichtszeitraum neu ausgerichtet.

2025 haben wir das Data & Analytics Center of Excellence als Teil des CC IT gegründet. Es bündelt die Verantwortung für Daten, KI und Produktentwicklung. Ziel ist es, Kompetenzen und Best Practices systematisch aufzubauen sowie die Effizienz und Innovationsfähigkeit unserer Organisation zu stärken. Der Chief Data Officer leitet das Center. Das Team betreibt unsere zentrale Plattform für Daten und KI und entwickelt in Zusammenarbeit mit den Service Lines teils KI-gestützte Lösungen. Neben der technischen Umsetzung verantwortet das Team auch Datensicherheit und -Compliance und treibt Initiativen voran, um die Datenqualität sowie die Daten- und KI-Kompetenz im Unternehmen zu erhöhen.

Neue technologische Lösungen führen wir ausschließlich über einen klar definierten Genehmigungsprozess ein. So wollen wir eine sichere und verantwortungsvolle Nutzung gewährleisten. Der Chief Information Security Officer (CISO) und der Datenschutzbeauftragte sowie unsere Rechtsabteilung sind in diesen Prozess eng eingebunden. Sie begleiten und bewerten des Weiteren digitale Transformationsprojekte. So wollen wir sicherstellen, 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 CISO sowie ein Mitglied des Management Boards (MB) an. Diese stimmberechtigten Stammmitglieder bilden den festen Kern des ISSC. Ergänzend werden designierte Stellvertretungen sowie themenbezogen weitere 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 IROs im Bereich der Informationssicherheit und des Datenschutzes zu verstehen und anzugehen, stehen wir kontinuierlich im Austausch mit unseren Mandanten. So erhalten wir im Rahmen unserer Mandatsbeziehungen laufend sogenannte KYC (Know Your Customer)-Fragebögen 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 Verbesserung.

## [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 verfügen wir über ein Hinweisgebersystem, das unseren Mandanten jederzeit offen steht. 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.

Liegt ein Datenschutzverstoß vor, bearbeiten der Datenschutzbeauftragte und sein Team die Angelegenheit gemäß einem etablierten Verfahren zur Schadensbearbeitung. Dies dient der Einhaltung gesetzlicher und vertraglicher Verpflichtungen. Den betroffenen Mandanten informieren wir während des gesamten Verfahrens 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 sollen ihnen das nötige Wissen vermitteln, um Daten wirksam zu schützen. Die Inhalte stellt die Forvis Mazars Group zentral bereit und aktualisiert sie 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 weitere Maßnahmen ab. Im Geschäftsjahr 2024/25 haben wir beispielsweise Umfang und Rhythmus der Schulungen angepasst, damit sie besser in den Arbeitsalltag integriert werden können. Statt mit höherer Frequenz finden die Schulungen nun vierteljährlich statt; dafür sind sie umfangreicher gestaltet.

## [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 Geschäftsjahr 2024/25 hatten wir angestrebt, das ISMS nach ISO 27001:2022 zertifizieren zu lassen. Dieses Ziel haben wir mit der Zertifizierung im Juli 2025 erreicht. Weitere operative Teilziele werden vierteljährlich mit dem ISSC besprochen und jährlich im Managementbericht an das MB gemeldet.

## 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 2024/25 wurden bei Forvis Mazars in Deutschland keine meldepflichtigen Sicherheitsvorfälle registriert.

# Governance

## G1: Unternehmensführung

### Überblick über die wesentlichen IROs

Die in der Unternehmensstrategie Nordstern 28 verankerten Werte von Forvis Mazars in Deutschland dienen als Orientierung für unser Handeln. Dazu gehört unter anderem unsere Ambition, innerhalb und außerhalb unserer Organisation zukunftsfähig und sozialverträglich zu agieren und unsere eigene ESG-Performance kontinuierlich zu verbessern. Gleichzeitig haben wir den Anspruch, durch eine hohe Qualität unserer Dienstleistungen einen Beitrag zum Vertrauen in den Kapitalmarkt sowie zu einer nachhaltigeren Wirtschaft zu leisten.

Die folgende Tabelle zeigt die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks, and Opportunities – IROs) im Zusammenhang mit der Unternehmensführung:

| Nachhaltigkeitsaspekt                                         | IROs                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Unternehmenskultur                                            | Steigerung der Zufriedenheit am Arbeitsplatz durch Gestaltung der Unternehmenskultur (I)                                |
|                                                               | Förderung des Nachhaltigkeitsbewusstseins im Unternehmen durch unternehmenskulturelle Leitbilder und Praktiken (I)      |
|                                                               | Gefährdung der Unternehmenskultur durch zu schnelles Organisationswachstum (R)                                          |
| Unternehmensspezifisch:<br>Kundendialog und Servicequalität   | Stärkung des Vertrauens in Kapitalmärkte (I)                                                                            |
|                                                               | Beitrag zu einer nachhaltigeren Wirtschaft durch das Dienstleistungsangebot (I)                                         |
|                                                               | Erhöhtes Vertrauen und Ansehen durch transparente Kommunikation gegenüber allen Stakeholdern (O)                        |
|                                                               | Mandantenunzufriedenheit durch mangelnde Arbeitsqualität in Marktteams (I)                                              |
|                                                               | Beitrag zum gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Nachhaltigkeitsdiskurs (I)                                          |
| Unternehmensspezifisch:<br>Nachhaltigkeit als Geschäftsmodell | Erhöhte Effizienz und Glaubwürdigkeit durch Nutzung der internen Expertise um Umwelt, Soziales und Governance (ESG) (O) |
|                                                               | Verbesserte Markenreputation durch eine gute ESG-Performance (aus Mandantensicht) (O)                                   |
| Vermeidung und Aufdeckung von<br>Korruption und Bestechung    | Korruption oder Bestechung im eigenen Geschäftsbereich (I)                                                              |
|                                                               | Verhinderung von Wettbewerbsverzerrung (bei Mandanten) (I)                                                              |
| Unternehmensspezifisch:<br>Community Engagement (CE)          | Beitrag zum Gemeinwohl durch CE-Aktivitäten (I)                                                                         |

