

Rödl & Partner

GEMEINSAM WACHSEN

Report 2018

Nachhaltigkeit bei Rödl & Partner

Beratung mit Respekt für Mensch und Natur



Über diesen Bericht

Liebe Leserin, lieber Leser,

dieser Bericht von Rödl & Partner für das Kalenderjahr 2018 ist der Folgebericht zum ersten CSR-Nachhaltigkeitsbericht (Kalenderjahr 2017).

Nachdem der Bericht für das Jahr 2017 sich noch an den UN Global Compact Standards orientiert hatte, wurde dieser Bericht in Anlehnung an die Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Das stellt eine Weiterentwicklung unserer Berichterstattung dar, da die Richtlinien der GRI bereits seit 2013 als Konkretisierung der zehn Prinzipien des UN Global Compact Standards anerkannt sind. Die Richtlinien der GRI sollen den beteiligten Unternehmen helfen, die eingegangenen Verpflichtungen zu erfüllen und den dabei entstehenden Bericht im internationalen Umfeld vergleichbar zu machen. Das ist von besonderer Bedeutung für das Ziel, unsere CSR Berichtswesen langfristig an die internationale Struktur von Rödl & Partner anzupassen.

Unser Leitbild und übergeordnete Orientierung als internationales Unternehmen zur Umsetzung der Richtlinien bilden dabei die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals – SDGs) der Vereinten Nationen (UN). Unser Bestreben im Bereich Nachhaltigkeit findet sich in unterschiedlichsten Weisen in diesen Zielen wieder und soll durch sie motiviert und gestärkt werden.

Weitere Berichte werden im Abstand von 2 Jahren erstellt. Der nächste Bericht erscheint somit im Jahr 2021 für die Kalenderjahre 2019 und 2020.

Der Bericht wird aus ökologischen Gründen nur in digitaler Form publiziert.

Zu unserer Unternehmenskultur gehört auch eine Atmosphäre ohne jegliche Diskriminierung. Rein aus Gründen der Lesbarkeit wurde bei geschlechterspezifischen Bezeichnungen teilweise die männliche Form gewählt.

Inhalt

1. Unser Unternehmen	4
1.1 Interview mit Prof. Dr. Christian Rödl	4
1.2 Managementansatz	6
1.3 Unternehmensinformationen	7
1.3.1 Unternehmensprofil	7
1.3.2 Unternehmensführung	13
1.3.3 Berichtsprofil	14
1.4 Wirtschaftliche Leistung	15
1.5 Korruptionsbekämpfung und wettbewerbswidriges Verhalten	16
2. Mensch	17
2.1 Einbindung von Stakeholdern	17
2.2 Beschäftigung	17
2.3 Aus- und Weiterbildung	22
2.4 Diversität und Chancengleichheit	26
2.5 Diskriminierungsfreiheit	28
2.6 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	29
2.7 Schutz der Kundendaten	29
2.8 Soziales Engagement	31
3. Natur	35
4. Zukunft	39
5. GRI Index	42

1. Unser Unternehmen

1.1 Interview mit Prof. Dr. Christian Rödl

Warum erstellt Rödl & Partner einen Nachhaltigkeitsbericht?

Auch wenn wir keinen gesetzlichen Berichtspflichten unterliegen, so ist uns Nachhaltigkeit eine Herzenssache. Die globalen Herausforderungen dieser Zeit und der stete Wandel bedürfen des Einsatzes jedes Einzelnen und jeden Unternehmens – es gilt verantwortungsvoll mit unserer Umwelt und miteinander umzugehen. Daher betiteln wir dieses Engagement auch als „Beratung mit Respekt für Mensch und Natur“. Wir bei Rödl & Partner möchten mit diesem Bericht gegenüber unseren Mandanten, Mitarbeitern, Kooperationspartnern und der Öffentlichkeit Transparenz über unsere Nachhaltigkeitsstrategie und die Auswirkung unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt in ökologischer wie auch sozialer Form schaffen.

Welche wesentlichen Impulse intern wie extern versprechen Sie sich davon?

Wir haben bereits durch die nötigen Recherchen und Gespräche auf den diversen Ebenen und Abteilungen, welche für die Erstellung des Berichts nötig sind, festgestellt, dass einerseits unsere Mitarbeiter motiviert sind in den jeweiligen Themen Beiträge zu leisten und zudem auch Kreativität zeigen neue Ideen einzubringen.

Extern sehen wir einfach ein Informationsbedürfnis bei unseren Stakeholdern, welchem wir gerecht werden wollen. Auch Anforderungen von Mandanten (insbesondere der öffentlichen Hand) zeigen immer wieder, dass ein Unternehmen unserer Größe hier eine transparente Kommunikation pflegen muss und ggfs. in dem ein oder anderen Fall somit auch einen gewissen Wettbewerbsvorteil generieren kann.

Rödl & Partner hat ein konstantes Wachstum seit Gründung 1977 gezeigt – wie steht das im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit?

Von Anfang an war nie kurzfristiger Gewinn Hauptziel unseres Handelns, vielmehr war es immer unser Anliegen organisch zu wachsen und unser Wirtschaften auf nachhaltiges Bestehen am Markt auszurichten. Doch nicht nur in unserer strategischen Ausrichtung ist Nachhaltigkeit verankert, sondern und vor allem in unserem alltäglichen Tun. Die Ausrichtung unserer Aktivitäten an unseren Stakeholdern in Kombination mit umweltbewusstem Vorgehen und hoher Qualität und Integrität unserer Mitarbeiter ist unser Verständnis von Nachhaltigkeit.

Hat das auch Auswirkungen auf das Personalmanagement?

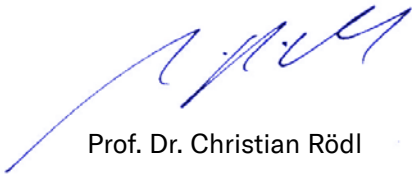
Zur Umsetzung legen wir vor allem Wert darauf, ein fairer und attraktiver Arbeitgeber zu sein, der hochwertige Bildung unterstützt und seinen Mitarbeitern eine Vielzahl von Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen bietet. Daneben liegt besonderer Fokus auf dem Dienst an der Gesellschaft einerseits in unserer Arbeit, wie etwa durch Prüfungsleistungen, die Glaubwürdigkeit und Rechtssicherheit von unseren Mandanten zu stärken, andererseits durch soziale Beiträge unserer Stiftung und Mitarbeiter.

Wir gehen sogar so weit zu behaupten, dass diese nachhaltige und liberale Unternehmenskultur in der Qualität der Dienstleistungen bzw. Produkte eindeutig ablesbar ist. Insofern überlassen wir gerne unseren Mandanten die Beurteilung unserer für sie erbrachten Leistungen und ziehen die hochwillkommenen und wertvollen Rückschlüsse.

Bei Managemententscheidungen spielt somit der Gedanke an Nachhaltigkeit eine klare Rolle?

In Bezug auf unsere Mitarbeiter zahlt sich Nachhaltigkeit einfach aus – vom Praktikanten bis zur Führungsposition pflegen wir offene Kommunikation, die letztlich zu geringen Fluktuationen und somit zum Verbleib von Know-how in unserem Unternehmen führt. Die gleichzeitig gewährte unternehmerische Freiheit des einzelnen Mitarbeiters erlaubt eine Entfaltung im Sinne des unternehmerischen Ziels, sodass die Nachhaltigkeit im Wachstum überhaupt erst ermöglicht wird.

Im ökologische Kontext sehen wir uns als Unternehmen, welches sicherlich im Vergleich zum produzierenden Gewerbe hier geringere Auswirkungen zeigt, nichtdestotrotz stehen wir in der Verpflichtung Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu reduzieren und somit unseren Mitarbeitern auch als Vorbild zu dienen.



Prof. Dr. Christian Rödl



1.2 Managementansatz

Der Bericht bezieht sich im Kern auf die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Rödl & Partner in Bezug auf die Mitarbeiter, weitere Stakeholder sowie die Umwelt.

Der Bericht ist zunächst begrenzt auf Rödl & Partner Deutschland (alle in Deutschland registrierte Unternehmen) und als ersten Schritt einer internationalen Berichterstattung auf die Niederlassungen in Polen. Es ist geplant in den künftigen Berichten der internationalen Struktur des Unternehmens gerecht zu werden und weitere internationale Standorte im Bericht aufzunehmen.

Wir verfolgen mit dieser Berichterstattung letztlich zwei wesentliche Themen. Als Beratungsunternehmen (und somit in klarer Abgrenzung zu Produktionsunternehmen) sehen wir das Personalwesen als wesentlich an, da unsere Mitarbeiter unsere größte Ressource darstellen. Daher waren die Personalabteilung, Personalentwicklung, die zentrale Verwaltung und Buchhaltung stark in die Erstellung dieses Berichts involviert. Des Weiteren ist die Wahrnehmung unseres Unternehmens in der Gesellschaft ein wichtiges Kriterium für unseren Geschäftserfolg. Als wesentlich betrachten wir daher auch unser soziales Engagement – beispielsweise der Rödl Mitarbeiter Stiftung. Diese Themen wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse durch Befragung von Leitern strategischer Geschäftseinheiten als für uns wesentlich identifiziert und im Folgenden behandelt. Eine dezidierte Mandaten- oder Mitarbeiterbefragung wurde im Berichtszeitraum nicht durchgeführt, soll aber ein wesentlicher Bestandteil unseres nächsten Berichts werden.

Die Auswirkungen unseres wirtschaftlichen Handelns in Bezug auf Umwelteinflüsse sind wiederum im Vergleich zu Produktionsunternehmen als weniger wesentlich einzustufen. Trotzdem soll in diesem Bericht und Folgeberichten gezeigt werden, dass ein zunehmendes Bewusstsein für das Thema Umwelt existiert und diverse Projekte angestoßen werden um die Auswirkungen zu reduzieren. Wir möchten mit diesen Schritten unsere Aufgabe als Vorbild für unsere Mitarbeiter und Mandanten wahrgenommen wissen.

Im Weiteren handeln wir im Bewusstsein, dass wir sensible Daten unserer Mandanten verwalten bzw. bearbeiten und legen daher einen großen Wert auf Datensicherheit in unserer IT und Rechenzentren. Gerade im Hinblick auf die fortschreitende Digitalisierung ist uns das Vertrauen der Mandanten in diesem Thema sehr wichtig und stellt letztendlich die Grundlage unseres wirtschaftlichen Handelns dar.

Dieser Bericht wurde ohne eine gesetzliche Verpflichtung, auf freiwilliger Basis erstellt. Dies geschah aus eigenem Antrieb und aus eigener Kraft ohne die Hilfestellung anderer beratender Unternehmen. Wir möchten unseren Mandanten und Mitarbeitern möglichst viel Transparenz über unser Verhalten bieten.

1.3 Unternehmensinformationen

1.3.1 Unternehmensprofil

Die Geschichte von Rödl & Partner beginnt im Jahr 1977 mit der Gründung als Ein-Mann-Kanzlei in Nürnberg. Unser Ziel, unseren international tätigen Mandanten überall vor Ort zur Seite zu stehen, setzte die Gründung erster eigener Niederlassungen voraus. Seit 1989 hat Rödl & Partner konsequent seine eigenständige, internationale Expansion vorangetrieben. Nahezu überall dort, wo deutsche Unternehmen tätig sind, unterhält Rödl & Partner heute eigene Niederlassungen.

Wir identifizieren uns besonders mit den Wünschen, Anliegen und Notwendigkeiten der deutschen – über Ländergrenzen hinweg agierenden – Familienunternehmen. Unser Erfolg basiert seit jeher auf dem Erfolg unserer deutschen Mandanten: Rödl & Partner ist immer dort vor Ort, wo Mandanten Potenzial für ihr wirtschaftliches Engagement sehen. Statt auf Netzwerke oder Franchise-Systeme setzen wir auf eigene Niederlassungen und die enge, fach- und grenzüberschreitende Zusammenarbeit im unmittelbaren Kollegenkreis. So steht Rödl & Partner für internationale Expertise aus einer Hand.

Unser Ansatz basiert auf den Kompetenzen in den einzelnen Geschäftsfeldern und verbindet diese nahtlos in fachübergreifenden Teams. Die einzigartige Kombination Rödl & Partner ist kein Nebeneinander von Rechtsanwälten, Steuerberatern, Buchhaltern, Unternehmensberatern und Wirtschaftsprüfern. Wir arbeiten über alle Geschäftsfelder hinweg eng verzahnt zusammen. Wir denken vom Markt her, vom Kunden her und besetzen die Projektteams so, dass sie erfolgreich sind und die Ziele der Mandanten erreichen. Unsere Interdisziplinarität ist nicht einzigartig, ebenso wenig unsere Internationalität oder die besondere, starke Präsenz bei deutschen Familienunternehmen. Die Kombination macht uns aus: Ein Unternehmen, das konsequent auf die umfassende und weltweite Beratung deutscher Unternehmen ausgerichtet ist.

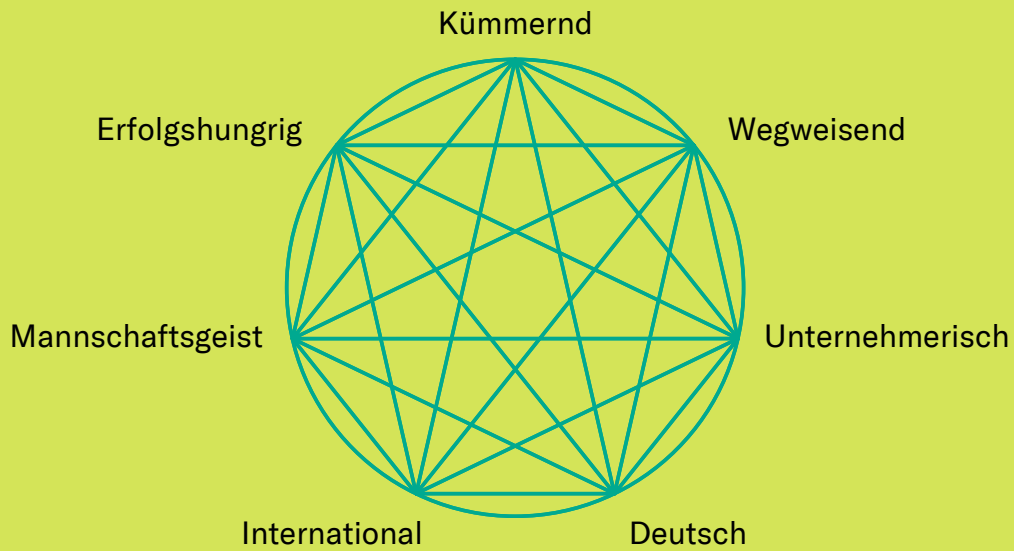


RÖDL & PARTNER IST DER AGILE KÜMMERER FÜR MITTELSTÄNDISCH GEPRÄGTE WELTMARKTFÜHRER.

