

# RÖDL

## Gemeinsam wachsen

Wie RÖDL Nachhaltigkeit lebt – Beratung mit Respekt  
für Mensch und Natur

Report 2023 / 2024





Liebe Leserin, lieber Leser,

die Jahre 2023 und 2024 standen zunehmend im Zeichen des Wandels – geprägt von einer weiter voranschreitenden Klimakrise, rasantem technologischem Fortschritt und wachsendem regulatorischen Druck im Bereich Nachhaltigkeit. Eine Welt im Wandel kann herausfordernd sein. Sie ist aber auch mit Chancen verbunden. Um davon profitieren zu können, muss man Veränderungen annehmen und aktiv mitgestalten.

Die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) treibt auf EU-Ebene eine grüne Transformation voran. Sie hat bedeutende Veränderungen im Bereich der Nachhaltigkeitsberichterstattung gebracht. Dieser Bericht markiert für uns einen neuen Meilenstein: Wir zogen erstmals die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) als Orientierungspunkt für die Berichterstattung heran. Auch der Anwendungskreis umfasst nun alle Länder, in denen Rödl während des Berichtszeitraums tätig war. Damit setzen wir schon heute neue Maßstäbe für Transparenz, Qualität und internationale Vergleichbarkeit.

Ohne Frage: Die Umstellung auf die europäischen Berichterstattungsstandards war eine Herausforderung. Wir mussten uns mit neuen Methoden auseinandersetzen (z.B. mit der doppelten Wesentlichkeitsanalyse) und den Datenerhebungsprozess erweitern. Gleichzeitig sind wir einen Schritt weitergegangen und haben unsere internen Strukturen für eine zukunftsorientierte Nachhaltigkeitsberichterstattung fortentwickelt.

Uns ist bewusst, dass wir noch nicht am Ziel angekommen sind. Die Umsetzung der ESRS wird uns auch in den kommenden Jahren begleiten. Doch es ist eine vielversprechende Reise. Denn die ESRS geben eine klare Roadmap vor – für mehr Transparenz gegenüber den eigenen Stakeholdern und für mehr Resilienz in einer Welt des Wandels.

Im Rahmen dieses Berichts möchten wir explizit auf die Weiterentwicklung unserer wichtigsten Nachhaltigkeitsmaßnahmen eingehen, die über das Zahlenwerk hinaus Relevanz haben. Nachhaltigkeit bedeutet für uns nicht nur Verantwortung zu übernehmen, sondern aktiv positive Veränderungen zu gestalten. In den Jahren 2023 und 2024 konzentrierten wir uns daher bewusst darauf, unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen messbar zu machen und stetig zu senken. Parallel dazu setzten wir gezielt Impulse für Vielfalt & Inklusion und etablierten eine Compliance-Kultur, die Vertrauen stärkt und Orientierung bietet. Die nachfolgenden Seiten zeigen auf, wie wir Nachhaltigkeit bei Rödl verankern – und welche spürbaren Erfolge wir damit bereits erzielt haben.

Doch unser Engagement endet nicht hier – die kommenden Jahre verlangen entschlossenes, gemeinsames Handeln. Als verlässlicher Partner stehen wir unserer Mandantschaft dabei aktiv zur Seite, um nachhaltige Transformationen wirkungsvoll zu gestalten.

Was wir bisher erreichen konnten, ist Teil eines größeren Ganzen – eines fortlaufenden Weges, auf dem jeder Schritt zählt. Denn der Wandel hin zu mehr Nachhaltigkeit ist kein Sprint, sondern ein gemeinsamer Lauf über Generationen hinweg. Lassen Sie uns diesen Pfad mit wegweisender Entschlossenheit, Weitblick und Mannschaftsgeist zusammen weitergehen.

Ihr Felix Madeja

# Inhalt

---

<b>1</b>	<b>Unser Unternehmen</b>	<b>1</b>
1.1	Über diesen Bericht	2
1.2	Unternehmensprofil	3
1.3	Unternehmensentwicklung	4
1.4	Unternehmensführung & Nachhaltigkeitsmanagement	5
1.5	Wesentlichkeit & Stakeholder	6

---

<b>2</b>	<b>Umwelt</b>	<b>7</b>
2.1	Emissionen	8
2.2	Energie	9
2.3	Mobilität	10
2.4	Nachhaltige Arbeits- & Bürogestaltung	11
2.5	Datenabfall	12

---

---

<b>3</b>	<b>Soziales</b>	<b>13</b>
3.1	Unsere Mitarbeitenden	14
3.2	Arbeiten bei Rödl	16
3.3	Mitarbeitergesundheit & Wohlbefinden	17
3.4	Talentförderung & Wachstum	18
3.5	Engagierte Mitarbeitende – engagiertes Unternehmen	20

---

<b>4</b>	<b>Governance</b>	<b>23</b>
4.1	Corporate Governance	24
4.2	Hinweisgeberschutz	24
4.3	Lieferantenmanagement	25
4.4	Korruptionsprävention	25
4.5	Informationssicherheit, Datenschutz & Compliance	26

---

<b>5</b>	<b>Anhang</b>	<b>27</b>
----------	---------------	-----------

1

Unser  
Unternehmen



## 1.1 Über diesen Bericht

Unser fünfter Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert die Fortführung der unternehmerischen Nachhaltigkeitsaktivitäten und –ziele von Rödl und knüpft an den letzten Bericht an, welcher im Jahr 2023 veröffentlicht wurde. Der diesjährige Bericht deckt den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2024 ab.

Im Folgenden bieten wir Ihnen einen umfassenden Überblick über die wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Leistungen und Aspekte, auf die Rödl Einfluss nimmt und die von unseren Stakeholdern als maßgeblich eingestuft wurden. Ziel des vorliegenden Berichts ist es, Nachhaltigkeitsinformationen von Rödl in den drei Themenbereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) transparent zu machen.

Die Berichterstattung umfasst alle Rödl zugehörigen Gesellschaften in Deutschland und in 47 Ländern, in welchen wir im Berichtszeitraum mit eigenen Niederlassungen vertreten waren (siehe Übersicht Seite 3). Die Einbindung aller Länder in das Nachhaltigkeitsreporting spiegelt die internationale Struktur von Rödl wider und zeigt unseren ganzheitlichen Ansatz zur Nachhaltigkeit, der auf lokaler und globaler Ebene gefördert wird.

Bei der Erstellung der Wesentlichkeitsanalyse und der Berichtsinhalte haben wir uns an der EU-Richtlinie Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) orientiert. Obwohl Rödl als großes Unternehmen erst ab 2027 unter den Anwendungsbereich der CSRD fällt, bereiten wir uns bereits jetzt auf die kommenden Berichtsanforderungen vor.

Die nächste Aktualisierung des Nachhaltigkeitsberichts wird im Jahr 2026 für das Geschäftsjahr 2025 erfolgen. Wir laden alle Stakeholder ein, sich mit den Inhalten dieses Berichts auseinanderzusetzen und uns auf unserem Weg in eine nachhaltige Zukunft zu begleiten.

Der vorliegende Bericht wurde freiwillig erstellt, wobei nach bestem Wissen und größtmöglicher Sorgfalt sowohl direkte Informationsquellen als auch indirekte Daten herangezogen wurden. In Fällen, in denen vollständige oder präzise Informationen nicht verfügbar waren, wurden Schätzungen vorgenommen. Diese beruhen auf sektorspezifischen Durchschnittsdaten sowie internen Näherungswerten. Die Schätzungen wurden transparent dokumentiert. Aus ökologischen Gründen wird unser Nachhaltigkeitsbericht ausschließlich in digitaler Form veröffentlicht.

Bei Fragen oder Anmerkungen zum Bericht kontaktieren Sie gerne unser Nachhaltigkeitsteam. Wir freuen uns auf Ihr Feedback!

## Ihre Ansprechpartnerinnen und -partner

**Prof. Dr. Christian Rödl**  
Geschäftsführender Partner & CEO



**Dr. Felix Madeja**  
Geschäftsführender Partner & CFO



**Dr. Kathrin Rosenberg**  
Group General Counsel



**Patrick Neubauer**  
Head of Governance, Risk, Compliance & Sustainability



### Kontakt CSR-Management

T +49 911 9193 3728  
[csr@roedl.com](mailto:csr@roedl.com)

## 1.2 Unternehmensprofil

Die Erfolgsgeschichte von Rödl begann als Ein-Mann-Unternehmen mit dem Fokus auf der Beratung von Familienunternehmen. Heute sind wir ein agiler Kümmerer für mittelständisch geprägte Weltmarktführer und stehen seit fast fünf Jahrzehnten für eine fachübergreifende und multidisziplinäre Beratung. Unser Kerngeschäft umfasst die Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmens- und IT-Beratung sowie Business Process Outsourcing.

Unsere Wurzeln liegen im mittelfränkischen Nürnberg – inzwischen sind wir jedoch in 50 Ländern mit 116 eigenen Niederlassungen vertreten. Diese globale Präsenz ermöglicht es uns, immer dort zu sein, wo unsere Mandantinnen und Mandanten uns brauchen. Mit rund 5.700 Mitarbeitenden weltweit unterstützen wir unsere Mandantschaft dabei, ihr Geschäftsmodell zukunftsfähig sowie Unternehmensprozesse transparenter und effizienter zu gestalten. Dies erfordert unternehmerische Resilienz und nachhaltiges Wirtschaften.

Gemeinsam mit unseren Mandantinnen und Mandanten widmet sich unser interdisziplinäres Team aus dem Bereich Sustainability Services den großen Herausforderungen unserer Zeit und unterstützt bei individuellen Anliegen unter anderem in Bereichen wie ESG-Reporting, nachhaltige Lieferketten, Umwelt-Regulatorik, erneuerbare Energien und Sustainable Finance.

Unsere Unternehmensstrategie ist auf langfristigen Erfolg ausgerichtet, wobei wirtschaftlicher Erfolg stets unter Berücksichtigung ökologischer und sozialer Verantwortung erzielt werden soll. Von besonderer Bedeutung ist hierbei die konsequente und umfassende Ausrichtung auf die weltweite Beratung deutscher Unternehmen. Diese Kombination aus Interdisziplinarität, Internationalität und starker Präsenz bei deutschen Familienunternehmen macht uns einzigartig.



**5.700**

Beschäftigte weltweit



**23**

Standorte in Deutschland  
im Jahr 2024



**1977**

gegründet



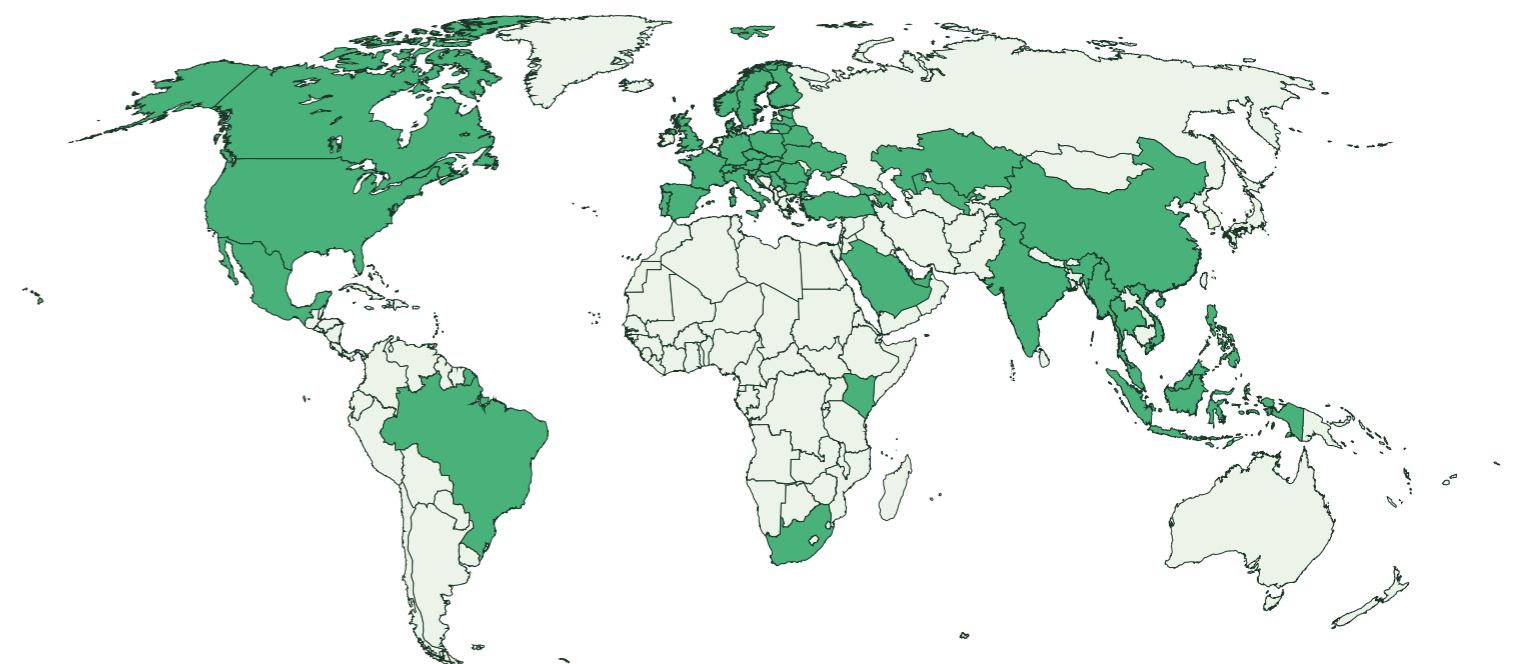
**731,8**

Mio. EUR Umsatz  
im Jahr 2024

### Lokal verwurzelt – Weltweit zu Hause

Unsere Standorte weltweit:

