



Nachhaltigkeitsbericht

Unser Engagement bei
Baker Tilly in Deutschland



Inhalt

Vorwort des Management Boards	4
A. Allgemeine Informationen	6
1. Baker Tilly in Deutschland	6
2. Über diesen Bericht	7
B. Nachhaltigkeit bei Baker Tilly	9
C. Fokus Umwelt und Natur	12
1. Mobilität	12
2. Energie	15
D. Fokus Mensch und Gesellschaft	19
1. Einstieg und Weiterentwicklung neuer Talente	20
2. Persönliche und fachliche Weiterentwicklung	22
3. Attraktive Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld	25
4. Feedback-Kultur gestalten	26
E. Gesellschaftliches Engagement bei Baker Tilly	28
F. Fokus Compliance, Integrität und Vertrauen	33
1. Organisatorische Aufstellung	34
2. Hierarchische Aufstellung und Administration	34
3. Qualitätssicherungshandbuch für Tax & Legal	35
4. Berufsständisches Qualitätsmanagementsystem (QMS) für Audit & Advisory sowie Tax & Legal	35
5. Compliance-Maßnahmen	36
6. Berufshaftpflichtversicherung	37
7. Aufgaben der Abteilung Recht	37
8. Aufgaben der National Offices	37
Nachwort	39

Vorwort

des Management Boards



Liebe Leserinnen und Leser,

„Tue Gutes und rede darüber“ – ein geflügeltes Wort, das vor mehr als einem halben Jahrhundert geprägt wurde und heute genauso passt wie damals. Gutes zu tun, ist seit jeher ein zentraler Bestandteil der Baker Tilly Unternehmensphilosophie und bedeutet für uns vor allem, Verantwortung zu übernehmen. Und ja: Darüber wollen wir auch schreiben und reden – genau deshalb entstand dieser Nachhaltigkeitsbericht.

Das Thema Nachhaltigkeit sehen wir nicht als Verpflichtung, sondern als Ansporn, uns als Unternehmen nachhaltig weiterzuentwickeln. Deshalb ist es uns ein zentrales Anliegen, unsere Nachhaltigkeitsstrategie laufend zu prüfen und unser Engagement auch künftig konsequent entlang der drei Dimensionen Environment, Social und Governance (ESG) zu steuern.

Wir verstehen unsere ESG-Ausrichtung als Basis für eine verantwortungsvolle und nachhaltige Unternehmensführung. Wir wollen höchsten ethischen, sozialen und ökologischen Standards genügen und das Wohl unserer Mitarbeiter und der Umwelt, der Gesellschaft und selbstverständlich unserer Mandanten in den Mittelpunkt stellen.

Jeder von uns im Baker Tilly Management Board steht persönlich dafür ein, dass unser Handeln als Unternehmen nicht nur im Einklang mit geltenden Gesetzen und Normen steht, sondern auch mit unseren Werten. Dabei berücksichtigen wir die Bedürfnisse der Gegenwart, ohne die Möglichkeiten zukünftiger Generationen einzuschränken.

Weil wir uns an diesem Anspruch messen lassen wollen, konkret und konsequent, haben wir diesen Nachhaltigkeitsbericht verfasst. Lassen Sie uns darüber reden.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre!

Prof. Dr. Thomas Edenhofer

Dr. Thomas Gemmeke

Ralf Gröning

Oliver Hubertus

Now, for tomorrow



A. Allgemeine Informationen



Unser übergreifendes Unternehmensziel ist es, die Werte und Assets unserer Mandanten zu schützen und zu steigern.

1. Baker Tilly in Deutschland

Baker Tilly gehört mit den zehn Standorten – Berlin, Dortmund, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Hamburg, Leipzig, München, Nürnberg, Schwerin und Stuttgart – zu den größten partnerschaftlich geführten Beratungsgesellschaften in Deutschland. Zum 31. Dezember 2022 beschäftigte Baker Tilly in Deutschland insgesamt 1.330 Mitarbeiter, davon 127 Partner. Bei Baker Tilly kommen über 30 Nationen zusammen, der Frauenanteil liegt insgesamt bei 53 Prozent.

Als Mitglied des globalen Netzwerks Baker Tilly International, das mit 41.000 Mitarbeitern in 145 Ländern vertreten ist, bietet unser Unternehmen ein breites Spektrum von Beratungsdienstleistungen in den Bereichen Audit & Advisory, Tax, Legal und Consulting an.

Mit der Schaffung passender Rahmenbedingungen für unsere Mandanten können wir interne und externe Risiken, mit denen sie konfrontiert werden, vorausschauend erkennen, managen und Chancen für wirtschaftliches Wachstum eröffnen.

Unser erklärtes Ziel ist es, sowohl unsere eigenen Geschäftsprozesse immer nachhaltiger zu gestalten als auch unsere Mandanten auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit zu begleiten.

2. Über diesen Bericht

» *Dieser Nachhaltigkeitsbericht betrachtet das Jahr 2022. Wir geben damit umfassend und mit größtmöglicher Transparenz Auskunft über die Aktivitäten von Baker Tilly in Deutschland – mit besonderem Fokus auf die Bereiche „Umwelt und Natur“, „Mensch und Gesellschaft“ sowie „Compliance, Integrität und Vertrauen“.*

Gleichzeitig spiegelt dieser Bericht auch die wesentlichen Aspekte unserer bisherigen Nachhaltigkeitsstrategie wider.

Informationen zu unserem globalen Netzwerk und dem nachhaltigen Wertbeitrag einzelner Mitgliedsunternehmen finden sich hier:

<https://www.bakertilly.global/>

Zugegebenermaßen stehen wir mit einer unternehmensweiten Nachhaltigkeitsstrategie erst am Anfang und müssen uns noch weiter nachhaltig weiterentwickeln. Der Baker Tilly Nachhaltigkeitsbericht wurde in dieser umfassenden Form daher zum ersten Mal erstellt und wird künftig im jährlichen Turnus in rein elektronischer Form erscheinen.



B. Nachhaltigkeit bei Baker Tilly



Nachhaltigkeit spielt bei Baker Tilly eine zentrale Rolle – und dies in doppelter Hinsicht:

Zum einen streben wir danach, als Unternehmen gegenüber Mitarbeitern, Gesellschaft und Umwelt durchgehend mit höchstem Verantwortungsbewusstsein zu agieren.



Zum anderen fließt über unser Competence Center Sustainability die Nachhaltigkeitsexpertise und -erfahrung übergreifend in all unsere Beratungs- und Prüfungsleistungen ein.

Unser Anspruch ist, für unsere Mandanten stets Lösungen zu entwickeln, die in jeder Hinsicht allen Nachhaltigkeitsanforderungen in sämtlichen relevanten Dimensionen gerecht werden.

Mit zahlreichen Initiativen verfolgen wir das übergeordnete Ziel, durch unsere Tätigkeit als Prüfungs- und Beratungsunternehmen möglichst geringen negativen Einfluss auf unsere Umwelt zu nehmen. Hierzu binden wir alle Mitarbeiter aktiv ein. Wir rufen sie zu nachhaltigem Denken und Handeln auf und schaffen für sie einen passenden Rahmen, um ihren Aufgaben möglichst ressourcenschonend und verantwortungsbewusst nachkommen zu können.





» ***Dreh- und Angelpunkt dafür ist unser nachhaltiges Personalmanagement, um den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens durch gesunde und zufriedene Mitarbeiter als zentralen Faktor für den Erfolg Baker Tillys in Deutschland zu sichern: vom Eintritt in unser Unternehmen über eine erfolgreiche Karriere, die womöglich bis zur Partnerschaft reicht, bis hin zum Austritt ist unser Anspruch eine verlässliche, mitarbeiterzentrierte und von hoher Sozialkompetenz geprägte Unternehmenskultur.***

Für uns selbst und unsere Mandanten sind Nachhaltigkeit und die entsprechende nichtfinanzielle Berichterstattung nicht nur eine Compliance-Herausforderung, sondern eine Chance für eine strategisch verankerte nachhaltige Transformation, die ökonomische, ökologische und soziale Ziele ausbalanciert und in Einklang bringt.

