



## ESRS S1 – Eigene Belegschaft Fact Sheet zum ESRS S1

### Einleitung

Die Zusammenfassung des ESRS S1 (European Sustainability Reporting Standards) befasst sich mit den Standards und Richtlinien zur Berichterstattung über Angaben zur eigenen Belegschaft (dies inkludiert bspw. auch freie Mitarbeitende und Zeitarbeiter). Der Standard zielt darauf ab, zu verstehen, wie sich die Beschäftigungsstruktur eines Unternehmens zusammensetzt und welche Merkmale die „eigene Belegschaft“ beschreiben.

Allgemein behandeln die ESRS S1 – S4 themenbezogene Standards im Bereich „Social“, welche Themen wie Merkmale der eigenen Belegschaft, der Beschäftigten in der Wertschöpfungskette, Kunden und Endverbrauchern sowie betroffene Gemeinschaften umfassen. Trotz thematischer Abgrenzungen gibt es inhaltliche Überschneidungen zwischen den Standards, vor allem in den Bereich der Governance Standards.

Generelle Anforderungen	Environmental	Social	Governance
<b>ESRS 1</b> Generelle Anforderungen	<b>ESRS E1</b> Klimawandel	<b>ESRS S1</b> Eigene Belegschaft	<b>ESRS G1</b> Unternehmenspolitik
<b>ESRS 2</b> Generelle Angaben	<b>ESRS E2</b> Umweltverschmutzung	<b>ESRS S2</b> Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	
	<b>ESRS E3</b> Wasser und Meeresressourcen	<b>ESRS S3</b> Betroffene Gemeinschaften	
	<b>ESRS E4</b> Biologische Vielfalt und Ökosysteme	<b>ESRS S4</b> Verbraucher & Endnutzer	
	<b>ESRS E5</b> Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft		



## Angabepflichten

### Strategie

- Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-2: Interessen und Standpunkte der Interessenträger
- Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

### Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

- S1-1 – Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft
- S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen
- S1-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können
- S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

### Parameter & Ziele

- S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen
- S1-6 – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens
- S1-7 – Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens
- S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog
- S1-9 – Diversitätsparameter
- S1-10 – Angemessene Entlohnung
- S1-11 – Sozialschutz
- S1-12 – Menschen mit Behinderungen
- S1-13 – Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung
- S1-14 – Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit
- S1-15 – Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
- S1-16 – Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)
- S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten



### ESRS S1 – Zielsetzung

ESRS S1 deckt alle Sozialthemen der Angestellten und nicht direkt angestellten Belegschaft des berichtspflichtigen Unternehmens ab. Der Hauptfokus liegt hier auf wesentlichen Auswirkungen und Maßnahmen, um die (negativen) Auswirkungen zu verhindern oder abzuschwächen, welche Risiken und Chancen für das berichtspflichtige Unternehmen bestehen und welche finanziellen Effekte daraus resultieren können. ESRS 2 wurde im Zusammenspiel mit anderen globalen oder europäischen Regelungen zu Sozialbelangen aufgestellt, die bspw. Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

#### ❖ **Unterthemen und Unter-unter-themen**

Um die Zielsetzung des ESRS S1 zu durchleuchten, lohnt es sich, einen Blick auf die für die Wesentlichkeitsanalyse wichtige Long-List der Unterthemen zu werfen:

#### ❖ **Arbeitsbedingungen**

Das Unterthema Arbeitsbedingungen fasst insgesamt 8 Unter-Unterthemen zusammen, die hauptsächlich mit Blick auf Einhaltung der Menschenrechte betrachtet werden. Hier soll es um sichere Beschäftigung, Einhaltung von Menschenrechten (bspw. Arbeitszeit, angemessene Entlohnung), aber auch der Vereinigungsfreiheit und Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit.

#### ❖ **Gleichbehandlung und Chancengleichheit**

In diesem Unterthema wird der Fokus von Themen zur Gleichbehandlung fokussiert. Es geht hier vor allem um gleiche Löhne bei gleicher Arbeit, Vielfalt, Inklusion und Vermeidung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sowie die Kompetenzerweiterung.

#### ❖ **Sonstige arbeitsbezogene Rechte**

Im Unterthema „sonstige arbeitsbezogene Rechte“ werden die arbeitsrechtlichen Themen wie Kinderarbeit, Zwangsarbeit, angemessene Unterbringung und Datenschutz behandelt.