Aserbaidschan • Belarus • Brasilien • Bulgarien • China • Dänemark • Deutschland • Estland  
Finnland • Frankreich • Georgien • Großbritannien • Hongkong • Indien • Indonesien • Italien  
Kanada • Kasachstan • Kenia • Kroatien • Lettland • Litauen • Malaysia • Mexiko • Myanmar  
Norwegen • Österreich • Philippinen • Polen • Portugal • Rumänien • Saudi-Arabien  
Schweden • Schweiz • Serbien • Singapur • Slowakei • Slowenien • Spanien • Südafrika  
Thailand • Tschechische Republik • Türkei • Ukraine • Ungarn • USA • Usbekistan  
Vereinigte Arabische Emirate • Vietnam • Zypern •



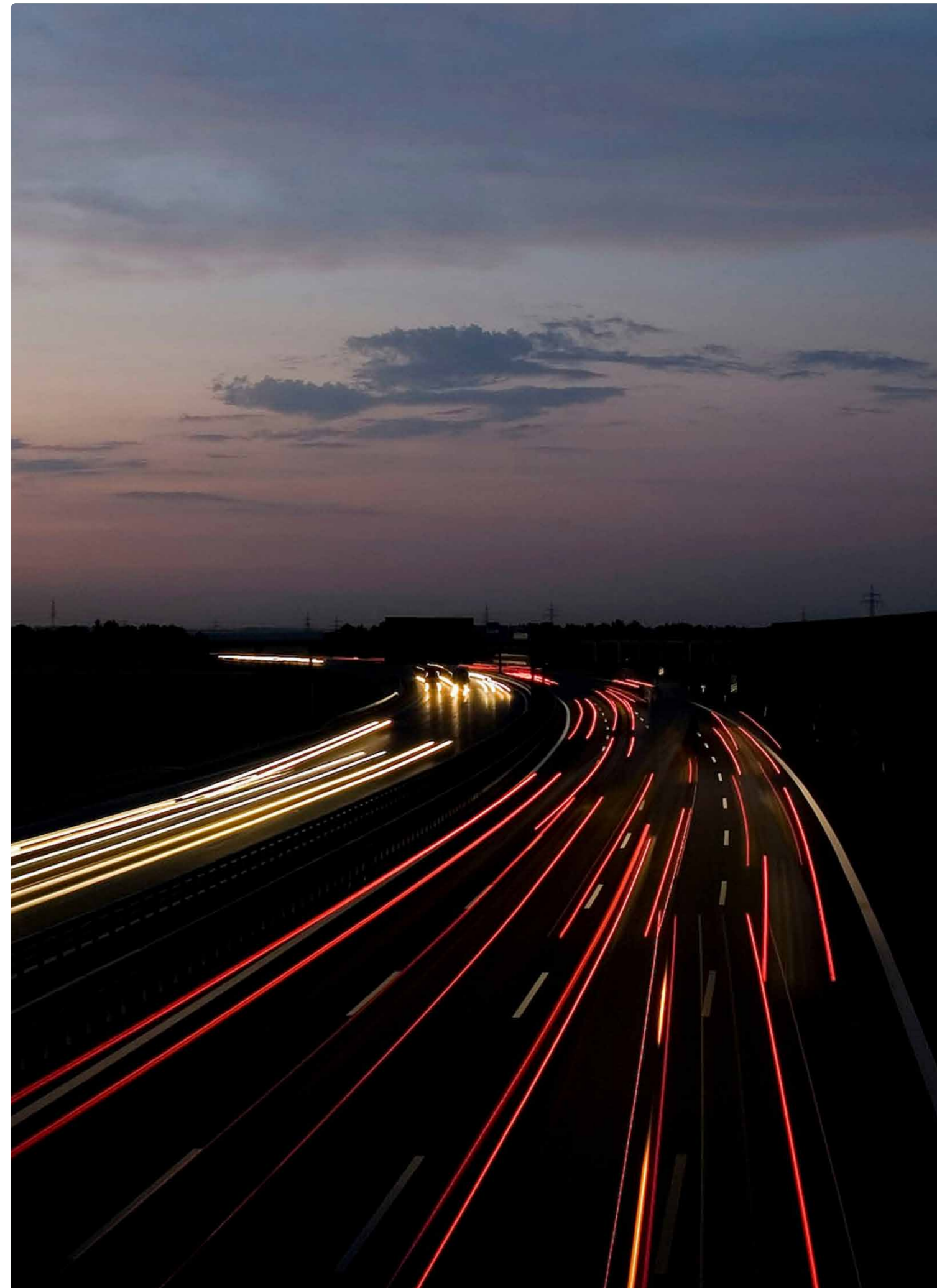
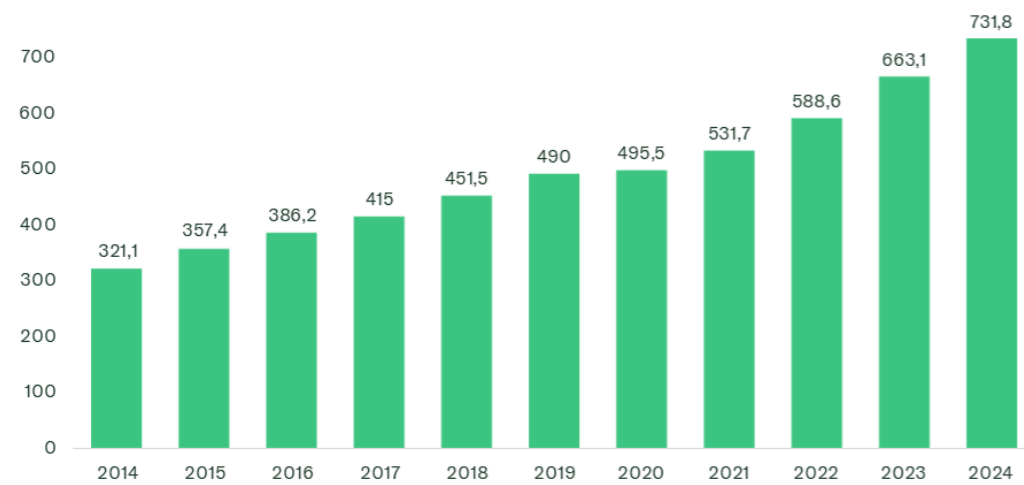
## 1.3 Unternehmensentwicklung

Rödl verzeichnete in den vergangenen Jahren sowohl national als auch international ein stetiges und nachhaltiges Wachstum. Diesen Erfolgskurs konnten wir auch in den Geschäftsjahren 2023 und 2024 trotz der verschärften gesamtwirtschaftlichen Herausforderungen fortsetzen.

Der globale Umsatz stieg im Jahr 2024 um beeindruckende 10,4 Prozent auf insgesamt 731,8 Mio. Euro. Davon entfielen 417,1 Mio. Euro auf den deutschen Markt. Der Umsatzzuwachs fand übergreifend in allen fünf Geschäftsfeldern von Rödl statt. Wesentliche Erfolgstreiber waren dabei die Steuerstrukturberatung mit M&A Tax sowie die Rechtsberatung, insbesondere im Bereich Wirtschaftsrecht und M&A. Neben Deutschland trugen vor allem die USA, Indien, Italien, Großbritannien, Polen und Lateinamerika maßgeblich zum Umsatzwachstum bei.

Das interdisziplinäre Dienstleistungsportfolio von Rödl hat dieses zweistellige Wachstum ermöglicht.

### Umsatzentwicklung Rödl 2014 – 2024 (Millionen Euro)



## 1.4 Unternehmensführung & Nachhaltigkeitsmanagement

Die strategische Ausrichtung unseres Unternehmens wird von Prof. Dr. Christian Rödl, Renata Kabas-Komorniczak, Dr. Alexander Kutsch, Nicola Lohrey, Dr. Felix Madeja, Martin Wambach und Dr. Hans Weggenmann verantwortet. Den Vorsitz der Geschäftsleitung hat Prof. Dr. Christian Rödl inne.

Gemeinsam legt die Geschäftsleitung geschäftspolitische Leitlinien für das gesamte Unternehmen fest. Die Zuständigkeit der Geschäftsführenden Partner erstreckt sich über die Geschäftsfelder und die internen Global Functions hinweg und umfasst gleichzeitig unsere regionale Präsenz sowie unsere Rödl Niederlassungen weltweit.

Unsere Unternehmensstruktur basiert auf der Organisation der Rödl-Gruppe und sieht keinen Beirat oder Aufsichtsrat vor. Unterhalb der Geschäftsleitung existieren Führungskreise, die für die fachliche Verantwortung der jeweiligen Geschäftsfelder zuständig sind. In diesen Führungskreisen ist die Geschäftsführung vertreten und gewährleistet somit die Leitung der Gesellschaft gemäß den von den Führungskreisen entwickelten fachlichen Leitlinien.

### Nachhaltigkeit bei Rödl

Als Geschäftsführender Partner trägt Dr. Felix Madeja die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit bei Rödl. Er ist für das Nachhaltigkeitsteam zuständig, welches Maßnahmen sowie Projekte zu Umwelt- und sozialen Themen entwickelt und steuert.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung wird aus Deutschland heraus gesteuert, unterstützt durch lokale Ansprechpartnerinnen und -partner an all unseren Standorten weltweit. Nachhaltigkeit bedeutet vor allem auch Vernetzung. Vernetzung von Informationen und Menschen, aus der sich neue Impulse für lokale Nachhaltigkeitsinitiativen und Maßnahmen ergeben.



## 1.5 Wesentlichkeit & Stakeholder

Unsere Stakeholder treten tagtäglich mit bestimmten Anforderungen und Erwartungen an uns als Unternehmen heran. Dabei spielt auch das Thema Nachhaltigkeit eine zunehmend wichtige Rolle. Es ist uns deshalb ein Anliegen, unseren Stakeholdern einen transparenten Einblick zu geben, wie wir Nachhaltigkeit bei Rödl begegnen.

Im Berichtsjahr führten wir erstmalig eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse nach den Vorgaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) durch. Ziel des Wesentlichkeitsprozesses war zum einen, alle tatsächlichen und potenziellen wesentlichen Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt zu identifizieren (Inside-Out-Perspektive), die unser unternehmerisches Handeln verursacht. Zum anderen galt es, die finanziellen Chancen und Risiken für Rödl zu identifizieren, welche sich aus Nachhaltigkeitsthemen für die Entwicklung unseres Unternehmens ergeben (Outside-In-Perspektive). Dabei wurde nicht nur der eigene Geschäftsbereich berücksichtigt, sondern auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette betrachtet.

Die Analyse des Wesentlichkeitsprozesses basiert auf Recherchen, Analysen und qualitativen Interviews mit einem ausgewählten Stakeholderkreis.



### Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse

Für die doppelte Wesentlichkeitsanalyse führte der Fachbereich ein Mapping der Dienstleistungen, Märkte und geographischen Standorte von Rödl durch. Dabei analysierte das Team die Betroffenheit der Standorte von Klimarisiken und dem Risiko für Menschenrechtsverletzungen. Außerdem wurden mögliche Abhängigkeiten von sozialen oder natürlichen Ressourcen in Betracht gezogen. Weiterhin wurden die materiellen Themenpunkte aus der vorangegangenen Wesentlichkeitsanalyse mit allen Datenpunkten der ESRS- Standards abgeglichen, um sicherzustellen, dass alle Offenlegungsanforderungen berücksichtigt worden sind.

Auf Basis dieser Ergebnisse ermittelten wir unternehmensspezifische Auswirkungen, Risiken und Chancen (engl. Impacts, Risks and Opportunities - IROs). Der Fachbereich bestimmte sowohl positive als auch negative Auswirkungen, die Rödl durch sein unternehmerisches Handeln auf die Umwelt und Gesellschaft hat. Auch die finanziellen Nachhaltigkeitschancen und -risiken wurden geprüft. Bei internen Workshops validierte ein Expertenkreis die entsprechenden IROs. Dabei brachten sie auch die Belange externer Stakeholder ein.

Im dritten Schritt bewerteten die Fachexpertinnen und -experten die Wesentlichkeit der ermittelten IROs mit Hilfe von quantifizierbaren Kriterien. Sowohl Schweregrad, Zeithorizont als auch Eintrittswahrscheinlichkeit waren Teil des Bewertungsschemas. Als Grundlage der Bewertungssystematik diente die „Implementation guidance for the materiality assessment“ (06-02 Materiality Assessment SRB meeting 23 August 2023) der EFRAG.

Zuletzt wurde die Wesentlichkeitsanalyse von Dr. Felix Madeja als verantwortlicher Geschäftsführender Partner geprüft und freigegeben. Mit Finalisierung der nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen konnten wir die materiellen Handlungsfelder für Rödl festlegen. Diese bilden auch den inhaltlichen Rahmen des vorliegenden Berichts.

# 2

Umwelt



In den vergangenen Jahren haben wir zahlreiche Umweltmaßnahmen auf den Weg gebracht – ihre Wirkung wird immer deutlicher. Die erweiterte Photovoltaikanlage am Nürnberger Stammhaus, die neue Geothermieanlage, der Ausbau der Ladeinfrastruktur und die schrittweise Elektrifizierung des Fuhrparks zeigen: Aus einzelnen Maßnahmen entsteht ein immer konsistenteres Gesamtbild.

Mit der wachsenden Anzahl von Ländern und Standorten steigen die Anforderungen an unseren Prozess der Datenerhebung und -steuerung. Im aktuellen Berichtszeitraum haben wir erstmals sämtliche Länder, in denen Rödl vertreten war, in die Treibhausgasbilanzierung integriert. Eine global konsistente Datengrundlage ermöglicht uns, unsere Umweltauswirkungen präziser zu verstehen und Maßnahmen gezielter zu gestalten.

Die branchenspezifischen Herausforderungen, etwa im Bereich Mobilität, Energieverbrauch oder wachsendem Ressourcenbedarf digitaler Infrastruktur begegnen wir mit gezielter Planung und Umsetzung. Dabei geht es nicht nur um technische Lösungen, sondern auch um Bewusstsein. Mit interaktiven Formaten, Informationen und Aktionstagen fördern wir ein gemeinsames Verständnis für nachhaltiges Denken und Handeln – sowohl am Arbeitsplatz als auch im privaten Alltag.