Außerhalb unseres Unternehmens setzen wir uns mit der im Jahr 2018 gegründeten Baker Tilly Stiftung für das Gemeinwohl ein. Getreu dem Motto: „Wir übernehmen heute Verantwortung für ein besseres Morgen!“ unterstützt die Stiftung vor allem engagierte Menschen, Initiativen und Projekte im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe und fördert Erziehung und Bildung.





C. Fokus Umwelt und Natur



Als Dienstleistungsunternehmen hat Baker Tilly gegenüber Industrie- und Gewerbebetrieben naturgemäß einen vergleichsweise geringen Ressourcenverbrauch und CO₂-Ausstoß.

Neben Reisen im Mandanteneinsatz sowie Fahrten zu unseren Standorten benötigen wir Energie für unsere Gebäude sowie den Betrieb unserer IT-Geräte. Inzwischen kommen unsere Mitarbeiter ihren Aufgaben häufig aus dem Home-Office nach – auch als (Spät-)Folge der Corona-Pandemie. Entsprechend hat sich der Ressourcenverbrauch teilweise in die Privathaushalte unserer Mitarbeiter verlagert, was eine durchgehende Erfassung relevanter Daten zusätzlich sehr erschwert hat.

1. Mobilität

Die Art und Häufigkeit des Reisens hat sich in den letzten Jahren auch im Businessbereich grundsätzlich gewandelt. Unsere Mandanten und wir selbst empfinden Videokonferenzen als durchaus angemessenes Kommunikationsmittel und in den meisten Fällen als vollwertige und vor allem ressourcenschonende Alternative zu persönlichen Treffen.

Das Ergebnis: Geschäftsreisen sind heute sehr viel weniger notwendig als noch vor einigen Jahren. Dennoch ist in manchen Fällen der persönliche Kontakt bei der Mandantenbetreuung zielführender.

Zudem gibt es Anlässe, die eine Präsenz gesetzlich erfordern oder jedenfalls sinnvoll erscheinen lassen. Dazu zählen Gerichtstermine, Verhandlungen oder bestimmte Gremiensitzungen.



Nach den starken coronabedingten Einschränkungen der Jahre 2020 und 2021 haben wir vor diesem Hintergrund ab 2022 wieder verstärkt Präsenztermine wahrgenommen. Dafür sind unsere Reiserichtlinien so gestaltet, dass allen Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben wird, möglichst nachhaltig, d.h. vor allem CO₂-minimiert, zu reisen.

Unsere Geschäftsreisen finden zu mehr als 95 Prozent im Inland statt. Bei Bahnfahrten wird bereits seit 2021 grundsätzlich für alle Mitarbeiter, die 1. Klasse gebucht – als Anreiz für die Nutzung der CO₂-neutralen Bahn. Ein Teil der geschäftlich bedingten Fahrten findet mit dem PKW statt – als in manchen Situationen sinnvollste und effektivste Mobilitäts-Option. Dazu stehen Mitarbeitern teilweise Firmenwagen zur Verfügung, andere nutzen ihr Privatauto oder greifen auf Mietwagen und Taxis zurück.

Bei den Firmen-PKW erfassen wir die gefahrenen Kilometer ohne Unterscheidung nach dienstlicher und privater Nutzung. Bei Fahrten zum Mandanten mit dem privaten PKW werten wir die über Spesen abgerechneten dienstlichen Kilometer aus. Taxi- und Mietwagen-Kilometer leiten wir aus den abgerechneten Euro-Beträgen ab.

CO₂-Verbrauch Dienstfahrten

	Anzahl Firmen-PKW	Gefahrene Kilometer (in Tsd.)					CO ₂ in Tonnen (160 g/km)
		Firmen-PKW	Privat-PKW	Mietwagen	Taxi	Gesamt	
2020*	180	2.799	652	39	27	3.517	563
2021*	179	2.831	417	33	17	3.297	528
2022	177	3.404	510	29	32	3.975	636

* Um Infektionszahlen abzusenken und die Verbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 und seiner Mutationen einzudämmen, wurden mit Corona-Schutzverordnungen in Deutschland eine Reihe von Beschlüssen getroffen und konsequent umgesetzt („Corona-Lockdowns“), welche die Reisetätigkeit unserer Mitarbeiter in den Jahren 2020 und 2021 stark eingeschränkt haben – u. a. Beschränkung von persönlichen Kontakten und Homeoffice-Pflicht.



Die Anzahl unserer Firmen-PKW ist von 2020 bis 2022 um fast zwei Prozent zurückgegangen, obwohl die Anzahl der Mitarbeiter von Baker Tilly in Deutschland im gleichen Zeitraum um fast 15 Prozent angestiegen ist. Ein wesentlicher Grund dafür: Anstatt eines PKWs bieten wir optional eine finanzielle Kompensation an. Kollegen, die nicht auf einen Firmen-PKW verzichten möchten, animieren wir zur Anschaffung reiner Elektro-Fahrzeuge. An Bürostandorten, an denen das technisch möglich ist, haben wir E-Ladestationen eingerichtet, um das Aufladen während der Bürozeiten zu ermöglichen. So schaffen wir in Summe ein attraktives Angebot für eine stärkere E-Mobility-Nutzung.

» Bei der PKW-Nutzung wurde gesamthaft – also inkl. beruflicher Nutzung privater PKWs, Mietwagen und Taxifahrten – der CO₂-Ausstoß pro Mitarbeiter von 2020 auf 2022 um 1,5 Prozent reduziert.

Um die Nutzung des ÖPNV weiter zu forcieren, erhalten unsere Mitarbeiter einen Zuschuss von 40 Euro pro Monat zum Jobticket. Ein Angebot, das sehr gut angenommen wird: Bis Ende 2022 haben wir 403 Jobtickets bezuschusst: fast jeder dritte Baker Tilly Mitarbeiter hat sich also für ein Jobticket entschieden.

Auch das Fahrrad kommt als Alternative immer öfter zum Einsatz, wenn es um den Arbeitsweg geht: Wir setzen dafür einen Anreiz, indem wir ein Jobrad-Modell anbieten und mit 240 Euro pro Jahr und Mitarbeiter bezuschussen. Ende 2022 haben bereits 50 Mitarbeiter unser Jobrad-Angebot wahrgenommen. An einigen Standorten bieten wir auch Fahrradgaragen an oder ermöglichen das Abstellen der Fahrräder in der Tiefgarage.

Ressourcenschonender Umgang mit Energie, Wasser und Strom*

	Fernwärme in kWh	CO ₂ in kg (254 g/kWh)	Erdgaswärme in kWh	CO ₂ in kg (286 g/kWh)	Allgemeinstrom in kWh	CO ₂ in kg (434 g/kWh)	CO ₂ in kg Bürostandorte	Ab-/Wasser in cbm
2020	3.199.376	812.642	199.682	57.109	1.021.044	443.133	1.312.883	9.524
2021	3.305.725	839.654	244.391	69.896	985.016	427.497	1.312.883	7.693

2. Energie

Baker Tilly hat an seinen zehn deutschen Standorten insgesamt 31.500 m² Bürofläche angemietet, hinzu kommen 1.700 m² Lager- und Nebenflächen. An den Bürostandorten betrifft der primäre Ressourcenverbrauch die Bereiche Heizung in der kalten und Klimaanlage in der warmen Jahreszeit.

Im Turnus von drei Jahren – zuletzt im Jahr 2021 – unterziehen wir uns einem Energieaudit, mit dem Ziel weiterer Einsparungen. Ein Unternehmen des TÜV Nord analysiert regelmäßig unseren Energieverbrauch und berät uns bei der Optimierung.

Wie in anderen Unternehmen auch, hat bei Baker Tilly der Home-Office-Anteil enorm zugenommen: Gab es vor der Corona-Zeit nur einen Tag in der Woche die Option „Mobile Work“, sind heute zwei bis drei Tage mobiles Arbeiten im Wochenschnitt die Regel. Entsprechend steht auch die Größe unserer Büroflächen nicht mehr im direkten Zusammenhang mit der Anzahl der Mitarbeiter, da diese sich vermehrt einen Arbeitsplatz teilen. Das hat wirtschaftliche Vorteile und spart Ressourcen: Wir nutzen die vorhandenen Büroflächen sehr viel effektiver und müssen trotz des erwarteten weiteren Wachstums die Mietflächen nur unterdurchschnittlich erweitern. Die intensivere Nutzung der bestehenden Flächen ist auch ökologisch sinnvoll, da es den Aufwand für die Beheizung und Kühlung der Flächen reduziert.