(I) = Impact/Auswirkung

(R) = Risk/Risiko

(O) = Opportunity/Chance

## [G1-1] Unternehmenskultur

### „One Team“ und gelebte Werte

#### [MDR-P]

Unsere Werte sind als moralischer Kompass für alle Partner\*innen und Mitarbeiter\*innen fest in der Unternehmenskultur der Forvis Mazars Group verankert. Gerade deshalb wurde Kultur auch als eine der vier tragenden Säulen unserer Unternehmensstrategie Nordstern 28 definiert.

Als verbindlicher Orientierungsrahmen prägen unsere Werte unsere Zusammenarbeit im Team und mit unseren Mandanten. Gleichzeitig sollen sie auch über unser unternehmerisches Handeln hinaus in die Gesellschaft wirken.

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

#### 1. Verbindung von Menschen und der Organisation durch authentisch gelebte Werte

Unser Anspruch lautet: Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von Integrität, Unabhängigkeit, Mandantenzentrierung und Agilität. Unsere Zusammenarbeit basiert auf Vertrauen, Verantwortung und gegenseitigem Respekt. Unsere Führungskräfte kommunizieren unseren globalen Verhaltenskodex und adressieren Rechenschaft und Verantwortung im Führungs- und Arbeitsalltag. So wollen wir ein Arbeitsumfeld gestalten, das sowohl das Engagement aller Mitarbeiter\*innen als auch die Leistung der gesamten Organisation fördern soll. Insbesondere dem im Berichtsjahr neu gegründeten Robert Mazars Institute, das die kulturelle Identität der Organisation gruppenweit unterstützen und Kulturarbeit fördern soll, kommt dabei eine wichtige Rolle zu.

#### 2. Stärkung unseres One-Team-Ansatzes als kulturstiftendes Element

Mit unterschiedlichen Perspektiven wollen wir gemeinsam als „One Team“ Lösungen entwickeln, um auf Mandantenbedürfnisse einzugehen und qualitativ hochwertige Leistungen zu erbringen. Dafür fördern wir die Zusammenarbeit sowohl innerhalb unserer verschiedenen Unternehmensbereiche als auch bereichsübergreifend. Für die Weiterentwicklung ist vorgesehen, dass Teams aus verschiedenen Service Lines, Sektoren und Competence Centern, aber auch aus verschiedenen Ländern künftig noch enger zusammenarbeiten und ihr Fachwissen zum Wohl unserer Mandanten teilen.

#### 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. Ziel ist es, eine konsistente Arbeitsweise zu unterstützen und die Qualität der Leistungserbringung sicherzustellen. Wenn hohe Qualitätsstandards im Arbeitsalltag umgesetzt werden, soll dies dazu beitragen, unseren Teams Orientierung zu geben und als Referenz für Forvis Mazars Standorte in anderen Ländern sowie für externe Branchenakteure zu dienen.

Auch Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt ist eine zentrale Säule unserer Strategie und organisatorisch fest im Unternehmen verankert. Seit 2024 wird das Thema bei Forvis Mazars in Deutschland von der Abteilung Corporate Sustainability (CS) unter der Leitung des Chief Financial Officers (CFO) vorangetrieben. Das Team entwickelt gezielt Konzepte und Maßnahmen, um Nachhaltigkeit weiter in der Unternehmenskultur zu verfestigen. Über das Intranet, einen Newsletter, Schulungs- und Community-Formate sowie interne Arbeitsgruppen sensibilisiert die CS-Abteilung alle Partner\*innen und Mitarbeiter\*innen für Entwicklungen, Maßnahmen und Initiativen. Inhalte sind beispielsweise Informationen zu künftigen Zielsetzungen, relevanten Rahmenwerken wie ISO 14001 oder dem EcoVadis-Rating.

Zusätzlich adressieren ESG-Expert\*innen in unseren Service Lines die Relevanz von Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen, unserem Geschäftsmodell und unserer Wertschöpfung nach innen und außen.

## 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 People & Organizational Development, Marketing & Communication, Diversity & Inclusion sowie Corporate Sustainability vermitteln dabei, wie unsere Werte mit unserem täglichen Handeln verknüpft sind und was sie für unsere Zusammenarbeit bedeuten. Im Geschäftsjahr 2024/25 nahmen 634 Neueinsteiger\*innen (Vorjahr 802) an unseren monatlichen Onboarding-Veranstaltungen teil.

Im Laufe des Berichtsjahres wurden Themen der Qualitätskultur über unsere internen Kanäle an alle Führungskräfte kommuniziert. Ein Schwerpunkt lag dabei auf Integrität als Kernwert und Grundlage für das Vertrauen unserer Mandanten.