Wie bei den meisten unserer Mandanten schlägt in uns das Unternehmerherz. Die gemeinsame Pulsfrequenz verbindet. Daraus wachsen übereinstimmende Überzeugungen. So ist uns allen klar: Es reicht nicht, sich einfach vorzunehmen unternehmerisch handeln zu wollen. Das allein hätte nie den Entrepreneur klassischen Zuschnitts zu Tage gefördert. Zusätzlich bedarf es des nicht enden wollenden Antriebs, einer Art „Unruhe“, wie wir sie aus dem Uhrwerk kennen. Sie ist der Garant für umtriebige Geschäftigkeit, Fleiß, Inspiration, Begeisterung und gesunde Risikobereitschaft.

Im Mittelpunkt der Markenidentität von Rödl & Partner steht das „Ein Unternehmen“-Konzept. Unter der Wortmarke „Rödl & Partner“ werden alle Dienstleistungen angeboten. Um die Marke nachhaltig zu stärken und die Wiedererkennung sowohl in der internen als auch externen Kommunikation gewährleisten zu können, bedarf es einer weltweiten Einheitlichkeit.

Unsere Marke besteht aber nicht nur aus einem Logo, sondern definiert über unsere Marken-DNA zudem unsere Alleinstellungsmerkmale und unser Geschäftsmodell.



KÜMMERND

Jeder von uns geht empathisch auf seine Mandanten und Mitarbeiter zu. Wir behandeln unser Gegenüber so, wie wir selbst behandelt werden möchten.

WEGWEISEND

Unsere Mandanten erwarten klare Orientierung. Dabei ducken wir uns nicht weg und sprechen eindeutige Empfehlungen aus.

UNTERNEHMERISCH

Wir folgen einer strikten Marktorientierung. Dabei erkennen wir Chancen und nutzen sie.

DEUTSCH

Wir erfüllen die Erwartungen, die unsere Mandanten und unsere Mitarbeiter an „Made in Germany“ haben.

INTERNATIONAL

Wir sind kein Netzwerk. Wir sind EIN Unternehmen. Wir sind mit unseren eigenen Gesellschaften international in 50 Ländern tätig.

MANNSCHAFTSGEIST

Wir erzielen unsere Erfolge selten als Solisten, sondern im Team. Jeder von uns hat eine eigene, starke Persönlichkeit – aber der Orchesterklang ist entscheidend.

ERFOLGSHUNGRIG

Wir rasten nicht, sondern streben stets nach Verbesserungen und operativer Expansion. Wir sind erfolgreich, wenn unsere Mandanten es sind.

UNSERE UNTERNEHMENSKULTUR

Als ein familiär geprägtes Unternehmen leben wir eine Kultur des Miteinanders auf Basis der persönlichen Verbundenheit. Kurze Entscheidungswege, direkter Kontakt unabhängig von Verantwortungs- und Karrierestufen und Kontinuität in der Führung werden bei uns täglich gelebt. Rödl & Partner ist ein Unternehmen mit Persönlichkeiten. Unsere partnerschaftliche Unternehmenskultur ist geprägt durch den Unternehmergeist und die Individualität unserer Berater. Eine der Stärken von Rödl & Partner ist die Dezentralität. Unsere von Partnern geführten Teams arbeiten in hohem Maße selbständig ohne jedoch das Gesamtziel aus den Augen zu verlieren: gemeinschaftlich optimale Lösungen für unsere Mandanten zu schaffen. Wir fördern eine enge Zusammenarbeit zwischen den auf unterschiedliche Fachgebiete spezialisierten Teams, und diese interprofessionelle Zusammenarbeit zeichnet Rödl & Partner aus.

DAS KERNGESCHÄFT VON RÖDL & PARTNER LIEGT IN FOLGENDEN GESCHÄFTSFELDERN:

- Rechtsberatung
- Steuerberatung
- Steuerdeklaration / BPO
- Unternehmens- und IT-Beratung
- Wirtschaftsprüfung

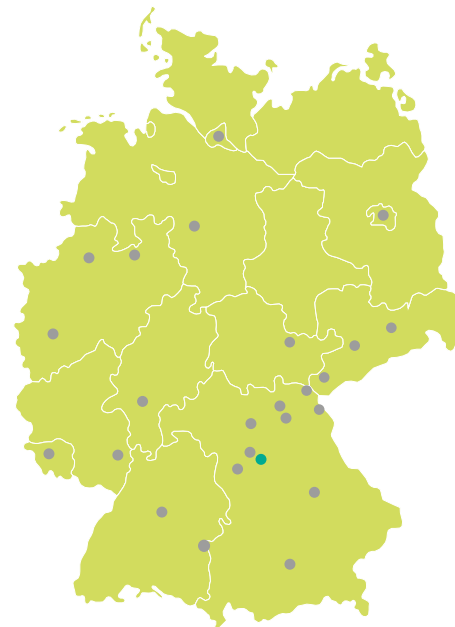
WICHTIGSTE DIENSTLEISTUNGEN:

- Beratung für Aufsichtsräte und Beiräte
- Betriebliche Altersvorsorge
- Compliance Management
- Corporate Social Responsibility
- Datenschutz
- Finanzierung
- Going Public
- Inbound – Erfolg in Deutschland
- International HR Services
- Internationalisierung von Unternehmen
- Kapitalanlagen und andere strukturierte Investments
- Kapitalmarktorientierte Unternehmen
- Mitarbeiterbeteiligung – Innovative Vergütungssysteme
- Post Merger Integration (PMI) und Transformation Services
- Restrukturierungs- und Insolvenzberatung
- Risikomanagement
- Strafrechtliche Prävention
- Transaktionsberatung | Unternehmenskauf- und verkauf
- Unternehmensnachfolge
- Venture-Capital-Beratung
- Verrechnungspreise

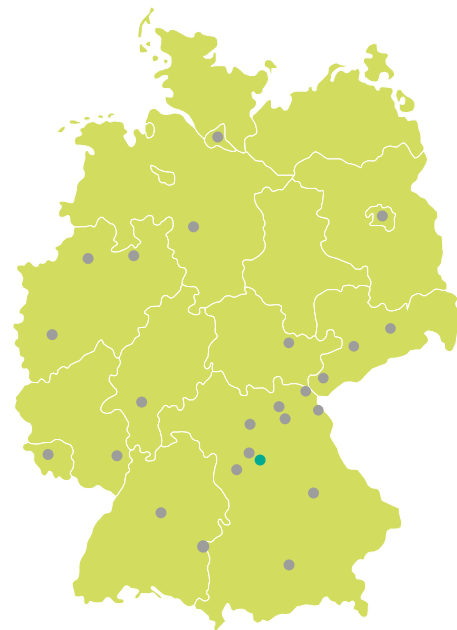
UNSERE NIEDERLASSUNGEN:

Die Niederlassungen in Deutschland haben folgende Adressen:

ORT	STRASSE	PLZ
Nürnberg (Hauptsitz)	Äußere Sulzbacher Str. 100	90491
Ansbach	Heilig-Kreuz-Straße 2 a	91522
Bamberg	Laubanger 23	96052
Bayreuth	Wittelsbacherring 37	95444
Berlin	Straße des 17. Juni 106	10623
Bielefeld	Am Lenkwerk 7	33609
Chemnitz	Aue 23 – 27	09112
Dresden	Freiberger Straße 37	01067
Eschborn	Mergenthalerallee 73 - 75	65760
Fürth	Gustav-Schickedanz-Straße 15	90762
Hamburg	Kehrwieder 9	20457
Hannover	Karl-Wiechert-Allee 1c	30625
Hof	Dr.-Enders-Straße 55	95030

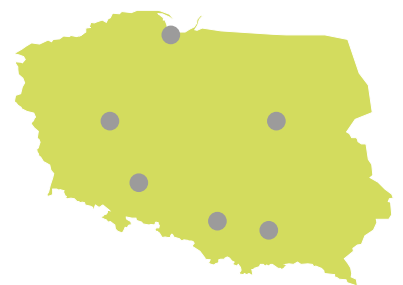


ORT	STRASSE	PLZ
Jena	Kochstraße 5	07745
Köln	Kranhaus 1, Im Zollhafen 18	50678
Kulmbach	Hardenbergstraße 16	95326
Ludwigshafen	Donnersbergweg 2	67059
Mettlach	Britter Straße 1	66693
München	Denninger Straße 84	81925
Münster	Hafenweg 18	48155
Nürnberg	Erlenstegenstraße 10	90491
Nürnberg	Thurn-und-Taxis-Straße 10	90411
Plauen	Neundorfer Straße 68	08523
Regensburg	Am alten Schlachthof 28	93055
Selb	Ludwigsmühle 10	95100
Stuttgart	Friedrichstraße 6	70174
Ulm	Einsteinstraße 55	89077



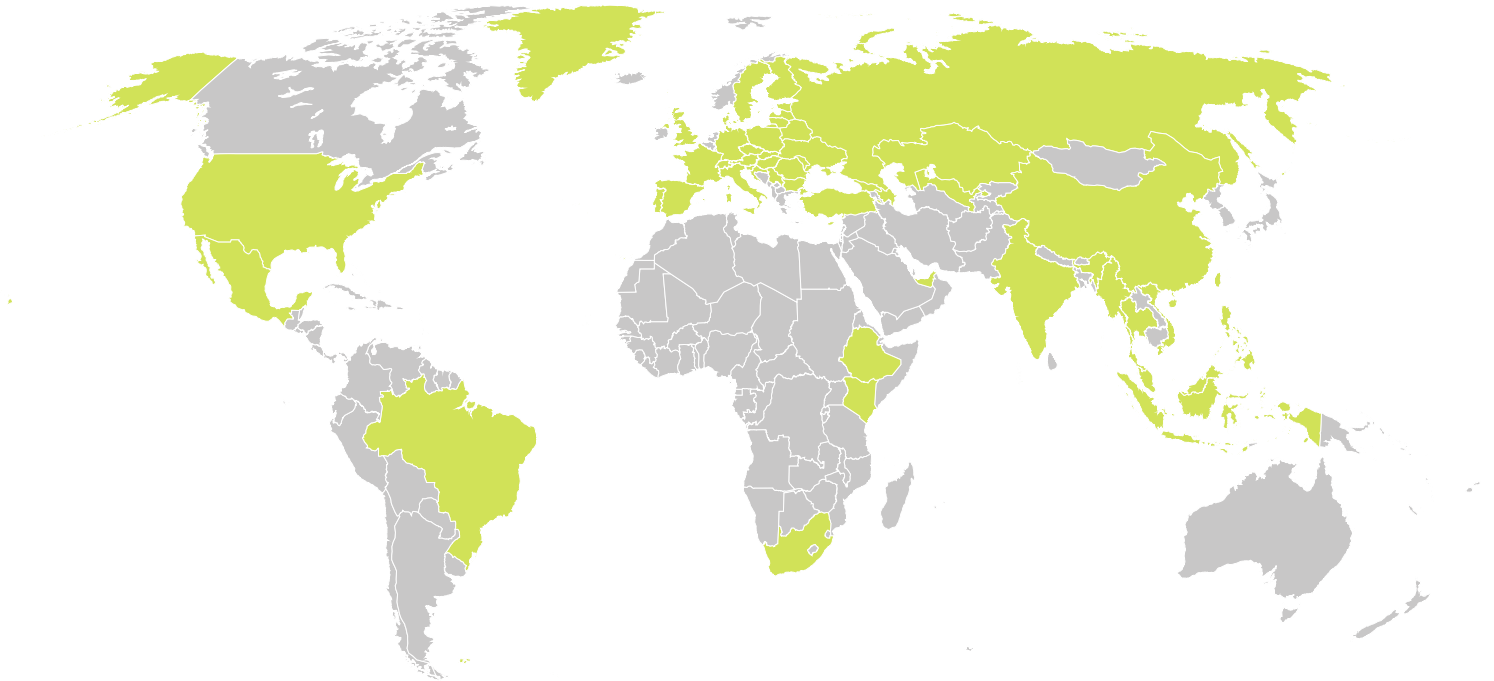
In Polen befinden sich die Niederlassungen in:

ORT	STRASSE	PLZ
Breslau	Nicolas Business Center ul. Św. Mikołaja 19	50 - 128
Danzig	al. Grunwaldzka 472B	80 - 309
Gleiwitz	ul. Zygmunta Starego 26	44 - 100
Krakau	ul. Skąleczna 2	31 - 065
Posen	ul. Górkki 7	60 - 204
Warschau	ul. Sienna 73	00 - 833



Rödl & Partner ist in 50 Ländern vertreten – die Schwerpunkte unserer Geschäftstätigkeit liegen geographisch in Deutschland, Osteuropa, sowie Asien. Wesentliche Märkte sind unseren Geschäftsfeldern folgend die Wirtschaftsprüfung, Rechtsberatung, Steuerberatung sowie Unternehmens- und IT-Beratung.

Rödl & Partner ist dynamisch gewachsen. Als Rechtsanwälte, Steuerberater, Unternehmens- und IT-Berater und Wirtschaftsprüfer sind wir an 111 eigenen Standorten in 50 Ländern vertreten. Unsere Mandanten vertrauen weltweit unseren 4.900 Kolleginnen und Kollegen.



Als Dienstleistungsunternehmen bilden unsere Mitarbeiter unsere Kernkompetenz. Durch eine stetige aber kontrollierte Steigerung unserer Mitarbeiterzahl erstreben wir nachhaltiges Wachstum.

IN DEUTSCHLAND

	2015		2016		2017		2018	
MA	1.667		1.810		1.900		1.930	
M	762	45,7%	837	46,3%	882	46,4%	909	47,1%
W	905	54,3%	973	53,7%	1.018	53,6%	1.021	52,9%

Die Anzahl der festangestellten Mitarbeiter (inkl. Azubis) ist seit 2015 um knapp 16% angestiegen. Bei uns arbeiten mehr Frauen als Männer. Ihr Anteil lag in den letzten vier Jahren konstant zwischen 53% und 54%.

IN POLEN

	2015		2016		2017		2018	
MA	403		440		440		438	
M	100	24,8%	104	23,6%	92	20,9%	102	23,3%
W	303	75,2%	336	76,4%	348	79,1%	336	76,7%

In Polen hingegen verzeichnen wir einen Anstieg der Mitarbeiterzahl um knapp 9%. Auch hier arbeiten mehr Frauen als Männer, im dargestellten Zeitraum waren sogar mehr als drei Viertel der Belegschaft weiblich.

