

nhs* group

ESG Report 2023

Bericht der Projektgruppe
„Nachhaltigkeit der nhs* group“

September 2023

nhs* | Member of
winglobally 




1. Projektteam
2. Projektablauf
3. Ziele und Status Quo
4. Unternehmen



Projektteam





„Wir wollen
nhs* nachhaltig
gestalten.“



Ralph Stadler
Wirtschaftsprüfer



**Katharina
Knollenborg**
Steuerberaterin



Kevin Gilej
Steuerassistent



Ayumi Maeda
Buchhalterin



Mathias Niehaus
Wirtschaftsprüfer
Steuerberater



Katharina Krause
Steuerfachwirtin

Projekttablauf



„Was machen wir jetzt hier eigentlich?“

Bedeutung von ESG Compliance

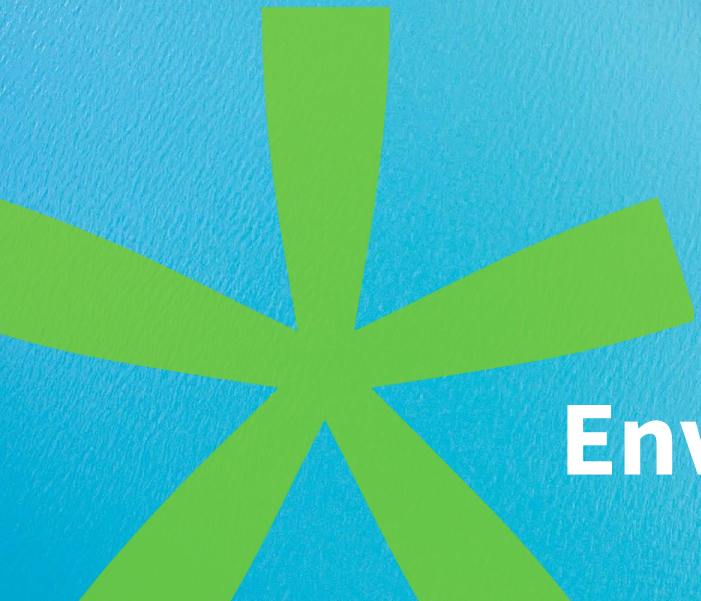
ESG oder zu deutsch Umwelt (**E**nvironment), Soziales (**S**ocial) und Unternehmensführung (**G**overnance) sind heute drei wesentliche Elemente in Unternehmen. Was anfangs als zusätzliche Compliance betrachtet wurde, wird heute als wesentlicher Bestandteil der Unternehmensstrategie angesehen. Dies spiegelt das wachsende Bewusstsein für die Bedeutung des Managements von ESG-Themen als Kernbestandteil des Geschäftes und für die potenziellen Risiken, die mit ihrer Nichtbeachtung verbunden sind wider. Ein gutes E&S-Management und eine gute Unternehmensführung verbessern die Unternehmensleistung. Die Integration dieser wertschöpfenden Praktiken bietet starke Synergien für Innovation, Wettbewerbsfähigkeit und Unternehmenswachstum.

Der Projektablauf bis heute:

- * Der Projektleiter Ralph Stadler hat zunächst ein Projektteam zusammengestellt, das möglichst ausgewogen die nhs* abbildet.
- * Im ersten Termin Ende 2022 haben wir gemeinsam insgesamt neun Ziele ausgewählt, die wir im Projekt verfolgen möchten. Jedes Ziel hat dabei einen oder zwei Verantwortliche.
- * Die Ergebnisse dieses Projektes werden offen und transparent berichtet und sollen in keinem Fall als reines Marketing-instrument missverstanden werden.
- * In regelmäßigen Terminen (alle sechs bis acht Wochen) haben wir gemeinsam den Status der einzelnen Ziele besprochen und nächste Schritte vereinbart.
- * Mitte Juli 2023 haben wir dann einen Zwischen-Status erarbeitet, der im folgenden Abschnitt „Ziele und Status Quo“ wiedergegeben wird.