Unser Umweltengagement ist kein abgeschlossener Zustand, sondern ein Weg, geprägt von stetigem Lernen, konkreten Fortschritten und der Überzeugung, dass Wirkung nur dort entsteht, wo viele mitziehen.

## Unsere Umweltstrategie

Um die Ziele des Pariser Klimaabkommens zu unterstützen, reduzieren wir unsere Umweltauswirkungen.

Dabei fokussieren wir uns insbesondere auf folgende Aspekte:

- Reduktion der Emissionen, welche durch unser Mobilitätsverhalten verursacht werden
- Effizienter und ressourcenschonender Einsatz von Energie
- Ausbau der erneuerbaren Energien
- Vermeidung und Reduktion von Abfall
- Förderung der Kreislaufwirtschaft durch Green IT

Mit unseren Umweltschutzinitiativen möchten wir zum Erhalt unserer natürlichen Lebensgrundlage beitragen und unsere Mitarbeitenden motivieren, verantwortungsvoll zu handeln – beruflich sowie privat.

## 2.1 Emissionen

Wir ermitteln unsere Treibhausgasemissionen in Deutschland seit 2019 nach Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol Standards. Aufbauend darauf haben wir 2021 begonnen, die CO<sub>2</sub>-Bilanz schrittweise auf unsere internationalen Standorte auszuweiten. Seit 2023 erfassen wir erstmals die Emissionen sämtlicher Niederlassungen weltweit. Im Anhang des Berichts befindet sich eine detaillierte Aufschlüsselung der Treibhausgasemissionen von all unseren globalen Standorten.

CO <sub>2</sub> -Emissionen unserer Niederlassungen in Deutschland	2019 (Basisjahr) <sup>1</sup>	2022	2023
<b>Scope 1 Emissionen (in t CO<sub>2</sub>e)</b>			
Benzin	75	271	333
Diesel	1.195	1.009	1.008
Erdgas	248	180	158
Heizöl	33	0	0
<b>Scope 2 Emissionen<sup>2</sup> (in t CO<sub>2</sub>e)</b>			
Strombezug	492	414	414
Fernwärme	10	7	13
<b>Scope 3 Emissionen (in t CO<sub>2</sub>e)</b>			
Betrieb von geleasteten Objekten	228	270	254
Geschäftsreisen Flüge	549	178	470
Geschäftsreisen Bahn Fern- / Nahverkehr	14	0	0
Geschäftsreisen Mietwagen	112	28	30
Materialverbrauch Papier	45	33	9
Arbeitswege der Beschäftigten <sup>3</sup>	1.720	1.412	1.548
<b>Emissionen gesamt (in t CO<sub>2</sub>e)</b>	<b>4.721</b>	<b>3.802</b>	<b>4.237</b>

Die CO<sub>2</sub>-Bilanz von Rödl veranschaulicht, welche Fortschritte wir in Deutschland in den vergangenen Jahren erzielt haben und welche Herausforderungen noch vor uns liegen.

Im Vergleich zum Basisjahr 2019 ist es uns gelungen, die absoluten Emissionen an den deutschen Standorten um 10 Prozent zu senken. Dies zeigt, dass unsere Bemühungen erfolgreich sind. Wesentliche Beiträge zur CO<sub>2</sub>-Reduktion leisteten der verstärkte Einsatz erneuerbarer Energien, die vermehrte Nutzung digitaler Formate zur Reduzierung von Dienstreisen und Arbeitswegen sowie der rückläufige Papierverbrauch infolge fortschreitender Digitalisierung.

<sup>1</sup> Für das Basisjahr 2019 konnten einige Datenpunkte in Scope 1 und Scope 3 dank einer besseren Datenverfügbarkeit aktualisiert werden.

<sup>2</sup> Scope 2 Emissionen gemäß market-based Ansatz mit anbieterspezifischen Emissionsfaktoren; bei fehlender Datenlage Anwendung standortspezifischer Faktoren (location-based).

<sup>3</sup> Berechnung der Emissionen von Arbeitswegen basierend auf Schätzwerten aus internen Mobilitätsumfragen; zugrunde gelegt wurden durchschnittlich 250 Arbeitstage und eine Büroauslastung von 60 Prozent für die Jahre 2022 und 2023.

Ein zentraler Verursacher unserer Treibhausgasemissionen ist der Mobilitätsbereich. Im Jahr 2023 entfielen in Deutschland rund 80 Prozent der betrieblichen Emissionen auf den Fuhrpark, die Arbeitswege unserer Mitarbeitenden sowie Geschäftsreisen. Dieses Ergebnis zeigt deutlich, wo unser größter Hebel zur Emissionsreduktion liegt. Deshalb konzentrieren wir uns gezielt auf Maßnahmen zur Dekarbonisierung des Mobilitätsbereichs.

Wir verfolgen eine Vielzahl ineinandergreifender Maßnahmen, die nicht nur Prozesse verändern, sondern auch messbare Ergebnisse liefern – mit Fokus auf die dauerhafte Senkung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen.

## 2.2 Energie

Ein bewusster Umgang mit Energie bildet einen wesentlichen Bestandteil unserer Umweltstrategie. In den vergangenen Jahren haben wir wichtige Strukturen geschaffen, damit Rödl seinen Energieverbrauch senken und den Anteil erneuerbarer Energien kontinuierlich ausbauen kann.

Ein zentraler Meilenstein war die Installation und Inbetriebnahme der oberflächennahen Geothermieanlage am Nürnberger Standort im Jahr 2023. Das System nutzt 61 Erdsonden zur umweltfreundlichen Temperaturregulierung des Gebäudes – sowohl zur Beheizung im Winter als auch zur passiven Kühlung im Sommer. Die im geschlossenen Kreislauf zirkulierende Wärmeträgerflüssigkeit entzieht dem Erdreich thermische Energie, die durch eine Wärmepumpe auf ein nutzbares Niveau gebracht wird. Das ermöglicht eine weitgehend emissionsfreie Gebäudeklimatisierung, reduziert den Einsatz konventioneller Heiz- und Kühlsysteme und führt damit zu erheblichen CO<sub>2</sub>-Einsparungen im laufenden Betrieb.

Auch der Ausbau unserer Eigenstromerzeugung schreitet kontinuierlich voran: So erzeugte unsere bestehende Photovoltaikanlage am Nürnberger Stammhaus im Jahr 2023 rund 54.000 Kilowattstunden Solarstrom, 2024 waren es etwa 47.000 Kilowattstunden. Parallel dazu werden unsere Standorte in Deutschland sowie in mehreren weiteren Ländern bereits heute mit zertifiziertem Ökostrom versorgt. Um unsere Energiebilanz weiter zu verbessern, planen wir, den Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtstromverbrauch in den kommenden Jahren gezielt auszubauen, um langfristig den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck unserer Energieversorgung zu senken.

Im Jahr 2023 lag der Stromverbrauch unserer deutschen Standorte bei 2.903.202 Kilowattstunden, international bei 4.543.914 Kilowattstunden. Der Wärmebedarf belief sich in Deutschland auf 2.965.325 Kilowattstunden und international auf 3.145.879 Kilowattstunden. Um die damit verbundenen ökologischen Auswirkungen zu reduzieren, setzen wir auf Sensibilisierung im Arbeitsalltag – durch gezielte Informationskampagnen fördern wir ein aktives Mitdenken und verantwortungsbewusstes Energieverhalten.



## 2.3 Mobilität

Mit umweltfreundlichen Mobilitätslösungen möchten wir unsere Mitarbeitenden dazu anregen, auf dem Weg zur Arbeit oder zur Mandantschaft möglichst nachhaltig unterwegs zu sein. Das Mobilitätskonzept von Rödl umfasst drei zentrale Handlungsfelder: den firmeneigenen Fuhrpark, Geschäftsreisen sowie die Mitarbeitermobilität. In allen Bereichen verfolgen wir das Ziel, Emissionen gezielt zu verringern – im Einklang mit den Anforderungen unserer Mitarbeitenden.

Nachhaltige Veränderung beginnt im Dialog. Deshalb führen wir regelmäßig Umfragen durch, um zu verstehen, wie sich unsere Mitarbeitenden bewegen – und wo wir grüne Alternativen anbieten können. So gestalten wir Mobilität, die sowohl der Umwelt als auch den Menschen zugutekommt.

### Fuhrpark

Zur Senkung der Emissionen im Mobilitätssektor setzen wir gezielt auf einen klimafreundlichen Fuhrpark. Bei Rödl nutzen bereits 43 Prozent der Mitarbeitenden ein Elektrofahrzeug oder ein Plug-In Hybrid als Dienstwagen. Damit verzeichneten wir einen deutlichen Anstieg im Vergleich zu 2022, als der Fuhrpark zu knapp einem Viertel elektrifiziert war. Mit Lademöglichkeiten am Arbeitsplatz schaffen wir die nötige Infrastruktur für eine zunehmend nachhaltige Mitarbeitermobilität. Deutschlandweit wurden 57 Ladepunkte installiert, die wir nach Bedarf kontinuierlich erweitern.



### Geschäftsreisen

Nachhaltiges Reisen ist für uns von zentraler Bedeutung. Deshalb setzen wir auf digitale Kommunikationslösungen wie Videokonferenzen, um die Anzahl dienstlicher Reisen zu reduzieren. Gleichzeitig stehen die Bedürfnisse unserer Mandantinnen und Mandanten für uns immer an erster Stelle. Erfordert ein Anliegen eine persönliche Begegnung, reisen wir möglichst umweltfreundlich – vorzugsweise per Bahn oder mit dem öffentlichen Nahverkehr.

Während der Corona-Pandemie ging die Zahl unserer Geschäfts- und Flugreisen insgesamt deutlich zurück. Auch nach der Wiederaufnahme des regulären Reisebetriebs konnten wir die Emissionen aus Flugreisen senken. Im Vergleich zum Vor-Corona-Jahr 2019 verringerte sich die Anzahl der geflogenen Kilometer im Jahr 2024 um 37,4 Prozent – und das trotz gestiegener Mitarbeiterzahlen. Dadurch konnten mehr als 100 Tonnen CO<sub>2</sub>-Emissionen eingespart werden. Die genannten Werte beziehen sich auf unsere deutschen Niederlassungen.

### Mitarbeitermobilität

Seit Mai 2023 fördert Rödl das bundesweite Deutschlandticket. Wir führen damit unser Engagement zur Förderung des ÖPNV fort. Ergänzend wird auch der Fernverkehr durch die Bezuschussung der BahnCard unterstützt.

Dass diese Maßnahmen Wirkung zeigen, belegt die Mobilitätsumfrage der Jahre 2023 und 2024: Knapp ein Drittel der Befragten gab an, regelmäßig den öffentlichen Nahverkehr als Hauptverkehrsmittel zu nutzen.

Nicht nur umweltfreundlich, sondern auch gesundheitsfördernd ist die Anfahrt mit dem Fahrrad. Wir bieten bereits seit 2020 das Dienstrad-Leasing an – ein Angebot, welches rege genutzt wird. Rund 130 Fahrräder bestellten unsere Kolleginnen und Kollegen bis zum Ende des Kalenderjahres 2024. Damit entlasten sie nicht nur das städtische Verkehrsnetz, sondern unterstützen uns auch aktiv dabei, die Klimaziele von Rödl zu erreichen.

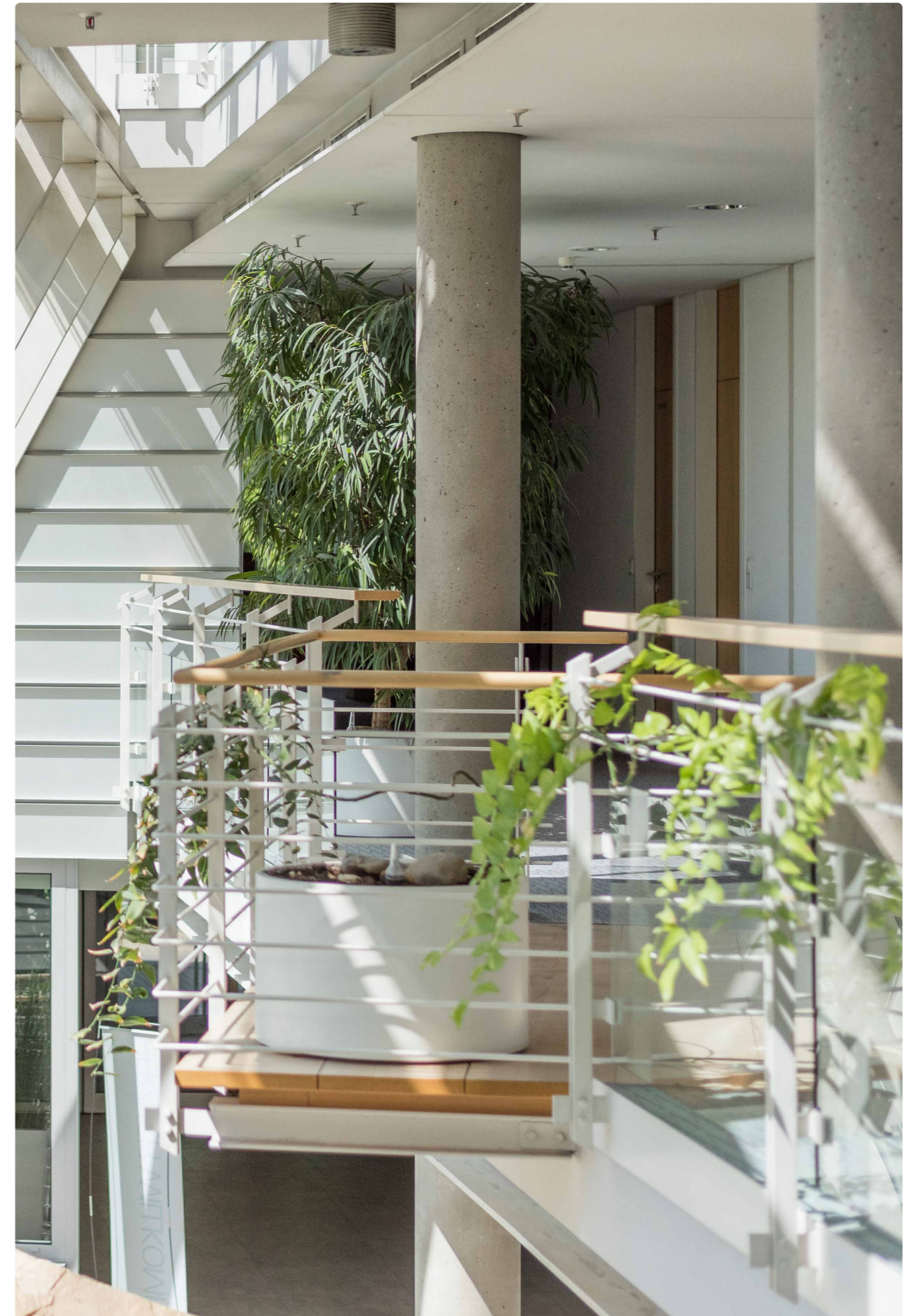
## 2.4 Nachhaltige Arbeits- & Bürogestaltung

Nachhaltigkeit beginnt dort, wo Menschen zusammenarbeiten – in unseren Büros weltweit. Wir gestalten diese Räume mit Verantwortung und Weitblick: Durch ressourcenschonende Materialien, energieeffiziente Technologien und flexible Arbeitsmodelle schaffen wir Orte, die nicht nur produktiv sind, sondern auch ein Zeichen setzen für Umweltschutz. Unsere Arbeitswelt soll mehr sein als funktional – sie soll Werte verkörpern, Sinn stiften und zukunftsfähig sein.