Rödl & Partner ist in Deutschland sowie in Polen in diversen Verbänden und Interessenvertretungen organisiert, hierzu zählen u.a.:

Deutschland:

- Mitgliedschaft bei der AGFW – Arbeitsgemeinschaft Fernwärme
- Mitgliedschaft bei den Kammern (Industrie- und Handelskammer, Rechtsanwaltskammern, Steuerberaterkammern)
- AIESEC (Fördermitgliedschaft)
- ELSA-Deutschland e.V. (Fördermitgliedschaft)
- sdw – Stiftung der Deutschen Wirtschaft (Fördermitgliedschaft)
- Deutschland Stipendium (Fördermitgliedschaften)
- djt – Deutscher Juristentag e.V. (Fördermitgliedschaft)
- IDW – Institut der Wirtschaftsprüfer
- GTV – Geothermieverband Deutschland

Polen:

- Mitgliedschaft in der deutsch-polnischen Industrie- und Handelskammer (AHK Polen)
- Mitgliedschaft in der Skandinavisch-Polnischen Wirtschaftskammer (Scandinavian-Polish Chamber of Commerce, Abk. „SPCC“)
- Mitgliedschaft in der Polnisch-Schweizerischen Wirtschaftskammer
- Mitgliedschaft in der Britisch-Polnischen Wirtschaftskammer (BPCC)
- Mitgliedschaft in der Französischen Industrie- und Handelskammer (CCIFP)
- Mitgliedschaft in der Polnisch-Österreichischen Initiative der wirtschaftlichen Zusammenarbeit
- Mitgliedschaft in der Spanisch-Polnischen Wirtschaftskammer
- Mitgliedschaft beim Verband Niederschlesischer Arbeitgeber (Dolnośląscy Pracodawcy)
- Mitglied der Pracodawcy Pomorza
- Mitgliedschaft und Partner beim Osteuropaverein der deutschen Wirtschaft
- Aktive Teilnahme am Deutsch-Polnischen Wirtschaftskreis
- Mitgliedschaft im Deutsch-Polnischen Juristen-Verband (DPJV)

1.3.2 Unternehmensführung

Operativ und strategisch verantwortet wird Rödl & Partner von unseren sechs geschäftsführenden Partnern. Sie bestimmen die geschäftspolitischen Leitlinien. Ihre Zuständigkeit umfasst zudem unsere Geschäftsfelder, unsere regionale Präsenz, die internen Serviceeinheiten und sämtliche Rödl & Partner-Niederlassungen weltweit. Im weiteren umschließt das auch die soziale, ökonomische und ökologische Kontrolle.

Vor Ort etablieren die Leiter unserer Niederlassungen und Geschäftsbereiche die Marke und die Dienstleistungen von Rödl & Partner. Karrierewege sind bei uns individuell, da nicht nur die Menschen, sondern auch die Aufgabengebiete in unserem Unternehmen sehr verschieden sind. Unser Karrieremodell ist bewusst flexibel und lässt Spielraum für die Besonderheiten der Fachbereiche und unterschiedliche Lebensphasen. Deshalb haben wir keine zeitlichen Vorgaben, wann üblicherweise eine Stufe erreicht wird. Dennoch gibt es eine einheitliche Basis für die berufliche Entwicklung. In vier Stufen werden Schritt für Schritt die erforderlichen Kompetenzen und Verantwortlichkeiten aufgebaut: vom Associate über den Senior Associate zum Associate Partner und schließlich zum Partner.

Mit zunehmender Erfahrung erfolgt über die verschiedenen Ebenen die verstärkte Einbindung in Informationsflüsse und Entscheidungsprozesse, um – bei erwiesenem Erfolg – in den Kreis der Partner aufgenommen zu werden. Unsere Partnerkriterien stellen neben dem wirtschaftlichen Erfolg auf Fachkompetenz, Professionalität sowie Führungsverhalten und Persönlichkeit ab. Ein Partner hat gewöhnlich in seinem Bereich qualitativ und unternehmerisch über viele Jahre dauerhaft hervorragende fachliche Arbeit geleistet und neue Maßstäbe gesetzt.

Damit ist er Vorbild für die Karriereentwicklung der Mitarbeiter. Die Partnerkriterien gelten in entsprechend abgestufter Form auch für Associate Partner und Senior Associates. Bereits Associate Partner übernehmen Mandats- und Führungsverantwortung. Sie sind aktiv in der Mandantengewinnung sowie Marktbearbeitung. Associate Partner sind prädestiniert für entscheidende Karriereschritte, wie den Aufbau einer neuen Niederlassung oder die Übernahme eines Fachbereichs in einer Niederlassung oder einem Land. Weil hier die Weichen für die Partnerschaft gestellt werden, achten wir auf dieser Stufe besonders auf die individuelle Förderung und Einschätzung der unternehmerischen Kompetenz. Senior Associates übernehmen bei uns fachliche Führungsaufgaben als Leiter neuer Projekte und stehen bereits regelmäßig im Mandantenkontakt. Sie bauen ihr Spezialgebiet auf und entwickeln damit ihre Reputation intern und extern. Denn der Erfolg von Rödl & Partner beruht auf dem Engagement von fachlich herausragenden Kolleginnen und Kollegen, die unternehmerische Freiheit suchen und Verantwortung übernehmen. Dieses Engagement wird schließlich in der auch nach außen sichtbaren Herausstellung als Partner honoriert.

GREMIEN

Das Gremium zur Entscheidungsfindung bzgl. ökonomischer Fragen sind die geschäftsführenden Partner. Soziale Themen werden vornehmlich durch die Personalabteilung und deren Leiter, Dr. Michael Rödl, unter Zuarbeit der jeweiligen Fachkollegen (Einkauf, Personalentwicklung etc.) behandelt.

Parallel existiert für soziale Themen im Sinne von Wohltätigkeitsprojekten die Rödl-Mitarbeiter-Stiftung für Kinderhilfe, welche als eigenverantwortliche Stiftung mit eigener Geschäftsleitung und Stiftungsrat organisiert ist.

Für ökologische Themen stehen den geschäftsführenden Partnern insbesondere die Abteilung für zentrale Dienste (als ausführendes Organ des Einkaufs, Fuhrparkmanagement etc.) oder die Fachkollegen aus der Beratung zu Corporate Social Responsibility sowie Kollegen aus den Fachberatungsabteilungen bspw. Energie und Public Sector zur Verfügung. Entscheidungsvorlagen werden durch diese Kollegen für die Treffen der Geschäftsführenden Partner vorbereitet.

In der weiteren Entwicklung ist geplant in jeder Niederlassung (in Deutschland und international) CSR-Verantwortliche zu bestimmen, die sich um die Einführung und Umsetzung CSR-relevanter Maßnahmen kümmern.

GESCHÄFTSFÜHRENDE PARTNER

Die Rödl & Partner-Gruppe besitzt keinen Aufsichtsrat.

Die weitere Leitungsstruktur der Gesellschaft ergibt sich aus der Organisation der Rödl & Partner-Gruppe. Unterhalb der Geschäftsführung sind jeweils Führungskreise eingerichtet, die die fachliche Verantwortung für die jeweiligen Geschäftsfelder tragen.

In diesen Führungskreisen sind Geschäftsführer der Gesellschaft vertreten und stellen somit die Leitung der Gesellschaft entsprechend der von den Führungskreisen entwickelten fachlichen Leitlinien sicher.

Entsprechend der Organisation der Geschäftsführung der der Rödl & Partner-Gruppe fungiert darüber hinaus Prof. Dr. Christian Rödl als Vorsitzender der Geschäftsführung.

Interne und externe Überwachungsmaßnahmen stellen sicher, dass die Regelungen zur Qualitätssicherung von allen Mitarbeitern umgesetzt werden und dass das Qualitätssicherungssystem der Gesellschaft kontinuierlich verbessert und an neuere Entwicklungen der gesetzlichen und berufsständischen Anforderungen angepasst wird.

INTERNES QUALITÄTSSICHERUNGSSYSTEM

Qualität ist der wesentliche Erfolgsfaktor der Gesellschaft. Der Einrichtung, Durchsetzung und Überwachung eines angemessenen und wirksamen Qualitätssicherungssystems wird deswegen zentrale Bedeutung beigemessen. Die Qualitätssicherung der Gesellschaft ist ein kontinuierlicher Prozess, der Regelungen zur allgemeinen Praxisorganisation, zu auftragsbezogenen Qualitätssicherungsmaßnahmen sowie Regelungen zur Überwachung der Angemessenheit und Wirksamkeit des Qualitätssicherungssystems (sog. Nachschau) umfasst.

EXTERNE QUALITÄTSKONTROLLE UND INSPEKTIONEN

Rödl & Partner ist im Berufsregister bei der Wirtschaftsprüferkammer als gesetzlicher Abschlussprüfer eingetragen. Sie unterliegt insoweit regelmäßigen Qualitätskontrollen und Inspektionen.

1.3.3 Berichtsprofil

Zur Identifizierung wesentlicher Themen haben wir externe Studien, Branchen- und Medienanalysen und interne Leitlinien zu Rate gezogen sowie Leiter der strategischen Geschäftseinheiten befragt.

Im Zuge der Weiterentwicklung unserer Wesentlichkeitsanalyse nach dem Bericht des Vorjahres haben wir uns im Berichtsjahr 2018 noch stärker von der inhaltlichen Fokussierung auf das Geschäftsmodell Rödl & Partner leiten lassen. Allerdings wurden auch aktuelle Themen mit einbezogen und die Geschäftstätigkeit daraufhin hinterfragt. Dazu gehören etwa die Dekarbonisierung sowie die Digitalisierung in unserer Branche.

In Abgrenzung zu Betrieben der industriellen Fertigung liegt bei Rödl & Partner als Dienstleistungsunternehmen ein klarer Fokus auf den sozialen Themen. Nichtsdestotrotz wollen wir alle ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekte der Unternehmensverantwortung gleichermaßen ernst nehmen und somit sukzessive durch den Nachhaltigkeitsprozess „das Unternehmen als modernes Unternehmen für die Zukunft“ weiter entwickeln.

Die neue Berichtsstruktur ergibt sich aus der Anlehnung an die GRI – Berichtsvorgaben und den anzulegenden Kriterien. Der [GRI-Index](#) zur Lokalisierung der diversen Informationen befindet sich im Anhang dieses Berichts.

Der für den Zeitraum 1.1.2018 bis 31.12.2018 erstellte Bericht, ist der Folgebericht des im Mai 2018 publizierten Berichts mit Daten des Kalenderjahres 2017 und wird im Folgenden alle zwei Jahre erstellt und publiziert werden. Somit erfolgt die nächste Berichtsveröffentlichung im Jahr 2021 für den Berichtszeitraum 2019 und 2020.

ANSPRECHPARTNER FÜR FRAGEN ZUM BERICHT

Zu generellen Fragen zu Nachhaltigkeit bei Rödl & Partner:



Kai Imolauer
T +49 911 9193 3606
kai.imolauer@roedl.com



Maria Ueltzen
T +49 911 9193 3614
maria.uelzten@roedl.com

Zu Fragen mit Bezug zu Personalwesen:

Verantwortlicher Ansprechpartner der
Geschäftsleitung:



Dr. Michael Rödl
T +49 911 9193 2873
michael.roedl@roedl.com



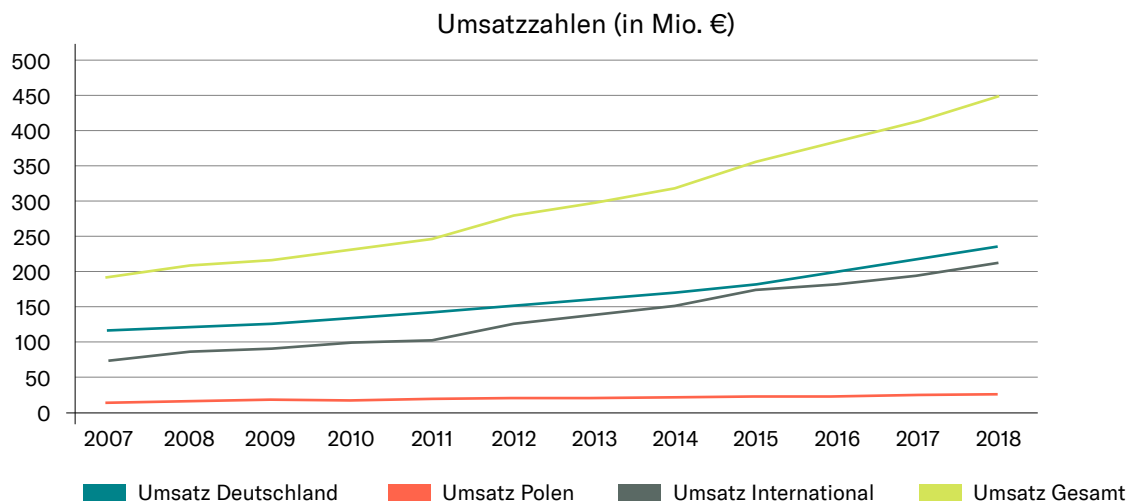
Martin Wambach
T +49 221 9499 09 100
martin.wambach@roedl.com

1.4 Wirtschaftliche Leistung

Im Folgenden finden Sie die veröffentlichten Zahlen zur Geschäftsentwicklung von Rödl & Partner, gesamt, national (Deutschland) und international (ohne Deutschland) sowie separat für Polen.

Rödl & Partner zeigt sich national und international mit nachhaltigem Wachstum. Unsere Interdisziplinarität ist nicht einzigartig, ebenso wenig unsere Internationalität oder die besondere, starke Präsenz bei deutschen Familienunternehmen. Die Kombination macht uns aus: Ein Unternehmen, das konsequent auf die umfassende und weltweite Beratung deutscher Unternehmen ausgerichtet ist.²

² Es ist zu beachten, dass im Umsatz international der Umsatz Polen inkludiert ist.



	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Umsatz Deutschland	117,3	122	125,7	135,5	142,3	153,8	160,9	170	183,1	201,9	218,7	236,1
Umsatz Polen	13,3	15,3	17	15,4	17,1	18,6	18	19	19,5	20,2	22,1	24
Umsatz International	75,6	87,4	92,1	99,7	104,2	127,5	137,7	151,1	174,3	184,3	196,3	215,4
Umsatz Gesamt	192,9	209,4	217,8	235,2	246,5	281,3	298,6	321,1	357,4	386,2	415	451,5

Einen positiven indirekten ökonomischen Effekt erzielt Rödl & Partner im Wesentlichen durch die Verbesserung der Fähigkeiten und Kenntnisse seiner Mitarbeiter. Die vermittelten Kompetenzen unserer Mitarbeiter, durch die in [Kapitel 2.3](#) aufgeführten Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, stärken nicht nur unser Unternehmen, sondern durch natürliche Fluktuation auch die Regionen unserer Standorte.

1.5 Korruptionsbekämpfung und wettbewerbswidriges Verhalten

Als Berufsträger sind wir durch berufsrechtliche Regelungen in besonderem Maße zur Integrität im Geschäftsverkehr verpflichtet. Wir tolerieren keine Art von Korruption oder wettbewerbswidrigem Verhalten – insbesondere Bestechlichkeit und Erpressung – weder in eigenen Geschäftsbeziehungen noch bei Mandanten. Für den dargestellten Berichtszeitraum sind keine Fälle von Korruption oder wettbewerbswidrigem Verhalten bekannt.