## Zusammenfassung von S1 - 1 bis S1 - 3

### 🌱 S1-1 – Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

In ESRS S1-1 soll ein tieferes Verständnis vermittelt werden, wie ein Unternehmen (potenzielle) negative Auswirkungen auf seine Belegschaft ermittelt, bewertet und beheben möchte und welche Richtlinien es im Unternehmen diesbezüglich gibt. Sollten diese Richtlinien im Einklang mit bestehenden Menschenrechtsstandards stehen und von diesen abgeleitet sein, so ist dies ebenfalls anzugeben. Dies beinhaltet auch Strategien und Richtlinien zur Vermeidung von Arbeitsunfällen, Diskriminierung und Belästigung und Förderung von Inklusion und Diversität. Die Anwendungsanforderung zu S1-1 gibt für alle relevanten Unterthemen Beispiele, welche in die Berichterstattung aufgenommen werden können. Diese Beispiele können auch eine Hilfestellung für Unternehmen darstellen, um noch nicht vorhandene Strategien und Richtlinien zu erarbeiten.

### 🌱 S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen

ESRS S1-2 soll vermitteln, wie der soziale Dialog und der Austausch mit Arbeitnehmervertretern im Unternehmen umgesetzt und gelebt wird. Der Hauptfokus liegt hier auf dem Austausch zu wesentlichen negativen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft. So geht es zum Beispiel um die Beschreibung der verschiedenen teilnehmenden Organe (sowohl Arbeitnehmer, aber auch Arbeitgebervertreter), die Häufigkeit, Regelmäßigkeit und auch thematische Ausgestaltung des Austausches und auch, wie die Themen des Austausches an die Geschäftsleitung herangetragen werden und deren Entscheidungsfindung beeinflussen. Sollte sich noch kein ausgearbeiteter Prozess im Unternehmen etabliert haben, kann hier auch über das Fehlen des Prozesses berichtet werden und es kann ein Zeitplan aufgestellt und berichtet werden, bis wann ein solcher Prozess bestehen soll.

### 🌱 S1-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können

Der Fokus von S1-3 liegt auf der Identifikation (hier über einen Meldemechanismus für Mitarbeitende) und Behebung von negativen Auswirkungen. Dies beinhaltet neben Mechanismen innerhalb von Unternehmen auch externe Mechanismen wie bspw. Gerichte oder die erst kürzlich verpflichtende Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes in Deutschland. Hier soll auch berichtet werden, wie sichergestellt wird, dass die eigene Belegschaft den zur Verfügung stehenden Kanälen vertritt und diese auch nutzt. Zusätzlich soll dann noch die Wirksamkeit dieser Kanäle bewertet werden, also wie die Umsetzung der gemeldeten Auswirkungen geschieht. Auch an dieser Stelle kann über das Fehlen der beschriebenen Prozesse inkl. eines Zeitplans zur Erstellung berichtet werden.



## Zusammenfassung von S1 - 4 bis S1 - 6

### ❖ S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

In ESRS S1-4 sollen die im Berichtsjahr durchgeführten Maßnahmen zur Beseitigung wesentlicher Auswirkungen und Risiken sowie der Nutzung von Chancen beschrieben werden, inkl. deren Bewertung der Wirksamkeit. Dazu gehört eine Übersicht der Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie Maßnahmen zur Vermeidung von Auswirkungen sowie alle Maßnahmen oder Initiativen, die eine positive Auswirkung haben oder haben können (Bezogen auf ihre Wirksamkeit nicht die pure Durchführung von Maßnahmen). Dabei wird vom Standard nicht vorgeschrieben, wie die Wirksamkeit zu bewerten ist, dies obliegt den Berichtsunternehmen, ähnlich wie die Bewertung von Nachhaltigkeitsaspekten zur Wesentlichkeitsanalyse- ESRS S1-4 verlangt also eine detaillierte Auflistung inkl. Wirksamkeitsbewertung. Auch hier kann Bezug genommen werden auf die im Anhang zu ESRS S1-4 genannte Auflistung von Maßnahmen.

### ❖ S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

ESRS S1-5 bezieht sich aufbauend auf S1-4, auf die vom Berichtsunternehmen gesetzten Ziele zur Reduktion wesentlicher negativer Auswirkungen auf die Belegschaft, das Erreichen positiver Auswirkungen und die Vermeidung von Risiken sowie Nutzung von Chancen. Wichtig ist, dass diese Ziele im Einklang mit den Informationsanforderungen von ESRS 2 MDR-T stehen (nachzulesen in unserem Fact-Sheet zu ESRS 2). Im Anhang zu ESRS S1-5 findet sich eine tabellarische Auflistung beispielhafter Ziele für jedes Unterthema von ESRS S1.