### Nachhaltige Arbeitsumgebung

Bei Rödl gehen Arbeitsplatzqualität und Nachhaltigkeit konsequent Hand in Hand. Ökologische und soziale Aspekte fließen gezielt in die Gestaltung unserer Standorte ein – von der Raumplanung über die Auswahl energieeffizienter Gebäudetechnik bis hin zu nachhaltigen Mobilitätslösungen. Mit der Inbetriebnahme einer Geothermieanlage am Nürnberger Stammhaus, der Bereitstellung zahlreicher Ladepunkte für Elektrofahrzeuge sowie einer guten Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr setzen wir auf eine zukunftsfähige Infrastruktur. Auch bei der Büroausstattung achten wir auf umweltfreundliches Papier und ressourcenschonende Produkte.

Unsere Bürogestaltung folgt dem Grundsatz, dass nachhaltiges Arbeiten auch soziale Verantwortung bedeutet. Deshalb gestalten wir unsere Arbeitsplätze so, dass sie bereichsübergreifendes Miteinander ermöglichen und Raum für Austausch, gegenseitige Unterstützung und persönliche Entwicklung bieten.



## Green IT

In eine moderne und widerstandsfähige IT-Infrastruktur zu investieren, ist nicht nur aus ökonomischer Sicht sinnvoll, sondern leistet auch einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz. Damit die Digitalisierung langfristig nachhaltig wirkt, ist ein verantwortungsvoller Umgang mit digitalen Technologien unerlässlich. Denn deren Einsatz geht mit einem spürbaren Energie- und Ressourcenbedarf einher.

Insbesondere IT-bezogene CO<sub>2</sub>-Emissionen entstehen durch den Stromverbrauch digitaler Infrastrukturen (Scope 2) sowie durch die Herstellung und Bereitstellung von Hardware (Scope 3). Auch alltägliche Anwendungen wie E-Mails, Videokonferenzen und Endgeräte hinterlassen einen ökologischen Fußabdruck. Daher braucht es einen ganzheitlichen Blick auf den gesamten Lebenszyklus digitaler Systeme, um Digitalisierung ökologisch tragfähig zu gestalten.

Wir arbeiten mit Rechenzentren zusammen, die energie- und ressourceneffizient betrieben werden, verringern gezielt unsere Serverkapazitäten und verbessern fortlaufend bestehende IT-Strukturen. Um das Bewusstsein für nachhaltige IT im Unternehmen zu stärken, setzen wir auf zielgerichtete Informationsmaßnahmen – denn Nachhaltigkeit beginnt im Kopf.

Zudem setzen wir auf Kreislaufwirtschaft, um die Lebensdauer unserer IT-Geräte zu verlängern. Nicht mehr funktionsfähige Hardware wird fachgerecht demontiert, sodass wertvolle Materialien ressourcenschonend in den Stoffkreislauf zurückgeführt werden können. So leisten wir einen aktiven Beitrag zur Reduktion von Elektronikabfällen und zur Schonung natürlicher Ressourcen.

## CIRCULAZE

Um das Verständnis für ressourcenschonendes Wirtschaften auch über Rödl hinaus weiterzuentwickeln und gemeinsam mit anderen Akteuren voranzutreiben, sind wir Teil der Initiative „CIRCULAZE“, einem Projekt des Unternehmenswerks Curaze. Ziel der Initiative ist es, Unternehmen und Stakeholder aus unterschiedlichen Branchen miteinander zu vernetzen, um Impulse für die Transformation zur Kreislaufwirtschaft zu setzen.



Der Austausch mit anderen Mitgliedsunternehmen bietet die Möglichkeit, praxiserprobte Ansätze zu teilen, voneinander zu lernen und neue Perspektiven zu gewinnen. So soll ein gemeinsames Verständnis für zirkuläres Wirtschaften gestärkt und konkrete Schritte zur Umsetzung gefördert werden.

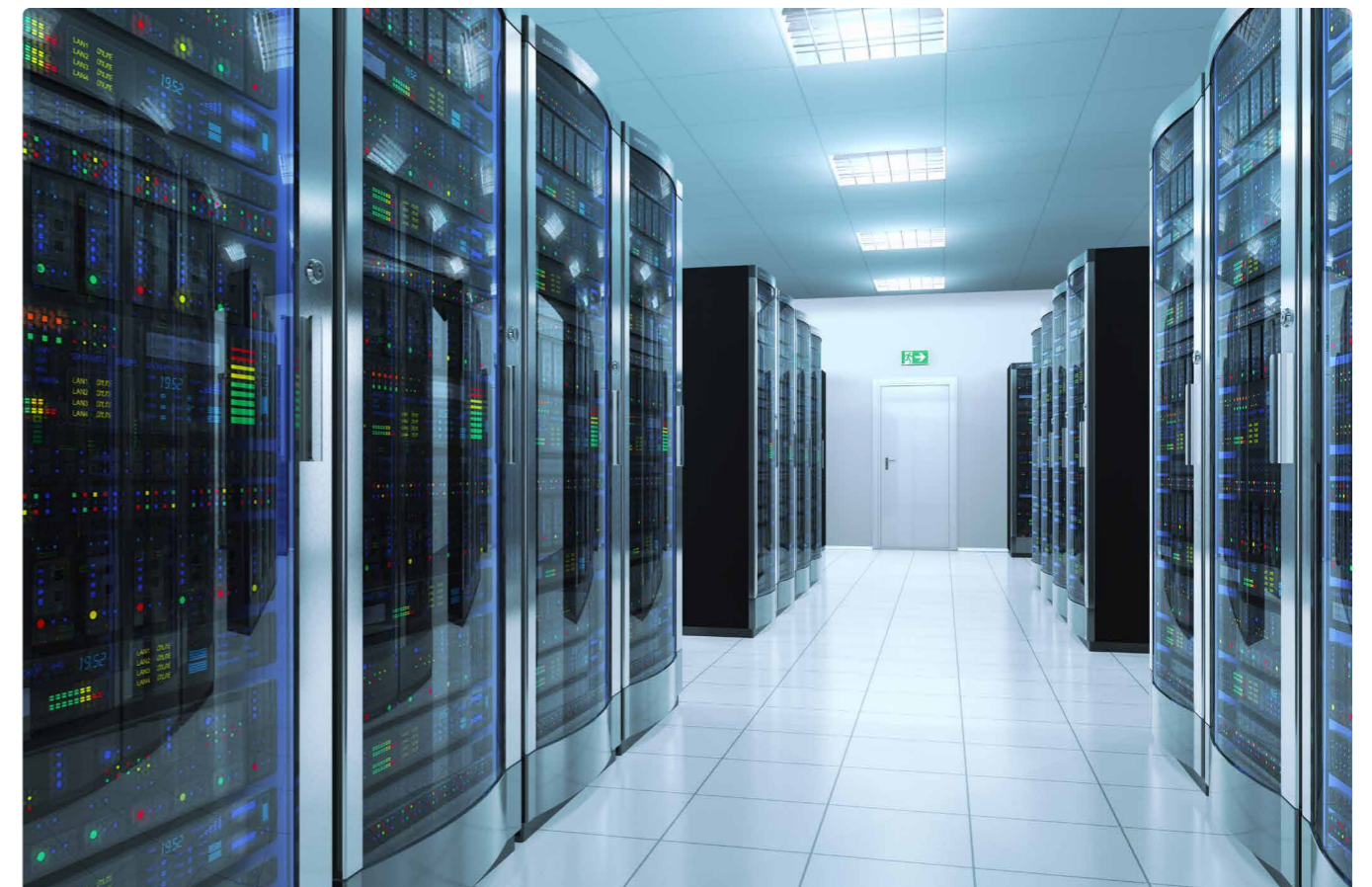
## 2.5 Datenabfall

Als Professional Service Firm ist digitales Arbeiten längst ein zentraler Bestandteil unseres Alltags. Es ermöglicht eine schnelle Kommunikation, den ortsunabhängigen Zugang zu Informationen sowie eine effiziente Zusammenarbeit über Standorte hinweg.

Gleichzeitig erfordert der Umgang mit digitalen Prozessen ein stärkeres ökologisches Bewusstsein. Zwar trägt die Digitalisierung zur Reduktion des Papierverbrauchs bei, doch digitale Anwendungen sind nicht emissionsfrei. Selbst eine einzelne E-Mail verursacht CO<sub>2</sub>-Emissionen, die sich bei großen Datenmengen und dem Versand umfangreicher Anhänge schnell summieren. Auch das dauerhafte Speichern nicht mehr benötigter Dateien führt zu sogenanntem digitalen Datenabfall, der unnötige Energie verbraucht.

Um den ökologischen Fußabdruck digitaler Prozesse zu minimieren, setzen wir auf effizientes Datenmanagement und sensibilisieren unsere Mitarbeitenden für einen ressourcenschonenden Umgang mit digitalen Tools. Im Jahr 2024 veranstaltete Rödl zusätzlich einen „Digital Cleanup Day“, im Rahmen dessen Mitarbeitende dazu aufgerufen wurden, nicht mehr benötigte Dateien, E-Mails und Programme zu löschen.

Nicht zuletzt gestalten wir auch unsere IT-Infrastruktur schrittweise energieeffizienter – unter anderem durch den Einsatz ressourcenschonender Server- und Cloud-Lösungen. Diese und weitere Maßnahmen leisten einen Beitrag zur Reduzierung digitaler Emissionen, fördern die Langlebigkeit der eingesetzten Hardware und unterstützen eine strukturierte und effiziente Datennutzung.



3

Soziales



Die Grundlage unseres langjährigen Unternehmenserfolges bei Rödl bilden unsere Mitarbeitenden, die mit ihrem Engagement, ihrer Leistungsbereitschaft und ihrer fachlichen Kompetenz einen wertvollen Beitrag zur Entwicklung unseres Unternehmens leisten.

Unsere Kolleginnen und Kollegen bringen unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und kulturelle Hintergründe ein – und genau diese Vielfalt macht uns stark. Sie fördert interdisziplinäre Zusammenarbeit, stärkt unsere Innovationskraft und ermöglicht passgenaue Lösungen für die unterschiedlichen Bedürfnisse unserer Mandantschaft.

Vielfalt und Inklusion sind Themen, die wir aktiv gestalten – im Bewusstsein, dass sie kontinuierliches Lernen, Anpassung und Weiterentwicklung erfordern. Wir verstehen diesen Prozess als Chance, unsere Unternehmenskultur zukunftsfähig und menschlich zu gestalten.

Diese Haltung prägt auch unseren Umgang mit Mitarbeitenden. Wir richten unsere Personalpolitik am menschlichen Miteinander aus: mit Raum für Entwicklung, mit Angeboten zur Vereinbarkeit und mit einem klaren Fokus auf das Wohl unserer Mitarbeitenden.

Begleiten Sie uns auf den nächsten Seiten und entdecken Sie, wie wir Verantwortung übernehmen – für unsere Mitarbeitenden, für die Gesellschaft und für ein menschliches Miteinander.

## 3.1 Unsere Mitarbeitenden

Was uns antreibt, sind über 5.700 engagierte Kolleginnen und Kollegen, die weltweit mit Leidenschaft und Expertise für unsere gemeinsame Vision arbeiten. Im Jahr 2024 arbeiteten 2.330 Mitarbeitende in Deutschland und etwa 3.370 an unseren internationalen Standorten – von Oslo bis Kapstadt, von Shanghai bis Mexiko-Stadt.

Sie sind weit mehr als Zahlen: Unsere Mitarbeitenden sind das pulsierende Herz unseres Unternehmens. Mit ihrem Wissen, ihrer Erfahrung und ihrem täglichen Einsatz schaffen sie Vertrauen – und beraten unsere Mandantinnen und Mandanten weltweit auf höchstem Niveau.

Im Folgenden finden Sie einen Überblick über die Struktur unserer Belegschaft<sup>4</sup>. Aktuelle Zahlen und weitere Informationen stellen wir regelmäßig auf unserer [Webseite](#) zur Verfügung.