2. Mensch

2.1 Einbindung von Stakeholdern

Als Dienstleistungsunternehmen stellen neben unseren Mandaten unsere Mitarbeiter die größte Gruppe an Stakeholdern dar. Natürlich könnten auch Anwohner bzw. Lieferanten genannt werden aber diese sind im Vergleich zu Mitarbeiter und Mandanten und im Vergleich mit Unternehmen mit deutlicheren Auswirkungen auf ihr unmittelbares Umfeld (bspw. durch industrielle Produktion) als unwesentlich zu bewerten.

Die Einbindung unserer Mitarbeiter erfolgt durch folgende periodisch durchgeführte Maßnahmen:

- Strukturiertes Onboarding neuer Mitarbeiter, wie z.B. quartalsweise stattfindende Mitarbeiterereignisse
- Mitarbeiterbefragung (in 2018 in der Niederlassung Stuttgart) zu den Themen Arbeitssicherheit und Arbeitszufriedenheit (in 2019 sind Befragungen in weiteren Niederlassungen geplant)
- Einführungstage für unsere neuen Auszubildenden
- Monatlich stattfindende Azubi-Treffen und Praktikantenstammtische
- Jährliche strukturierte und verpflichtende Mitarbeitergespräche
- Exitgespräche mit Feedbackbögen für festangestellte Mitarbeiter und Praktikanten
- Mitarbeiterempfehlungsprogramm – aktive Einbindung unserer Mitarbeiter in den Recruitingprozess

Diese grundlegenden Aktivitäten werden in allen Niederlassungen von Rödl & Partner durchgeführt.



2.2 Beschäftigung

Kein Mitarbeiter wird sich nur deshalb einen Arbeitgeber aussuchen (oder ihm treu bleiben), weil er sich „partnerschaftliche Führung“ oder „Menschlichkeit“ (wenn schon, sollte es „Mitemenschlichkeit“ heißen) auf die Fahne geschrieben hat. Diese „Werte“ bleiben zunächst Hülsen. Früchte werden sie erst tragen, sobald die hohen Ansprüche in dem Unternehmen glaubwürdig vorgelebt werden, erlebbar um nicht zu sagen fühlbar sind. Wenn das gelingt, wenn sich die Freude am respektvollen Dialog und durch Know-how-Transfer gestillte Wissensbegierde hinzu gesellen, dann, ja dann werden die zusätzlich motivierten Mitarbeiter die ersten Profiteure sein.

Seit der Unternehmensgründung vor 40 Jahren hat Rödl & Partner stets darauf geachtet, stabiles Wachstum mit nachhaltig zu erzielenden Erträgen auszubalancieren. In all den Jahren garantierten uns die Überschüsse die gedeihliche Entwicklung von Rödl & Partner und die Finanzierung unserer Expansion. Rödl & Partner hat sein heutiges Geschäftsvolumen vor allem durch organisches Wachstum erzielt. Übernahmen blieben die Ausnahme. An dieser Geschäftspolitik werden wir festhalten, wenngleich wir die sich uns bietenden Opportunitäten prüfen und gegebenenfalls nutzen werden. Das gilt für die Länder und Standorte, in denen wir bereits vertreten sind, ebenso wie für noch zu erschließende Regionen.

Unser unternehmerischer Erfolg basiert auf dem Engagement aller Kolleginnen und Kollegen. Sie erkennen und nutzen die vielseitigen Entwicklungsmöglichkeiten, die sich ihnen in unserem Hause bieten; und das in einem attraktiven – und überaus vielseitigen – Umfeld. Teamarbeit sowie frühzeitiges eigenverantwortliches Handeln sind bei uns ein Muss und selbstverständlich zugleich. Als eines der spannendsten Unternehmen in der Branche unterstützen wir neue Ideen und geben Raum für die Umsetzung.

Wir sind sowohl an dauerhaften Geschäfts- als auch an langfristigen Arbeitsbeziehungen interessiert. Bei Rödl & Partner soll sich jeder „wie daheim“ fühlen. Das betrifft Aspekte wie die Förderung von Gesundheit und sportlichen Aktivitäten ebenso wie den pfleglichen Umgang untereinander. Teil der Arbeitsverträge sind deshalb unsere „10 Regeln guter Unternehmensführung“. Wir setzen Eigenverantwortung und direkte Kommunikation vor überbordende Regularien, wie Dienstvorschriften. Das fördert unseres Erachtens ein unternehmerisches und zugleich soziales Denken. An all unseren Standorten agieren Menschen, die sich ihrer Verankerung in der Gesellschaft bewusst sind.

Die Beziehung zu unseren Mitarbeiter ist eine wesentlicher Bestandteil unseres Erfolges. Dazu gehört ein gegenseitiges Vertrauensverhältnis was auf möglichst viel Transparenz im gesamten Unternehmen baut. Festgelegte Mitteilungsfristen bzgl. wesentlicher betrieblicher Veränderungen gibt es bei Rödl & Partner nicht. Jedoch entspricht es unserer Firmenphilosophie unsere Mitarbeiter so früh und umfassend wie möglich über aktuelle Veränderungen zu informieren.

Als international agierendes Unternehmen rekrutieren wir größtenteils im jeweiligen Land. Wir definieren daher „lokal“ – auch durch die Verteilung unserer Kanzleien (Betriebsstätten) im jeweiligen Land – als national. Die obere Führungsebene ist bei Rödl & Partner durch die branchenübliche Bezeichnung Partner und Associate Partner klassifiziert. Auf dieser Ebene wurden in Deutschland und Polen nur lokale Führungskräfte eingestellt.

Im Folgenden werden grundlegende Zahlen zur Beschäftigung bei Rödl & Partner dargelegt; zunächst für Deutschland im Anschluss für Polen. Aufgrund einer Systemumstellung unseres Personalsystems in 2017 werden nur vereinzelt Daten der Vorjahre aufgelistet. In zukünftigen Berichten sollen jedoch die Vorjahre fester Bestandteil des Berichts werden um Trends und Entwicklungen darzustellen. Die aufgeführten Zahlen und Daten zu unseren Beschäftigten wurden sowohl für unsere Niederlassungen in Polen als auch in Deutschland zum Stichtag 31.12.2018 aus rexx HR, einem Personalinformationsmanagement-System, gewonnen.

DEUTSCHLAND

Die Übernahmequote unserer Auszubildenden in Deutschland über alle Ausbildungsrichtungen hinweg, d. h. Kaufleute für Büromanagement, Rechtsanwaltsfachangestellte, Steuerfachangestellte, liegt regelmäßig bei 100 %.

Rödl & Partner unterhält nur in Ausnahmefällen befristete Arbeitsverhältnisse. Die Anzahl der befristet angestellten Arbeitnehmer hat sich in Deutschland im Jahr 2018 nochmal reduziert, von 32 (2015), 13 (2017) auf 6 (2018).

Die Gesamtanzahl der Angestellten stellt sich wie folgt dar:

2018			
	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
M	851	55	906
W	598	349	947

Unter Berücksichtigung der Elternzeit bzw. des Mutterschutzes ergibt sich damit eine Gesamtanzahl an Angestellten von 1930 Mitarbeitern.³

³ Beachte: 77 Mitarbeiter befinden sich zum Stichtag (31.12.2018) in Elternzeit bzw. Mutterschutz (74 Frauen und 3 Männer)

NEUEINSTELLUNGEN

Die Gesamtzahl und Rate neuer Angestellter ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Seit 2015 ist der Anteil an jährlichen Neueinstellungen um fast die Hälfte gestiegen (47,5 %).

	2015	2016	2017	2018
Gesamt	240	284	326	354

i. Nach Altersgruppe:

2018		
Gesamt	354	
Bis 20 Jahre	18	5,1%
Bis 30 Jahre	165	46,6%
Bis 40 Jahre	114	32,2%
Bis 50 Jahre	37	10,5%
Über 50 Jahre	20	5,6%

In 2018 haben wir in Deutschland 354 Einstellungen vorgenommen. Das sind 28 Personen (9%) mehr als in 2017.

ii. Nach Geschlecht:

2018		
Gesamt	354	
M	171	48,3%
W	183	51,7%

ANGESTELLTENFLUKTUATION

Mitarbeiterfluktuation (Deutschland) 2018						
	Mitarbeiter Deutschland gesamt	Partner	Associate Partner	Senior Associates	Associates	sonstige Mitarbeiter
Stichtag 31.12.2017	1900	115	170	207	1103	305
Stichtag 31.12.2018	1930	131	180	191	1111	317
Mittelwert	1914,7	127	178	189	110,3	310,3
Abgänge 2018	307	7	14	23	203	60
BDA-Formel	Abgänge / Durchschnittlicher Personalbestand * 100					
Fluktuationsquote	16%	5,5%	7,9%	12,2%	18,3%	19,3%

POLEN

Es arbeiten bei Rödl & Partner in Polen 95% der aktuellen Mitarbeiter in Vollzeit

2018			
	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
M	78	2	80
W	313	26	339

Unter Berücksichtigung von 19 weiblichen und 19 männlichen Angestellten, die über einen B2B Kontrakt Vollzeit bei Rödl & Partner arbeiten, ergibt sich eine Gesamtzahl von 429 Mitarbeitern in 2018. Im Folgenden werden auch die Einstellungen nach Geschlecht sortiert dargestellt:

2018	
Gesamt	104
M	31
W	73

Die Zahl der Neueinstellungen stieg von 2017 auf 2018 um 5,2% in Polen. Zudem gab es eine Fluktuationsquote von 17% in 2018. Dank einer standardisierten Befragung der Mitarbeiter, die die Organisation verlassen wollen, wurden bei Rödl & Partner Polen weitere Verbesserungen für das Personalmanagement erkannt und in Umsetzung gebracht.

Rödl & Partner verzichtet darauf, einen erheblichen Anteil der Aktivitäten des Unternehmens auf Mitarbeiter zu delegieren, die keine Angestellten sind. Zudem unterliegen die Tätigkeiten des Unternehmens keinen saisonalen Schwankungen, so dass entsprechende Effekte für unsere Beschäftigten ausbleiben. Dies gilt jeweils für Polen und Deutschland.

BETRIEBLICHE LEISTUNGEN

Unsere Mitarbeiter sind die Grundlage des Erfolges von Rödl & Partner. Die Wertschätzung der Leistung sowie ein optimales Arbeitsumfeld sind für uns deshalb selbstverständlich. Uns als Arbeitgeber ist es daher enorm wichtig, dass sich unsere Mitarbeiter wohlfühlen und wir ihre außerordentlichen Leistungen honorieren. Für ihr Engagement bieten wir unseren Kolleginnen und Kollegen daher umfangreiche betriebliche Leistungen und Benefits an.

Zuschüsse	<ul style="list-style-type: none">- Fahrtkostenzuschuss- Kinderbetreuungszuschuss
Vergünstigungen	<ul style="list-style-type: none">- ÖPNV – Firmenabonnement- Fit One – Fitnessstudio- Fitness First – Fitnessstudio- Mietwagen von Sixt (auch für private Anmietung)
Sportangebot	<ul style="list-style-type: none">- Laufgruppen- Nordic-Walking Gruppe- (Beach-)Volleyball (eigenes Beachvolleyballfeld auf Firmengelände)- Fußballgruppen- Rückenentspannung & Yogakurse
Gesundheitstage	<ul style="list-style-type: none">- Ernährung & Diabetes- Laufanalyse und Lauftraining

Medizinische Vorsorge	<ul style="list-style-type: none"> - Augenuntersuchung am Arbeitsplatz - Darmkrebsvorsorge - Diabetesvorsorge
Events	<ul style="list-style-type: none"> - Ski-Freizeit für alle Mitarbeiter in Deutschland - B2Run-Teilnahme - PMC-Zukunftsakademie (alle 2 Jahre, nicht 2018) als interne Schulung und Maßnahme des Team Buildings - Diverse teaminterne Events
Talentmanage- ment	<ul style="list-style-type: none"> - Förderung von Weiterbildung (Fachanwaltslehrgänge, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, C-Titel – eigene Förderleitlinie wurde entwickelt) - Inhouse-Akademie „campus“ - Strukturierter Onboarding-Prozess - Mitarbeitergespräche
Betriebliche Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none"> - Gruppenverträge zu attraktiven Konditionen
Angebote Versicherungen	<ul style="list-style-type: none"> - Pensionskasse beim BVV - Gruppeneinkaufsversicherung bei der Allianz und Nürnberger Versicherung - Berufsunfähigkeitsversicherung bei der Alte Leipziger gegen Entgeltumwandlung

POLEN

Private Gesund- heitsversorgung	<ul style="list-style-type: none"> - Private medizinische Versorgung ist möglich, Umfang bedingt durch Dienstalter sowie Position - Bereits das Basispaket ermöglicht Mitarbeitern Zugang zu einer Vielzahl von medizinischen Dienstleistungen - Möglichkeit ihre Lebenspartner und Kinder zu attraktiven Konditionen einzubeziehen
Gruppen- versicherung	<ul style="list-style-type: none"> - Lebensversicherung zu attraktiven Konditionen
Cafeteria- Plattform	<ul style="list-style-type: none"> - Im Rahmen der Plattform können Mitarbeiter Sporttickets, Tickets für kulturelle Veranstaltungen erwerben oder das Angebot verschiedener Arten von Geschäften oder Restaurants nutzen. Der ungenutzte Betrag geht auf den nächsten Monat über.
„Fruchtige“ Tage	<ul style="list-style-type: none"> - Lieferung frischen Obsts einmal pro Woche
Zwei zusätzliche freie Tage im Jahr	<ul style="list-style-type: none"> - Zwei zusätzliche freie Tage (zzgl. zur Urlaubsregelung); in der Regel Heiligabend und Karfreitag.
Berufliche Mitgliedschaft	<ul style="list-style-type: none"> - Übernahme von Mitgliedsbeiträgen der Mitarbeiter bei Kammern und Branchenverbänden
Sportliche Aktivitäten	<ul style="list-style-type: none"> - Angebot von gemeinnützigen Sportveranstaltungen (z.B. Laufveranstaltungen) - Möglichkeit sich den zahlreichen Sportteams (z.B. Boxen, Laufen, Fußball) im Unternehmen anzuschließen - Über eine App können gefahrene Kilometer mit dem Fahrrad abgelesen werden; auf dieser Basis spendet Rödl & Partner Polen pro Kilometer an Charities.

ELTERNZEIT

Folgende Tabelle zeigt die Daten zur Inanspruchnahme von Elternzeit in Deutschland:

	2015		2016		2017		2018	
MA	113		120		148		151	
M	25	22 %	31	26 %	42	28 %	33	22 %
W	88	78 %	89	74 %	106	72 %	118	78 %

Die Anzahl der Mitarbeiter in Deutschland, die in den vergangenen vier Jahren in Elternzeit waren, ist seit 2015 dynamisch angestiegen, von 2015 bis 2018 hat sich die Zahl um 38 Personen erhöht.