Ziele & Status Quo





Environment

Ziel #1: Digitalisierung und papierloses Büro

- * Wir verfolgen das Ziel ausschließlich digitale Belege in Finanzbuchhaltungen und Lohn- und Gehaltsabrechnungen zu verarbeiten.
- * Unser Berichtswesen an Kunden soll vollständig digitalisiert sein.
- * Wir wollen keine Rechnungen an unsere Kunden mehr per Post versenden.
- * Wir wollen unsere internen Prozesse so digital gestalten, dass alle Mitarbeiter aus den Bereichen Finanzbuchhaltung, Lohn- und Gehaltsabrechnung und Steuerberatung ihre Tätigkeiten aus dem Homeoffice erledigen können. Damit erschließen wir uns auch potenzielle Mitarbeiter außerhalb des Großraums Rhein-Ruhr.
- * Im Bereich der Wirtschaftsprüfung ist das Ziel die papierlose Prüfung, die aber im Wesentlichen beim Kunden vor Ort stattfinden soll. Wir schätzen die Nähe zum Kunden im Jahresabschlussprüfungsprozess und sind von der höheren Effektivität der Prüfung beim Kunden überzeugt.
- * Im Bereich der Administration ist uns wichtig, dass stets ein Mitarbeiter vor Ort im Büro ist und dies unabhängig vom Grad der Digitalisierung der Tätigkeiten.

Status Quo:

- * Wir haben in 2023 das Zertifikat als „DATEV Digitale Kanzlei“ zum dritten Mal in Folge erreicht.
- * Wir monitoren die entsprechenden Digitalisierungsquoten regelmäßig.
- * Im Bereich Finanzbuchhaltung existieren noch einige wenige Mandanten, die ihre Belege nicht über Datev Unternehmen Online (DUO) zur Verfügung stellen. Aktuell sind wir dabei, diese Belege nun selber in DUO hochzuladen.
- * Für unsere internationalen Kunden haben wir einen Weg gefunden unsere Cloud-Lösung Dracoon mit DUO zu verbinden, um so die Sprachbarriere in der deutschen DUO-Oberfläche zu überwinden.
- * Im Bereich der Lohn- und Gehaltsabrechnungen haben wir seit Anfang 2023 bis heute die Quote der digitalen Bewegungsdaten deutlich erhöht. Diese Quote soll weiter gesteigert werden.
- * Erstellungsberichte und Prüfungsberichte werden seit 2023 nun vollständig digital signiert und an unsere Kunden ausgeliefert. Ein Defizit besteht noch im Bereich der Berichtskritik, wo noch immer mit Ausdrucken gearbeitet wird. Wir sind aktuell dabei dies auf Tablet-Lösungen umzustellen, um auch hier ein papierloses Arbeiten zu ermöglichen.
- * Die Erstellung von Ausgangsrechnungen erfolgt noch immer vollständig auf Papier. Zwar werden Rechnungen zum Teil per Mail versendet, jedoch sind die Rechnungen zuvor ausgedruckt und eingescannt worden.
- * Das Ziel, dass Kolleginnen und Kollegen aus dem Homeoffice arbeiten können haben wir im Bereich der Erstellung von Finanzbuchhaltungen, der Lohn- und Gehaltsabrechnung sowie der Steuerberatung erreicht. Einige Kolleginnen und Kollegen arbeiten vollständig aus dem Homeoffice.