Arbeitnehmende nach Geschlecht und Region	2023			2024		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
Afrika	107	35	72	135	49	86
Amerika	518	216	302	530	225	305
Asien	442	162	280	529	217	312
Deutschland	2.243	1.044	1.199	2.330	1.075	1.255
Europa (ohne DE)	2.101	581	1.520	2.176	644	1.532
<b>Gesamt</b>	<b>5.411</b>	<b>2.038</b>	<b>3.373</b>	<b>5.700</b>	<b>2.210</b>	<b>3.490</b>

Arbeitnehmende unbefristet / befristet	2023			2024			
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	
Afrika	unbefristet	68	21	47	74	23	51
	befristet	34	12	22	57	24	33
Amerika	unbefristet	518	216	302	530	225	305
	befristet	0	0	0	0	0	0
Asien	unbefristet	399	147	252	466	204	262
	befristet	39	15	24	59	13	46
Deutschland	unbefristet	2.216	1.028	1.188	2.310	1.063	1.247
	befristet	27	16	11	20	12	8
Europa (ohne DE)	unbefristet	1.952	538	1.414	2.017	575	1.442
	befristet	109	28	81	127	53	74
<b>Gesamt</b>	<b>unbefristet</b>	<b>5.153</b>	<b>1.950</b>	<b>3.203</b>	<b>5.397</b>	<b>2.090</b>	<b>3.307</b>
	<b>befristet</b>	<b>209</b>	<b>71</b>	<b>138</b>	<b>263</b>	<b>102</b>	<b>161</b>

<sup>4</sup> Daten werden als Personenzahl angegeben. Zahlen zum 31.12. des jeweiligen Jahres.

Arbeitnehmende in Voll- und Teilzeit		2023			2024		
		Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
Afrika	Vollzeit	97	31	66	127	45	82
	Teilzeit	5	2	3	4	2	2
Amerika	Vollzeit	502	215	287	509	224	285
	Teilzeit	16	1	15	21	1	20
Asien	Vollzeit	424	156	268	516	215	301
	Teilzeit	14	6	8	9	2	7
Deutschland	Vollzeit	1.677	956	721	1.760	994	766
	Teilzeit	566	88	478	570	81	489
Europa (ohne DE)	Vollzeit	1.875	534	1.341	1.927	582	1.345
	Teilzeit	186	32	154	217	46	171
Gesamt	Vollzeit	4.575	1.892	2.683	4.839	2.060	2.779
	Teilzeit	787	129	658	821	132	689

Arbeitnehmende mit nicht garantierten Arbeitsstunden		2023			2024		
		Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
Afrika		5	2	3	4	2	2
Amerika		0	0	0	0	0	0
Asien		4	0	4	4	0	4
Deutschland		n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Europa (ohne DE)		40	15	25	32	16	16
Gesamt		49	17	32	40	18	22

Fluktuation	2023		2024	
	Personenzahl	Fluktuationsrate	Personenzahl	Fluktuationsrate
Afrika	3	3%	6	5%
Amerika	94	20%	84	16%
Asien	64	15%	87	17%
Deutschland	392	18%	439	19%
Europa (ohne DE)	397	21%	349	17%
Gesamt	950	19%	965	17%

Arbeitnehmende nach Alter und Region <sup>5</sup>	2023			2024		
	< 30 Jahre	30 – 50 Jahre	> 50 Jahre	< 30 Jahre	30 – 50 Jahre	> 50 Jahre
Afrika	41 %	48 %	11 %	53 %	39 %	8 %
Amerika	30 %	54 %	16 %	29 %	55 %	16 %
Asien	40 %	55 %	5 %	36 %	60 %	4 %
Deutschland	25 %	57 %	18 %	25 %	56 %	19 %
Europa (ohne DE) <sup>6</sup>	25 %	62 %	13 %	26 %	61 %	13 %
Gesamt	27 %	58 %	15 %	28 %	57 %	15 %

Fremdarbeitskräfte	2023	2024
	Afrika	0
Amerika	11	10
Asien	94	82
Deutschland	11	18
Europa (ohne DE)	249	290
Gesamt	365	403

<sup>5</sup> Zur besseren Übersicht wurde auf ganze Zahlen gerundet.

<sup>6</sup> Aufgrund mangelnder Daten erfolgte diese Berechnung ohne Polen.

## 3.2 Arbeiten bei Rödl

Wir sind als Team unterwegs – mit unterschiedlichen Schrittlängen, Zielen und Etappen. Unsere inklusive Kultur sorgt dafür, dass jede und jeder mitlaufen kann, egal wo die persönliche Lebensreise gerade steht. Hierfür schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das auf Familienfreundlichkeit, Vielfalt und Chancengleichheit basiert – und das zugleich Raum für Begegnung und Gemeinschaft bietet. Moderne Büroflächen, gemeinsame Sportaktivitäten und regelmäßige soziale Events schaffen Momente der Begegnung, die verbinden und aus unseren Mitarbeitenden ein echtes Team machen.

### Familienfreundlicher Arbeitgeber

Soziale Nachhaltigkeit verstehen wir als gelebte Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden. Durch flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten und Unterstützung bei der Kinderbetreuung schaffen wir Voraussetzungen für eine gesunde Work-Life-Balance – und damit für langfristige Zufriedenheit und Bindung.

Ob Elternzeit, Pflegephase oder andere familiäre Verpflichtungen – wer sich für seine Familie engagiert, bleibt bei uns Teil des Teams. In dieser besonderen Lebensphase darf der Kontakt zum Unternehmen nicht auf der Strecke bleiben. Deshalb arbeiten wir daran, in dieser Phase noch besser zu informieren und einzubinden, damit der Wiedereinstieg gelingt und die Verbindung zum Unternehmen stark bleibt.

Im Jahr 2024 hatten weltweit 5.340 Beschäftigte (94 Prozent aller Mitarbeitenden) Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen. Insgesamt nutzten 614 Kolleginnen und Kollegen dieses Angebot – darunter 515 Frauen und 99 Männer. Damit sich mehr Väter trauen, familiäre Verantwortung zu übernehmen, schaffen wir Bewusstsein und zeigen konkrete Wege auf, wie sich Fürsorge und Beruf in unserem Unternehmen vereinbaren lassen.

Für unser Engagement im Bereich Familie und Karriere wurden wir 2023 und 2024 erneut mit dem Siegel „Erfolgsfaktor Familie: Fortschrittsindex Vereinbarkeit“ ausgezeichnet. Die Anerkennung unterstreicht unseren langjährigen Einsatz für eine Unternehmenskultur, in der Familie und Beruf im Einklang stehen. Wir nehmen diese Auszeichnung als Ansporn, unsere Angebote weiter auszubauen und noch besser auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden eingehen zu können. Denn: Vereinbarkeit ist kein Zustand – sie ist ein kontinuierlicher Prozess.



### Vielfalt & Chancengleichheit

Ein starkes Team entsteht dort, wo Unterschiede nicht nur akzeptiert, sondern aktiv eingebunden werden. Deshalb setzen wir uns gezielt für Chancengleichheit und ein inklusives Arbeitsumfeld ein, in dem sich alle Mitarbeitenden entfalten und einbringen können. Vielfalt bedeutet für uns, die Einzigartigkeit jedes Menschen zu erkennen und wertzuschätzen – unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder körperlichen Fähigkeiten. Dieser Grundsatz ist auch in den Unternehmensrichtlinien von Rödl fest verankert.

Um unsere Haltung sichtbar zu machen, sind wir Mitglied der Charta der Vielfalt. Seit 2021 beteiligen wir uns am Deutschen Diversity-Tag und gestalten diesen mit eigenen Veranstaltungen und Impulsvorträgen zu zentralen Themen rund um Vielfalt und Inklusion. 2024 erweiterten wir unser Engagement auf internationaler Ebene und riefen erstmals eine internationale Diversity Week ins Leben. Mit einem abwechslungsreichen Programm aus Vorträgen, Diskussionsrunden und interaktiven Formaten in deutscher und englischer Sprache haben wir verschiedene Dimensionen von Vielfalt beleuchtet und den interkulturellen Austausch innerhalb unseres Unternehmens gestärkt.



Was uns besonders stolz macht, ist die aktive Mitgestaltung durch unsere Mitarbeitenden im internen Diversity-Netzwerk, das seit 2022 besteht. In verschiedenen Arbeitsgruppen bringen Kolleginnen und Kollegen ihre Perspektiven, Erfahrungen und Ideen ein – sei es zu Geschlechtergerechtigkeit, kultureller und ethnischer Vielfalt, LGBTQIA+ oder zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ihr Engagement zeigt: Gelebte Vielfalt entsteht durch gemeinsames Handeln.

Aktuell liegt der Frauenanteil in der obersten Führungsebene<sup>7</sup> bei 28 Prozent. Themen wie der Partnertrack und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleiben dabei zentrale Stellschrauben für die gezielte Förderung von Frauen. Mit dem Partnerinnentreffen haben wir ein Format etabliert, das Frauen in Führungspositionen gezielt zusammenbringt, um strategische Themen gemeinsam zu bewegen. Das Netzwerk der Partnerinnen in Deutschland steht für aktives Engagement: Standortübergreifend werden Ideen entwickelt, Perspektiven geteilt und konkrete Schritte für mehr Chancengleichheit angestoßen.

Ein zentraler Erfolgsfaktor dabei ist das Wissen über unbewusste Denkmuster und strukturelle Zusammenhänge. Deshalb fördern wir mit unserem internen Weiterbildungsangebot – bestehend aus E-Learnings und interaktiven Austauschformaten – gezielt das Bewusstsein für Diversität. Bereits im Onboarding setzen wir mit dem E-Learning „Unconscious Bias“ einen wichtigen Impuls für mehr Achtsamkeit und ein respektvolles Miteinander.

<sup>7</sup> Ebene der Geschäftsführenden Partner

## Hier zählt das WIR

Ein starkes Team bringt nicht nur bessere Ergebnisse, sondern auch mehr Spaß, mehr Ideen und mehr Drive. Deshalb investieren wir in echtes Teamgefühl: mit Events, Aktionen und Angeboten, die das Wir lebendig halten.

Yoga-Kurse, bewegte Pausen und Mannschaftssportarten wie Fußball und Volleyball fördern nicht nur das körperliche Wohlbefinden, sondern auch den Zusammenhalt unter Kolleginnen und Kollegen. Zuschüsse für Fitnessstudios sowie der Zugang zum eGym Wellpass ergänzen unser betriebliches Gesundheitsmanagement. Darüber hinaus setzen wir auf nachhaltige Rahmenbedingungen: Deutschlandweit profitieren unsere Mitarbeitenden von Zuzahlungen zum öffentlichen Nahverkehr, einer betrieblichen Altersversorgung und gezielten Förderprogrammen, die individuelle Entwicklung ermöglichen und begleiten.

Um das Gefühl der Zugehörigkeit zu stärken, finden sowohl im kleinen Rahmen als auch in größeren Formaten regelmäßig Mitarbeitererevents statt. Sie lassen spürbar werden, was Teamgeist für uns bei Rödl bedeutet. Ein Highlight ist das jährlich stattfindende Skiwochenende – eine perfekte Mischung aus Pisten Spaß, entspannenden Wellnessmomenten und geselligen Abenden. 2024 reisten rund 800 Kolleginnen und Kollegen aus Deutschland und angrenzenden Ländern ins Alpbachtal, um den besonderen Teamspirit zu erleben, der unsere Zusammenarbeit trägt.



## 3.3 Mitarbeitergesundheit & Wohlbefinden

Wie beim Skifahren braucht es auch im Arbeitsalltag Balance, Ausdauer und die Fähigkeit, mit Schwung durch herausfordernde Passagen zu navigieren. Damit unsere Mitarbeitenden gesund, leistungsfähig und mit Freude unterwegs sind, setzen wir bei Rödl gezielt auf Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitergesundheit.

Mit ergonomischen Arbeitsplätzen, regelmäßigen Sicherheitschecks und medizinischer Betreuung schaffen wir ein Umfeld, das Prävention und Fürsorge vereint. Schulungen zu Arbeitssicherheit sowie Angebote wie Impfberatungen und Vorsorgeuntersuchungen stärken das Bewusstsein für Gesundheit am Arbeitsplatz.

Neben dem körperlichen Wohlbefinden messen wir auch der mentalen Stärke unserer Mitarbeitenden große Bedeutung bei. Seit 2021 steht ihnen mit der digitalen Plattform „Mein Kümmerer“ ein niedrigschwelliges Unterstützungsangebot zur Verfügung, das Themen wie Stressmanagement, Burnout-Prävention, Führungskräfteberatung und familiäre Anliegen abdeckt. Ergänzt wird dieses Angebot durch unsere interne Vertrauensstelle unter Leitung einer erfahrenen Sozialpsychologin. Sie schenkt Raum für persönliche Sorgen, hört zu, stärkt und schafft einen geschützten Ort, an dem sich unsere Mitarbeitenden ernst genommen und getragen fühlen.

Um mentale Belastungen frühzeitig zu erkennen und ihnen wirksam zu begegnen, setzen wir zusätzlich auf Prävention: Mit dem Weiterbildungsprogramm „Mental Health First Aid“ (MHFA) sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden seit 2021 für frühe Warnzeichen psychischer Erkrankungen und stärken ihre Fähigkeit, empathisch und kompetent zu reagieren.

Gesundheit ist Teamarbeit – und das weltweit. Überall dort, wo unsere Mitarbeitenden sind, schaffen wir Angebote, die stärken, motivieren und verbinden. In Brasilien fördern wir Haltung und Austausch durch regelmäßige Bewegung und Gesundheitsgespräche. In Estland stärken ganzjährige Aktionen Motivation und Wohlbefinden. Und in Polen bieten wir über EAP24 rund um die Uhr Unterstützung für Mitarbeitende und ihre Familien an.