POLEN

Im Jahr 2018 nutzten 32 Mitarbeiter ihr Recht auf Elternurlaub, dies waren 6,8% aller Mitarbeiter; hiervon waren 100% Frauen.

2.3 Aus- und Weiterbildung

Unsere interne Serviceeinheit Personalentwicklung unterstützt die Weiterbildung und Entwicklung aller Mitarbeiter weltweit. Dabei steht bei all unseren Aktivitäten der Mensch für uns stets im Mittelpunkt. Wir begleiten unsere Kollegen auf ihrem individuellen Karriereweg und befähigen sie zur stetigen Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten. Zudem setzen wir auf intensive interdisziplinäre Vernetzung und den (kollegialen) Austausch über alle Ebenen hinweg, um den nachhaltigen Erfolg der Mitarbeiter und des Unternehmens zu sichern.

RÖDL & PARTNER CAMPUS

Unter dem Motto „Mit Ihnen und für Sie“ bietet unsere Inhouse-Akademie campus ein vielfältiges Angebot an Fach- und Methodentrainings sowie Schulungen zur Persönlichkeitsentwicklung, das allen Kollegen von Rödl & Partner offen steht. Das Angebot wurde in 2018 von 1.728 Teilnehmern (fest angestellte Mitarbeiter, davon 975 weiblich und 753 männlich) genutzt, mit im Durchschnitt 23,1 aufgewendeten Stunden pro Mitarbeiter pro Jahr, wovon die Kolleginnen durchschnittlich 21,4 Stunden und die Kollegen durchschnittlich 25,44 Stunden erbracht haben. Somit ist der campus eine zentrale Säule der Aus- und Weiterbildung bei Rödl & Partner. Das Schulungsangebot umfasst neben fachspezifischen Themen v.a. Seminare zur Kompetenzentwicklung in den Bereichen Management & Führung, Kommunikation & Rhetorik, Sprache bis hin zu Akquise. Es ist uns ein großes Anliegen, dass sich die Seminare an aktuellen Trends und Geschäftsentwicklungen, den daraus resultierenden Anforderungen sowie persönlichen Bedürfnissen der Teilnehmer orientieren.

Durch unser umfangreiches Präsenzangebot bietet sich den Kollegen nicht nur die Möglichkeit der praxisnahen Fallarbeit, auch die interdisziplinäre Vernetzung sowie die Gelegenheit zur kollegialen Beratung werden hierdurch gefördert.

Unser Präsenzangebot verstärken wir zudem durch webbasierte Schulungen, wie z.B. E-Learning und Webinare, um so auch eine zeit- bzw. ortsunabhängige Weiterbildung zu ermöglichen. Mittels Blended-Learning Konzepten können wir unsere Mitarbeiter beim Transfer der Trainingsinhalte in die Berufspraxis über einen längeren Zeitraum begleiten und so die Nachhaltigkeit der Seminare noch erhöhen.

Im Zuge der Ressourcenschonung setzen wir in all unseren Seminaren konsequent auf digitale Unterlagen sowie einen digitalen Feedbackbogen, um den Papierverbrauch auf ein Minimum zu reduzieren.

Unsere Kollegen aus den Geschäftsfeldern unterstützen wir gezielt mit eigens für sie konzipierten Fachschulungen, die passgenau auf die Bedürfnisse des jeweiligen Bereichs zugeschnitten sind.

Im Geschäftsfeld Wirtschaftsprüfung bieten wir beispielsweise eine vierteilige, aufeinander aufbauende Schulungsreihe an. Die sogenannten Audit Academies richten sich an alle Prüfungsassistenten in den ersten drei Berufsjahren. Ein weiterer Schwerpunkt unseres internen Wissensaufbaus betrifft den Bereich IT-Prüfung. Hier bieten wir neben Grundlagenschulungen für unsere Berufseinsteiger seit 2017 die Sommerakademie IT-Auditor IDW an. Durch zahlreiche weiterführende Fachschulungen zu berufsrechtlich relevanten Themen oder IT-Systemen stellen wir die stetige Qualifizierung im Bereich der Wirtschaftsprüfung sicher. In der Vorbereitung auf das Wirtschaftsprüferexamen unterstützen wir unsere Anwärter durch einheitliche finanzielle Förderung und Freistellungszeiten.

Unsere Kollegen im Bereich der Steuerberatung und Steuerdeklaration / BPO profitieren unter anderem von gemeinschaftlichen Lerngruppen, Online-Seminaren und dem Steuercampus, einer Präsenzwoche zur Auffrischung und Vertiefung steuerrechtlicher Kenntnisse. Unsere Steuerberateranwärter unterstützen wir bei ihrer Vorbereitung auf das Examen durch eine interne dreistufige Fortbildungsreihe sowie das Angebot begleitender Online-Kurse. Durch eine einheitliche Förderrichtlinie schaffen wir Transparenz und Einheitlichkeit in der finanziellen Förderung und Freistellung zur Vorbereitung auf das Steuerberaterexamen.



Mit unserem Fit4Office-Programm bieten wir eine eigene Schulungsreihe für den Assistenzbereich an. In thematisch auf den Office-Bereich zugeschnittenen Onboarding-Veranstaltungen vermitteln wir bereichsspezifische fachliche und methodische Kenntnisse. Regelmäßig stattfindende OfficeNet-Webinare bilden über die Veranstaltungen hinaus eine zentrale Austausch- und Informationsplattform zu aktuellen Themen. Ein eigenes campus Schulungsprogramm für den Office Bereich zu Themen wie z.B. EDV, BWL, Lean Office und Persönlichkeitsentwicklung komplettiert das Angebot.

Um neuen Kollegen und Kolleginnen die Orientierung im Unternehmen zu erleichtern, findet vierteljährlich eine Einführungsveranstaltung im Stammhaus in Nürnberg statt. An diesem Tag bietet sich die Möglichkeit, andere neue Kollegen sowie Geschäftsführende Partner persönlich kennenzulernen. In einem abwechslungsreichen Programm geben wir Einblick in unser Stammhaus und die Marke Rödl & Partner, rund um unsere Werte, unser Portfolio und unsere internen Serviceeinheiten. Die Mitarbeiterereinführungsveranstaltung bildet somit einen ansprechenden und abwechslungsreichen Rahmen, um das Unternehmen Rödl & Partner in seiner Gesamtheit kennenzulernen. Für internationale Kollegen bieten wir eine Online-Version der Mitarbeiterereinführungsveranstaltung an.

Zu Themen wie beispielsweise Datenschutz, Arbeitssicherheit oder niederlassungsspezifischen Informationen stellen wir ebenfalls Online-Schulungen bereit. Wegweiser für den ersten Tag und die ersten sechs Monate bieten neuen Kollegen Orientierung und runden unser Onboarding-Programm ab.

KARRIEREENTWICKLUNG

Unser weltweit einheitlicher Ernennungsprozess wird durch das vierstufige Karrieremodell abgebildet. Es gibt Orientierung für die berufliche Entwicklung und lässt gleichzeitig Spielraum für die Individualität der Lebensläufe unserer Mitarbeiter und der einzelnen Disziplinen in unserem Unternehmen.

Die Karriereentwicklung jedes Einzelnen liegt uns am Herzen. Durch ein zentrales Ernennungsverfahren stellen wir sicher, dass alle Kollegen faire berufliche Entwicklungschancen genießen. Neben einer Partner-Karriere besteht bei uns ebenso die Möglichkeit, eine fachliche Karriere als Nicht-Partner anzustreben. Für erfahrene Quereinsteiger bieten wir die Möglichkeit, bereits auf einer unserer Karrierestufen einzusteigen.

Mit unserem Talentprogramm bieten wir für jede Karrierestufe auf die jeweiligen Aufgaben und Verantwortlichkeiten abgestimmte praxisorientierte Trainings, in denen unsere Kollegen ihre Persönlichkeit und Sozialkompetenz sowie ihr unternehmerisches Potenzial stärken - so entwickeln sie ihre fachlichen und persönlichen Berater- und Führungskompetenzen kontinuierlich weiter. Zudem steht der intensive kollegiale Erfahrungsaustausch im Fokus der Talentveranstaltungen. Durch den globalen Ansatz werden interkulturelle Kompetenzen weiterentwickelt und internationale Kontakte gefestigt.



Wir begleiten unsere Professionals systematisch und bereiten sie bei jedem Karriereschritt optimal auf die neuen Aufgaben und Verantwortlichkeiten vor.

Berufseinsteiger fördern wir gezielt durch unser SmartUp-Programm. Unter dem Motto „Blick über den Tellerrand und Vernetzung“ setzen wir mit SmartUp von Beginn an auf fachliche und methodische Weiterbildung, die frühzeitige Einbindung in unser Geschäftsmodell und die interdisziplinäre Vernetzung. Das Programm folgt einem auf die Bedürfnisse der Geschäftsfelder zugeschnittenen Konzept aus Training on-the-job, Training off-the-job und ausgewählten Schulungen unserer Inhouse-Akademie. Kernstück des Programms bilden interdisziplinäre Trainings und Praxiseinsätze, bei denen die Teilnehmer Einblick in angrenzende Disziplinen erhalten und diese auch praktisch kennenlernen. Die kollegiale Vernetzung und Stärkung des Wir-Gefühls, unseres Mannschaftsgeists, sind dabei ebenfalls von zentraler Bedeutung. Mit SmartUp bieten wir ein passgenaues Förderprogramm für Berufseinsteiger und bereiten gezielt auf den Eintritt in die Karrierestufen vor.

Mit der Ernennung zum Senior Associate (2017: 538 / 2018: 535 Senior Associates weltweit) werden erste Leitungsfunktionen in Projekten übernommen. Eigene fachspezifische Kompetenzen oder Spezialgebiete kristallisieren sich auf dieser Karrierestufe heraus. Bei unserer mehrtägigen Talentveranstaltung International Senior Associate Week für neu ernannte Senior Associates stehen daher vor allem die Themen Projektmanagement und interdisziplinäre Zusammenarbeit im Fokus.

Besonders qualifizierten Senior Associates bieten wir die Möglichkeit im Rahmen unseres Secondment Programms einen mehrmonatigen Aufenthalt in einer unserer internationalen Niederlassungen zu absolvieren. Die berufliche und persönliche Weiterentwicklung des Teilnehmenden steht dabei ebenso im Vordergrund, wie dessen strategische Vernetzung in den betreffenden Unternehmensbereichen. Die Ausgestaltung der Secondments ist dabei ebenso vielfältig wie die Karrierewege bei Rödl & Partner.

Mit der Ernennung zum Associate Partner (2017: 364 / 2018: 375 Associate Partner weltweit) geht in der Regel bereits die Übernahme der gesamten Verantwortung für das operative Personal, Budget und den Mandanten einher. Im Rahmen unserer Associate Partner-Tage werden die neuen Associate Partner intensiv zu den Themen Management, professionelle Führung und Geschäftsentwicklung geschult und so gezielt auf ihre Aufgabe als Führungskraft vorbereitet. Neben der fachlichen Diskussion profitieren die Associate Partner vor allem von dem internationalen kollegialen Austausch.

Als Partner (2017: 239 / 2018: 266 Partner weltweit) steigt die Verantwortung für interne und externe Projekte. Partner gestalten darüber hinaus die strategische Entwicklung des Geschäftsfeldes mit. Das New Partner Network dient neu ernannten Partnern, ihre Führungskompetenzen auszubauen, ihre Rolle im Unternehmen weiter zu festigen und sich untereinander zu vernetzen.



AUSGEWÄHLTE PROGRAMME ZUR FÖRDERUNG DER VERNETZUNG

Im Bereich der Personalentwicklung pflegen wir den engen Kontakt zu unseren Kollegen in den Geschäftsfeldern und Serviceeinheiten, um Bedarfe frühzeitig zu erkennen und individuelle Beratung gewährleisten zu können. Um unseren Mitarbeitern weltweit passgenaue und bedarfsorientierte Personalentwicklungsangebote bieten zu können, ist die Vernetzung der internationalen Personalverantwortlichen für uns essentiell. Das regelmäßig stattfindende Referenten-Netzwerk RefNet ermöglicht uns einheitliche Personalentwicklungs-Standards in den einzelnen internationalen Standorten zu implementieren. Darüber hinaus bietet das RefNet eine gute Möglichkeit, sich gezielt zu aktuellen Trends und Themen im Personalbereich sowie zu Best-Practice Beispielen und Lessons Learned auszutauschen und so Personalentwicklungsmaßnahmen weltweit noch stärker miteinander zu vernetzen.

Mit zahlreichen ehemaligen Kollegen sind wir über die Zeit durch ihre Tätigkeit bei mittelständisch geprägten Weltmarktführern oder durch bestehende Kontakte zu ihren ehemaligen Kollegen verbunden geblieben. Diese Verbindung möchten wir durch unser Alumni-Netzwerk, welches allen ehemaligen Mitarbeitern offen steht, aufrechterhalten und weiter stärken.

Durch den regelmäßig erscheinenden Newsletter bleiben interessierte Alumni über aktuelle Themen und Neuigkeiten von Rödl & Partner informiert. Zudem laden wir unsere Alumni zu ausgewählten fachlichen Konferenzen und regionalen Veranstaltungen von Rödl & Partner ein. Das jährlich stattfindende Netzwerktreffen bietet darüber hinaus die Möglichkeit, ehemalige Kollegen sowie neue Gesichter von Rödl & Partner in ungezwungener Atmosphäre im Stammhaus in Nürnberg wiederzutreffen.

Rödl & Partner beteiligt sich seit 2006 regelmäßig am unternehmensübergreifenden Cross Mentoring Programm der Metropolregion Nürnberg, durch das Nachwuchsführungskräfte in Unternehmen der Region individuell gefördert werden. Einer Nachwuchsführungskraft wird dabei ein Jahr lang eine erfahrene Führungskraft aus einem anderen Unternehmen zur Seite gestellt, die sie bei der weiteren Professionalisierung ihrer Aufgaben und Führungsrolle gezielt unterstützt. Zusätzlich gibt es ein umfassendes Begleitprogramm, in dem wesentliche Kommunikations- und Führungskompetenzen vermittelt und trainiert werden. Mit bisher 24 Mentees und 12 Mentoren von Rödl & Partner konnten wir den unternehmensübergreifenden Austausch nicht zuletzt auch durch dieses Programm nachhaltig fördern.

POLEN

Zusätzlich zum oben genannten weltweiten Angebot im Hinblick auf die Mitarbeiterentwicklung offeriert Rödl & Partner Polen noch eigene landesspezifische Angebote.

In Polen wird aktuell ein Mitarbeiterentwicklungsprogramm, welches auch Mentoringkomponenten beinhaltet, entwickelt und eingeführt.

