

# nhs\* group

**ESG Report 2025**  
**Bericht der Projektgruppe**  
**„Nachhaltigkeit der nhs\* group“**

nhs\* | Member of  
**winglobally** 



# Inhalt

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



# Projektteam





„Wir wollen  
nhs\* nachhaltig  
gestalten.“

nhs\*



**Christian Kumme**  
Steuerberater



**Katharina  
Knollenborg**  
Steuerberaterin



**Yuka Hinrichsen**  
Steuerfachangestellte



**Mathias Niehaus**  
Wirtschaftsprüfer  
Steuerberater



**Katharina Krause**  
Steuerfachwirtin

# Projekttablauf



# „Was machen wir jetzt hier eigentlich?“

## Bedeutung von ESG Compliance

ESG beschreibt ein Rahmenwerk der nachhaltigen Unternehmensentwicklung mit den drei Säulen:

- \* Umwelt (**E**nvironment)
- \* Soziales (**S**ocial)
- \* Unternehmensführung (**G**overnance)

Was anfangs als zusätzliche Compliance betrachtet wurde, wird heute als wesentlicher Bestandteil der Unternehmensstrategie angesehen. Die Integration dieser wertschöpfenden Praktiken bietet starke Synergien für Innovation, Wettbewerbsfähigkeit und Unternehmenswachstum.

## Der Projektablauf 2025:

- \* 2025 war vor allem durch geminderte Kapazitäten im Projekt-Team geprägt. Neben Abwesenheit wegen Mutterschutz, hat auch ein dreimonatiges Sabbatical für geringere Kapazitäten und dadurch entsprechend verlangsamten Fortschritt gesorgt.
- \* Wir haben weiterhin unsere Projekt-Termine durchgeführt, um den jeweiligen Status der Ziele zu besprechen. Ein Ziel, das 2024 einvernehmlich beendet wurde, haben wir mittlerweile durch einen neuen Ansatz ersetzt. Mehr dazu im Bereich „Umwelt“.
- \* Ein Highlight war die erste nhs\* Walking Challenge, die mit Enthusiasmus angenommen wurde und unser Ziel #5 deutlich nach vorne gebracht hat.

# Ziele & Status Quo



# Umwelt (Environment)

Der Bereich „Umwelt“ bezieht sich auf den Einfluss eines Unternehmens auf den Planeten und umfasst unter anderem folgende Themen:

- \* Umweltschutz
- \* Klimaschutz
- \* Energieeffizienz
- \* Abfall- und Umweltmanagement
- \* Ressourcenmanagement
- \* etc.

## 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 sowie 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:

- \* Im Bereich Finanzbuchhaltung existieren weiterhin noch einige wenige Mandanten, die ihre Belege nicht über DATEV Unternehmen Online (DUO) zur Verfügung stellen. Diese Belege laden wir selber in DUO hoch. Zum 1. Januar 2025 ist die nächste Stufe auf dem Weg Richtung E-Rechnungspflicht in Kraft getreten. Eine tatsächliche Pflicht besteht erst ab 2027, aber die Notwendigkeit zur digitalen Arbeitsweise wird dadurch immer mehr von Kunden verinnerlicht.
- \* Unsere internationalen Kunden nutzen vielfach unsere Cloud-Lösung Dracoon, um uns Belege digital zur Verfügung zu stellen. Dracoon ist unsere erste und beste Wahl für die datenschutzkonforme Dokumentenübermittlung. Zum Ende des Jahres wurde das interne Schulungskonzept für die Nutzung der Cloud-Lösung nochmal präzisiert. Das Konzept wird im Laufe des Jahres 2026 ausgerollt.
- \* Im Bereich Ausgangsrechnungen haben wir Ende des Jahres eine grundlegende Umstellung vorgenommen. Wir versenden nun fast ausschließlich E-Rechnungen. Wo dies nicht möglich ist, weichen wir auf digitale Rechnungen aus. Dank der Systemumstellung auf DATEV EO comfort ist der Erstellungs- und Freigabeprozess nun zu 100 % digital.