» Bei allen Gebäuden achten wir darauf, dass diese möglichst energiearm betrieben werden und nach gängigen Standards zertifiziert sind.

An sieben Standorten nutzen wir Fernwärme, drei Standorte werden mit Gasheizungen versorgt. An allen Bürostandorten forcieren wir den ressourcenschonenden Umgang mit Wasser und Strom.

Neben dem Betrieb der Klimaanlagen sind primär unsere IT-Komponenten die größten Stromverbraucher. Bei der Auswahl von IT-Geräten achten wir darauf, dass deren Stromverbrauch bei der Nutzung und im Standby möglichst gering ist.



* Da die Mietnebenkosten-Abrechnungen zeitversetzt bei uns eingehen, lagen uns die Zahlen für das Jahr 2022 bei Fertigstellung dieses Berichts noch nicht vor.

Reduktion des Stromverbrauchs

	Eigenverbrauch Strom in kWh	CO ₂ in kg (434 g/kWh)	CO ₂ in kg Cloud-Anbieter	CO ₂ in kg Gesamt
2020	1.560.641	677.318	38.000	715.318
2021	1.445.920	627.529	40.000	667.529
2022	1.416.559	614.787	42.000	656.787

Bereits vor einigen Jahren haben wir damit begonnen, unser Rechenzentrum am Standort Düsseldorf schrittweise in die Cloud zu verlagern, um auch in diesem Bereich den Stromverbrauch weiter zu reduzieren. Während der Verbrauch in der Cloud aufgrund des größeren Datenvolumens leicht anstieg, konnten wir den eigenen Stromverbrauch signifikant reduzieren, so dass auch der CO₂-Ausstoß in den Jahren 2020 bis 2022 gesunken ist.



Im Jahr 2022 haben wir bei der Bürobeleuchtung, wo technisch möglich, herkömmliche Lampen gegen energieeffiziente Modelle ausgetauscht und dafür insgesamt 175.000 Euro investiert. Parallel animieren wir unsere Mitarbeiter durch entsprechende interne Kommunikationsmaßnahmen dazu, nicht benötigte Stromverbraucher abzuschalten und Heizungen bei Abwesenheit herunterzuregeln.

Auch die Verringerung des Papierverbrauchs stellt für uns eine wichtige Stellschraube für mehr Nachhaltigkeit dar. Eine Abkehr von der primär papiergestützten Arbeitsweise hat erst die zunehmende Digitalisierung ermöglicht. Seit 2019 werden in einem Baker Tilly-internen Wettbewerb diejenigen Standorte prämiert, die ihr Druckaufkommen am stärksten reduziert haben. In der Corona-Pandemie wurde weniger Papier an den Standorten verbraucht. Dabei hat sich das Drucken nicht einfach auf das Mobile Work verlagert, sondern es wurde in Summe tatsächlich und trotz unseres wirtschaftlichen Wachstums deutlich weniger gedruckt.

Verringerter Papierverbrauch

	Gedruckte Seiten	Papierverbrauch in kg	CO ₂ in kg (1,2 kg pro kg Papier)
2020	7.680.191	39.009	32.508
2021	6.146.141	31.213	26.011
2022	4.424.426	22.708	18.923

Auch unsere Mandanten ändern ihre Haltung: Inzwischen fragen die meisten Mandanten und deren Banken die Prüfberichte in digitaler Form an, die wir mit digitalen Zertifikaten signieren. Gehaltsbriefe drucken wir bereits seit mehreren Jahren nicht mehr auf Papier, sondern stellen diese online zur Verfügung.

» So ist es uns unterm Strich gelungen, innerhalb von zwei Jahren den Papierverbrauch bei Baker Tilly um mehr als 42 Prozent zu reduzieren.

Das verminderte Drucken führt bei Baker Tilly zudem zu Toner-Einsparungen und ermöglicht es uns außerdem, die Anzahl der Drucker an den Standorten zu reduzieren. Auch das Müllaufkommen sinkt in der Folge. Dass viele Ausdrucke in unseren Büros nach einmaliger Durchsicht im Papierkorb landen, gehört nun der Vergangenheit an.

Das Bestreben, Abfall zu vermeiden und, wo immer möglich, einem Recyclingsystem zuzuführen, gilt quer durch alle Bereiche. An vielen Standorten haben wir Trinkwasserspender eingeführt, so dass der Einkauf von Getränkeflaschen nachhaltig reduziert wurde. Wo das nicht sinnvoll ist, setzen wir auf Mehrwegsysteme. Eine Trennung der anfallenden Wertstoffe wird selbstverständlich von uns in sämtlichen Büros praktiziert.





D. Fokus Mensch und Gesellschaft

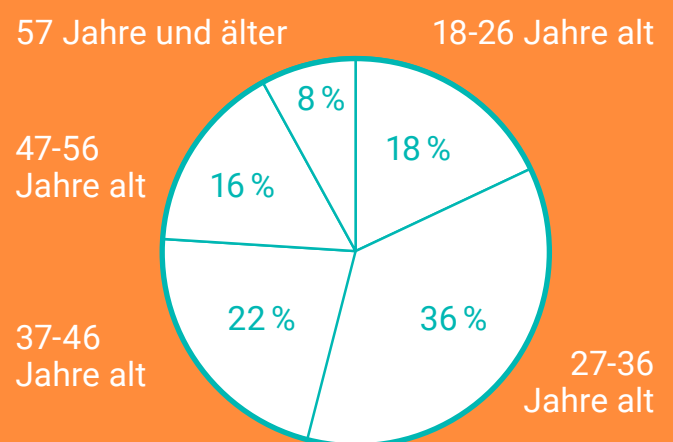


Bei Baker Tilly steht der Mensch im Mittelpunkt. Wir möchten unsere Mitarbeiter in die Lage versetzen, ihr Potenzial voll zu entfalten, um beim Mandanten alle Aufgaben bestmöglich zu erfüllen: Probleme erkennen, Lösungen entwickeln und damit zum nachhaltigen Geschäftserfolg unserer Mandanten beitragen.

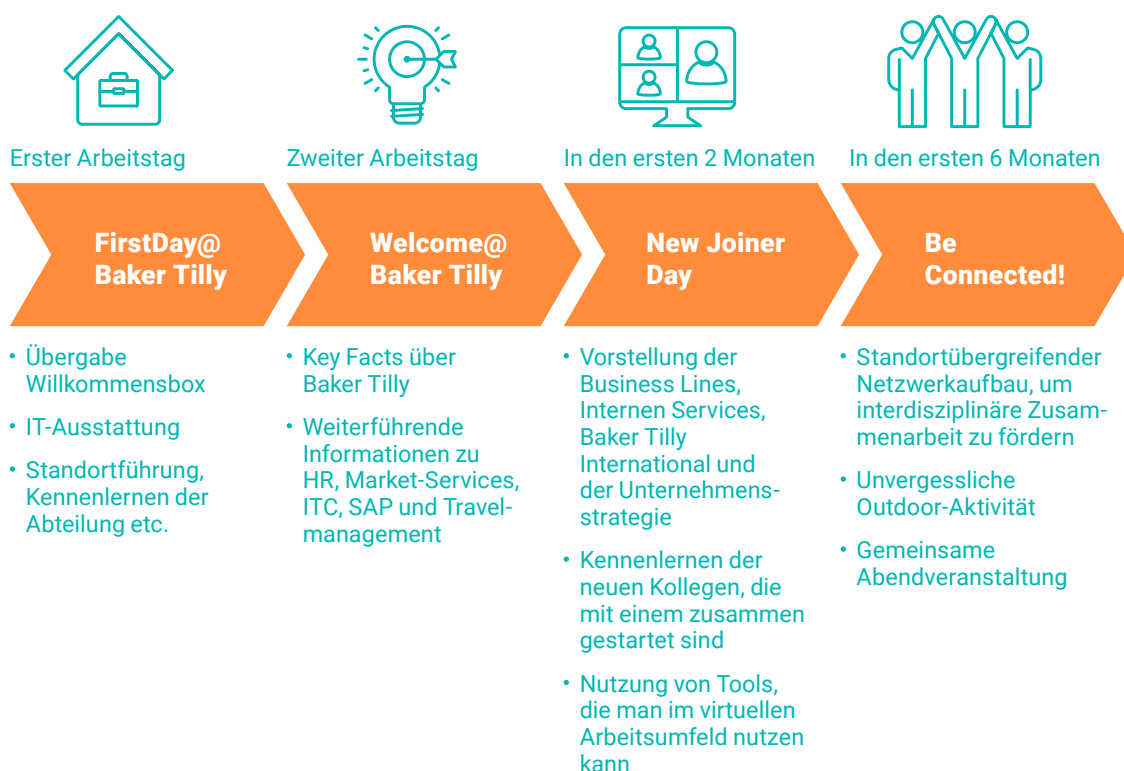
Vielfalt, Diversität sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind wesentliche Bausteine unserer Personalkultur. Das zeigt sich auch in unserer Mitarbeiterstruktur mit einem Frauenanteil von 53 Prozent, einer Teilzeitquote von 29 Prozent und über 30 Nationalitäten. Ende des Geschäftsjahres 2022 war mehr als die Hälfte unserer Mitarbeiter jünger als 37 Jahre.