Ziel #2: Büro vs. Homeoffice, Reisetätigkeit

- * Unser Ziel ist eine ausgewogene Balance zwischen Homeoffice-Arbeit und Präsenz im Büro.
- * Uns ist eine gute Gemeinschaft und Arbeitsatmosphäre in der nhs* group sehr wichtig und wir glauben, dass dies nicht ausschließlich virtuell gelingen kann.
- * Auch hinsichtlich von Reisetätigkeiten sind wir der Überzeugung, dass es positiv ist viele Meetings virtuell durchzuführen. Nichtsdestotrotz halten wir den persönlichen Kontakt mit den Kunden auch in Präsenz für überaus wichtig.
- * Im Laufe des nächsten Jahres wollen wir ein Bewegungsprofil der Pendel- und Reisetätigkeit unserer Kolleginnen und Kollegen erstellen. Zusätzlich soll das verwendete Fortbewegungsmittel dargestellt werden.

Status Quo:

- * Wir haben auch nach Beendigung der Pandemie die volle Flexibilität zur Arbeit im Homeoffice für die meisten unserer Mitarbeiter beibehalten. Insbesondere bei Auszubildenden, neuen Mitarbeitern in der Einarbeitungsphase, Mitarbeitern in der Administration und in der Wirtschaftsprüfung bevorzugen wir eine gewisse Präsenz im Büro bzw. bei unseren Kunden.
- * Wir haben zu Beginn des Jahres eine Erfassungsdatei an alle Kolleginnen und Kollegen verschickt, um darin die Verteilung der Tätigkeit auf Büro und Homeoffice sowie die dabei eingesetzten Formen der Mobilität zu erfassen. Dadurch wollen wir Anfang 2024 den Ist-Zustand erheben und dessen Entwicklung in künftigen Jahren nachvollziehen.
- * Wir führen zweimal wöchentlich Team-Meetings über MS Teams durch und legen hohen Wert auf die Teilnahme an den Meetings.
- * Unser Büro ist sehr stark auf die Nutzung von ÖPNV oder Fahrrad ausgelegt. Parkmöglichkeiten für Autos sind nahezu nicht vorhanden.
- * Wir haben in 2023 ein Dienstfahrrad-Angebot in der Gesellschaft etabliert, was durch die nhs* group mit 25€ pro Monat und Mitarbeiter bezuschusst wird.

Ziel #3: Energie- und Ressourceneffizienz der IT

- * Wir haben das Ziel definiert, dass wir unsere Auswahlentscheidung hinsichtlich des IT-Providers neben Leistungen und Kosteneffizienz auch von dessen Energieeffizienz leiten lassen wollen.

Status Quo:

- * Wir haben uns bei Gründung der nhs* group dazu entschieden, voll und ganz auf die Angebote der DATEV zu setzen.
- * Dabei haben wir zu diesem Zeitpunkt auch eine Entscheidung hinsichtlich unseres aktuellen DATEV Lösungspartners getroffen.
- * Wir haben dabei im Laufe dieses Nachhaltigkeits-Projektes festgestellt, dass unser Ziel insbesondere durch das genutzte Rechenzentrum und dessen Umgang mit der Hardware sowie dem Energieverbrauch abhängt.
- * Darüber hinaus haben wir festgestellt, dass alle DATEV Lösungspartner letztlich mit dem Rechenzentrum der DATEV arbeiten, so dass ein möglicher Wechsel des Lösungspartners keine Auswirkungen auf unsere Zielerreichung hat.
- * Daher wollen wir künftig die Nachhaltigkeitsbestrebungen der DATEV verfolgen, müssen aber akzeptieren, dass wir hier keinen wirklichen Einfluss ausüben können.
- * Der Nachhaltigkeitsbericht 2021 der DATEV ist unter dem folgenden Link abrufbar: <https://www.datev.de/web/de/ueber-datev/das-unternehmen/nachhaltigkeit-und-csr/nachhaltigkeit2021/>



Social



Ziel #4: Equal Pay

- * Wir sind als nhs*group davon überzeugt, dass die Vergütung von Leistung und Erfahrung abhängt und vollkommen unabhängig von anderen Merkmalen wie Geschlecht, Herkunft, Religion etc. ist.
- * Im nächsten Nachhaltigkeitsbericht soll eine Berichterstattung des Equal Pay Ambassadors über seine/ihre Tätigkeit, Arbeitsergebnisse und die Reaktion der Unternehmensleitung erfolgen.