*(Fortsetzung auf nächster Seite)*

## Ziel #1: Digitalisierung und papierloses Büro

### Status Quo (Fortsetzung):

- \* Im Bereich der Lohn- und Gehaltsabrechnungen halten wir weiterhin eine hohe Quote der digitalen Bewegungsdaten. Diese Quote soll weiter gesteigert werden. Die Nutzung der HR-Plattform Personio ist essenzieller Bestandteil der Digitalisierung unserer Arbeitsprozesse. Personio ermöglicht eine zentrale Verwaltung von HR-Daten, automatisiert wiederkehrende Aufgaben und schafft Transparenz in Prozessen wie Onboarding, Gehaltsabrechnung und Urlaubsmanagement. Dadurch wird nicht nur die Effizienz gesteigert, sondern auch wertvolle Zeit für strategische Themen gewonnen.
- \* Erstellungsberichte und Prüfungsberichte werden bereits seit 2023 vollständig digital signiert und an unsere Kunden ausgeliefert. Durch die Nutzung von Tabletcomputern konnten wir mittlerweile auch Bereich der Berichtskritik vollständig digital umsetzen.
- \* 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. Unsere Kolleginnen und Kollegen arbeiten zum Teil tageweise oder auch vollständig aus dem Homeoffice.

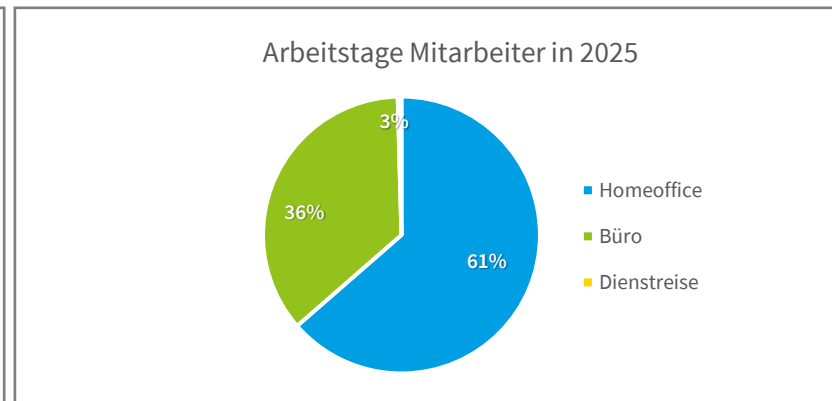
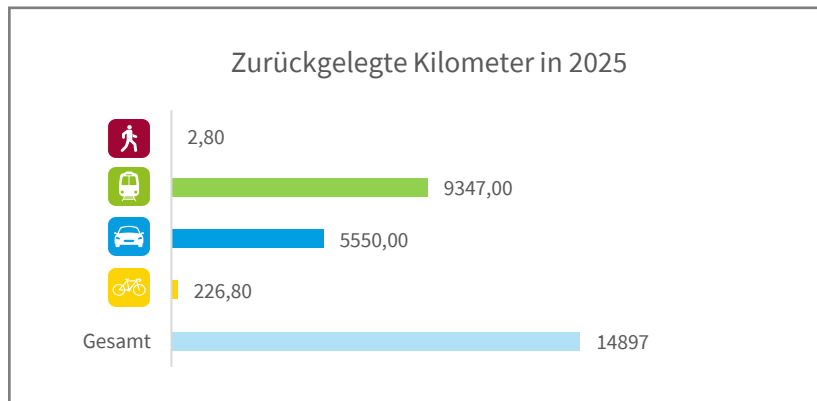
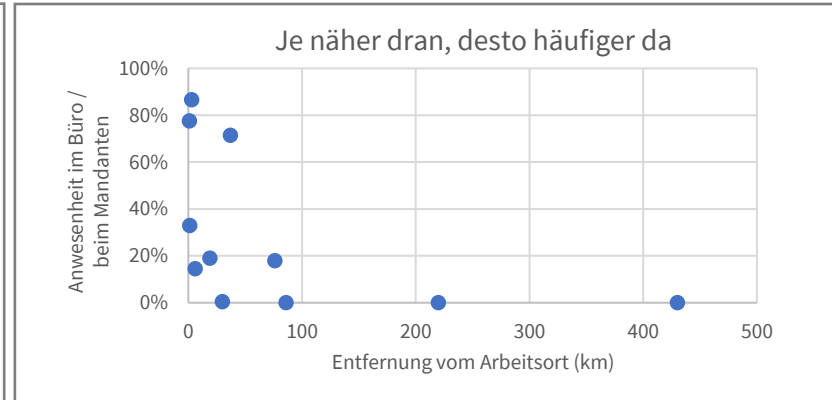
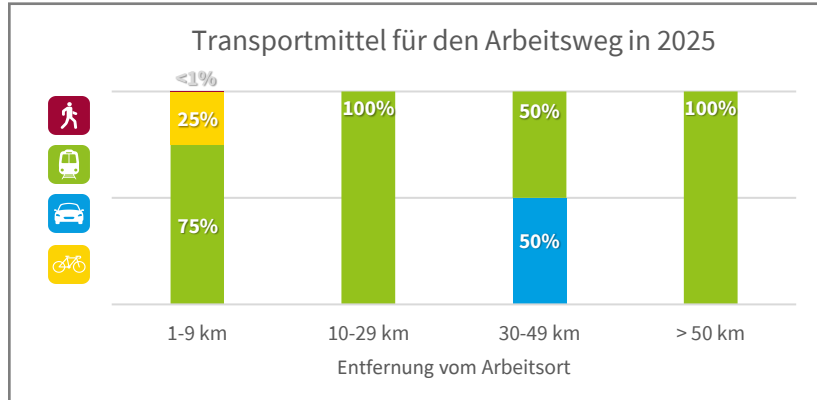
## Ziel #2: Büro vs. Homeoffice, Reisetätigkeit