Zur frühzeitigen Förderung von Frauen in Führungspositionen haben wir ein Female-Empowerment-Programm ins Leben gerufen. Damit möchten wir Frauen bei Baker Tilly gezielt ermutigen, ihren eigenen, selbstbestimmten Weg zu gehen.

Altersstruktur



Baker Tilly-Onboarding-Prozess



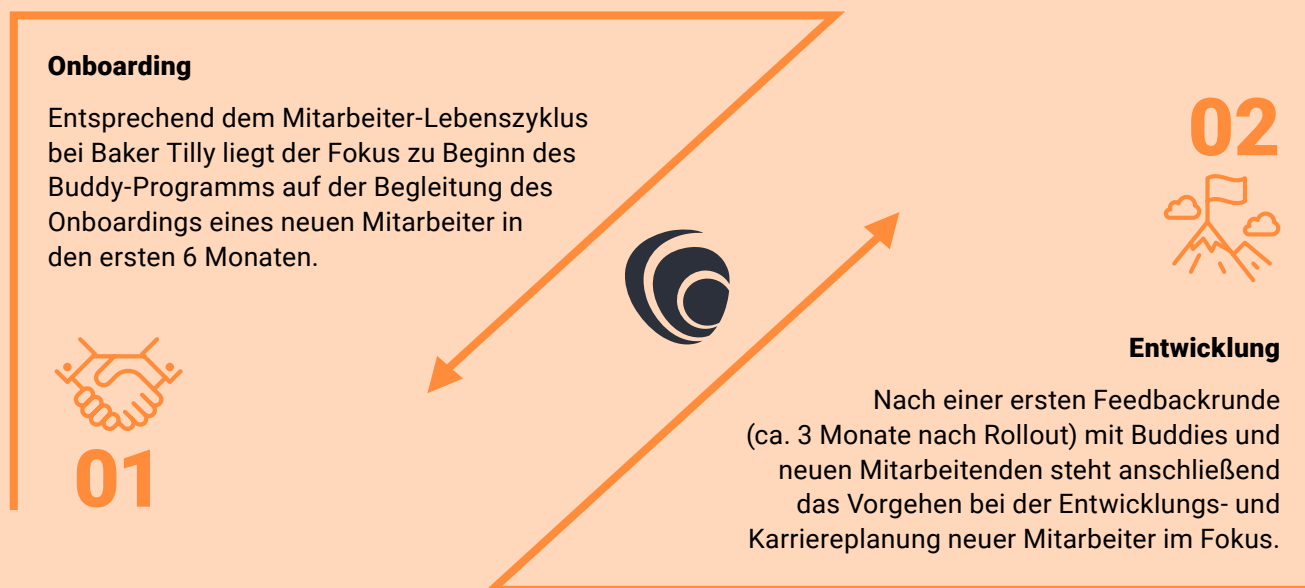
1. Einstieg und Weiterentwicklung neuer Talente

Bei der Auswahl unserer zukünftigen Baker Tilly-Talente richten wir den Blick bereits im Interviewprozess nicht nur auf fachliche Kompetenzen, sondern achten besonders auch auf Potenziale. Mit unserem vierstufigen Onboarding-Prozess und einem individuellen Einarbeitungsplan stellen wir sicher, dass die Einarbeitung auf die fachlichen Anforderungen ebenso abgestimmt ist wie auf die persönlichen Bedürfnisse.

Durch regelmäßige Surveys überprüfen wir zudem laufend, wie wir die Integrationsprozesse stetig weiter verbessern können. Im Rahmen eines Buddy-Programms wird außerdem durch die persönliche Begleitung eines Tutors die schnelle Einbindung bei Baker Tilly unterstützt.

Diese Form der persönlichen Begleitung stärkt im ersten Schritt die Integration. Nach sechs Monaten steht dann die Entwicklungs- und Karriereplanung im Fokus. Dieses neue Programm haben wir zunächst in München getestet und planen die Einführung an allen Standorten.

Buddy-Programm @ Baker Tilly – Iteratives Vorgehen



Jährlich starten etwa 300 neue Talente in Festanstellung in unserem Unternehmen; hinzu kommen über 300 Nachwuchstalente pro Jahr, die als Praktikanten oder Werkstudenten bei uns tätig werden. Für diese bieten wir duale und internationale Ausbildungsprogramme an.

Auch beim Thema Give-aways auf unseren Karriereveranstaltungen denken wir ganzheitlich nachhaltig und setzen bewusst auf Anbieter, deren Produkte nicht nur unseren Studenten einen Mehrwert bieten, sondern zugleich einen möglichst geringen Einfluss auf die Umwelt haben.

Michelle Trybel Junior Talent Acquisition Managerin

„Das Thema Nachhaltigkeit zieht sich bei Baker Tilly durch nahezu alle Bereiche, unter anderem bei unseren Give-aways für die Karriereveranstaltungen. Es ist ein tolles Gefühl, diese guten Gewissens an die Studierenden weiterzugeben. Es erfreut nicht nur die Studierenden, sondern auch uns!“

Paul Bartholomä Senior

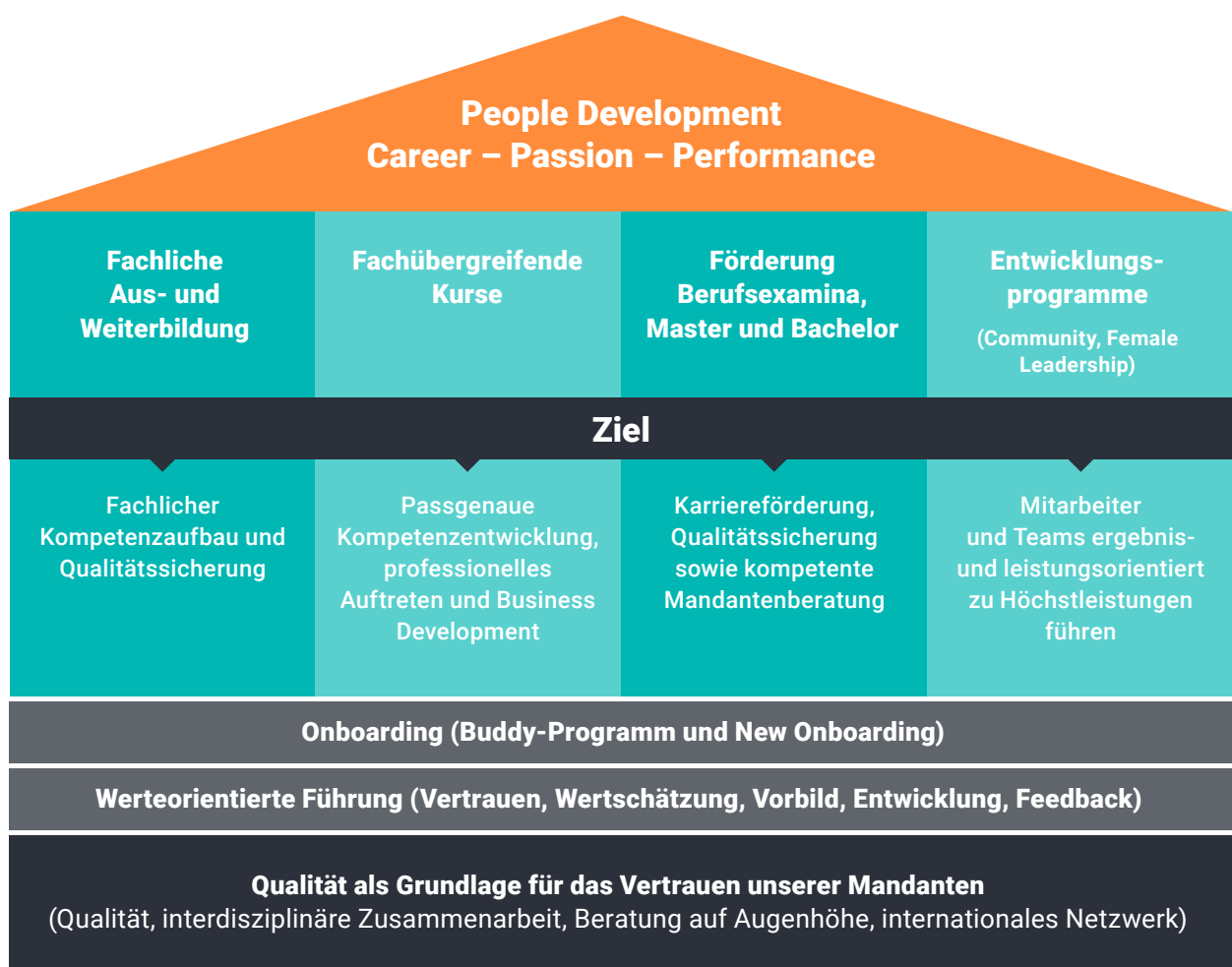
„Gleich bei meinem Start bei Baker Tilly wurde ich durch regelmäßige fachliche Schulungen gefördert und mit anspruchsvollen Mandantenaufgaben gefordert. In meiner persönlichen Entwicklung bei Baker Tilly haben mich die Partner und Führungskräfte eng begleitet, so dass ich nach kurzer Zeit den Karrieresprung zum Senior geschafft habe. Auch für meine weiteren Entwicklungsschritte erhalte ich die volle Unterstützung von Baker Tilly.“