Zusätzlich gibt unsere Online-Schulungsreihe zu Nachhaltigkeit, die sogenannten Sustainability Foundation Courses, Partner\*innen und Mitarbeiter\*innen Einblicke in die Rolle von Nachhaltigkeit in Unternehmen, in politische Zielsetzungen und in die Steuerbarkeit des eigenen CO<sub>2</sub>e-Fußabdrucks. Das bestehende Umweltmanagementschulungskonzept nach ISO 14001 haben wir im Berichtsjahr inhaltlich erweitert (s. Abschnitt E1-3). Darüber hinaus wurde die CS-Abteilung gezielt in die Schulung eingebunden und vorgestellt. Der Fokus lag dabei unter anderem auf ihrer organisatorischen Verankerung im Unternehmen und den zentralen Themenbereichen der Abteilung.

### [MDR-T]

Um auch langfristig angemessen auf Veränderungen am Markt und in der Gesellschaft sowie auf das Wachstum unserer Organisation reagieren zu können, arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Unternehmenskultur weiterzuentwickeln. Unsere Human-Resources-Abteilung steht dazu im engen Austausch mit internen Teams, den Service Lines und Competence Centern. Mit diesem Ansatz möchten wir Handlungsbedarfe und Potenziale identifizieren und Maßnahmen zur Stärkung unserer Kultur ableiten. Ein Schwerpunkt liegt dabei auch auf dem Thema Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt. Aufbauend auf bereits etablierten Maßnahmen, die wir als gesellschaftlich und ökologisch wesentlich erachten, haben wir im Berichtsjahr zusätzliche Maßnahmen im Bereich des gesellschaftlichen Engagements angestoßen. Näheres hierzu ist im Abschnitt Community Engagement zu finden.

## [Unternehmensspezifisch] Kundendialog und Servicequalität

### Vertrauensvolle Zusammenarbeit durch qualitätsgesicherte Dienstleistungen

#### [MDR-P]

Unser Geschäftsmodell und unsere Dienstleistungen sind darauf ausgerichtet, Vertrauen in den Berufsstand, in den Markt und in die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu schaffen und zu stärken. Mit unseren Services unterstützen wir unsere Mandanten dabei, gesetzliche Anforderungen zu verstehen und einzuhalten. Auf diese Weise tragen wir dazu bei, Haftungsrisiken für unsere Mandanten und auch für uns selbst einzugrenzen und eine verlässliche Basis für unternehmerische Planung und Weiterentwicklung zu schaffen. Voraussetzung hierfür ist das Vertrauen sowie die Zufriedenheit unserer Mandanten. Diese wollen wir durch qualitätsgesicherte Services aufbauen und erhalten. Qualität ist ein zentraler Bestandteil unseres unternehmerischen Selbstverständnisses. Folgende Handlungsfelder wurden im Rahmen unserer Strategie Nordstern 28 weiter in den Fokus gerückt:

- Etablierung eines Exzellenz-Mindsets
- Einhaltung höchster Service- und Delivery-Standards
- Etablierung eines erstklassigen Quality & Risk Management
- Stärkung der Unternehmensperformance durch Fokus auf Effizienz und Profitabilität

Unsere Qualitätsmanagementprozesse und das damit verbundene Risikomanagement erfüllen internationale Standards und unterstützen die strukturierte Identifikation von Anpassungsbedarfen in der Leistungserbringung. Weitere Informationen hierzu finden Sie in Abschnitt [\[G1-3\] Vermeidung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung](#).

In den vergangenen Jahren haben wir spezialisierte Grundsatzabteilungen aufgebaut, die über Expertise verfügen, die für unsere Mandanten derzeit besonders relevant ist. Dazu zählen Grundsatzabteilungen zu den International Financial Reporting Standards (IFRS) und dem Handelsgesetzbuch (HGB) sowie eine Grundsatzabteilung ESG. Im Bereich Tax & Accounting gibt es eine Grundsatzabteilung (National Office Tax) zum fachlichen Support der operativen Teams. Während die operative Verantwortung für unsere Services in den jeweiligen Partnerteams liegt, erfolgt die Überwachung und Steuerung unseres Qualitätsmanagements durch unseren für Quality Management zuständigen Partner.

Insbesondere durch die Regulatorik auf EU-Ebene getrieben, gewinnen Nachhaltigkeitsaspekte zunehmend an Bedeutung in unseren Dienstleistungen. Über alle Service Lines hinweg unterstützen wir unsere Mandanten dabei, regulatorische Anforderungen zu erfüllen, Nachhaltigkeitsaspekte in ihre Unternehmensstrategien zu integrieren und Transformationsprozesse anzustoßen.

Unsere ESG-Dienstleistungen in Beratung und Prüfung passen wir laufend an die regulatorischen Anforderungen und Neuerungen sowie die Bedürfnisse unserer Mandanten an. Im Berichtsjahr lag ein Schwerpunkt insbesondere auf der Begleitung von Mandanten im Zusammenhang mit dem Omnibus-Verfahren, der Einrichtung von ESG-Risiko- und Kontrollprozessen sowie Anforderungen aus der EU-Entwaldungsverordnung (EUDR) und dem CO<sub>2</sub>-Grenzausgleichssystem (CBAM).