- \* Unser Ziel ist eine ausgewogene Balance zwischen Homeoffice-Arbeit und Präsenz im Büro unter Berücksichtigung des Wohnorts und des individuellen Lebensumstände.
- \* 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 vermeidbaren 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.
- \* Wir erstellen jährlich ein Bewegungsprofil der Pendel- und Reisetätigkeit unserer Kolleginnen und Kollegen. Das verwendete Fortbewegungsmittel steht u.a. im Fokus. Die Ergebnisse sind auf der folgenden Folie dargestellt.

## Status Quo:

- \* Wir ermöglichen unseren Mitarbeitenden in weiten Bereichen die volle Flexibilität zur Arbeit im Homeoffice. 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 verschicken zu Beginn eines Jahres eine Erfassungsdatei an alle Kolleginnen und Kollegen, um darin die Verteilung der Tätigkeit auf Büro und Homeoffice sowie die dabei eingesetzten Formen der Mobilität zu erfassen. Dadurch können wir den Ist-Zustand erheben und dessen Entwicklung nachvollziehen.
- \* Wir führen einmal wöchentlich ein Meeting mit allen Kolleginnen und Kollegen 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 2023 ein Dienstfahrrad-Angebot in der Gesellschaft etabliert, was durch die nhs\* group mit 25€ pro Monat und Mitarbeiter bezuschusst wird.

## Ziel #2: Büro vs. Homeoffice, Reisetätigkeit\*



\* Die Angaben beziehen sich nur auf die freiwillig zur Verfügung gestellten Daten der Mitarbeiter\*innen und bilden nicht die Gesamtheit der nhs\* ab.

## Ziel #3: Micro-Initiativen für die Umwelt

- \* Wir haben als Unternehmen keine großen Themenfelder wie Produktion oder Logistik, mit denen wir einen deutlichen Unterschied im Umgang mit unseren Prozessen und Ressourcen in Bezug auf die Umwelt erzielen können. Die Ziele papierloses Arbeiten (#1) und Förderung des umweltschonenden Arbeitsweges (#2) deckt bereits den Hauptteil unserer Einflussmöglichkeiten ab.
- \* Wir haben uns dazu entschieden, uns auf kleinere Initiativen, die der Umwelt zugutekommen, zu konzentrieren. Das kann die ressourcenschonende Entsorgung von Elektroschrott sein oder die Teilnahme an einem lokal organisierten Müll-Sammel-Aktion. Nach dem Motto „Steter Tropfen höhlt den Stein“ suchen wir immer wieder neue Möglichkeiten, im Kleinen einen Unterschied zu erzielen.

## Status Quo:

- \* Wir haben dieses Jahr das Ziel neu definiert und erste Umsetzungsmöglichkeiten diskutiert.
- \* Als erste Umsetzung soll die Teilnahme an einem Düsseldorfer Müll-Sammel-Aktion stattfinden. Diese werden lokal organisiert und konzentrieren sich auf einzelne Parks und Grünanlagen oder auch das Rheinufer.



# Soziales (Social)

Der Bereich „Soziales“ bezieht sich auf das Verhalten eines Unternehmens gegenüber seinen Mitarbeitern, Kunden und der Öffentlichkeit und umfasst unter anderem folgende Themen:

- \* Arbeitssicherheit
- \* Gesundheitsschutz
- \* Gleichberechtigung
- \* Diversität & Inklusion
- \* gesellschaftliches Engagement
- \* etc.