So vielfältig unsere Gesundheitsinitiativen auch sind – wir wissen, dass sich arbeitsbedingte Vorfälle nicht immer vollständig vermeiden lassen. Deshalb setzen wir auf Transparenz und Verantwortung. Die wichtigsten Kennzahlen finden Sie in der folgenden Übersicht:

	2023	2024
Meldepflichtige arbeitsbedingte Erkrankungsfälle (Anzahl)	4	4
Meldepflichtige arbeitsbedingte Erkrankungsfälle (Quote) <sup>8</sup>	0,4	0,4
Meldepflichtige Arbeitsunfälle	10	15
Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen / Erkrankungen	5	10,6
Arbeitsbedingte Todesfälle	0	0

<sup>8</sup> Zur Berechnung der Quote wurden Schätzwerte für die geleistete Arbeitszeit verwendet. Bei den Berechnungen sind wir von durchschnittlich 8 Arbeitsstunden pro Tag und 250 Arbeitstagen pro Jahr ausgegangen.



## 3.4 Talentförderung & Wachstum

Berufliche Entwicklung verläuft selten linear. Sie fordert Flexibilität, Eigenverantwortung und die Bereitschaft, sich auf neue Herausforderungen einzulassen. Unsere Programme zur Talentförderung unterstützen Mitarbeitende dabei, ihren individuellen Weg zu gehen – mit Angeboten, die Kompetenzen stärken.

Wir setzen auf eine Lernkultur, die kontinuierliches Wachstum ermöglicht – unabhängig von Position oder Karrierephase. Dabei fördern wir nicht nur fachliche Qualifikation, sondern auch persönliche Entwicklung und die Fähigkeit, sich in einem dynamischen Umfeld sicher zu bewegen und weiterzuentwickeln.

### Wege der Weiterentwicklung

Als international tätiges Unternehmen möchten wir unseren Mitarbeitenden weltweit Zugang zu Weiterbildung und persönlicher Entwicklung bieten. Ein wesentlicher Baustein bildet dabei unsere unternehmens-eigene Lernplattform campus. Über die Inhouse-Academy stellen wir ein vielfältiges Schulungsangebot bereit – von geschäftsfeldspezifischem Wissen bis hin zu überfachlichen Kompetenzen in den Bereichen Management & Führung, Kommunikation & Präsentation, interdisziplinäre Zusammenarbeit, Sprachen und Akquise.

Ergänzt wird das Angebot durch Kurse und Events unseres Partners evermood. Über die digitale Mediathek erhalten unsere Mitarbeitenden Zugang zu mehr als 300 Videos und Artikel rund um mentale Stärke, Konfliktlösung, Elternschaft, Kommunikation und viele weitere relevante Themen.

Unser Weiterbildungsportfolio erweitern wir fortlaufend, orientiert an den Anforderungen der Zukunft und den Interessen unserer Mitarbeitenden. Mit flexiblen Lernformaten wie E-Learnings, Webinaren und Blended Learning sowie lokalen Angeboten in den jeweiligen Ländern schaffen wir Zugang zu Bildung – unabhängig von Ort und Zeit.

Im Jahr 2024 nutzten weltweit über 5.500 Mitarbeitende unser internes Schulungs- und Trainingsangebot – das entspricht 96 Prozent der gesamten Belegschaft. Mit durchschnittlich 23 Weiterbildungsstunden pro Person haben sich unsere Mitarbeitenden im Vergleich zu 2022<sup>9</sup> fast dreimal so intensiv weitergebildet. Diese Entwicklung zeigt: Unsere Lernangebote werden nicht nur angenommen, sondern aktiv genutzt.

Durchschnitt der Schulungsstunden (in Stunden / Person)	2023	2024
Männlich	20,3	21,3
Weiblich	22,1	24,5

Eine Kultur des Lernens geht Hand in Hand mit einer Kultur des Zuhörens. Deshalb setzt Rödl auf regelmäßige Jahres- und Probezeitgespräche sowie anonymisierte Feedbackformate. Dadurch erkennen unsere Führungskräfte frühzeitig Potenziale, fördern gezielt Kompetenzen und stärken die Zufriedenheit ihrer Teammitglieder. In 90 Prozent unserer Regionen sind regelmäßige Feedbackrunden bereits etabliert. Unser Ziel ist es, diesen Ansatz weltweit auszurollen, denn ehrliches Feedback hilft uns, gemeinsam zu wachsen.

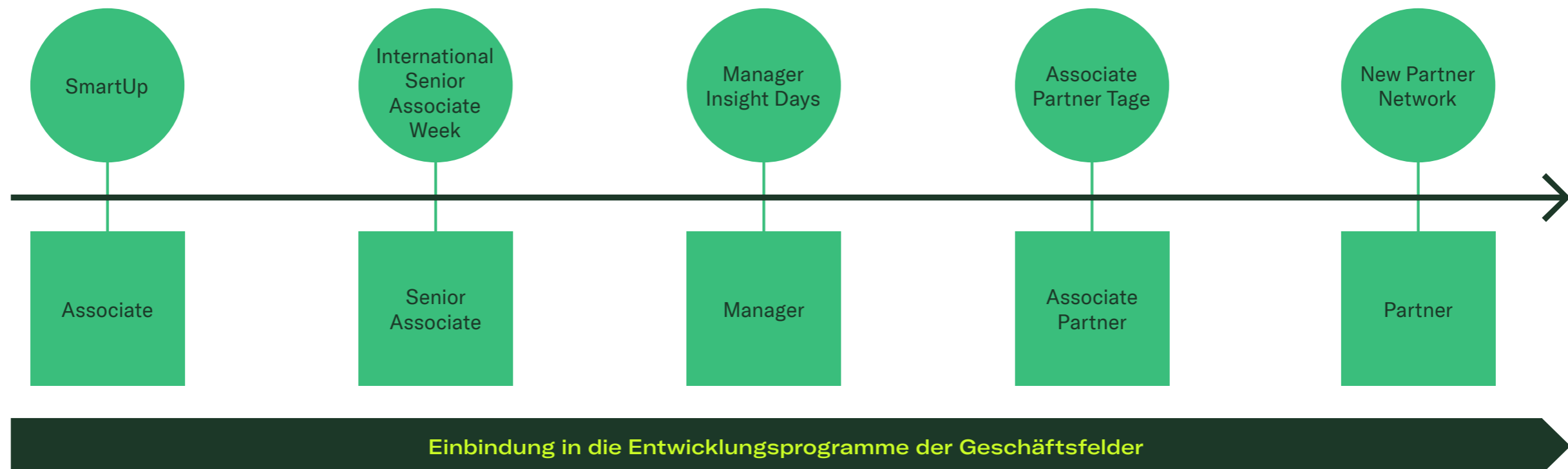
## Entwicklungsperspektiven

Wachstum ist mehr als ein Karriereschritt – es ist ein persönlicher Weg, geprägt von Neugier, Mut und dem Vertrauen, sich weiterzuentwickeln. Bei Rödl begleiten wir unsere Mitarbeitenden auf diesem Weg mit einem Karrieremodell, das Orientierung bietet, ohne einzuengen. Denn jeder Mensch bringt eigene Stärken sowie Ziele mit und unsere vielfältigen Aufgabenbereiche eröffnen individuelle Chancen. Klare Prozesse und transparente Zuständigkeiten geben Sicherheit – damit Entwicklung nicht dem Zufall überlassen bleibt, sondern bewusst gestaltet werden kann.

Im Jahr 2024 erweiterten wir unser etabliertes Karrieremodell aus dem operativen Bereich erfolgreich auf die internen Funktionen – mit dem Ziel, es in den kommenden Jahren auch international auszurollen. Unser Ziel: auch Mitarbeitenden in den Global Functions sowie den Serviceline Functions klare Entwicklungsperspektiven zu eröffnen. Ein einheitliches Karrieremodell für Mandantenteams und interne Abteilungen schafft nicht nur Transparenz, sondern fördert auch gegenseitiges Verständnis, Wertschätzung und langfristige Mitarbeiterbindung.

Das Modell umfasst fünf klar definierte Karrierestufen – vom Associate über den Senior Associate und Manager bis hin zum Associate Partner und schließlich zum Partner. Jede Stufe steht für wachsende Verantwortung: sei es für Personal, Budget, Mandantenprojekte oder die strategische Weiterentwicklung des eigenen Bereichs. Durch ein zentrales Ernennungsverfahren stellen wir sicher, dass berufliche Entwicklungschancen fair und nachvollziehbar gestaltet sind.

Um unsere Mitarbeitenden auf ihrem individuellen Karriereweg bestmöglich zu begleiten, bieten wir mit unserem Talentprogramm praxisnahe Trainings an. Im Fokus stehen dabei die Stärkung von Persönlichkeit, Sozialkompetenz und unternehmerischem Potenzial. Ein besonderer Mehrwert entsteht durch den intensiven kollegialen Austausch: Über Mandate, Geschäftsfelder und interne Bereiche hinweg entstehen wertvolle Netzwerke, neue Perspektiven und ein gemeinsames Lernen, das verbindet und inspiriert.



## 3.5 Engagierte Mitarbeitende – engagiertes Unternehmen

Wo unsere Mitarbeitenden wirken, wollen wir auch Gutes bewirken. Für Rödl bedeutet unternehmerisches Handeln immer auch gesellschaftliches Mitgestalten – und das weltweit, an jedem unserer Standorte.

Seit vielen Jahren fördern wir Projekte in Bildung, Kultur, Sport und sozialem Miteinander. Wir setzen uns für den Schutz unserer Umwelt ein und stehen Menschen in schwierigen Lebenslagen zur Seite – nicht nur in Krisenzeiten, sondern immer dann, wenn Hilfe gebraucht wird.

Dieses Engagement ist tief in der DNA von Rödl verankert. Es begann mit unserem Firmengründer Bernd Rödl, dessen gesellschaftliches Wirken von echter Leidenschaft und Menschlichkeit geprägt war. Heute lebt dieser Geist weiter – durch unsere Mitarbeitenden, die sich weltweit mit Herz und Tatkraft für eine bessere Zukunft einsetzen.

### Die Rödl-Mitarbeiter-Stiftung für Kinderhilfe

Eine entscheidende Rolle bei der Umsetzung zahlreicher Projekte spielt die Rödl-Mitarbeiter-Stiftung für Kinderhilfe. Sie wurde 1994 aus der Mitte des Unternehmens heraus gegründet – getragen von dem Wunsch, Kindern in schwierigen Lebenslagen Hoffnung und Unterstützung zu schenken.



Anlässlich des internationalen Kindertags rief die Stiftung in den Jahren 2023 und 2024 zu Spendentagen auf. Mit liebevoll organisierten Kuchenbuffets, kreativen Spendenaktionen wie der Espresso-Cocktailbar oder Gehaltsbeiträgen wurde eine beachtliche Summe gesammelt, die sich 2024 sogar mehr als verdoppelte. Dank dieser großartigen Unterstützung konnten wichtige Projekte gefördert werden – unter anderem in Brasilien, wo das Programm „Esportes para Vida“ Kindern neue Perspektiven durch Sport und Bildung eröffnet und ihr Selbstvertrauen stärkt.



Auch in Deutschland konnten durch die großzügige Spendenbereitschaft viele Kinder und Jugendliche unterstützt werden. Sei es mit einem Go-Kart für das Kinderhospiz Sterntaler oder der farbenfrohen Neugestaltung eines Pausenhofs für hörgeschädigte Kinder in Köln, die gemeinsam mit einem Künstler realisiert wurde. In Weiterstadt-Riedbahn entstanden zudem ein Fairteiler für Lebensmittel und ein Tauschschrank für Kinderkleidung, die rund um die Uhr kostenfrei zugänglich sind und Familien im Alltag spürbar entlasten.

## Sportlich aktiv für den guten Zweck

Der Einsatz unserer Mitarbeitenden macht den Unterschied: Mit sportlichem Ehrgeiz und großem Herzen engagieren sie sich jedes Jahr bei zahlreichen Events, um gemeinsam Gutes zu tun.

In Deutschland zeigten unsere Mitarbeitenden 2024 wieder beim STADTRADELN, was möglich ist – ganze 37.200 Kilometer legten sie zurück. Ihr Einsatz ermöglichte eine Spende von 20.000 € an die Rödl-Mitarbeiter-Stiftung für Kinderhilfe. Damit unterstützten sie das Kinderpalliativzentrum in Datteln sowie den Freundeskreis DIE ARCHE Hamburg e.V. – zwei Organisationen, die Kindern in schwierigen Lebenslagen Hoffnung und Halt geben.

Auch in Polen sammelten die Kolleginnen und Kollegen fleißig Radkilometer, um über die Firmenchallenge „W ramach Rödl“ neue Bäume in Ogradzieniec zu pflanzen. Das Ergebnis: 1.430 Setzlinge wurden eingepflanzt. Ein starkes Zeichen für den Klimaschutz und das gemeinschaftliche Engagement.

Mit voller Energie waren selbstverständlich auch unsere laufbegeisterten Mitarbeitenden am Start – ob beim B2Run, dem Fun-Run oder dem Via Carolina Lauf von Nürnberg nach Prag. Besonders stolz sind wir, dass unser Team bei Letzterem gleich zweimal den Award für den besten Teamgeist gewann! Im Jahr 2024 kamen dabei insgesamt rund 1.500 Kilometer zusammen.

Die Begeisterung für Laufevents erstreckt sich bis in unsere internationalen Niederlassungen. Beim Standard Chartered Marathon in Kenia liefen Mitarbeitende für Chancengleichheit. In Norwegen zeigten sie Solidarität mit Brustkrebspatientinnen und unterstützten die Forschung durch ihre Teilnahme am Pink Ribbon Race.