Um sich fachlich in den gesellschaftlichen Nachhaltigkeitsdiskurs einzubringen, partizipieren unsere Expert\*innen an verschiedenen Gremien des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW) zur Prüfung und Berichterstattung im Bereich Nachhaltigkeit. Ergänzend engagieren wir uns in relevanten Fachnetzwerken, unter anderem als Mitglied im German Sustainability Network, im Bundesverband Investment und Asset Management e. V. (BVI) sowie im Arbeitskreis deutscher Aufsichtsrat e. V. (AdAR).

### Maßnahmen im Zusammenhang mit Kundendialog und Servicequalität

#### [MDR-A]

##### Serviceverständnis und Client Experience

Wir haben den Anspruch, für Mandanten jeder Größe ein verlässlicher Partner für Prüfungs- und Beratungsdienstleistungen zu sein. Um dies zu erreichen, ist eine konsistente Ausgestaltung der Client Experience über alle Service Lines, Standorte und Mandantengruppen hinweg ein zentraler Bestandteil unseres Serviceverständnisses.

Im Berichtsjahr wurde hierzu vom Robert Mazars Institute ein gruppenweit gültiges Client Service Playbook entwickelt. Das Playbook dient als internes Referenzdokument und beschreibt ein gemeinsames Serviceverständnis sowie grundlegende Erwartungen an den Umgang mit Mandanten. Es basiert auf Rückmeldungen von Mandanten zu aus ihrer Sicht relevanten Verhaltensweisen und zeigt auf, wie diese Anforderungen im Arbeitsalltag berücksichtigt werden können. Ergänzt wird das Playbook durch Handlungsempfehlungen und Trainingsangebote. Diese sollen die Zusammenarbeit innerhalb unserer Organisation – unabhängig von Standort, Fachrichtung, Erfahrungsstufe oder Rolle in unserem Unternehmen – stärken und eine einheitliche Ausrichtung der Client Experience fördern.

## Services und Wissensangebote

Um das Vertrauen bestehender und potenzieller Mandanten in unsere Erfahrung und Expertise weiter zu fördern, haben wir in den vergangenen Jahren 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.

In verschiedenen Kommunikations- und Wissensformaten vermitteln wir relevante Inhalte an Mandanten und weitere Interessierte. Forvis Mazars in Deutschland bietet etwa ein weitreichendes Angebot an Newslettern, 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. Außerdem veröffentlichen wir den Newsletter Board Briefing. Er richtet sich an Aufsichtsräte, Beiräte und Unternehmensvorstände und deckt ein breites Themenspektrum ab. Die Newsletter sind kostenlos über unsere Unternehmenswebsite abonnierbar.

Unser Wirtschaftsprüfungs-Blog dient als Informations- und Austauschplattform zu fachlichen Fragestellungen rund um das Thema Wirtschaftsprüfung. In den Rubriken Reform & Debatte, Digitalisierung & Innovation sowie Werte & Vision geben unsere Expert\*innen Einblicke in die zukünftigen Entwicklungen der Wirtschaftsprüfung. Im Berichtsjahr haben wir unter anderem Inhalte zu internen Kontrollsystemen in der Abschlussprüfung, digitalen Identitäten und regulatorischen Änderungen im Zusammenhang mit den EU-Omnibus-Paketen veröffentlicht.

Im Nachhaltigkeits-Podcast diskutieren wir tagesaktuelle Themen, insbesondere im regulatorischen Kontext. So geben wir Impulse für Fach- und Führungskräfte, die sich strategisch mit Nachhaltigkeit in ihrer Organisation auseinandersetzen.

Darüber hinaus veröffentlichen unsere ESG-Expert\*innen regelmäßig Beiträge in Fachmedien wie Die Wirtschaftsprüfung (WPg) oder der Internationalen SteuerRundschau (IZR) und befassen sich mit der Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung im Kontext der Umsetzungspflichten der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Im Mai 2025 wurde in Berlin das CSRD Implementation Forum durchgeführt. Expert\*innen unserer verschiedenen Service Lines diskutierten dort gemeinsam mit bestehenden und potenziellen Mandanten Herausforderungen und Best Practices bei der Umsetzung der CSRD-Vorgaben.

## Expertiseaufbau vor dem Hintergrund regulatorischer Neuerungen

Angesichts fortlaufender regulatorischer Entwicklungen, insbesondere im Bereich Nachhaltigkeit, entwickeln wir unsere fachliche Expertise kontinuierlich weiter. Im Berichtsjahr haben wir damit begonnen, unsere ESG-Services schrittweise auszubauen, um künftig auch Anforderungen aus der Ökodesign-Richtlinie (ESPR), der EU-Verpackungsverordnung (PPWR) sowie der Entgelttransparenzrichtlinie adressieren zu können.

Darüber hinaus haben wir gemeinsam mit der Forvis Mazars Group mit der Konzeption eines globalen ESG-Regulatorik-Screening-Tools begonnen. Das Instrument soll insbesondere große internationale Mandanten bei der Orientierung im regulatorischen ESG-Umfeld unterstützen.

## Ziele im Zusammenhang mit Kundendialog und Servicequalität

### [MDR-T]

Unser Anspruch bei Forvis Mazars in Deutschland ist es, unseren Mandanten Dienstleistungen auf Grundlage definierter Qualitäts- und Servicestandards anzubieten. Dabei ist es unser Ziel, die Bedürfnisse unserer Mandanten besser zu verstehen und unsere Mitarbeiter\*innen darin zu unterstützen, Dienstleistungen entsprechend auszurichten.