## 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 Rahmen der nhs\* Nachhaltigkeitsberichterstattung soll die Equal Pay Beauftragte über ihre Tätigkeit, Arbeitsergebnisse und die Reaktion der Unternehmensleitung berichten.

## Status Quo:

- \* Wir haben im Jahr 2023 versucht, Kennzahlen zu entwickeln, die das Equal Pay zwischen den Geschlechtern darstellen sollten. 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.
- \* Im Ergebnis haben wir daraufhin beschlossen, eine Equal Pay Beauftragte einzusetzen, die 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.
- \* Die aus dem Bericht abgeleiteten Maßnahmen werden im jährlichen Mitarbeitergespräch besprochen und umgesetzt.
- \* Dies wurde auch 2025 wieder umgesetzt. Die Equal Pay Beauftragte hatte dazu vollumfänglichen Zugriff auf alle Gehaltsdaten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

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

- \* 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:

- \* 2025 haben wir die erste nhs\* Walking Challenge ins Leben gerufen. Zwei Wochen lang haben wir täglich gezählt und gesammelt, wie viele Kilometer jeder am Tag zurückgelegt hat. Insgesamt zählte dann die Wertung in Dreier-Teams.
- \* Ein besonderer Ansporn: Je mehr Kilometer wir zurücklegen, desto größer wird die Spende!
- \* Nachdem wir uns also für unsere Gesundheit eingesetzt hatte, war es Zeit auch anderen Gutes tun – für Pfoten, Krallen und Schnurrhaare gleichermaßen! Unsere Spende ging an den Tier- und Naturschutzverein Hilden e.V., wo sich unsere Kollegin Tanja ehrenamtlich engagiert. Zur Übergabe haben uns Siegfried und Bo herzlich empfangen und uns bei einer kleinen Tour spannende Einblicke in aktuelle Projekte gegeben. Wir sind sicher, unsere Spende kommt genau dort an, wo sie gebraucht wird: in guten Pfoten!

## 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 unseres Unternehmens 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, führen wir jährlich eine Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung durch und berichten über deren Ergebnisse.

## Status Quo:

- \* Die Ergebnisse der Umfrage haben gezeigt, dass die Gesamtzufriedenheit zwar gestiegen ist, aber manche Themenbereiche sich verschlechtert haben. Um die Bewertungen besser differenzieren zu können, haben wir eine zweite Umfrage zu diesen Fokusthemen durchgeführt.
- \* Die Fokusthemen 2025 waren Weiterbildung, Administration und Kommunikation der Kanzleileitung. Auf Basis der Lücken, die durch die Umfrageergebnisse aufgezeigt wurden, haben wir Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen gestartet.
- \* Über die Ergebnisse der Top Fünf haben wir uns sehr gefreut und werden die bereits etablierten Regelungen und Herangehensweisen natürlich weiterhin beibehalten.
- \* Die Auswirkungen der vorgenommenen Maßnahmen werden wir mit der nächsten Umfrage überprüfen.

## Ziel #6: Mitarbeiterzufriedenheit

Auswertungsergebnisse für 2025

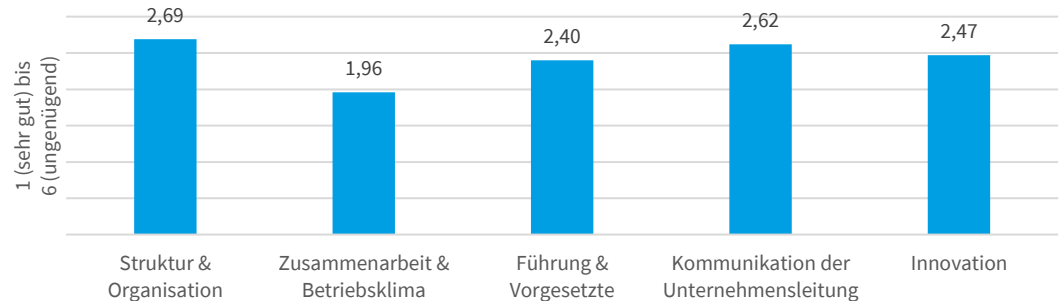
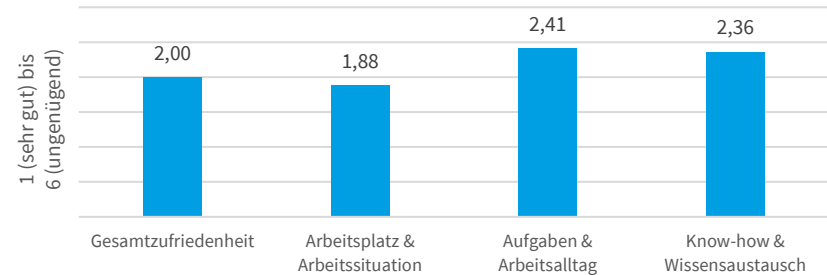
### Top 5