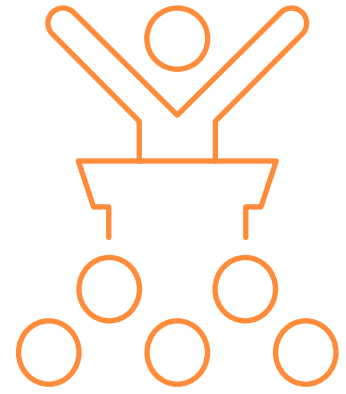
2. Persönliche und fachliche Weiterentwicklung

Persönliche und fachliche Weiterbildung beginnt bei uns mit einem umfassenden Onboarding-Prozess, den wir grundlegend neu konzeptioniert haben. Übergreifendes Ziel war dabei, mit einem „Wohlfühl-Start“ die Basis für eine erhöhte Mitarbeiterbindung zu legen. Konkret bedeutet das, die allgemeinen Orientierungs-Veranstaltungen bei Eintritt für neue Mitarbeiter grundlegend neu zu gestalten, die

Einführung eines Buddy-Programms sowie das Preboarding – also die Phase noch vor dem eigentlichen Einstieg – weiter auszubauen. Digitaler Treffpunkt hierfür ist ein umfassender Onboarding-Bereich in unserem Intranet, in dem sich alle relevanten Informationen für einen erfolgreichen Start bei Baker Tilly wiederfinden.

Das Lernen in einem wissensbasierten Unternehmen ist für uns die Grundlage einer nachhaltigen Entwicklung unserer Mitarbeiter. Daher folgen unsere Initiativen und Programme zur Förderung aller Mitarbeiter bei Baker Tilly dem Grundsatz „Passion, Performance & Career“.





Im Rahmen der fachlichen Aus- und Weiterbildung im Unternehmen bieten wir zahlreiche Fach-Curricula und Pflichtschulungen gemäß den berufsständischen Regelungen an. Zudem unterstützen wir die fachliche Entwicklung unserer Berufseinsteiger und Mitarbeiter in den ersten Berufsjahren mit einem umfangreichen Schulungsangebot. Dieses Schulungsangebot umfasst für den Bereich Audit & Advisory 21 und den Bereich Tax & Legal 19 verschiedene Trainings.

Zusätzlich erlaubt ein neu aufgebautes umfangreiches Soft-Skill-Angebot mit 16 verschiedenen Trainings die Förderung der

Kompetenzentwicklung und des persönlichen Wachstums. Im Jahr 2022 haben wir im Geschäftsbereich Audit & Advisory 270 Mitarbeiter und im Bereich Tax & Legal 180 Mitarbeiter fachlich geschult. An den Soft-Skill-Schulungen haben 50 Mitarbeiter teilgenommen.

Neu überarbeitet wurden 2023 die jährlichen Mitarbeitergespräche: auf Basis einer Selbsteinschätzung des Mitarbeiters sowie einer rückblickenden Beurteilung durch den Vorgesetzten werden gemeinsam Perspektiven für den weiteren Karriereweg des Mitarbeiters entwickelt. Zudem können individuelle Entwicklungspläne erstellt werden. Unterjährig kann durch ein Tool Feedback von Kollegen oder der Führungskraft eingeholt werden.

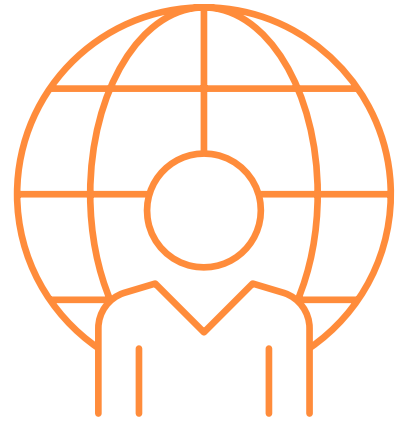


Karriere und Fortbildung sind bei uns eng miteinander verzahnt: Unser Programm Examen 2.0 basiert auf einem Modell, das unseren Mitarbeitern hohe Flexibilität bei der Aufteilung der Examensvorbereitung und der beruflichen Fortbildung gewährt.

Neben den beruflichen Aufgaben wollen wir unseren Mitarbeitern ausreichend viel Freiraum für Weiterbildung und Lernen geben und damit auch die Examens-Abschlussquoten erhöhen. Dafür unterstützen wir u.a. mit Lern-Communities als Plattform für den Austausch zwischen Kandidaten, Absolventen und Lernpaten. Mit den Lernpaten erhält jeder Examenskandidat einen persönlichen Coach in der Prüfungsvorbereitung.

Im Rahmen besonderer Formate wie dem jährlichen Audit & Advisory-Tag, dem Steuerberater-Tag, dem Rechtsanwalts-Tag oder den alle zwei Jahre stattfindenden Veranstaltungen für unsere Sekretariate werden aktuelle Fachthemen diskutiert und Raum für persönliches Netzwerken gegeben.

In puncto Diversity legen wir einen besonderen Fokus darauf, den Dialog zwischen allen Geschlechtern zu fördern und gleiche Karrierechancen zu schaffen. Dies wollen wir gezielt mit einer Diversity-Community unterstützen, in der wir bewusst den Austausch mit allen Geschlechtern anstoßen.



Wir wollen gemeinsam eine wertschätzende Führungskultur schaffen, die für alle Mitarbeiter ein positives Arbeitsklima schafft. Durch die Neuauflage unseres Leadership Excellence Programms bereiten wir neben den Kursangeboten zur Stärkung der Führungskompetenzen ausgewählte Senior Manager und Direktoren gezielt auf ihre Entwicklung für eine Partnerrolle vor. Mit den Modulen „Lead myself“, „Lead my team“ und „Lead my business“ wird eine wertorientierte Führung vermittelt und die Leistungsfähigkeit der Teilnehmer gestärkt.

Trainingsangebote im globalen Netzwerk

Neben den lokalen Angeboten bieten wir im globalen Netzwerk einen Learning Hub mit einem umfangreichen fachlichen Schulungsangebot und weitreichenden Möglichkeiten zum Austausch an.

Mit den Trainings ermöglichen wir gemeinsam mit unserem Baker Tilly International Netzwerk allen Kollegen eine internationale Plattform zur Weiterbildung und zum globalen Austausch.