### ❖ S1-6 – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

Die Schlüsselinformationen zur Beschreibung der Merkmale der Beschäftigten erfolgt in ESRS S1-6 (diese Angabepflicht bezieht sich nur auf direkte Angestellte). Im Anhang zu ESRS S1 befinden sich Vorlagen, welche zur Erfüllung der Angabepflicht verwendet und ausgefüllt werden sollen. Im Generellen verlangt S1-6 eine Verteilung der Beschäftigten nach Geschlecht, Alter, Land (operativ) und Vertragsart (bspw. geringfügig beschäftigt, befristet vs. unbefristet). Zusätzlich sollen Kennzahlen zur Fluktuation offengelegt werden. Alle Informationen sind mit Kontextinformationen zu versehen, sollten diese zum Verständnis notwendig sein.



## Zusammenfassung von S1-7 bis S1 - 9

### 🌿 S1-7 – Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens

Die Angabepflicht ESRS S1-7 stellt eine Erweiterung der vorhergehenden Angabepflicht dar, die sich nur auf die direkten eigenen Beschäftigten bezieht, somit soll ein besseres Verständnis zur Abhängigkeit von Arbeitskräften aus Arbeitnehmerüberlassung erreicht werden. Dafür soll vor allem ein Verhältnis von direkt Beschäftigten zu überlassenen Mitarbeitenden berichtet werden. Auch hier gibt es im Anhang zu ESRS S1 vorgegebene auszufüllende Vorlagen.

### 🌿 S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

In ESRS S1-8 soll angegeben werden, inwiefern die eigene Belegschaft von Tarifverträgen abgedeckt ist und inwiefern die eigene Belegschaft in den sozialen Dialog im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) auf betrieblicher und europäischer Ebene einbezogen werden. Der soziale Dialog ist in den ESRS definiert und beschreibt den Prozess des Austauschs und der Verhandlungen zwischen Regierungsvertretern, Arbeitgebern und ihren Verbänden sowie Arbeitnehmervertretern, der darauf abzielt, Fragen von gemeinsamem Interesse in der Wirtschafts- und Sozialpolitik zu erörtern. Die Angabepflicht beinhaltet eine relative Angabe, wie viele Mitarbeitende der eigenen Belegschaft durch Tarifvereinbarungen abgedeckt sind und inwieweit die Arbeitsbedingungen der übrigen Mitarbeitenden an ebendiesen angelehnt sind. Dies muss für alle im Konzern inkludierten Länder im EWR einzeln berichtet werden, sobald in diesem Land mindestens 10 % der Gesamtbeschäftigten arbeiten. Außerdem muss angegeben werden, ob ein Betriebsrat existiert und wie Mitarbeitende des Berichtsunternehmens, die auf Betriebsebene durch Arbeitnehmervertreter vertreten sind. Zur Darstellung der Angabepflicht befinden sich im Anhang weitere Vorlagen und auch anzuwendende Formeln.

### 🌿 S1-9 – Diversitätsparameter

ESRS S1-9 beinhaltet eine Berichterstattung über alle relevanten Diversitätskennzahlen. Darunter fallen bspw. Die absolute und relative Verteilung von Frauen in Leitungsfunktionen (hier der 2. Hierarchieebene, da die erste bereits in ESRS 2 GOV berichtet wird). Zusätzlich soll die Struktur der Belegschaft nach Altersklassen (unter 30 Jahren, zwischen 30 und 50 Jahren, über 50 Jahren) und nach Geschlechtern (männlich, weiblich, divers und „keine Angabe“) beschrieben werden. Zusätzlich zu diesen beiden Faktoren können zusätzliche Diversitätsparameter herangezogen und berichtet werden, wie beispielsweise Herkunft & Nationalität, soziale Herkunft, Bildungsstand oder weitere.



### Zusammenfassung von S1 – 10 bis S1 - 12

#### S1-10 – Angemessene Entlohnung

Die Angabepflicht ESRS S1-10 zielt darauf ab, zu überprüfen und transparent zu machen, ob die Entlohnung der eigenen Beschäftigten des berichtspflichtigen Unternehmens angemessen ist und geltenden Vergleichswerten (Benchmarks) entspricht. Sollte dies der Fall sein, so ist die Angabepflicht mit einem einfachen Statement dazu bereits erfüllt. Erst wenn einige Beschäftigte oder Gruppen nicht angemessen entlohnt werden, greifen zusätzliche Berichtspflichten (Region bzw. Land, in dem dies nicht der Fall ist und wie viel Prozent der Beschäftigten in dieser Region bzw. Land davon betroffen sind). Die Angemessenheit von Lohn ist im Standard nicht spezifiziert, sondern definiert als Lohn, der genügt, um die Lebensbedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien gemäß den lokalen wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten zu decken. Da dies durch den Mindestlohn in Deutschland erreicht wird, kann davon ausgegangen werden, dass ein kurzes Statement dazu im CSRD-Bericht ausreicht.