Um einheitliche Managementstandards in der gesamten Organisation in Polen einzuführen und die Führungskompetenzen unseres gesamten Managementteams zu stärken, haben wir ein Trainings- und Entwicklungsprojekt im Jahr 2016 gestartet. Hier geht es um die Entwicklung starker Führungsqualitäten, wobei die Umsetzung dieses Programms durch ein externes Unternehmen unterstützt wird.

Zwischen 2016 und 2018 wurde dieses Programm jährlich für alle Führungskräfte (ab dem Level des Senior Associate) durchgeführt (sowohl für neu ernannte Führungskräfte als auch für diejenigen, die ihre Positionen vor 2016 angetreten haben). Im Jahr 2016 haben insgesamt 38 Führungskräfte teilgenommen. Die zweite Phase des Programms, die 2017 umgesetzt wurde, bestand aus Teilnehmern des mittleren Managements (Senior Associates)- insgesamt 92 Personen partizipierten hier. Im Jahr 2018 nahmen erneut 13 Senior Associates am Programm teil. In den kommenden Jahren wird das Programm für neu ernannte oder neu eingestellte Führungskräfte fortgeführt.

Diverse Aktivitäten werden aus dem Programm individualisiert abgeleitet. Für die Ebene der Partner ist dies z.B. die Teilnahme an Einzelcoachings unter der Leitung von externen Executive Coaches und Teamcoachings. Für diejenigen, die den Trainingszyklus abgeschlossen haben, bieten wir weitere individuelle Unterstützungsmethoden an, wie z.B. die „Auffrischung“ des erworbenen Wissens in Form von kurzen Webinaren.

2.4 Diversität und Chancengleichheit

FAMILIE UND SOZIALES

Uns ist bewusst, dass der familiäre Hintergrund für ein erfolgreiches Berufsleben von zentraler Bedeutung ist und ein Großteil an Kreativität, Phantasie, Gestaltungsfreiheit, Belastbarkeit und Motivation im Beruf direkt von privaten Einflussfaktoren abhängt.



Aus diesem Grund ist es unser Ziel, in unserem Unternehmen Voraussetzungen dafür zu schaffen, die es ermöglichen, berufliches und familiäres Engagement optimal miteinander zu verbinden. Durch zahlreiche aufeinander abgestimmte Maßnahmen etablieren wir kontinuierlich ein flexibles, familiengerechtes Arbeitsumfeld.

Dabei machen wir keinen geschlechterspezifischen Unterschied: Unsere Erfahrungen haben gezeigt, dass auch für die Berufsplanung männlicher Mitarbeiter der familiäre Hintergrund zunehmend an Bedeutung gewinnt.

UNSERE MAßNAHMEN FÜR EINE FAMILIENGERECHTE ARBEITSWELT

Heute können wir allen Mitarbeitern, die auch mit starkem familiären Engagement noch viel im Beruf erreichen möchten, eine breite Palette an innovativen Angeboten zur Verfügung stellen.

Dazu zählt beispielsweise die Bereitstellung von Kinderkrippen- und Kindergartenplätzen für unsere Mitarbeiter am Standort Nürnberg oder in Kooperationen mit Betreuungseinrichtungen an weiteren Standorten. Das Betreuungsangebot für Kinder besteht auch für Mitarbeiterkinder bei speziellen Mandantenveranstaltungen.

Darüber hinaus bieten wir an ausgewählten Standorten Ferienbetreuungen für unsere Kleinsten an.

Die flexible Gestaltung von Arbeitsort und -zeit regeln wir individuell und bedarfsgerecht mit unseren Mitarbeitern, nicht nur bei familiären Ausnahmesituationen. Wichtig ist uns zudem die aktive Einbeziehung von Mitarbeitern in Elternzeit in das Unternehmensgeschehen und die Unterstützung bei der Fortbildung während der Elternzeit sowie beim Wiedereinstieg ins Unternehmen.



Dass uns der Nachwuchs am Herzen liegt zeigen wir gerne! Bei den Events von Rödl & Partner beziehen wir den Nachwuchs ganz selbstverständlich mit ein: Sei es bei unserer jährlichen Skifreizeit oder bei der Teilnahme an der Weihnachtsfeier.

CHANCEN FÜR DIE MITARBEITER SIND CHANCEN FÜR DAS UNTERNEHMEN

Ziel unserer Aktionen ist es, motivierten Mitarbeitern in allen Lebensphasen Karrierechancen zu eröffnen. Langfristig möchten wir mit unseren Bemühungen zu nichts Geringerem als einer Bewusstseinsänderung beitragen, die über die Unternehmensgrenzen hinaus reicht – denn was wir heute in die Wege leiten, soll morgen in der Arbeitswelt selbstverständlich sein. Gerade in unseren „Freien Berufen“ mit hohem persönlichen Einsatz erfordert dies Anstrengungen sowohl von Mitarbeiter- als auch von Unternehmensseite. Gelingt es, Beruf und Privatleben ausgewogen miteinander zu verbinden, profitiert der Mitarbeiter, letztendlich aber auch das Unternehmen: Das Know-how, die langjährige Erfahrung sowie die soziale Kompetenz unserer Mitarbeiter bleiben uns auch über Zeiten mit erhöhter familiärer Belastung hinaus erhalten. Wir binden folglich unsere Mitarbeiter nachhaltig. Dies ist in unserer auf persönlicher Beratung basierenden Dienstleistungsbranche ein entscheidender Erfolgsfaktor.

RÖDL & PARTNER ALS BEST PRACTICE BEISPIEL

Unsere Aktivitäten im Bereich Familie & Karriere haben bundesweit Aufmerksamkeit erregt. Unter www.familienbewusste-personalpolitik.de finden Sie Rödl & Partner unter den „Best Practice“ Beispielen für die Vereinbarkeit von Karriere & Familie.

Ein konstruktives Miteinander ohne jedwede Diskriminierung ist für uns das A und O. Dazu gehört nicht zuletzt die Vereinbarkeit von Karriere und Familie. Frauenförderung, Weiterqualifizierungen, Eröffnung von kindgerechten Spielräumen, flexible Arbeitszeitmodelle, Elternzeit von Vätern etc. sind uns wichtige Anliegen.

Aus einer Kultur der Offenheit und Flexibilität suchen wir die jeweils beste individuelle Lösung.

Die Rödl-Mitarbeiter-Stiftung für Kinderhilfe sowie Programme und Initiativen im Employer Branding (Hochschulmarketing, Stipendien, Talentmessen etc.) runden unsere Bemühungen im Wettbewerb um die besten Köpfe ab.

GESUNDHEIT

Unternehmen brauchen gesunde und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – und das während des gesamten Lebenszyklus. Ein ganzheitliches Gesundheitsangebot für Mitarbeiter im Unternehmen erhöht die Attraktivität für engagierte Menschen. Als attraktiver Arbeitgeber liegt uns die körperliche und psychische Gesundheit der Mitarbeiter nachhaltig am Herzen.



IN NÜRNBERG SIND WIR AKTIVES MITGLIED IN DER PROJEKTGRUPPE „GESUNDHEIT 4.0“.

Im Rahmen des IHK-Anwenderclubs „Medizin und Gesundheit“ hat sich seit 2014 die IHK-Projektgruppe „Gesundheit 4.0“ etabliert. In der Arbeitsgemeinschaft engagieren sich regionale Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branchen sowie Akteure im Gesundheitsbereich. Die IHK-Projektgruppe „Gesundheit 4.0“ entwickelte und erprobte in der Pilotphase systematische Ansätze zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM). Damit sollte nachhaltig das Gesundheitsangebot zur Prävention im Unternehmen verankert werden. Der Fokus liegt auf Ernährung, mentale Fitness und Bewegung. Neben den sportwissenschaftlichen und sportmedizinischen Gesundheitsdiagnostiken, Gesundheitstagen, Einzelberatungen und Empfehlungen wurde das Projekt von Sportmedizinern der Friedrich-Alexander-Universität (FAU) Erlangen-Nürnberg wissenschaftlich begleitet und evaluiert.

2.5 Diskriminierungsfreiheit

DISKRIMINIERUNGSVORFÄLLE UND ERGRIFFENE ABHILFEMAßNAHMEN

Bei Rödl & Partner darf niemand aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt, ausgegrenzt oder bevorzugt werden. Dies gebietet schon allein unsere internationale Präsenz in 50 Ländern. Wir leisten einen positiven Beitrag zur Verbesserung von

geschäftlichen Standards für Integrität, Transparenz und Verantwortlichkeit in allen Tätigkeitsbereichen und sprechen Mandanten direkt auf bestehende Misstände an.

Für den Fall einer Diskriminierung am Arbeitsplatz steht unseren Mitarbeitern Herr Dr. Michael Rödl als Antidiskriminierungsbeauftragter zur Verfügung. Wir sind ausgesprochen froh bisher noch keine Meldungen über Diskriminierung am Arbeitsplatz erhalten zu haben, obwohl wir unsere Mitarbeiter aktiv zur Meldung entsprechender Vorfälle aufrufen. Um die Möglichkeit der Hilfestellung auch weiterhin präsent zu halten ist die Belehrung über Diskriminierung am Arbeitsplatz ein fester Bestandteil unseres On-Boarding Programms für neue Mitarbeiter.

2.6 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Bei Rödl & Partner besteht ein klares Recht zur Vereinigungsfreiheit in jeglicher Form. Eine grundsätzliche Interessenvertretung gegenüber der Geschäftsleitung ist mit unserem Selbstverständnis und dem des freien Berufes jedoch nicht vereinbar. Auch ist eine Interessenvertretung durch die Tradition der flachen Hierarchien bei Rödl & Partner nicht angemessen oder gar erforderlich.

Da wir als Dienstleistungsunternehmen keine wesentlichen Zulieferer beschäftigen sind deren Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen im Rahmen dieses Berichts nicht von Relevanz.

2.7 Schutz der Kundendaten

Als eines der weltweit führenden interdisziplinären Dienstleistungsunternehmen sind wir an die Grundsätze der Berufsethik gebunden. So werten wir z. B. strengste Sorgfaltspflichten bei der Auftragsannahme als hohes Gut. Die Qualität und Integrität unserer Leistung sind das Fundament unseres Geschäfts.

Rödl & Partner verfügt daher über ein weltweites, d. h. über alle nationalen und internationalen Standorte von Rödl & Partner hinweg, einheitliches internetbasiertes Organisations- und Qualitätsmanagementsystem. Mit diesem existiert ein leistungsfähiges Instrument zur internen Information und Kommunikation, welches die Qualität unserer Dienstleistungen weltweit auf hohem Niveau hält.



Das Datenschutzrecht hat in der Vergangenheit ein eher untergeordnetes Dasein geführt. Insbesondere durch die DSGVO sind alle Aspekte dieses Rechtsgebietes in den Fokus gerückt. Datenschutz muss jetzt „mitgedacht“ werden – so wie Steuern oder Compliance. Nicht alleine durch die rechtlichen Anforderungen sondern auch durch die Erwartungshaltung unserer Mandanten, Partner und Mitarbeiter die einen besonderen Schutz und sorgsamem Umgang mit den uns anvertrauten Daten erwarten. Diese Daten werden deshalb gegen unbefugte Zugriffe und andere Gefährdungen geschützt. Sowohl die standesrechtlichen Vorgaben als auch die Vorgaben des Datenschutzrechts genießen dabei hohe Priorität.

Rödl & Partner bekennt sich auch im Rahmen seines gesellschaftlichen Engagements zu seiner Verantwortung für den sorgsamem Umgang mit personenbezogenen Daten. Es werden daher mittels eines Organisationshandbuches umfassend und für alle Mitarbeiter klar er-

sichtlich, alle datenschutzrechtlichen Aspekte geregelt, die sich im Rahmen der Datenverarbeitung ergeben können.

Für das Jahr 2019 ist die Überprüfung der internen Prozesse zum Thema Datenschutz geplant, um diese kontinuierlich zu optimieren. Es liegen keine begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder Verlustes von Kundendaten vor.



Unsere Welt befindet sich in der digitalen Transformation. Um diese optimal zu nutzen und gleichzeitig höchste Datensicherheit sicher zu stellen, haben wir mit der „Rödl Private Cloud“ die moderne Basis für eine sichere und weltweit leistungsfähige Datenverarbeitung geschaffen. Mit RDoX (Rödl Document Exchange) verfügen wir über die erste eigene mobile App, die den einfachen und sicheren Datenaustausch mit Mandanten ermöglicht. Wir können so höchste Datensicherheit durch Speicherung der Daten im eigenen Rechenzentrum in Frankfurt und modernster Verschlüsselungstechnologie bieten. Für unsere Private Cloud haben wir den Digital Champions Award 2017 in der Kategorie „Digitales Kundenerlebnis“ gewonnen. Mit dieser Auszeichnung prämierten WirtschaftsWoche und Deutsche Telekom zum zweiten Mal die bedeutendsten digitalen Projekte mittelständischer Unternehmen.

DIGITALE AGENDA

Die Digitalisierung verändert Gesellschaft und Wirtschaft von Grund auf. Wer im Wettbewerb bestehen möchte, muss die Digitalisierung im eigenen Unternehmen aktiv betreiben. Sie ist unabdingbar um die Zukunft des eigenen Unternehmens langfristig zu sichern. Selbst dann, wenn die etablierte Wertschöpfung bislang keine Ansätze zur Nutzbarmachung digitaler Technologien hat erkennen lassen: Die Digitalisierung bietet für jede Branche und jedes Geschäftsmodell Optimierungspotential.

Das Ziel unserer Digital Agenda ist deshalb, auf Basis unserer Unternehmenskultur, den „Mensch im Mittelpunkt“ zu behalten und bei bestehenden Geschäftsprozessen die Produktivität, Qualität, Individualität und Flexibilität zu verbessern. Des Weiteren wollen wir neue erfolgsversprechende Produkte und Leistungen zum Nutzen unserer Kunden entwickeln. Durch unser ganzheitliches und innovatives Leistungsangebot, welches eine Vielzahl an Applikationen wie zum Beispiel RDoX, Caseware, RENEX GATE und PORT beinhaltet, unterstützen wir unsere Kunden bei der fortschreitenden Digitalisierung.



Einige Applikationen haben bereits Preise gewonnen: Rödl Private Cloud, RDoX, Caseware und vor Kurzem GATE wurden von der Initiative Mittelstand mit dem IT - Innovationspreis im Feld Branchensoftware prämiert.

2.8 Soziales Engagement

DEUTSCHLAND

Als international agierendes Unternehmen tragen wir große Verantwortung – in unserer Funktion als Rechtsanwälte, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Unternehmensberater sowie in unserer Rolle als Akteur innerhalb der Gesellschaft. Wir stellen uns dieser Verantwortung und engagieren uns national wie international für konkrete einmalige und langfristig angelegte Hilfsprojekte.