Darüber hinaus ermöglichen wir im Rahmen des Partner-Development die Teilnahme an Leadership-Kursen an internationalen Top-Universitäten.

3. Attraktive Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld

In der Engagement-Befragung wurden wesentliche Handlungsfelder identifiziert und konkrete Maßnahmen im Management Board beschlossen: Für eine noch bessere fachliche und persönliche Entwicklung wurde der Ablauf der Jahresgespräche modernisiert und um zahlreiche wichtige Feedback-Elemente ergänzt. Wir führen regelmäßige Team-Workshops zur Verbesserung der Arbeitskultur durch, in deren Mittelpunkt vor allem die Anerkennung der Leistungen unserer Mitarbeiter steht. Zur Verbesserung der allgemeinen Arbeitsbedingungen wurde ein Benchmarking-Prozess eingeführt.

Daraus abgeleitet wurden die Arbeitsbedingungen überprüft, die Flexibilität bei Arbeitszeit und Mobile Work verbessert und die Benefits wertorientiert gemäß der Leitlinie Familienorientiert – Gesund – Nachhaltig ausgerichtet.



Wesentliche Neuerung war dabei die Erweiterung des Family Services zur Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf, Familie & Pflege und zur Verbesserung der psychischen Gesundheit. Zur Unterstützung individueller sportlicher Aktivitäten unserer Mitarbeiter bieten wir ein Urban Sports Club-Programm an.

Vergütungsstrukturen und Equal Pay

Bei der Vergütung legen wir besonderen Wert darauf, sowohl leistungs- als auch marktorientiert zu agieren – und das völlig unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexueller Identität.

In einem jährlichen Branchen-Benchmarking überprüfen wir regelmäßig die Wettbewerbsfähigkeit unserer Vergütungsstruktur. Zur Kalibrierung der Gehaltserhöhungen, Beförderungen und Boni finden entsprechende Panels statt.

Gesundheit unserer Mitarbeiter

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist uns ein besonderes Anliegen. Dazu arbeiten wir intensiv mit unserem betriebsärztlichen Dienst zusammen und bieten Beratung und Dienstleistungen an, wie Ergonomie am Arbeitsplatz oder Impfungen zur Gesundheitsvorsorge.

Es sind keine Wegeunfälle bekannt. Die Krankenquote im Unternehmen lag 2022 bei durchschnittlich sieben Tagen pro Mitarbeiter und damit deutlich unter dem Bundesdurchschnitt.

Gleichbehandlung

Mit unserer Pflichtschulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für alle Mitarbeiter und Führungskräfte möchten wir sicherstellen, dass Diskriminierung in jeglicher Form verhindert und ein faires, respektvolles und inklusives Arbeitsumfeld für alle Kollegen gewährleistet wird. Ziel der Schulung ist es, die Mitarbeiter für Diskriminierungen zu sensibilisieren, um diese im Arbeitsalltag zu verhindern und eine positive Unternehmenskultur zu fördern.

4. Feedback-Kultur gestalten

Neben der Befragung unser Mitarbeiter sind uns themenspezifische Dialogformate für den Austausch wichtig. Wir laden ein zu Workshops und Fokusgruppen, die zum Ziel haben, unsere Programme vor der Einführung zu überprüfen und wertvolle Anregungen aufzunehmen. In den letzten beiden Jahren erfolgte dies zur Ableitung von Maßnahmen aus der Engagement-Befragung, die zum Ziel hatte, Impulse für die interne Kommunikation, Zusammenarbeit und Führungskultur zu setzen. Darüber hinaus wurden Fokusgruppen auch bei strategischen Themen wie der Weiterentwicklung unserer Arbeitgeberpositionierung eingesetzt.

» *Wir nutzen durchgehend moderne Technologien zum Aufbau von Communities, beispielhaft in unseren Examens-Communities und unserem Female Empowerment-Programm.*

Der Austausch mit der Partnerschaft hat einen besonderen Stellenwert, da hier entscheidende strategische Impulse aufgenommen werden. Hierzu werden unsere People-Programme in regelmäßigen Sounding-Sessions überprüft und weiterentwickelt. Im regelmäßigen Partnerdialog werden die Initiativen vorgestellt, Feedback gesammelt und die Implementierung vorbereitet.



E. Gesellschaftliches Engagement bei Baker Tilly



Verantwortung zu übernehmen bedeutet für uns, auch außerhalb unseres Unternehmens das Wohl unserer Mitmenschen in den Fokus zu stellen. Deshalb hat es sich die Baker Tilly Stiftung zur Aufgabe gemacht, engagierte Menschen und Initiativen zu unterstützen, die sich für das Gemeinwohl einsetzen.

Die Baker Tilly Stiftung fördert Projekte der Kinder- und Jugendhilfe, der Bildung (inklusive Aus- und Weiterbildung an Hochschulen) und der Erziehung. Träger können Projektanträge über die Website der Baker Tilly Stiftung einreichen. Zahlreiche Vorschläge zur Förderung stammen aus den Reihen unserer Mitarbeiter.

Baker Tilly Stiftung

„Die letzten Jahre waren geprägt von schwerwiegenden Problemen durch die Corona-Pandemie und darauf den Krieg in der Ukraine. Zu den Folgen gehörten u.a. erhebliche Preissteigerungen, wovon in besonderem Maße Kinder und Jugendliche aus bildungsschwachen Familien mit geringem Einkommen betroffen sind. Umso wichtiger ist es, dass die Baker Tilly Stiftung soziale Projekte und Einrichtungen, die in diesen Bereichen tätig sind, unterstützt.“



Thomas Mattheis – Geschäftsführer der Baker Tilly Stiftung

Mitglieder der Baker Tilly Stiftung

Externe Beiratsmitglieder

Oliver Luksic MdB

Beiratsmitglied

Katrin Jäger

Beiratsmitglied

Prof. Dr. Robert Ullmann

Beiratsmitglied

Dr. Wolfgang Stefinger

Beiratsmitglied

Hubert Seitz

Beiratsmitglied

Interne Beiratsmitglieder

Alexandra Dittus

Beiratsmitglied

Daniel Laws

Beiratsmitglied

Geschäftsführung

Thomas Mattheis

Geschäftsführer

Weitere Mitglieder

Prof. Dr. Martin Pätzold

Stiftungsbeauftragter

Förderschwerpunkte in 2022: Hospizarbeit, Unterstützung von Kindern & Jugendlichen und die Ukrainekrise

Das Jahr 2022 stand im Zeichen der Förderung verschiedener (Bildungs-)Projekte zugunsten sozial schwacher Kinder und Jugendlicher. Dies wurde vor allem durch die unterschiedlichsten Aktivitäten von Nachhilfeeinrichtungen oder Jugendhilfezentren erreicht.

Die Pandemie war für Kinder und Jugendliche aufgrund fehlender Unterrichtsstunden und sozialer Kontakte eine besondere Herausforderung.

Die Stiftung hat hier entsprechende Projekte unterstützt, die sich als Ziel gesetzt haben, Sozial- und Bildungsangebote anzubieten, um schulisch zu unterstützen und dadurch die psychische Belastung zu reduzieren. Neben der Unterstützung von Kindern

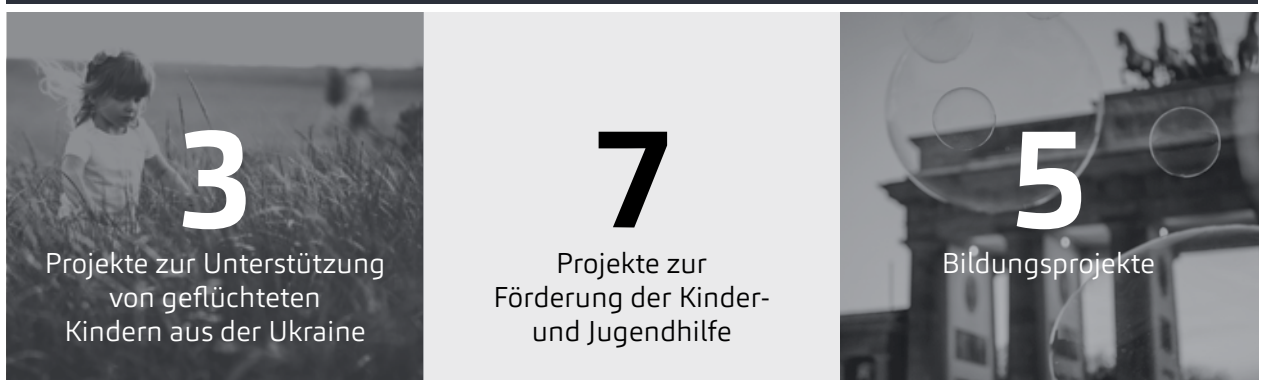
und Jugendlichen in Deutschland hat die Baker Tilly Stiftung auch Projekte in Entwicklungsländern gefördert, die sich mit der Modernisierung und dem Zugang zu Bildung befassen.