Teamgeist wird auch im asiatischen Raum großgeschrieben. Bei der Rödl Asia Challenge 2024 verwandelten unsere Mitarbeitenden ihre sportliche Energie in echte Wirkung. Ob beim Schwimmen, Radfahren, Joggen oder Fußballspielen – jede Minute zählte. Am Ende standen über 166.000 Minuten Bewegung auf dem Zähler. Eine Zahl, die für mehr steht als sportliche Leistung. Denn mit jedem Schritt, jedem Sprung und jedem Spiel unterstützten unsere Kolleginnen und Kollegen Menschen in Not.



## Gemeinsam für Gesellschaft & Umwelt

Zeit schenken, Perspektiven erweitern, gemeinsam wirken: Unser Corporate Volunteering verbindet Engagement mit persönlicher Entwicklung und stärkt das Miteinander bei Rödl.

Dies zeigt sich unter anderem beim Nürnberger Corporate Volunteering Tag „IN AKTION“ 2023. Gemeinsam mit Schülerinnen und Schülern einer vierten Klasse der Sperberschule Nürnberg gestalteten unsere Mitarbeitenden bunte Holzpaneele. Die Aufgabe bestand darin, den Zaun des Geländes blickdicht und farbenfroh zu gestalten, sodass die Kinder ungestört spielen können.

Dank des großen Engagements unserer Mitarbeitenden konnten wir im darauffolgenden Jahr gleich zwei gemeinnützige Organisationen im Rahmen des Corporate Volunteering Tags unterstützen. Zusammen mit dem Bürgerverein St. Leonhard/Schweinau entstand ein Barfußpfad, der den Rückzugsort im Grünen Zimmer – einer stillen Oase mitten in St. Leonhard – noch attraktiver macht. Parallel dazu halfen unsere Kolleginnen und Kollegen der Stiftung Sozialidee gGmbH, den Innenhof neu zu gestalten: Mit einer Pflanzentreppe, einem Hochbeet und gemütlichen Sitzgelegenheiten wurde ein Ort geschaffen, der künftig zu entspannten Pausen im Grünen einlädt – bei Kaffee, Gesprächen und frischer Luft.



Auch in unseren internationalen Niederlassungen zeigen Mitarbeitende großes soziales Verantwortungsbewusstsein. Mit viel Leidenschaft setzen sie sich für Menschen in Not und für Umweltprojekte ein.

In Estland zeigten unsere Mitarbeitenden, wie freiwilliges Engagement Menschen stärken kann: Mit zwei Spendenaktionen für das Rote Kreuz unterstützten sie benachteiligte Mädchen in Tallinn und setzten ein Zeichen gegen Hygiene-Armut. Ihr Einsatz fördert nicht nur Gesundheit und Selbstvertrauen – er gibt jungen Menschen die Chance, ihren Alltag selbstbestimmt und würdevoll zu gestalten. Unsere Länderchefin Alice Salumets betonte, wie wichtig es sei, gefährdete Gruppen zu unterstützen und ermutigte andere Organisationen, sich an ähnlichen karitativen Initiativen zu beteiligen.

Unsere Mitarbeitenden leisten auch einen aktiven Beitrag zum Umwelt- und Artenschutz. In Zypern beteiligte sich ein Rödl Team am Beach CleanUp Day und befreite die Strände von Müll, um saubere und sichere Lebensräume für Mensch und Tier zu schaffen.

In Polen setzen sich Kolleginnen und Kollegen für den Erhalt der Bienen ein – jene kleinen, aber so wichtigen Helfer unseres Ökosystems. Seit einigen Jahren finanziert Rödl die Instandhaltung von zwei Bienenstöcken auf dem Gelände des Innenmuseums in der Nähe von Warschau. Als liebevolles Zeichen der Wertschätzung erhalten unsere Mitarbeitenden zu besonderen Anlässen Honig aus eigener Produktion – ein süßer Beweis dafür, wie aus Engagement etwas Gutes wächst.



# 4

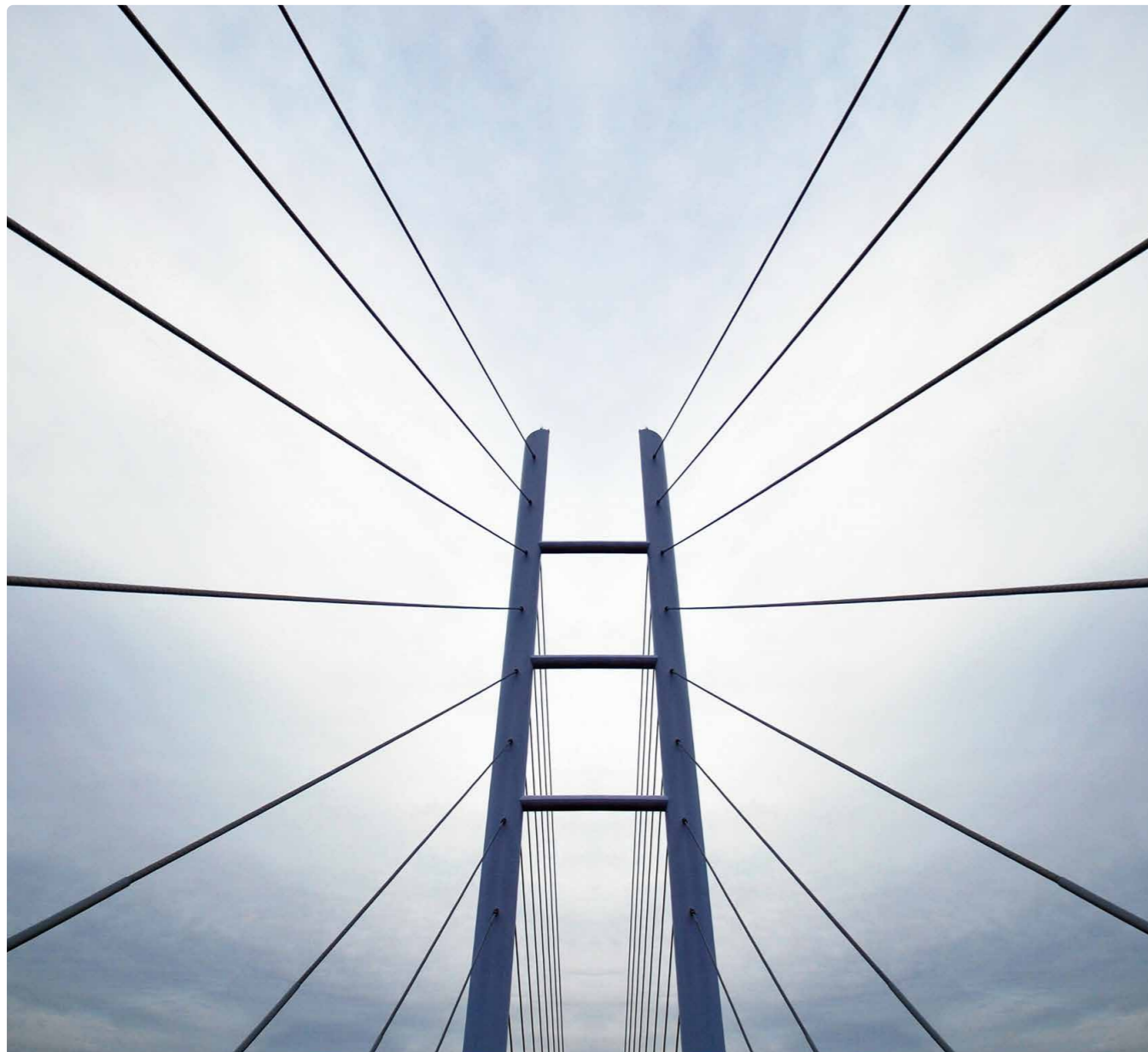
## Governance



Inmitten einer Welt des Wandels braucht nachhaltige Unternehmensführung mehr als nur Regelwerke – sie braucht Haltung und Orientierung. Bei Rödl sehen wir Governance nicht als statisches Regelwerk, sondern als dynamischen Kompass, der uns sicher durch komplexe Herausforderungen führt.

Governance, Risiko- und Compliance-Management sind für uns Ausdruck einer lernenden Organisation: vorausschauend, gleichzeitig anpassungsfähig und wertorientiert. Sie vereinen individuelle Verantwortung mit kollektiver Weitsicht.

Mit klarer Orientierung an ethischen und regulatorischen Standards gestalten wir unsere Zukunft verantwortungsvoll und entschlossen. Risiken begegnen wir mit Wachsamkeit und systematischer Steuerung. Durch definierte Verantwortlichkeiten, Strukturen und Prozessen schaffen wir Vertrauen und fördern eine Kultur, die langfristigen Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung miteinander verbindet.



## 4.1 Corporate Governance

Der Global Code of Conduct von Rödl bildet die Grundlage für integriertes und verantwortungsvolles Handeln. Er legt zentrale Werte und klare Erwartungen fest, die sowohl unser persönliches Handeln als auch den fairen und zuverlässigen Umgang mit Geschäftspartnerinnen und -partnern sowie Stakeholdern prägen.

Ergänzend dazu bieten interne Richtlinien und Vereinbarungen praxisnahe Orientierung für konkrete Handlungssituationen. Sie definieren verbindliche Standards in Bereichen wie Auftragsannahme, Wahrung der Unabhängigkeit, Anti-Korruption, Geldwäscheprävention sowie Informationssicherheit und Datenschutz – und machen Integrität im täglichen Geschäft konkret und wirksam.

Für unsere Geschäftspartnerinnen und -partner entwickeln wir einen Supplier Code of Conduct. Dieser bringt unser Verständnis von Verantwortung zum Ausdruck und dient als verbindliche Grundlage für partnerschaftliches Handeln. Er unterstützt die Einhaltung gesetzlicher und unternehmensinterner Vorgaben in unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette.

## 4.2 Hinweisgeberschutz

Integrität lebt von dem Vertrauen, auch kritische Themen offen ansprechen zu können. Um mögliche Regelverstöße frühzeitig zu erkennen, stellen wir Mitarbeitenden, Mandantinnen und Mandanten sowie externen Partnern einen sicheren, vertraulichen und auf Wunsch anonymen Meldekanal zur Verfügung. Die technische Bereitstellung erfolgt über unseren spezialisierten Partner EQS, dessen Plattform höchsten Anforderungen an Informationssicherheit und Datenschutz entspricht.

Jede eingehende Meldung wird von unseren geschulten Compliance-Fachkräften mit größter Sorgfalt geprüft. Dabei steht der Schutz der Identität aller beteiligten Personen ebenso im Fokus wie eine wirksame und verantwortungsvolle Bearbeitung der eingegangenen Hinweise.

Für das Jahr 2023 wurden keine Hinweise gemeldet, während im Jahr 2024 zwei Hinweise eingegangen sind. In beiden Fällen bestand nach sorgfältiger Prüfung kein weiterer Handlungsbedarf.

Als Teil unseres ganzheitlichen ESG-Ansatzes fördern wir über die Systembereitstellung hinaus eine Kultur der Offenheit und Verantwortungsübernahme. Mit regelmäßigen Informationsveranstaltungen zum Hinweisgebersystem schaffen wir Bewusstsein für die Rolle von Hinweisgebenden innerhalb eines funktionierenden Kontrollsystems und fördern die verantwortungsvolle Nutzung von Meldewegen.

## 4.3 Lieferantenmanagement

Ob im eigenen Geschäftsfeld oder in weltweiten Lieferketten – Rödl setzt sich aktiv für die Achtung der Menschenrechte und den Schutz der Umwelt ein.

Um Gefährdungslagen frühzeitig zu identifizieren und ihnen verantwortungsvoll vorzubeugen oder abzu-  
helfen, führten wir 2023 verschiedene Maßnahmen ein, darunter interne Unternehmensrichtlinien und ein  
anonymes [Beschwerdeverfahren](#). Ergänzend können Hinweise per E-Mail über das zentrale Postfach  
[humanrights@roedl.com](mailto:humanrights@roedl.com) oder telefonisch unter +49 911 9193 5050 (Montag bis Freitag von 9:00 bis 17:00  
Uhr) eingereicht werden.

Zur Wahrung unserer menschenrechtlichen und ökologischen Verantwortung führen wir zudem systemati-  
sche Risikoanalysen durch – sowohl regelmäßig als auch anlassbezogen – und nehmen dabei unseren  
Geschäftsbereich sowie die unmittelbare Lieferkette in den Blick.

Es ist unser Ziel, durch kontinuierliche Anpassungen unserer internen Prozesse und Verfahren sicherzu-  
stellen, dass unsere Geschäftspraktiken in Übereinstimmung mit ethischen Standards stehen. So schaf-  
fen wir für alle Beteiligten ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld.