Es ist unser Ziel, verstärkt Verantwortung in der Öffentlichkeit zu übernehmen und unseren Beitrag zu einer besseren Gesellschaft zu leisten. Neben unseren feststehenden Institutionen im Bereich des sozialen Engagements, motivieren wir unsere Mitarbeiter sich ehrenamtlich zu engagieren und so nicht nur Verantwortung im Beruf, sondern auch als Teil der Gesellschaft zu übernehmen.

DIE RÖDL-MITARBEITER-STIFTUNG FÜR KINDERHILFE



Rödl-Mitarbeiter-Stiftung für **Kinderhilfe**

Bereits 1994, auf Initiative unserer Mitarbeiter ins Leben gerufen, ist es unser Anliegen, Menschen, besonders Kindern, in Notsituationen schnell und unbürokratisch Unterstützung zu kommen zu lassen. Mit unserem „Kümmerer-Prinzip“ möchten wir uns somit auch für hilfsbedürftige Kinder stark machen. Selbst etwas tun und damit letztendlich auch ein Zeichen setzen für mehr Menschlichkeit – das stand von Beginn an im Mittelpunkt.

Ob Finanzierung von medizinischen Behandlungen, Entwicklung einer interaktiven CD-ROM für gehörlose Kinder, Ausstattung von Schulen in Deutschland sowie Entwicklungsländern oder Anschaffung von Spezialgeräten, wie etwa Rollstühlen – wir setzen nicht auf anonyme Spenden, sondern kümmern uns persönlich um die an unsere Stiftung heran getragenen Notfälle und begleiten Hilfsprojekte von der ersten Minute bis zum Abschluss. Zahlreiche Projekte wurden dank Eigeninitiative und Engagement unserer Mitarbeiter in den letzten Jahren initiiert oder in Kooperation mit verschiedenen Partnern unterstützt.



PROJEKT „KIANGAN“ (PHILIPPINEN) – ULTIMATE FRISBEE-TRAINING UND NEUE KLASSENZIMMERAUS-STATTUNG

In Zusammenarbeit mit dem Projekt „Angat Buhay“ der Vizepräsidentin der Philippinen, haben sich die Mitarbeiter von Rödl Philippines in Kiangan für Kinder stark gemacht. Gemeinsam mit den Mitgliedern der philippinischen und singapurischen Nationalmannschaft veranstalteten wir ein Frisbee-Training, um den Kindern durch den Sport Teamgeist, Selbstbewusstsein, Disziplin und Fairplay zu vermitteln. Unmittelbar im Anschluss an das Frisbee-Training ging es weiter an die Duit Elementary School in Kiangan. Die Bildungsstätte musste ihr ehemaliges Schulgebäude wegen Einsturzgefahr räumen. Nach mehreren Jahren in provisorischen Räumlichkeiten wurde am 30. Januar 2019 die neue Schule in einer feierlichen Zeremonie übergeben. Die Rödl-Mitarbeiter-Stiftung für Kinderhilfe hat dazu Ende 2018 einen Teil der Klassenzimmereinrichtung und Schulausstattung gespendet.

PROJEKT „DETSKI DOM“ IN SERGIEV POSAD (RUSSLAND) – BATTERIEN FÜR HÖRGERÄTE

Das Kinderheim und Internat „Detski Dom“ für Kinder und Jugendliche mit Mehrfachbehinderung in Sergiev Posad wird seit mehreren Jahren von der Rödl & Partner Mitarbeiterstiftung in Kooperation mit dem Rotary Club Moscow International unterstützt. Im Dezember 2018 spendeten wir 7.200 Batterien für Hörgeräte an die Einrichtung – ein Jahresvorrat für die 208 Kinder und Jugendliche, die hier leben.



PROJEKT „ADDIS ABEBA“ – UNTERSTÜTZUNG DER MEKDELA PRIMARY SCHOOL

Im Jahre 2017 und 2018 konnten wir mit großer Unterstützung von Mitarbeitern vor Ort die Schule „Mekdela Primary School“ in Addis Abeba mit einer weitreichenden Küchenausstattung sowie Möbeln für die Mensa unterstützen. Die Freude unter den Lehrern, dem Küchenpersonal und natürlich den Kindern war riesig. Die durch Schreiner vor Ort hergestellten Möbel, sowie alle weiteren vor Ort beschafften Ausstattungsgegenstände sowie auch ein gewisser Vorrat an Grundnahrungsmitteln sorgen unter den schwierigen Lebensbedingungen der Kinder für etwas Erleichterung.

Auf Grund der Verbindung zur Schule wurden auch von unseren Mitarbeitern spontan noch Spenden eingesammelt, welche für Spielzeug und Kleidung wohlstiftend eingesetzt wurden.



PARTNERSCHAFTSVEREIN CHARKIW-NÜRNBERG

Als internationales Unternehmen setzen wir uns für Toleranz, Verständnis und gegenseitiges Kennenlernen ein – über Landesgrenzen hinweg. Auch die Städtepartnerschaft zwischen Charkiw und Nürnberg liegt uns deswegen sehr am Herzen.

Mit Sprachkursen, einer deutschsprachigen Bibliothek, Weiterbildungskursen für Deutschlehrer, Wirtschaftsvertreter und Journalisten, mit Kunstausstellungen und Filmvorführungen tragen wir durch die Unterstützung des „Nürnberger Hauses“ in Charkiw seit vielen Jahren ein Stück Deutschland in die Ukraine – und wollen damit einen wirksamen Beitrag leisten für die weitere Entwicklung einer konstruktiven Partnerschaft zwischen Ost und West.

Gerade im sozialen Bereich gewinnt die Partnerschaft zunehmend an Bedeutung. Im Jahr 2018 konnten in, vom Partnerschaftsverein finanzierten, Armenküchen 130 Personen viermal die Woche verpflegt werden. Auch konnten im Jahr 2018 vier zweiwöchige Kindererholungen in der Umgebung von Charkiw für insgesamt 100 Kinder ermöglicht werden. Dabei standen Ausflüge in die Natur, Sport, Musik-, Tanz- und Kunstprojekte auf dem Programm. Die Hälfte der Kinder waren Binnenflüchtlinge, die andere Hälfte bedürftige Charkiwer Kinder.



Schließlich erhielten in den letzten beiden Jahren 160 Flüchtlingskinder aus dem Donbass Basisimpfungen gegen Diphtherie, Tetanus, Keuchhusten und Tuberkulose. Dabei ist der Partnerschaftsverein der Schwanhäußer-Stiftung besonders zu Dank verpflichtet. Leider führt die ukrainische staatliche Gesundheitsvorsorge solche Impfungen weder regelmäßig noch kostenlos durch, obwohl sie für den Kindergarten- und Schulbesuch verlangt werden.

Weitere Informationen über den Partnerschaftsverein Charkiw-Nürnberg sowie seine zahlreichen Projekte finden Sie unter www.charkiw-nuernberg.de.

LOKALES ENGAGEMENT

Ein Schwerpunkt unserer gesellschaftlichen Aktivitäten ist die Unterstützung unserer Mitarbeiter bei der Umsetzung sozialer Projekte.

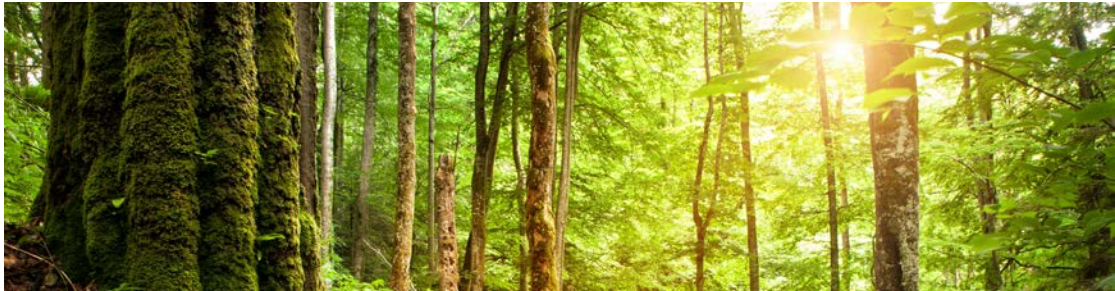
RÖDL & PARTNER BEIM „YOUNG WINGS“ CHARITY-LAUF 2018 IN MÜNCHEN



„Wie langsam Du auch läufst, Du schlägst alle, die zu Hause bleiben!“ Frei nach diesem Motto konnten acht unserer Mitarbeiter im letzten Jahr im Rahmen des Sportscheck-Stadtlaufes in München für die Nicolaidis-Stiftung „Young Wings“ Sponsorengelder in Höhe von 2.000 Euro erlaufen. Die Stiftung kümmert sich um junge Trauernde, die z.B. ihren Partner oder ihre Eltern verloren haben.

3. Natur

Wie im allgemeinen Managementansatz bereits geschrieben, sehen wir die Auswirkungen unserer Unternehmens auf die Natur im Vergleich zu produzierendem Gewerbe als von untergeordneter Bedeutung an. Nichtsdestotrotz ist es für Rödl & Partner wichtig einen stetigen Verbesserungsprozess in diesem Bereich zu etablieren und zu leisten. Jedes Unternehmen sollte sich im Rahmen seiner Möglichkeiten in die Umwelt integrieren und eine Reduktion des ökologischen Fußabdrucks erreichen wollen. Jegliche Aktion wird somit von den Stakeholdern, in unserem Fall den Mitarbeitern und auch Mandanten wahrgenommen und trägt somit zu einem allgemeinen Verbesserungsprozess bei. Daher nehmen wir das Thema Natur trotz mangelnder Wesentlichkeit in unseren Bericht auf um somit eine Grundlage für eine Verbesserung in der Zukunft zu setzen. Ein besonderer Fokus liegt dabei im Folgenden auf unseren Papier-, Energie- und Mobilitätsbedarf.



Organisatorisch werden Ideen für mehr Nachhaltigkeit über Vorgesetzte oder auch direkt zu den Ansprechpartnern für Nachhaltigkeit kommuniziert. Diese nehmen diese Ideen auf, prüfen die Machbarkeit und setzen sich mit den relevanten Abteilungen in Verbindung, bspw. zentraler Einkauf, Geschäftsleitung, um diese umzusetzen. Aus diesem direkten und unkomplizierten Vorschlagswesen wurden bereits einige Vorschläge umgesetzt und andere (siehe [Kapitel Zukunft](#)) sind für die nächsten Jahre geplant.

Wir wollen künftig noch mehr umweltfreundliche Maßnahmen in unserem Alltag leben. Hier fahren wir als Unternehmen zwei Strategien: Zum einen sehen wir unsere Mitarbeiter in der Eigenverantwortung und versuchen deren Blick zu schulen, wie eine umweltfreundliche Arbeitswelt aussehen kann. Wir haben an unsere Mitarbeiter die Erwartung, in Entscheidungssituationen sich für die nachhaltigeren und umweltfreundlicheren Lösungen zu entscheiden.

Zum anderen setzen wir als Unternehmen klare Zeichen und Marker für einen respektvollen Umgang mit der Umwelt. Hier geben wir jeder Niederlassung klare Guidelines an die Hand, wie sie sich in ihrem Umfeld verantwortungsbewusst gegenüber der Umwelt verhalten können. Auf das bereits erreichte sind wir stolz, sehen aber in diversen Bereichen noch weiteres Verbesserungspotenzial.

FAST PAPIERLOSES BÜRO

Wir haben unseren Papierverbrauch pro Kopf in den letzten Jahren in Deutschland von 47 kg auf 40 kg und damit um 15% reduziert. Unser mittelfristiges Ziel ist ein papierloses Büro.

Um den Weg dorthin zu ebnen, arbeiten wir intensiv mit unserem eigenen Cloudservice, der Übertragungsplattform Rödl & Partner Document eXchange („[RDoX](#)“) für den vertraulichen und sicheren standortübergreifenden Austausch von Dokumenten und Dateien mit unseren Mandanten und Kollegen.

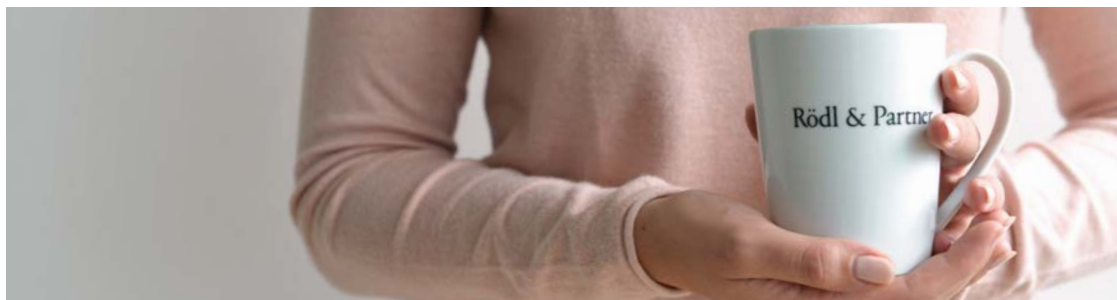
Doch wir sehen noch erhebliches Potenzial bei jedem Mitarbeiter, im Marketing und im Berichtswesen der Wirtschaftsprüfung weitere Verbesserungen zu erzielen.

Weiterhin wurde im Jahr 2018 ganz Deutschland auf 100% Recycling-Papier umgestellt. So können wir den Verbrauch von natürlichen Ressourcen schonen und zeigen auch extern unser ernsthaftes Engagement zur Reduktion unseres ökologischen Fußabdrucks.

In Polen wurde bislang eine geringe Papiereinsparung von 25,4 kg (2017) auf 22,2 kg (2018) erreicht. Durch weitere Analysen der abteilungsspezifischen Verbräuche sollen weitere Verbesserungen ermöglicht werden.

MÜLLREDUKTION

Unsere Mitarbeiter sind angehalten, die in den Bürogebäuden angebrachten Wasserspender zu nutzen, die direkt ans Wassernetz angeschlossen sind. Hierdurch wird nicht nur Verpackung und Energie bei der Abfüllung gespart, sondern auch die Emissionen des Transports von Getränken. Darüber hinaus wurden Pappbecher für Kaffee abgeschafft und auf Porzellantassen umgestellt.



FAIRTRADE - KAFFEE

In unserer Nürnberger Zweigniederlassung im AirCampus wurde bereits Bio-Fairtrade-Kaffee als Alternative eingeführt – so einfach kann ein Beitrag zu den globalen Nachhaltigkeitszielen erreicht werden.