Seit mehreren Jahren ist hierzu unter anderem unser Client Listening Programm (CLP) implementiert; in dessen Zuge führen wir regelmäßige Kundenzufriedenheitsumfragen durch. Im Rahmen der Säule Exzellenz sieht unsere Strategie Nordstern 28 vor, diese Formate im kommenden Jahr weiterzuentwickeln und noch stärker auf das Feedback von Mandanten zu setzen.

Mit dem Geschäftsjahr 2025/26 planen wir, unseren Kundenumfrageprozess konsequent in Richtung Digitalisierung und Automatisierung weiterzuentwickeln. Insbesondere durch die verstärkte Nutzung des CLP wollen wir in den kommenden Jahren datenbasiert unseren Mandantenfokus durch zusätzliche Erkenntnisse sowie ein besseres Verständnis von Erwartungen und Servicewünschen stärken. Ziel ist die nachhaltige Qualität unserer Dienstleistungen für unsere Mandanten.



## [Unternehmensspezifisch] Nachhaltigkeit als Geschäftsmodell

### ESG als Bestandteil unseres Dienstleistungsportfolios

#### [MDR-P]

Im Geschäftsjahr 2023/24 hat Forvis Mazars in Deutschland gezielt in den Ausbau von ESG-Kompetenzen investiert. Unser Ziel ist es seitdem, zum einen, Unternehmen bei der Umsetzung komplexer Nachhaltigkeitsanforderungen zu begleiten – von regulatorischer Compliance bis zur strategischen Verankerung von ESG-Themen in der Organisation. Zum anderen möchten wir das eigene Nachhaltigkeitsverständnis auch in der Mandantenbeziehung sichtbar machen.

Vor dem Hintergrund des sich wandelnden regulatorischen Kontextes beabsichtigt die Säule Business in Nordstern 28 die Stärkung unserer Marktposition – insbesondere bei komplexen, großen und internationalen Mandanten.

Hierbei fokussieren wir uns auf strategische Potenziale wie die schrittweise Weiterentwicklung unserer ESG-Beratungsleistungen sowie deren stärkere Verzahnung mit unserem bestehenden Gesamtleistungsportfolio. Im Bereich Audit erfolgt dies unter anderem durch den Einsatz eines dedizierten ESG-Audit-Teams. Dadurch können unsere Bestandsmandate, die unter die CSRD-Verpflichtungen fallen oder künftig fallen werden, organisatorisch angebunden begleitet werden. Gleichzeitig wollen wir als „One Team“ auch potenzielle Neumandate durch einen integrierten Prüfungsansatz ansprechen.

Zur Bündelung von Kompetenzen, Teamstrukturen und des Marktauftritts im Bereich ESG-Consulting wurde im September 2025 bei Forvis Mazars in Deutschland die Service Line Sustainability gegründet. So wollen wir die Zusammenarbeit an den Schnittstellen zwischen unseren Service Lines intensivieren und unseren ganzheitlichen Beratungsansatz weiterentwickeln.

### Umsetzung unseres ESG-Ansatzes im eigenen Unternehmen

#### [MDR-P]

In der Arbeit für unsere Mandanten streben wir ein hohes Maß an Transparenz und Qualität an. Dieser Anspruch leitet uns auch bei unserer eigenen Nachhaltigkeitsperformance und -berichterstattung. Bereits im Geschäftsjahr 2023/24 haben wir damit begonnen, unsere Berichterstattung an die Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) anzupassen. Auch vor dem Hintergrund des EU-Omnibus-Prozesses und eines Entfalls der Berichtspflicht ab 2027/28 halten wir daran fest. Wir arbeiten daran, Datenerhebungs- und Dokumentationsprozesse weiter auszubauen, um unseren Nachhaltigkeitsbericht perspektivisch freiwillig prüfen lassen zu können. Unser CS-Team greift dabei auf die interne Expertise unserer Beratungs- und Prüfungsteams zurück.

Mit eigenen Klimazielen, Transparenzansätzen und Diversitätsmaßnahmen möchten wir unser Nachhaltigkeitsverständnis sowohl intern als auch in der Zusammenarbeit mit Mandanten nachvollziehbar verankern. Diese Elemente können als Grundlage für interne Steuerungsprozesse dienen und dazu beitragen, Anforderungen aus Mandantenbeziehungen und Marktprozessen sachgerecht zu adressieren. Darüber hinaus werden ESG-Kriterien zunehmend Bestandteil von Ausschreibungsverfahren. Unsere Zertifizierungen und Ratings, auditierte Umwelt- und Informationssicherheitsmanagementsysteme sowie eigene Klimaziele und derzeit entwickelte Übergangspläne können helfen, in solchen Ausschreibungsprozessen berücksichtigt zu werden.

#### [MDR-A] [MDR-T]

Im Berichtsjahr konnte das CS-Team unsere interne Expertise nutzen, um zusätzliche Projekte in den Bereichen Nachhaltigkeitsberichterstattung, Tool-Implementierung und Ratings in Deutschland umzusetzen.

So haben wir die ESG-Management-Software Workiva für den diesjährigen Berichterstellungsprozess erfolgreich implementiert und unseren bestehenden EcoVadis-Prozess weiterentwickelt. Im Januar 2026 wurde Forvis Mazars in Deutschland mit der EcoVadis-Silber-Medaille ausgezeichnet.

Im kommenden Berichtsjahr ist vorgesehen, weitere Projekte umzusetzen, insbesondere die Implementierung unseres Übergangsplans für den Klimawandel (siehe Abschnitt E1-1).

Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Nachfrage seitens unserer Mandanten planen wir zudem die Entwicklung eines sogenannten Service Carbon Footprints (SCF). Ein SCF umfasst Emissionen, die entlang der Erbringung von Dienstleistungen entstehen, unter anderem aus Geschäftsreisen, IT-Nutzung, Büroinfrastruktur sowie weiteren dienstleistungsbezogenen Aktivitäten. Im Unterschied zu produktbezogenen Fußabdrücken steht hierbei die Dienstleistung selbst im Fokus. Ziel ist es, die mit den eigenen Services verbundenen Treibhausgas-Emissionen systematisch zu erfassen, zu bewerten und transparent darzustellen.

Die Erarbeitung des SCF erfolgt in enger Zusammenarbeit mit Kolleg\*innen der Service Line Sustainability. Durch die Bündelung fachlicher Expertise sollen methodisch belastbare Ansätze entwickelt werden, die sowohl internen Steuerungszwecken dienen als auch perspektivisch zur Beantwortung externer Anfragen genutzt werden können.

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

### [MDR-P] [G1-1]

Bei Forvis Mazars in Deutschland ist verantwortungsvolles und regelkonformes Handeln ein zentraler Bestandteil unseres Selbstverständnisses. Unser Anspruch ist es, in allen Geschäftsbereichen qualitative Anforderungen an unsere Dienstleistungen mit ethischen Grundsätzen zu verbinden. Gesetzliche Vorgaben und interne Richtlinien, die auf Transparenz und Verlässlichkeit ausgerichtet sind, dienen dabei als Orientierung in der Zusammenarbeit mit unseren Mandanten und weiteren Stakeholdern. Vereinzelte Korruptions- und Bestechungsrisiken im Zusammenhang mit unseren Geschäftstätigkeiten und -beziehungen sowie Produkten und Dienstleistungen adressieren wir durch unternehmensweite, standortübergreifende Vorschriften und Überwachungsmechanismen zur Korruptionsprävention.

### Risiko- und Qualitätsmanagement bei Forvis Mazars

Unser Quality & Risk Management (QRM) ist dafür vorgesehen, die Einhaltung geltender gesetzlicher und interner Vorschriften zu überwachen und dazu regelmäßig an das Management Board (MB) zu berichten. Die Strategien und Maßnahmen, mit denen wir bei Forvis Mazars in Deutschland 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). Ergänzend dient der International Standard on Quality Management (ISQM 1) des International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) als verbindlicher Referenzrahmen für qualitätsbezogene Steuerungs- und Kontrollprozesse. Der Anwendungsbereich des ISQM 1 umfasst prüfungsnahe und bescheinigende Leistungen („Attestation Work“) und findet bei Forvis Mazars in Deutschland in unterschiedlichen Service Lines Anwendung. Im Berichtsjahr wurde ein auf ISQM 1 basierendes Qualitätsmanagement auf die Service Line Tax & Accounting sowie Financial Advisory ausgeweitet. Die Anwendung auf weitere Service Lines ist vorgesehen.

Die Forvis Mazars Group verfügt über konzernweite Richtlinien und Leitlinien für ethisches Verhalten. Neben dem allgemeinen Code of Conduct ist der Verhaltenskodex für Objektivität und Unabhängigkeit (CCOI) ein zentrales Dokument. 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 Richtlinien und Leitlinien werden regelmäßig überprüft und aktualisiert.

## Der Forvis Mazars Code of Conduct

Unser Code of Conduct beschreibt grundlegende Erwartungen an unser tägliches Handeln und unseren Umgang untereinander sowie mit Mandanten, Geschäftspartner\*innen und Stakeholdern. Er ergänzt den gesetzlich gesteckten Rahmen für unsere Berufsstände und spiegelt unsere Werte Integrität, Verantwortung, Vielfalt und Respekt, fachliche Exzellenz, Unabhängigkeit, Kontinuität und Stewardship wider. Weitere verbindliche Regelungen umfassen unter anderem unser Organisationshandbuch, unsere Geldwäscherichtlinie sowie fachbereichsspezifische Vorgaben, die aufgrund gesetzlicher Anforderungen bestehen. Diese sind für alle Partner\*innen und Mitarbeiter\*innen im Intranet zugänglich.

## Whistleblowing-Richtlinie und Hinweisgebersystem für den Hinweisgeberschutz

Im Jahr 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. Sie regelt den Umgang mit Hinweisen auf mögliche Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen oder interne Vorgaben, wie unter anderem unseren Code of Conduct, sowie den Schutz von Hinweisgeber\*innen. Auf Grundlage der Richtlinie haben wir im selben Jahr ein Meldesystem für Hinweise und Beschwerden eingerichtet, das wir nachfolgend beschreiben:

Unser unternehmensweites und öffentlich zugängliches Beschwerde- und Meldeverfahren berücksichtigt sämtliche Anforderungen, die mit dem HinSchG und dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) seit 2023 beziehungsweise Anfang 2024 Anwendung finden. Primär ist das Hinweisgebersystem für Beschwerden und Hinweise zu potenziellen Verstößen im eigenen Unternehmen sowie entlang der Lieferkette ausgelegt. Es betrachtet insbesondere die folgenden Themenfelder:

- Datenschutz (HinSchG)
- Geldwäsche gemäß Geldwäschegesetz (GwG) (HinSchG)
- Interessenskonflikte (HinSchG)
- Kartell- und Wettbewerbsrecht (HinSchG)
- Manipulation von Geschäftsdokumenten/Bilanzen (HinSchG)
- Menschenrechtliche Risiken und Verletzungen (LkSG)
- Verstöße gegen den Code of Conduct oder sonstige Regelverstöße (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 Beschwerden und Hinweise einreichen. Dafür können sie folgende Meldewege nutzen:

- schriftlich über unser Hinweisgeber-Tool, eine auf der Unternehmenswebsite verfügbare Meldeplattform, die in bis zu 30 Sprachen genutzt werden kann
- mündlich per Sprachnachricht über das Hinweisgeber-Tool
- auf Wunsch und nach Absprache im persönlichen Gespräch
- mittels Bild- und Tonübertragung – bei Einwilligung

Gemäß unserer Whistleblowing-Richtlinie behandeln wir Hinweise vertraulich; auf Wunsch können Hinweisgeber\*innen auch anonym bleiben. Ziel ist es, Beschwerdeführende und Hinweisgeber\*innen vor Benachteiligung oder Vergeltungsmaßnahmen zu schützen. Nach Eingang einer Meldung erfolgt eine Prüfung durch hierfür zuständige interne Fachteams. Dabei ist vorgesehen, dass die mit der Untersuchung beauftragten Personen von der Management-Kette getrennt sind, die von der Meldung betroffen ist. Meldungen zu Korruption, Bestechung und anderen Missständen, die über das Hinweisgebersystem eingehen, werden durch die benannten Whistleblowing-Beauftragten bearbeitet. Nach Eingang einer Meldung erhalten Hinweisgeber\*innen innerhalb von sieben Tagen eine Eingangsbestätigung. Die Meldestelle unterzieht die Meldung zunächst einer Plausibilitätsprüfung. Sofern erforderlich, können ergänzende Gespräche mit der meldenden Person geführt oder eine rechtliche Prüfung vorgenommen werden. Innerhalb von drei Monaten erhalten Hinweisgeber\*innen Informationen über ergriffene oder geplante Folgemaßnahmen.

## Maßnahmen zur Vermeidung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

### [MDR-A]

Im Einklang mit unserem Code of Conduct setzen wir sowohl kontinuierliche als auch anlassbezogene Maßnahmen zur Vermeidung wettbewerbswidrigen Verhaltens und zur Förderung regelkonformen Handelns um. Diese Maßnahmen sind integraler Bestandteil unseres Risiko- und Qualitätsmanagements und umfassen unter anderem:

- ein durchgehend angewandtes Vier-Augen-Prinzip
- interne Nachschau und Kontrollformate
- den regelmäßigen fachlichen Austausch und das Monitoring durch interne Formate wie Practice Groups, Service Line-Tagungen oder Treffen von Expert\*innen
- den Betrieb unseres Hinweisgebersystems

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

Umfassende Schulungskonzepte sind zentraler Bestandteil unseres präventiven Ansatzes, mit dem wir Verstößen gegen Gesetze und Regeln, insbesondere Korruption und Bestechung, vorbeugen wollen. Grundsätzlich können alle fachlich tätigen Mitarbeiter\*innen und Partner\*innen mit entsprechenden Risiken konfrontiert sein. Bisher haben wir vor diesem Hintergrund keine gesonderten, besonders 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 Berichtsjahr bestand die Schulung zu unserem Code of Conduct aus zwei Teilen mit einem Gesamtumfang von rund 2,5 Stunden. Die Schulung soll Teilnehmer\*innen die Grundsätze des Forvis Mazars Code of Conduct erläutern und für mögliche Einflussfaktoren auf Entscheidungsprozesse, einschließlich unbewusster Vorurteile, sowie deren Auswirkungen sensibilisieren. Im Geschäftsjahr haben wir unser Schulungskonzept zum Code of Conduct weiterentwickelt und Anfang 2026 einen dritten verpflichtenden Schulungsteil veröffentlicht.

Die verpflichtende Schulung zum Hinweisgebersystem haben wir 2023 als Live-Veranstaltung 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 behandelt sie die Inhalte der Whistleblowing-Richtlinie, die Vorgehensweise bei Hinweismeldungen sowie die Einordnung des Hinweisgebersystems in den Gesamtkontext der Compliance-Kultur bei Forvis Mazars in Deutschland. Ergänzend steht in unserem Fortbildungsprogramm die knapp einstündige Schulung Professional Ethics zur Verfügung, die insbesondere für die Service Line Audit die Anforderungen des IESBA-Kodex und des Code of Conducts thematisiert.

Zur Einordnung und Weiterentwicklung der bestehenden Regelungen zur Vermeidung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung werden verschiedene Monitoring- und Überprüfungsformate genutzt. Dazu nutzen wir unter anderem interne und externe, gesetzlich vorgeschriebene Inspektionen (interne Nachschau, jährliche Inspektion durch die Abschlussprüferaufsichtsstelle (APAS), Peer Reviews) sowie die Auswertung von Hinweisen aus unseren Beschwerdekäufen. Bei regulatorischen Änderungen oder Meldungen analysieren wir die Ergebnisse und setzen entsprechende Anpassungsmaßnahmen um. Die Teilnahme an verpflichtenden Schulungen erfassen wir; entsprechende Kennzahlen werden an das MB berichtet.