Darüber hinaus hat die Baker Tilly Stiftung die Menschen in der Ukraine mit Sachspenden vor Ort unterstützt und Projekte gefördert, die geflüchteten Kindern und Jugendlichen darin unterstützen, sich in Deutschland zurechtzufinden. Ein Hauptziel war hier die sprachliche Unterstützung.

Ein weiterer Projektfokus lag in der Unterstützung von Kinder-Hospizarbeit und speziell in der psychischen Unterstützung der Betroffenen und ihrer Familien.



Förderschwerpunkte der Baker Tilly Stiftung nach Themen



Ausgewählte Projekte, die 2022 mit jeweils 2.500 Euro gefördert wurden und Weihnachtsengagement

„Haus Anna“ – AKM

Die Stiftung Ambulantes Kinderhospiz München (AKM) betreut seit 2004 ambulant in ganz Bayern Familien mit schwerst- und lebensbedrohlich erkrankten Ungeborenen, Neugeborenen, Babys, Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie Familien mit schwerstkranken Eltern und minderjährigen Kindern.

„kids to life“ – Anton Schrobenhauser-Stiftung

„kids to life“ betreut in Unterhaching bei München Kinder, die Schicksalsschläge in ihrer Familie oder Heimat erleben mussten. Aktives Mitgestalten, gemeinsames Erleben und vielschichtige Erlebnispädagogik sowie Workshops helfen den Kindern bei der sozialen Integration und schaffen Grundlagen für ein selbstbestimmtes Leben.

„Clean Cooking“ – Jugendzentrum Kirchdorf-Süd e.V.

Das Jugendzentrum Kirchdorf Süd in Hamburg befindet sich in einem Stadtteil mit besonderem Entwicklungsbedarf. Dort bietet das Jugendzentrum den Kindern jederzeit Hilfe in allen Lebenslagen. In dem Projekt „Clean Cooking“ werden die Kinder an gesundes Kochen herangeführt und lernen den verantwortungsvollen Umgang mit Lebensmitteln. Mit der Spende der Baker Tilly Stiftung wurden Küchengeräte und Lebensmittel finanziert.

Refugio München

Das Refugio München hilft Geflüchteten, den Einstieg in ihre neue Lebenssituation zu meistern und Traumata zu überwinden. Durch kultursensible Psychotherapie und Sozial- und Migrationsberatung, wenn gegeben auch mit Dolmetscher, wird den Geflüchteten bedarfsgemäße Hilfe angeboten. Die eigene Kunstwerkstatt ermöglicht zudem eine Kunsttherapie, die besonders bei den teils traumatisierten Kindern und Jugendlichen Anklang findet.



Weihnachtsengagement von Baker Tilly

Bei der jährlichen Weihnachtsaktion, bei der 2022 18.000 Euro auf verschiedene Projekte verteilt wurden, konnten sich über jeweils 3.000 Euro freuen: Kinderpalliativzentrum Datteln, Münchner Elternstiftung, Bundesverband Kinderhospiz, MainLichtblick e.V., Help & Hope Stiftung und Heimatstern e.V.





F. Fokus Compliance, Integrität und Vertrauen



Für uns als Prüfungs- und Beratungsunternehmen spielen Compliance und Qualitätsmanagement eine zentrale Rolle. Wir setzen uns in besonderem Maße für transparentes und ethisches Handeln ein und arbeiten kontinuierlich daran, unsere Prozesse zu verbessern und Standards weit mehr als nur zu erfüllen.

Unser berufsständisches Qualitätsmanagementsystem ermöglicht es uns, proaktiv die Qualität unserer Dienstleistungen zu steuern und das Verantwortungsbewusstsein unserer Mitarbeiter zu fördern. Durch die enge Zusammenarbeit zwischen der Abteilung Recht – für den Bereich Tax & Legal – und dem National Office – für den Bereich Audit & Advisory – gewährleisten wir neben der Sicherung unserer Service-Qualität eine umfassende Unterstützung und Kontrolle der Unternehmenskultur.

1. Organisatorische Aufstellung

Baker Tilly ist eine partnerschaftsgeführte deutsche Prüfungs- und Beratungsgruppe. Die Unternehmensgruppe entspricht den berufsrechtlichen und sonstigen Maßgaben. Die meisten Gesellschaften der Gruppe unterstehen der Aufsicht der Berufskammern, das sind:

- [Wirtschaftsprüferkammer, Berlin](#)
- [Steuerberaterkammer, Düsseldorf](#)
- [Rechtsanwaltskammer, München](#)

2. Hierarchische Aufstellung und Administration

Die Partnerschaft von Baker Tilly – das sind alle an den Gesellschaften von Baker Tilly beteiligten Gesellschafter – hat sich die folgenden Organe gegeben, wodurch die Führungsverantwortung des Unternehmens auf mehrere Schultern verteilt ist:

- [Management Board](#)
- [Partnerrat](#)
- [Partnerversammlung](#)

Die Partnerschaft hat sich einen rechtlichen Rahmen mit einem entsprechenden Gesellschaftsvertrag gegeben, der die Rechte und Pflichten der Organe sowie deren turnusmäßige Wahl exakt beschreibt.

Um eine effektive und korrekte Aufgabenwahrnehmung für administrative und geschäftsbegleitende Funktionen sicherzustellen, hat die Partnerschaft jeweils ausgewiesenen Experten die Leitung der Abteilungen Personal, Informationstechnologie (ITC), Finanzen und Controlling (FiCo), Market Services (Marketing & Communications und Sales & Business Development) sowie Recht übertragen.

Um rechtskonformes Handeln zu garantieren, ist die Funktion Qualitätssicherung innerhalb der beiden Business Lines Audit & Advisory und Tax & Legal jeweils in den Abteilungen Quality Recht und Steuern sowie National Office (WP-Grundsatzabteilung) untergebracht.

Darüber hinaus haben wir spezielle Beauftragte für wichtige Compliance-Bereiche, wodurch den gesetzlichen Anforderungen an unser Beauftragtenwesen entsprochen wird.

Geldwäsche-beauftragter

Die Aufgabe dieses Beauftragten ist es, Geldwäsche- und Terrorismusfinanzierungsvorschriften zu überwachen und sicherzustellen, dass unsere internen Prozesse zur Bekämpfung dieser Risiken angemessen sind.

Datenschutz-beauftragter

Der Datenschutzbeauftragte ist verantwortlich für die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen und den Schutz der persönlichen Daten unserer Mandanten, deren Mitarbeiter und unserer eigenen Mitarbeiter.

Menschenrechts-beauftragter (geplant)

Wir sind uns der Bedeutung von Menschenrechten in unserem geschäftlichen Umfeld bewusst. Die Schaffung dieser Position ist Teil unserer Verpflichtung, soziale Verantwortung zu übernehmen und sicherzustellen, dass Menschenrechtsfragen angemessen berücksichtigt werden.

3. Qualitätssicherungshandbuch für Tax & Legal

Um die gebotenen hohen Standards in unseren rechtlichen und steuerlichen Dienstleistungen zu gewährleisten, haben wir in der Business Line Tax & Legal ein Qualitätssicherungshandbuch erstellt. Dieses Handbuch dient als Leitfaden für unsere Mitarbeiter und enthält klare Verfahren und Maßnahmen, um die Qualität unserer Beratungsdienstleistungen zu gewährleisten. Hierbei stehen Verfahren wie Vier-Augen-Prinzip und Wiedervorlagen ebenso im Fokus wie das Bekenntnis zu umfassender Aufklärung und Beratung der Mandanten und zum Beschreiten des „sicheren Wegs“.