- \* Es zählt die Kompetenz des Einzelnen, nicht Geschlecht, Herkunft oder Alter
- \* Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- \* Flexible Arbeitszeiten
- \* Gute Arbeitsumgebung
- \* Ausreichend Handlungsspielräume / Bedeutung von Eigeninitiative und Verantwortung (gleiche Wertung)

### Flop 5

- \* Weiterbildung
- \* Kreatives Arbeiten / Unternehmensführung informiert über strategische Ausrichtung (gleiche Wertung)
- \* Zu wenig Zeit, um Arbeitswissen aktuell zu halten / Möglichkeit zur Fokussierung auf Aufgaben (gleiche Wertung)
- \* Einbindung in Entscheidungsprozesse / Effizienz der Arbeitsabläufe / Menge an Administration (gleiche Wertung)

Durchschnittswerte der Themenbereiche





# Unternehmens- führung (Governance)

Der Bereich „Unternehmensführung“ beschäftigt sich mit der verantwortungsvollen Führung des Unternehmens und umfasst unter anderem folgende Themen:

- \* Unternehmenswerte
- \* Unternehmensleitlinien
- \* Partnerschaften
- \* Risikomanagement
- \* Reputationsmanagement
- \* etc.

## 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 dieses Jahr die Liste der Grundsätze, wie wir untereinander und mit unseren Kunden arbeiten wollen, finalisiert.
- \* Die Ausarbeitung, wie wir die einzelnen Grundsätze konkret umsetzen wollen und in unsere tägliche Arbeit fest integrieren können, ist die Aufgabe für 2026.

## 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:

- \* Wir pflegen eine Übersicht der kanzleiinternen Kompetenzen, die auf der einen Seite für die Erbringung unserer Leistungen an die Mandanten von Bedeutung sind und auf der anderen Seite auf Grund der Vorerfahrung und Weiterbildung von Mitarbeitenden vorhanden sind.
- \* Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche werden – wenn Entwicklungspotenzial festgestellt wurde – mit den Mitarbeitern Maßnahmen vereinbart, die die Kompetenzen weiterentwickeln, auf dem aktuellen Stand halten oder vertiefen sollen.

## Ziel #9: Kundenzufriedenheit

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

## Status Quo:

- \* Der persönliche Austausch mit unseren Kunden ist uns besonders wichtig. Um zielführendes und konkretes Feedback zu erhalten, wollen wir gesonderte Termine durchführen, bei denen der Fokus nicht auf der täglichen Arbeit liegt, sondern auf der Geschäftsbeziehung.
- \* 2025 haben wir mit den Vorarbeiten begonnen. Für mögliches strukturiertes Feedback, das wir auswerten können und daraus konkrete Handlungsschritte ableiten zu können, mussten wir zunächst den Rahmen für die Feedbackgespräche aufstellen.
- \* Nachdem die Rahmenbedingungen nun geschaffen sind, und die ersten Gespräche in Planung, geht es 2026 in die Umsetzung.

# Unternehmen



# Die nhs\* auf einen Blick

**2016  
Gründung**

Standort Düsseldorf



## Unsere Leistungen

Wirtschaftsprüfung  
Steuerberatung  
Finanzbuchhaltung  
Lohn- und Gehaltsabrechnung  
Consulting

zweiter  
Standort  
in Köln



**40+**  
Mitarbeiter

Kunden aus mehr als **15 Ländern** mit Schwerpunkt Japan



Member of

**winglobally** 

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



# Internationales Netzwerk

winglobally 

Die nhs\* group ist das deutsche Mitglied  
in winglobally.

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: [winglobally.ch](https://www.winglobally.ch)



# Näher am Kunden, tiefer im Thema.

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