Status Quo:

- * Wir haben im Projektablauf versucht, Kennzahlen zu entwickeln, die das Equal Pay zwischen den Geschlechtern zeigt. Hierbei mussten wir aber feststellen, dass die Grundgesamtheit unserer Kolleginnen und Kollegen zu klein ist, um hier Zahlen zu entwickeln, die nicht auf einzelne Personen hindeuteten.
- * Anschließend haben wir nun im Projekt diskutiert, künftig einen Equal Pay Ambassador einzusetzen, der die Gehälter der Kolleginnen und Kollegen im Hinblick auf Qualifikation, Erfahrung und jeweiliges Arbeitszeitmodell vergleicht und den Partnern mögliche kritische Fälle aufzeigt und über den Umgang damit berichtet.

Ziel #5: Soziales Engagement der nhs* group und ihrer Mitarbeiter

- * Wir haben uns für das Jahr 2023 das Ziel gesetzt, unser Sommerevent mit einer Beteiligung an sozialen Projekten zu verbinden.
- * Insgesamt wollen wir das soziale Engagement unserer Kolleginnen und Kollegen unterstützen und ein dauerhaftes soziales Engagement der nhs* group schaffen.
- * Wir wollen uns nicht ausschließlich durch die Bereitstellung finanzieller Mittel engagieren, sondern mit tatkräftiger Unterstützung vor Ort.

Status Quo:

- * Unser Sommerevent am 17. August 2023 wurde mit Beteiligung an zwei Projekten durchgeführt:
 - * Projekt Jumpers in Düsseldorf-Hassels
<https://www.jumpers.de/stadtteilprojekt-duesseldorf/>
 - * Johanniter Haus in Erkrath
<https://www.johanniter.de/johanniter-unfall-hilfe/einrichtung/johanniter-haus-erkrath-1335/>
- * Wir denken aktuell darüber nach, wie wir nach dem ersten Kontakt mit den Jumpers in Düsseldorf-Hassels weitere gemeinsame Aktivitäten sowie tatkräftige und dauerhafte Unterstützung entwickeln können.

Ziel #6: Mitarbeiterzufriedenheit

- * Wir wollen einen hohen Grad an Mitarbeiterzufriedenheit erhalten und auch ausbauen. Wir sind davon überzeugt, dass eine gute Arbeitsatmosphäre ein wichtiger Erfolgsbaustein unserer Firma ist.
- * Wir glauben, dass Eigeninitiative unserer Kolleginnen und Kollegen wichtig für die nhs* group und auch für die Mitarbeiterzufriedenheit ist.
- * Gut ausgebildete Mitarbeiter sind in der Lage die täglichen Herausforderungen unseres Arbeitsalltags zu bewältigen ohne dabei überfordert und frustriert zu sein.
- * Um eine nachhaltige Mitarbeiterzufriedenheit zu fördern, werden wir ab sofort jährlich eine Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung durchführen und über deren Ergebnisse berichten.

Status Quo:

- * Im Projekt wurde ein Mitarbeiterfragebogen entwickelt, der im Frühjahr 2023 von insgesamt 15 Kolleginnen und Kollegen ausgefüllt wurde.
- * Die Ergebnisse wurden ausgewertet. Dabei haben wir uns auf die fünf Top und die sechs Flop Ergebnisse fokussiert.
- * Diese Ergebnisse sollen innerhalb der nächsten 9 Monate bis zur nächsten Befragung angegangen werden.
- * Alle Ergebnisse wurden im September 2023 aufbereitet und werden nun sukzessive im Rahmen unserer Teammeetings präsentiert.
- * Wir haben beschlossen, dass wir künftig ein für alle einsehbares digitales Whiteboard für Verbesserungsvorschläge einführen werden.