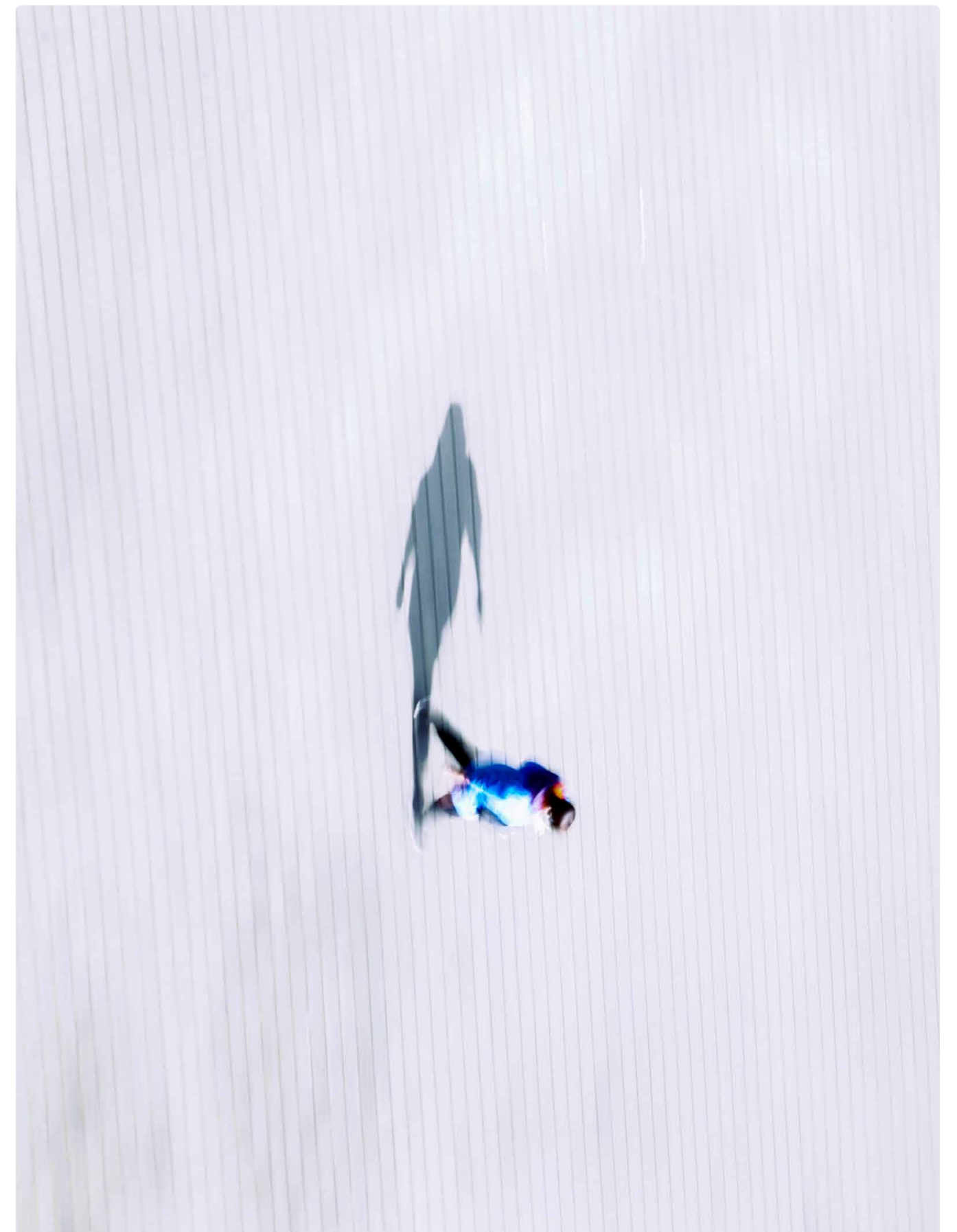
## 4.4 Korruptionsprävention

Bei Rödl setzen wir uns entschieden gegen jede Form von Korruption ein. Dieses klare Bekenntnis ist nicht  
nur fest in unserem Verhaltenskodex verankert, sondern bildet auch ein unverzichtbares Fundament  
unserer Unternehmensethik. Wir lehnen jegliches sanktionsbehaftetes, wettbewerbs- oder berufswidriges  
Verhalten ab. Unsere Verpflichtung zur Integrität gilt für alle Mitarbeitenden und ist fest in den berufs-  
rechtlichen Regelungen verankert.

In regelmäßigen Pflichtschulungen sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden gezielt für das Thema Korrup-  
tionsprävention. So stellen wir sicher, dass sie mit den aktuellen gesetzlichen Vorgaben vertraut sind und  
Risiken verantwortungsvoll einschätzen und entsprechend handeln können.

Wir möchten unsere Mitarbeitenden ausdrücklich ermutigen, jeden Verdacht auf Fehlverhalten zu melden.  
Im Berichtszeitraum 2023 und 2024 wurde ein Korruptionsfall bekannt, bei dem entsprechende Ermitt-  
lungsmaßnahmen eingeleitet worden sind. Zwei weitere Verdachtsfälle befinden sich derzeit noch in der  
Prüfung.

Unser Anspruch ist es, potenzielle Risiken frühzeitig zu identifizieren und deren Eintritt konsequent zu  
vermeiden. Daher prüfen und optimieren wir unsere Maßnahmen fortlaufend. Eine gelebte Unternehmens-  
kultur bildet dabei nicht nur das Fundament unserer täglichen Arbeit, sondern auch die Basis für das  
Vertrauen unserer Mandantschaft.



## 4.5 Informationssicherheit, Datenschutz & Compliance

Vertrauen entsteht dort, wo mit sensiblen Informationen achtsam und rechtskonform umgegangen wird. Aus diesem Grund betrachten wir Informationssicherheit, Datenschutz und Integrität als unverzichtbare Grundpfeiler unserer unternehmerischen Verantwortung.

Zum Schutz vertraulicher Daten setzen wir auf transparente Prozesse, zeitgemäße Sicherheitsstandards und wiederkehrende Mitarbeiterschulungen. Denn unsere Stakeholder verlassen sich darauf, dass wir nicht nur gesetzliche Vorgaben einhalten, sondern auch aktiv dafür sorgen, dass ihr Vertrauen gerechtfertigt ist.

Zur Erfüllung unseres Qualitätsanspruchs nutzen wir eine moderne und verlässliche IT-Infrastruktur. Unsere unternehmenseigene Plattform, die „Rödl Private Cloud“, ermöglicht eine weltweit effiziente und geschützte Datenverarbeitung. Ergänzend dazu bieten wir mit RDoX (Rödl Document Exchange) eine verschlüsselte und benutzerfreundliche Plattform für den sicheren Austausch vertraulicher Dokumente mit unserer Mandantschaft.

Im Sinne einer gelebten Sicherheitskultur absolvieren unsere Mitarbeitenden jährlich verpflichtende Trainings zu Datenschutz und Informationssicherheit. Ergänzt wird dies durch unternehmensinterne Richtlinien, die klare Vorgaben für den verantwortungsvollen Umgang mit vertraulichen Informationen geben.

Unser Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) ist seit 2022 nach ISO/IEC 27001 zertifiziert. Es wird kontinuierlich weiterentwickelt und regelmäßig durch unabhängige Auditoren geprüft, um höchste Sicherheitsstandards gemäß internationaler Normen zu gewährleisten.

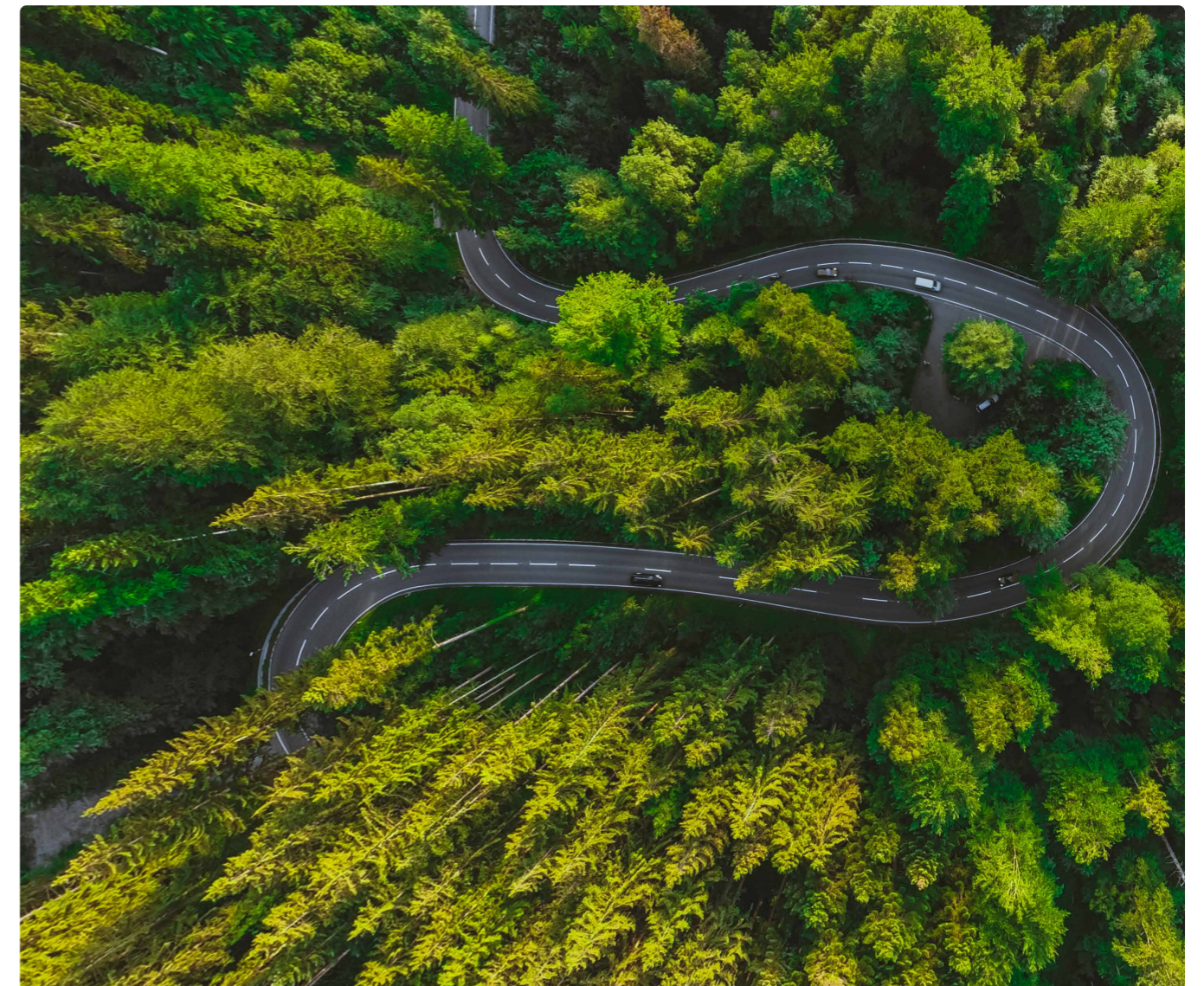
Vor dem Hintergrund zunehmender Cyberbedrohungen und steigender Datenmengen begegnet Rödl potenziellen Gefahren mit einem mehrstufigen Sicherheitsansatz. Im Falle von IT-Sicherheitsvorfällen oder Cyberangriffen agieren wir entsprechend den gesetzlichen Anforderungen – insbesondere gemäß der DSGVO – und arbeiten eng mit den zuständigen Behörden zusammen. Sicherheitsprozesse und technische Schutzmaßnahmen werden bei Bedarf angepasst und weiterentwickelt.

## Abschluss

Das Governance-Kapitel bildet den Abschluss unseres diesjährigen Nachhaltigkeitsberichts. Es unterstreicht, wie wichtig eine verantwortungsvolle Unternehmensführung für die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele ist – heute und mit Blick auf die kommenden Jahre.

Governance ist für uns wie das Finden eines stabilen Laufrhythmus: Sie schafft Verlässlichkeit, gibt Richtung und fördert Ausdauer – damit wir auf dem langen Weg der Transformation nicht ins Stocken geraten, sondern stetig vorankommen.

Der Weg zu mehr Nachhaltigkeit ist ein fortlaufender Prozess. Dieser Bericht dokumentiert unsere Etappen, unsere Ziele und unsere Bereitschaft, uns weiterzuentwickeln. Wir danken allen Mitarbeitenden, Partnern und Stakeholdern, die diesen Weg mit uns gehen – kritisch, engagiert und mit dem gemeinsamen Ziel, eine lebenswerte Zukunft zu gestalten.



5

Anhang



### Der Nachhaltigkeitsbericht für die Berichtsjahre 2023 / 2024 umfasst folgende Länder:

Aserbaidshan • Belarus • Brasilien • Bulgarien • China • Dänemark • Deutschland  
 Estland • Finnland • Frankreich • Georgien • Großbritannien • Indien • Indonesien  
 Italien • Kasachstan • Kenia • Kroatien • Lettland • Litauen • Malaysia • Mexiko  
 Myanmar • Norwegen • Österreich • Philippinen • Polen • Portugal • Rumänien  
 Saudi-Arabien • Schweden • Schweiz • Serbien • Singapur • Slowakei • Slowenien  
 Spanien • Südafrika • Thailand • Tschechische Republik • Türkei • Ukraine  
 Ungarn • USA • Usbekistan • Vereinigte Arabische Emirate • Vietnam • Zypern

### Internationale CO<sub>2</sub>-Bilanz für alle beteiligten Länder (ohne Deutschland):

	2023 (internationales Basisjahr)	
	in t CO <sub>2</sub> e	Anteil in %
<b>Scope 1 Emissionen</b>		
Benzin	156	2,04
Diesel	230	3,01
Divers	176	2,30
<b>Scope 2 Emissionen<sup>10</sup></b>		
Strombezug	2.048	26,77
<b>Scope 3 Emissionen</b>		
Betrieb von geleasteten Objekten	817	10,68
Geschäftsreisen Flüge	1.740	22,74
Geschäftsreisen Bahn Fern- / Nahverkehr	34	0,44
Geschäftsreisen Mietwägen	459	6,00
Materialverbrauch Papier	23	0,30
Arbeitswege der Beschäftigten	1.968	25,72
<b>Emissionen gesamt</b>	<b>7.651</b>	<b>100</b>

<sup>10</sup> Scope 2 Emissionen gemäß market-based Ansatz mit anbieterspezifischen Emissionsfaktoren; bei fehlender Datenlage Anwendung standortspezifischer Faktoren (location-based).

## **Impressum**

RÖDL  
Äußere Sulzbacher Str. 100  
90491 Nürnberg

T +49 911 9193 0  
F +49 911 9193 1900  
roedl.com  
csr@roedl.com

## **Verantwortlich für den Inhalt**

Dr. Felix Madeja

## **Redaktion**

RÖDL | Governance, Risk, Compliance & Sustainability

## **Layout**

RÖDL | Global Function MCBD

## **Internet**

Diesen Bericht und weitere Informationen finden Sie auf unserer Webseite: [roedl.com](https://roedl.com)

## **Redaktionsschluss**

31. Juli 2025