AUF DEM NEUESTEN STAND DER TECHNIK – AUCH FÜR DIE UMWELT

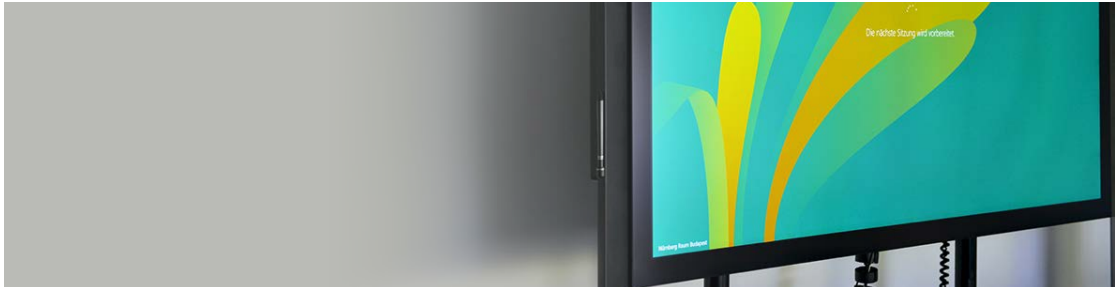
Bei Anschaffung neuer technischer Geräte, wie etwa Drucker und Computer oder dem Handwerkszeug eines Dienstleistungsunternehmens, achten wir auf hohe Effizienz der Geräte und hohe Umweltstandards.

EMISSIONEN UND MOBILITÄT

Als Dienstleistungsunternehmen halten sich unsere Emissionsausstöße stark in Grenzen. Im Bereich der Mobilität können jedoch zahlreiche Emissionen eingespart werden und wir als Unternehmen möchten vorangehen und dieses Umdenken mitanstoßen.

Durch den Einsatz von modernster Videokonferenztechnologie soll die Anzahl benötigter Geschäftsreisen an sich reduziert und die damit einhergehenden Emissionen vermieden werden. Zudem ermöglicht die Nutzung von modernen Kommunikationsplattformen und Cloud basierten Ablagesystemen mobiles und flexibles Arbeiten. Durch diese Maßnahmen konnten den Niederlassungen in Deutschland die Flugreisekilometer in den vergangenen zwei Jahren bereits um 196.428 km⁵ (4,7%) gesenkt und somit 48.940 kg CO₂ eingespart werden. Dies

entspricht der Menge, die ca. 5 Hektar Wald⁶ an CO₂ absorbiert. Dabei ist besonders hervorzuheben, dass die Anzahl an zurückgelegten km durch Inlandsflüge um mehr als 30 % zurückgegangen ist und diese Flüge somit substituiert oder ganz vermieden wurden.



Auch ist in den vergangenen zwei Jahren in Deutschland die Nutzung umweltfreundlicher Transportmittel wie der Bahn deutlich gestiegen. Seit 2016 wurde die Zahl der gefahrenen Bahnkilometer um 73 % gehoben (1.504.424 km). Im Jahr 2018 wurden 3.569.493 Bahnkilometer zurückgelegt und somit 453.326 kg CO₂ vermieden. Wir bieten den meisten unserer Mitarbeitern mit erhöhter Reisetätigkeit eine Bahncard 50, die auch privat genutzt werden kann.

Unseren Vorsätzen folgend, möchten wir vor allem die Arbeitswelt grüner gestalten. So bieten wir vergünstigte Preise für den öffentlichen Nahverkehr in Nürnberg und Hamburg an. Wir führen Mobilitätsumfragen unter unseren Mitarbeitern durch, um die Bedürfnisse dieser besser kennen zu lernen. Die Ergebnisse dienen als Grundlage für Umsetzungen, beispielsweise zu einem fahrradfreundlicheren Unternehmen. So feilen wir kontinuierlich an unserem Mobilitätskonzept hin zu grüneren Lösungen.

ENERGIE – 100% STROM AUS ERNEUERBAREN ENERGIEN

Wir sind auf den Märkten der deutschen Energiewirtschaft und insbesondere für die Branche der Erneuerbaren Energien auch international stark aktiv. Daher ist es für uns als führende Kanzlei eine Selbstverständlichkeit, dass alle unsere deutschen Standorte mit 100 % Ökostrom in diesem speziellen Sektor versorgt werden. Hierdurch sparen wir ca. 1.000 t CO₂ pro Jahr und können somit die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit reduzieren und Kollegen zur Umstellung im privaten Bereich motivieren.



⁵ Die hier dargestellten Einsparwerte liegen den annähernd kompletten Flugverkehrsdaten unserer deutschen Niederlassungen zugrunde (Bis auf einzelne Sonderarrangements werden alle Flugdaten von Rödl & Partner Deutschland zentral erfasst und ausgewertet).

⁶ Quelle: www.wissen.de

IMMOBILIEN MIT HOHER ENERGIEEFFIZIENZ

Ein erheblicher Anteil des Energieverbrauches resultiert durch die Nutzung von Tausenden von Quadratmetern als Bürofläche in unseren Niederlassungen weltweit. Diese befinden sich in allen Klimazonen und in Ländern unterschiedlichster Entwicklungsstadien. Um dennoch ein gutes Arbeitsklima im wahrsten Sinne des Wortes überall mit möglichst geringem Energieaufwand zu schaffen, wird auf Verschattungssysteme und höchste Standards bei Klimaanlage, Heizungen und Gebäudehüllen geachtet. Nicht nur bei der Strombeschaffung ist uns die Beschaffung der ökologischsten Variante wichtig, auch im Bereich Wärme steht dies im Vordergrund und es wird, insofern möglich, die Nutzung von Fernwärme präferiert.

Auch der Umbau in unserem Haupthaus in Nürnberg hat zum Ziel neue moderne Klimatisierungsmöglichkeiten einzusetzen, welche vor allen Dingen dem Wohlbefinden der Mitarbeiter dienen sollen.

Bei der Auswahl von Büroflächen werden schon verschiedenste Aspekte, wie etwa eine gute ÖPNV-Anbindung oder Erreichbarkeit mit dem Rad berücksichtigt. Neu angemietete oder gebaute Büroflächen sollen soweit möglich Standards eines Niedrigstenergiegebäudes erfüllen und in ihrem Energieausweis einer der höchsten Kategorien nach EnEv oder dem Äquivalent im jeweiligen Land entsprechen.



4. Zukunft

Diverse Projekte sind bereits Ende 2018 angeschoben worden und werden auch mittelfristig umgesetzt werden. Wir möchten daher in diesem Kapitel einen Ausblick geben auf Maßnahmen welche aktuell geprüft werden und im Berichtszeitraum für den nächsten Nachhaltigkeitsbericht in der Realisierung gehen sollten.

DIE KRAFT DER SONNE

Für den Standort der Hauptniederlassung werden aktuell Möglichkeiten der Integration von Photovoltaik und der Aufbau von Ladeinfrastruktur geprüft. Wir möchten hiermit perspektivisch den Mandanten sowie den Mitarbeitern die Möglichkeit geben, tagsüber Ihre Fahrzeuge mit PV-Strom zu laden und somit einen weiteren Beitrag zu Reduktion von Treibhausgasen erzielen. Des Weiteren soll der PV-Strom natürlich auch zu einer Reduktion des Strombezugs am Haupthaus dienen, sowie zu unseren Stakeholdern (Mitarbeitern und Mandanten) ein klares Signal sein, dass wir als Unternehmen unseren ökologischen Fußabdruck durch Nutzung regenerativer Ressourcen reduzieren möchten.



RADFAHREN - FAHRRADLEASING

Dienstradleasing – wie auch von andere Unternehmen bereits umgesetzt und durch aktuell Steuergesetzgebung noch weiter gefördert wäre auch das Radleasing für Mitarbeiter eine Option, zu häufigerem Radfahren zu ermuntern. Insbesondere E-Bikes bilden für Pendler zur jeweiligen Niederlassung eine Alternative zum PKW.



ELEKTROMOBILITÄT

Wie alle Unternehmen stehen wir auch hier vor der großen Herausforderungen schrittweise die Infrastruktur für die Verkehrswende zu erreichen und somit unseren Mitarbeitern und Mandanten Möglichkeit zu geben auf von Verbrennern auf elektrische Fahrzeuge umzusteigen. In Kombination mit der o.g. PV-Anlage ergeben sich hier noch weitere ökologische Optionen welche ebenfalls in weiteren Untersuchungen ausgelotet und ggfs. realisiert werden sollen.



REISERICHTLINIE & BESCHAFFUNGSRICHTLINIE

Unsere Mitarbeiter haben eigenverantwortlich ihre Dienstreisen zu planen, jedoch planen wir kurzfristig weitere ökologische Kriterien für die Wahl des Transportmittels (Bahn, E-Auto, Flugreduktion) aufzunehmen.

Auch wenn wir im Vergleich zum produzierenden Gewerbe, eher bescheiden in unseren Einkaufsprozessen sind, wird geprüft auch hier ökologische Kriterien einfließen zu lassen. Aktuell wird 40 % unseres Bürobedarfs nachhaltig bezogen, wir erhoffen uns durch eine Beschaffungsrichtlinie einen deutlichen Anstieg dieses Wertes.

LAUFEN FÜR EINEN GUTEN ZWECK

Ganz im Zeichen des Sports laufen seit vielen Jahren weltweit Kolleginnen und Kollegen bei den Firmenläufen in den Städten der Rödl & Partner Niederlassungen mit. Unter dem Motto „Gemeinsam ankommen“ soll der Teamgeist, Förderung der Gesundheit und der Spaß für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vordergrund stehen und für eine einmalige Atmosphäre stehen. Jedes Jahr werden es mehr Mitarbeiter von Rödl & Partner, die sich daran beteiligen.

Um zusätzlich zu sich selbst auch etwas Gutes für Kinder zu tun, wird ab dem Jahr 2019 Rödl & Partner weltweit durch die Teilnahme an den Firmenläufen eine Spende an die Rödl-Mitarbeiter-Stiftung für Kinderhilfe tätigen. Pro gelaufenem Kilometer, den ein Mitarbeiter von Rödl & Partner zurücklegt, wird 1 Euro an die Rödl-Mitarbeiter-Stiftung für Kinderhilfe gespendet.



DIGITALE SCHULUNGSFORMATE

In unserer Inhouse-Akademie campus setzen wir verstärkt auf digitale Lernformate. Zur Vermeidung von Reisetätigkeiten und -kosten bieten wir bereits vermehrt v.a. fachliche Kurzschulungen als Webinare oder Onlinekurse an. Im Bereich der Wirtschaftsprüfung werden auch bereits erste Schulungsreihen als Webinare abgehalten. Hier haben die Teilnehmer nach wie vor die Möglichkeit, mit dem Referenten in den direkten Austausch zu treten. Zudem zeichnen wir die Webinare auf, um den Teilnehmern sowie weiteren Kollegen die Inhalte auch im Nachgang noch online zur Verfügung stellen zu können. Künftig möchten wir die digitalen Schulungsformate auch über Fachschulungen hinaus noch stärker einsetzen.



NACHHALTIGES LERNEN

Es ist uns ein großes Anliegen, die Nachhaltigkeit unserer Schulungen stets zu verbessern, indem wir die Teilnehmer über einen längeren Zeitraum bei ihrem Lernprozess begleiten. Durch vor und nachgelagerte Webinare und E-Learning-Einheiten ergänzen wir bereits ausgewählte Präsenzveranstaltungen, um eine nachhaltige und praxisorientierte Verankerung der Lerninhalte zu ermöglichen. Künftig möchten wir weiteres Potential für Blended-Learning Formate in unserem Schulungsangebot ausschöpfen und so die zielgerichtete Kombination verschiedener Lernformen noch stärker fördern.



MÜLLVERMEIDUNG IN SEMINAREN

In unseren zahlreichen Seminaren haben wir in den letzten Jahren bereits nahezu vollständig auf digitale Schulungsunterlagen umgestellt. Künftig werden wir auch in Bezug auf unsere Trainingsmaterialien stärker auf die ausschließliche Nutzung nachhaltiger Produkte, wie beispielsweise nachfüllbarer Stifte und Recyclingpapier für Flipcharts und Moderationswände setzen. Im Rahmen unserer Schulungsbewirtung rücken zudem die Verwendung regionaler Produkte und Glasflaschen sowie die Vermeidung von Plastikverpackungen in unseren Fokus.



DATENBASIS

Wir sind uns bewusst, dass ohne Schaffung einer breiteren und nationalen sowie internationalen Datenbasis die Kontrolle bzw. das Nachhalten von Prozessen in Bezug auf den ökologischen Fußabdruck nicht möglich sein wird. Daher werden im nächsten Berichtszeitraum angestrebt weitere Transparenz- und Vergleichsmöglichkeiten mit einer breiten Datenbasis zu ermöglichen.

5. GRI Index

Code	Indikator	Seite	SDG ¹	Kommentar
Allgemeine Angaben				
Organisationsprofil				
102-1	Name der Organisation	7		
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	9		
102-3	Hauptsitz der Organisation	9		
102-4	Betriebsstätten	9, 10		
102-5	Eigentümerstruktur und Rechtsform			Vertraulich
102-6	Belieferte Märkte	11		
102-7	Größe der Organisation	11		
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	11, 12, 18-20	5, 8	Aufteilung D und PI
102-9	Lieferkette			Nicht relevant
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette			Nicht relevant
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip			Nicht relevant
102-12	Externe Initiativen	12	17	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	12	4, 17	
Strategie				
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	4, 5		
102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	6		
Ethik und Integrität				
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	7, 8, 29	4, 5, 8	
102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	28, 29	5, 10	
Unternehmensführung				
102-18	Führungsstruktur	13, 14		
102-19	Delegation von Befugnissen	13		
102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	15		
102-25	Interessenkonflikte	16		
Einbindung von Stakeholdern				
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	17	17	
102-41	Tarifverträge		8	Nicht relevant
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	17	17	
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	6, 17	17	

¹ Wo möglich erfolgte eine Zuordnung der GRI Kriterien zu den 17 Sustainable Development Goals

102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	6	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	6, 14	
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	6	
102-47	Liste der wesentlichen Themen		Nicht relevant
102-48	Neudarstellung von Informationen	2, 14, 15	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	6	
102-50	Berichtszeitraum	6	
102-51	Datum des letzten Berichts	6	
102-52	Berichtszyklus	15	
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	15	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI Standards		Keine externe Prüfung
102-55	GRI-Inhaltsindex	42	
102-56	Externe Prüfung		Nicht relevant
Managementansatz			
103 - 1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	6	
103 - 2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	6	
103 - 3	Beurteilung des Managementansatzes	6	
Wirtschaftliche Leistung			
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	15	8
Korruptionsbekämpfung			
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	16	16
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	16	16
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	16	16
Wettbewerbswidriges Verhalten			
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	16	16
Energie			
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	37	7, 13
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	36, 37	7, 13
302-3	Verringerung des Energieverbrauchs	36, 37	7, 13

Emissionen			
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	36, 37	7, 13
305-5	Senkung der THG-Emissionen	36, 37	7, 13
Beschäftigung			
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	19	8
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	20, 21	8
401-3	Elternzeit	22	5, 8
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis			
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	18	8
Aus- und Weiterbildung			
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	22	4, 8
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	22	4, 8
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	17, 21	4, 8
Diversität und Chancengleichheit			
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	14	5, 8
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern		Vertraulich
Nichtdiskriminierung			
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	2, 28	5, 8
Schutz der Kundendaten			
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	28	

Besuchen Sie uns!
www.roedl.de