Governance



Ziel #7: Auswahl unserer Kunden und Einhaltung ethischer Grundsätze

- * Wir identifizieren uns mit unseren Kunden und unserer Arbeit. Dabei ist es uns wichtig, dass unsere Kunden bestimmte Voraussetzungen erfüllen bzw. nicht unserem definierten Negativkatalog entsprechen.
- * Das Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) hat zu Jahresbeginn 2023 einen Wertekodex für die Wirtschaftsprüfer in Deutschland veröffentlicht ([IDW-Wertekodex 2023](#)). Der Kodex beschreibt, für welche Werte die Wirtschaftsprüfer stehen und welche Prinzipien sie bei ihrer Arbeit leiten. Vertrauen und Nachhaltigkeit zählen dabei zu den Kernwerten. Der Kodex soll von den Berufsträgern angewendet werden und der Öffentlichkeit ein besseres Verständnis für die Leistungen der Wirtschaftsprüfer geben.

Status Quo:

- * Wir haben während dieses Projektes damit begonnen einen Negativkatalog zu entwickeln, diesen aber zum aktuellen Zeitpunkt nicht zu Ende gebracht.
- * Auch haben wir besprochen, dass wir unsere ethischen Grundsätze schriftlich festhalten wollen. Auch hier befinden wir uns noch in den Anfängen. Basis dafür wird der IDW Wertekodex für Wirtschaftsprüfer sein.

Ziel #8: Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

- * Die in der nhs* group vorhandenen Kompetenzen müssen sich an den Anforderungen unserer Kunden orientieren. Dabei muss die Kompetenzentwicklung eng mit der Firmenstrategie verbunden sein.
- * Wie auch beim Ziel der Mitarbeiterzufriedenheit gilt hier: Gut ausgebildete Mitarbeiter sind in der Lage die täglichen Herausforderungen unseres Arbeitsalltags zu bewältigen ohne dabei überfordert und frustriert zu sein.
- * Die im Unternehmen vorhandenen Kompetenzen müssen auch bei allen Kolleginnen und Kollegen bekannt und abrufbar sein.
- * Die nhs* group soll sich stetig weiterentwickeln; dazu müssen sich auch alle Kolleginnen und Kollegen stetig weiterentwickeln.

Status Quo:

- * Die Partner und Gruppenleiter der nhs* group haben im ersten Schritt die notwendigen Kompetenzen definiert, die für die Erbringung unserer Leistungen an die Mandanten von Bedeutung sind. Dabei handelt es sich zum einen um fachliche Kompetenzen aus den Bereichen Rechnungslegung, Lohn und Steuern. Zum anderen aber auch um operative und IT-technische Fragestellungen.
- * Im nächsten Schritt wurden für die Gruppe Steuern als Pilotprojekt diese Kompetenzen – sofern möglich – mit Namen von Mitarbeitern versehen, die diese Kompetenzen abdecken bzw. künftig abdecken sollen und wollen.
- * Im nächsten Schritt sollen dann mit den Mitarbeitern Maßnahmen vereinbart werden, die die Kompetenzen weiterentwickeln, auf dem aktuellen Stand halten oder vertiefen sollen. Diese Vereinbarungen sollen im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs erfolgen.
- * Nach Ablauf von sechs Monaten soll darüber hinaus, innerhalb der jeweiligen Bereiche, ein Status-Meeting stattfinden, an dem Gruppenleiter und die Kolleginnen und Kollegen den Umsetzungsstand besprechen.
- * Es wurde vereinbart, dass der Bereich Lohn hier als nächster dem Bereich Steuern folgen soll.

Ziel #9: Kundenzufriedenheit

- * Selbstverständlich ist uns die Zufriedenheit unserer Kunden wichtig.
- * Unser Ziel ist aber den Grad der Zufriedenheit und vor allem der Unzufriedenheit zu kennen, um daraus Verbesserungspotenziale zu erkennen.