4. Berufsständisches Qualitätsmanagementsystem (QMS) für Audit & Advisory sowie Tax & Legal

Wir haben ein nach den gesetzlichen, berufsständischen und sonstigen rechtlichen Bestimmungen aufgebautes berufsständisches Qualitätsmanagementsystem (QMS) für die Business Lines Audit & Advisory sowie Tax & Legal eingerichtet. Das Ziel dieses QMS ist es, mit hinreichender Sicherheit zu gewährleisten, dass wir und unsere Berufsträger die für die Berufsausübung geltenden Vorschriften und fachlichen Regeln einhalten und Aufträge in Übereinstimmung mit diesen Berufspflichten durchführen.

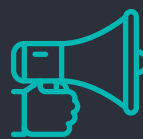
Das Qualitätsmanagementsystem umfasst die folgenden Bestandteile

Risiko- beurteilungsprozess



Wir legen Qualitätsziele fest und identifizieren sowie beurteilen Qualitätsrisiken. Auf Grundlage dieser Erkenntnisse implementieren wir Regelungen und Maßnahmen als Reaktion auf Qualitätsrisiken.

Information und Kommunikation



Wir stellen sicher, dass alle Mitarbeiter über die geltenden Qualitätsstandards informiert sind. Die Kommunikation erfolgt regelmäßig und transparent.

Nachschau- und Verbesserungsprozess



Wir führen regelmäßige Nachsichten durch, um die Qualität unserer Auftragsdurchführung zu überprüfen und Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Diese Erkenntnisse fließen in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess ein.



5. Compliance-Maßnahmen

Zusätzlich zu unserem QMS in beiden Business Lines haben wir verschiedene Compliance-Maßnahmen implementiert, um ethisches Handeln und die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften sicherzustellen:

Code of Conduct

Unser Code of Conduct ist ein zentraler Bestandteil unseres Selbstverständnisses. Er bildet die Grundlage für unser ethisches Handeln und gibt klare Leitlinien für das Verhalten unserer Mitarbeiter und Führungsverantwortlichen vor. Damit ist er für alle Mitarbeiter verbindlich.

Schulungen

Unsere Berufsträger und Mitarbeiter erhalten regelmäßige Schulungen zu Compliance-Themen und darüber hinaus, um auf dem neuesten Stand der rechtlichen Bestimmungen zu bleiben.

Conflict Check Tool

Um Interessenkonflikte frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden, verfügen wir über ein Conflict Check Tool. Dieses Instrument ermöglicht es uns, potenzielle Konflikte zu identifizieren und angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um die Integrität unserer Beratungsdienstleistungen zu gewährleisten.

Auftrags- und Forderungsmanagement

Unser Auftrags- und Forderungsmanagement ist in einer Geschäftsanweisung niedergelegt. Es sorgt für Transparenz und Effizienz bei der Abwicklung von Mandaten und der Verwaltung von Forderungen. Dadurch gewährleisten wir eine faire und verantwortungsvolle Zusammenarbeit mit unseren Mandanten und Geschäftspartnern.

6. Berufshaftpflichtversicherung

Wir sind uns der Bedeutung einer angemessenen Absicherung bewusst und sind gemäß den gesetzlichen Vorgaben berufshaftpflichtversichert.

Dadurch bieten wir unseren Mandanten und Mitarbeitern zusätzliche Sicherheit und Vertrauen in unsere Dienstleistungen. Etwaige Haftungsfälle werden durch die interne Rechtsabteilung in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen koordiniert und abgewickelt.

7. Aufgaben der Abteilung Recht

Vor dem Hintergrund unserer obersten Prämisse, durchgehend rechtskonformes Handeln sicherzustellen, kommt unserer Abteilung Recht eine besondere Bedeutung zu. So unterstützt diese u.a. die R&S Business Line und deren Mitarbeiter bei der Einhaltung der berufsrechtlichen Verpflichtungen und der Umsetzung des QMS. Zu den Aufgaben der Abteilung Recht gehören:

- Gesellschaftsrechtliche Angelegenheiten der Baker Tilly Gruppe, d.h. aller Gesellschaften der Partnerschaft und ihrer Beteiligungen einschließlich
- Gremienbetreuung
- Betreuung der Ein- und Austritte von Partnern (gemeinsam mit HR)
- Betreuung von Rechtsstreiten mit Bezug zur Gruppe oder Partnerschaft
- Mandatsvereinbarungen/Haftung/Versicherungen

8. Aufgaben der National Offices

Rechtskonformes Handeln steht auch im Mittelpunkt unserer Prüfungs- und prüfungsberatungs-nahen Services: Die National Offices unterstützen die Business Lines Audit & Advisory sowie Tax & Legal und deren Mitarbeiter bei der Einhaltung der berufsrechtlichen Verpflichtungen und der Umsetzung des QMS. Zu den Aufgaben des National Office gehören:

- Fachanfragen zur Prüfung und Prüfungssoftware
- Verfolgung aktueller nationaler und internationaler Entwicklungen sowie gesetzlicher und berufsständischer Anforderungen im Bereich der Prüfung und der Unabhängigkeit
- Erstellung von Arbeitsmitteln und IT-Anwendungen
- Mitwirkung bei Schulungen und fachlichen Informationsveranstaltungen

» **Die National Offices führen zudem anlassbezogene bzw. mindestens jährliche Risikobeurteilungen durch und sind operativ verantwortlich für die Ausgestaltung und Einrichtung von Regelungen und Maßnahmen, insbesondere zur Überwachung der Unabhängigkeitsanforderungen, sowie für den Nachschau- und Verbesserungsprozess.**

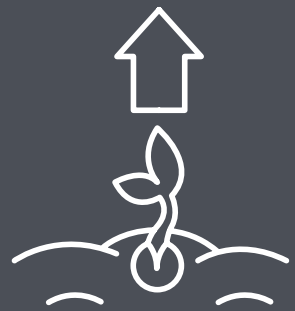
Enforcement durch das National Office Audit & Advisory



Das National Office Audit & Advisory ist außerdem berechtigt, Kontrollen in den Niederlassungen und bei einzelnen Aufträgen bzw. Partnern oder Mitarbeitern durchzuführen. Bei Verstößen gegen berufliche Verhaltensanforderungen oder gegen das QMS wird das National Office persönliche Gespräche führen und auf Abhilfe drängen.

Bei Wiederholungsverstößen oder besonderer Bedeutung werden entsprechende Maßnahmen ergriffen, wie Auflagen, Entzug von Funktionen oder vergütungsrelevante Eingriffe.

Nachwort



Mit diesem ersten Nachhaltigkeitsbericht wollen wir den Grundstein legen für eine turnusmäßige Veröffentlichung – jeweils zur Jahresmitte rückblickend auf das Vorjahr. Unser Anspruch ist dabei, über Bestehendes, Erreichtes und gesetzte Ziele genauso offen zu kommunizieren wie über etwaige Verbesserungspotenziale.

In diesem Sinne sei an dieser Stelle Dank an alle Kollegen ausgesprochen, die zum erfolgreichen Zustandekommen dieses Berichts beigetragen haben.

Gender-Hinweis

Baker Tilly lebt und fördert Vielfalt und Chancengleichheit unabhängig von Nationalität, Alter, kultureller Herkunft, Handicap, sexueller Orientierung, Geschlecht und Geschlechtsidentität. Wenn wir in unseren Texten und Beiträgen die männliche Form verwenden, dient das lediglich der Lesbarkeit. Diese Form bezieht immer alle Menschen ein.

Now, for tomorrow

Follow us:      

AUDIT & ADVISORY • TAX • LEGAL • CONSULTING

Baker Tilly bietet mit 41.000 Mitarbeitern in 145 Ländern ein breites Spektrum individueller und innovativer Beratungsdienstleistungen in den Bereichen Audit & Advisory, Tax, Legal und Consulting an. Weltweit entwickeln Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte, Steuerberater und Unternehmensberater gemeinsam Lösungen, die exakt auf jeden einzelnen Mandanten ausgerichtet sind, und setzen diese mit höchsten Ansprüchen an Effizienz und Qualität um. In Deutschland gehört Baker Tilly mit 1.330 Mitarbeitern an zehn Standorten zu den größten partnerschaftlich geführten Beratungsgesellschaften.



Baker Tilly
T: +49 800 8481111
kontakt@bakertilly.de

© Baker Tilly | 2023

bakertilly.de