#### **[MDR-T] [MDR-M]**

Wir dokumentieren regelmäßig den Umsetzungsstand der Pflichtschulung zum Code of Conduct. Bis zum Ende des Berichtsjahres haben 89,2 % aller Mitarbeiter\*innen und Partner\*innen eine Code of Conduct-Schulung absolviert. Wir streben eine vollständige Teilnahmequote an.

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

Unser Anspruch bei Forvis Mazars in Deutschland ist es, Korruption und Bestechung zu vermeiden und den geltenden gesetzlichen Vorgaben zu entsprechen. Im Berichtsjahr wurden bei Forvis Mazars in Deutschland keine bestätigten Fälle von Korruption oder Bestechung festgestellt.



## [Unternehmensspezifisch] Community Engagement

### Unser Ansatz für gesellschaftliches Engagement

#### [MDR-P]

Wir streben an, gesellschaftliche Aspekte ergänzend zum Kerngeschäft zu berücksichtigen. Dieses Selbstverständnis ist in unserer Strategie Nordstern 28 verankert, in der Community Engagement (CE) der strategischen Säule Verantwortung zugeordnet ist. Wir verstehen gesellschaftliches Engagement dabei als Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung. Derzeit arbeiten wir daran, unsere CE-Aktivitäten weiterzuentwickeln, ihren Reifegrad zu erhöhen und sie strategisch zu steuern. Damit wollen wir diese Initiativen außerdem systematischer in die Governance- und Nachhaltigkeitsstrategie von Forvis Mazars in Deutschland einbetten. Die übergeordnete Verantwortung für die inhaltliche sowie strategische Ausrichtung, Weiterentwicklung und Steuerung des CE liegt dabei in der CS-Abteilung. Die operative Umsetzung einzelner Aktivitäten soll dezentral an den Bürostandorten sowie in den jeweiligen Einheiten und Partnerteams erfolgen.

### Von Einzelinitiativen zur strukturierteren CE-Ausrichtung

#### [MDR-A]

Das CE von Forvis Mazars in Deutschland umfasste bisher unter anderem die Förderung ausgewählter Initiativen und Projekte, insbesondere in den Bereichen Bildung, Kultur und Sport, sowie die Mitwirkung in Brancheninitiativen, Verbänden und wissenschaftlichen Einrichtungen. Darüber hinaus unterstützen wir das sportliche Engagement unserer Mitarbeiter\*innen. Dazu zählen sowohl standortübergreifende Firmenläufe, bei denen Mitarbeiter\*innen gemeinsam sportlich aktiv werden, als auch Sportveranstaltungen mit gemeinnützigem Zweck, bei denen Spenden für ausgewählte Organisationen gesammelt werden.

Zur Weiterentwicklung unseres CE wurde im Berichtsjahr ein strukturiertes Benchmarking durchgeführt. Ergänzend wurden interne Analysen vorgenommen, um die Passgenauigkeit der Strategie für Organisation und Geschäftsmodell zu überprüfen.

Auf dieser Grundlage wurden unterschiedliche Formen des CE definiert, deren Einführung und Weiterentwicklung vorgesehen ist. Dazu zählen Spenden, Charity Sponsoring, Corporate Volunteering sowie Pro-bono-Tätigkeiten. Darüber hinaus arbeiten wir an der Einführung verbindlicher Richtlinien, definierter Prozesse und einheitlicher Kriterien zur Steuerung und Bewertung der Aktivitäten.

### CE-Strategie in der Praxis erproben

#### [MDR-T][MDR-M]

Im Berichtsjahr haben wir uns das Ziel gesetzt, die weiterentwickelten Elemente der CE-Strategie erstmalig im Rahmen der Forvis Mazars Global Impact Weeks im Jahr 2026 zu erproben. Hierfür sollte der Girls' & Boys' Day 2026 standortübergreifend als Pilotprojekt dienen. Der Girls' & Boys' Day ist eine bundesweite Aktion zur Berufsorientierung und zielt darauf ab, Schüler\*innen unabhängig von Rollenklischees Einblicke in unterschiedliche Berufsbilder zu ermöglichen. Im Rahmen der CE-Strategie haben wir den Girls' & Boys' Day für das Geschäftsjahr 2025/26 konzeptionell weiterentwickelt, um unsere vielfältigen Berufsbilder noch besser erlebbar zu machen. Unser Fokus lag auf einer gezielten Ansprache von Schüler\*innen mit sozial diversen Hintergründen. So erprobten wir unterschiedliche Formate, um Vielfalt, Chancengerechtigkeit und gesellschaftliches Engagement praktisch zu fördern und daraus Erkenntnisse für die weitere Ausgestaltung der CE-Strategie zu gewinnen. Zugleich wollen wir prüfen, wie gesellschaftliche Aspekte in bestehende Formate integriert werden können. Im April 2026 haben wir den Girls' & Boys' Day mit insgesamt 162 Schüler\*innen, davon 86 männlich und 76 weiblich, deutschlandweit durchgeführt.

Darüber hinaus ist vorgesehen, im Geschäftsjahr 2025/26 mit der Ausarbeitung weiterer Ziele im Bereich CE zu beginnen.

# Kontakt

Elena Pfeiffer  
Head of Corporate Sustainability  
[elena.pfeiffer@forvismazars.com](mailto: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 372 Millionen Euro zu den führenden multidisziplinär aufgestellten Prüfungs- und Beratungsgesellschaften. Weitere Informationen finden Sie unter [forvismazars.com/de](https://forvismazars.com/de).

© Forvis Mazars 2026

**forv/s**  
**mazars**