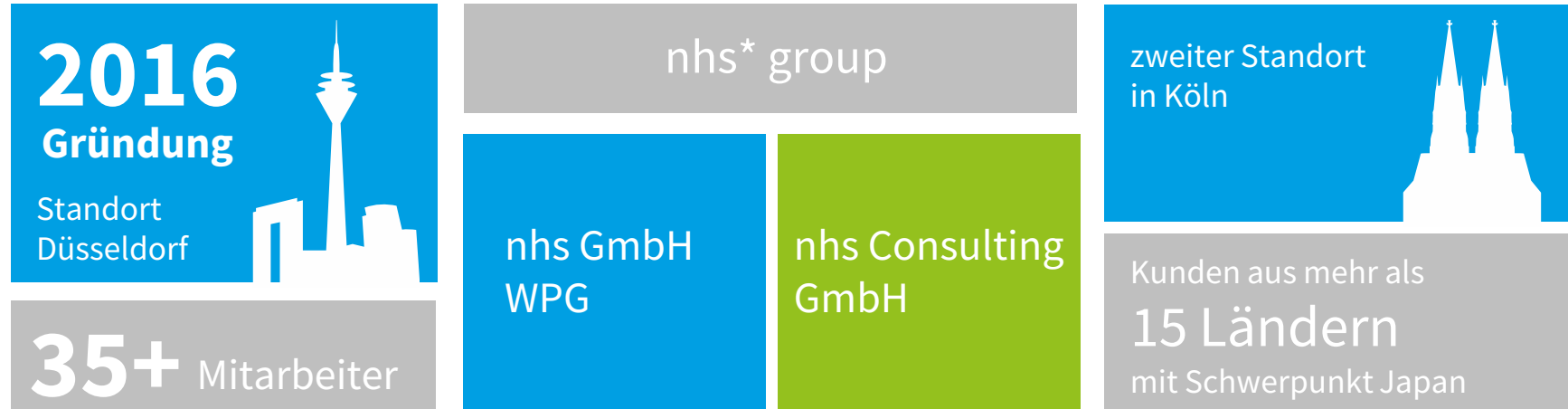
Status Quo:


- * Wir haben zunächst die Top 25 Kunden der nhs* group auf Basis des Jahresumsatzes 2022 identifiziert.
- * Es wurde ein Bewertungsbogen erarbeitet.
- * Im ersten Schritt wurde damit begonnen mit Sachbearbeitern, Gruppenleitern und Partnern die aktuelle Situation bei einzelnen Kunden zu besprechen, um daraus auf die wahrscheinliche Zufriedenheit des Kunden zu schließen.
- * Zum aktuellen Zeitpunkt erfolgte dies bei drei Kunden. Weitere Meetings sind bereits terminiert.
- * Es war dabei sehr interessant festzustellen, wie die unterschiedlichen Kolleginnen und Kollegen die Situation beim Kunden bewerten.
- * Der Austausch zwischen den Kolleginnen und Kollegen führte auch zu einem besseren Verständnis der bestehenden Kundenbeziehung innerhalb des Teams.
- * Befragungen von Kunden über deren Zufriedenheit sind aktuell noch nicht geplant, werden aber in künftigen Jahren angestrebt.

Unternehmen



Die nhs* auf einen Blick



nhs* | Member of **winglobally** 

Netzwerk-Partner in 35 Ländern in Europa, Asien und Nord- und Südamerika

Internationales Netzwerk



Die nhs* group ist das deutsche Mitglied
in wingglobally.

Netzwerk-Partner in über 35 Ländern in Europa,
Asien und Nordamerika

Im Netzwerk mit unseren Partnern beraten wir
unsere Kunden auch bei grenzüberschreitenden
Sachverhalten kompetent und schnell.

Mehr unter: <http://wingglobally.ch>



Näher am Kunden, tiefer im Thema.

Der Beratungsansatz der nhs* group ist auf die spezifischen Bedürfnisse des individuellen Kunden ausgerichtet.