#### S1-11 – Sozialschutz

In ESRS S1-11 soll berichtet werden, ob die eigene Belegschaft vor Einkommensverlusten durch schwerwiegende Lebensereignisse (bspw. Krankheit, Unfälle, Schwangerschaften, Arbeitslosigkeit und Ruhestand) geschützt wird. Dies kann durch öffentliche Programme (bspw. staatlich) oder unternehmenseigene Zusatzleistungen der Fall sein. Ähnlich wie in S1-10 genügt ein einfaches Statement zur Erfüllung der Angabepflicht. Sozialschutz beinhaltet laut ESRS-Maßnahmen zur Verringerung von Armut und sozialer Gefährdung, einschließlich Zugang zu Gesundheitsversorgung und finanzieller Hilfe in Lebenskrisen wie Arbeitslosigkeit, Krankheit, Elternschaft oder Ruhestand.

#### S1-12 – Menschen mit Behinderungen

ESRS S1-12 soll den Prozentsatz von Menschen mit Behinderungen innerhalb der eigenen Belegschaft offengelegt werden. Sollten diese Informationen aufgrund von Datenschutzverordnungen nicht erhebbar oder zugänglich sein, kann unter Angabe von einer Erklärung auf diese Angabepflicht verzichtet werden. Menschen mit Behinderungen sind näher definiert als Individuen mit dauerhaften physischen, mentalen, intellektuellen oder sensorischen Einschränkungen, die durch Barrieren ihre gleichberechtigte gesellschaftliche Teilnahme einschränken können. Eine genaue Abgrenzung nehmen die ESRS allerdings nicht vor, weshalb das Berichtsunternehmen selbst eine Definition beschreiben und anwenden muss.



## Zusammenfassung von S1 – 13 bis S1 - 15

### 🌱 S1-13 – Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung

ESRS S1-13 soll einen Überblick über Schulungs- und Kompetenzerweiterungsaktivitäten des Berichtsunternehmens vermitteln. Dafür sind der Prozentsatz der Mitarbeitenden, die an Leistungs- und Karriereentwicklungsreviews teilgenommen haben (klassische Jahresgespräche) und die durchschnittliche Anzahl an Stunden an Weiterbildungsmaßnahmen pro Mitarbeitendem inkl. Einer Aufschlüsselung nach Geschlecht notwendig. Für die Berechnung der zu berichtenden Werte gibt es vorgegebene Formeln, in denen die berichteten Zahlen aus ESRS S1-6 angewendet werden sollen.

### 🌱 S1-14 – Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Gemäß ESRS S1-14 müssen Unternehmen darlegen, in welchem Umfang ihr Gesundheits- und Sicherheitsmanagement die Belegschaft schützt, sowie die Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen, Krankheiten und Todesfälle unter den Mitarbeitern offenlegen. Zusätzlich ist die Anzahl der Todesfälle durch Arbeitsunfälle und -krankheiten externer Arbeiter an eigenen Standorten auszuweisen. Offengelegt werden soll u. a. der Prozentsatz der eigenen Belegschaft, der durch das eingerichtete Gesundheits- und Sicherheitssystem abgedeckt ist. Zudem muss die Anzahl der Ausfalltage durch arbeitsbedingte Verletzungen, Krankheiten und Todesfälle berichtet werden. In den Anwendungsregelungen finden sich Formeln und Vorlagen zur Struktur der Berichterstattung und Offenlegung.

### 🌱 S1-15 – Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

ESRS S1-15 soll vorrangig die (gelebte) Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben offenlegen, indem der Anspruch auf familienbedingte Freistellungen (Elternzeit und Pflege von Angehörigen) und die tatsächliche Inanspruchnahme verglichen werden. Anzugeben ist als der Prozentsatz der Beschäftigten mit Anspruch auf familienbedingte Freistellung und der Prozentsatz der Beschäftigten, die die Freistellung in Anspruch genommen haben, aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Da in Deutschland grundsätzlich alle Beschäftigte ein Anrecht auf familienbedingte Freistellung haben, ist dies als Statement in der Angabepflicht offenzulegen. Grundsätzlich werden die Voraussetzungen für ESRS S1-15 durch das Angebot spontaner Inanspruchnahme unbezahlten Urlaubs bereits erfüllt. Zur Erläuterung der erhobenen Zahlen kann Kontextinformation gegeben werden.





### Zusammenfassung von S1 – 16 bis S1 - 17

#### 🌿 S1-16 – Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Zusätzlich zu ESRS S1-10 „Angemessene Entlohnung“ wird in ESRS S1-16 auf Einkommensungleichheiten eingegangen. Dies beinhaltet zum einen geschlechtsspezifische Entlohnungsunterschiede wie beispielsweise der Gender-Pay-Gap (verpflichtend unbereinigt und freiwillig bereinigt) und die Einkommensverteilung zwischen höchstem Einkommen und Medianeinkommen. Die Formeln zur Berechnung beider Faktoren sind im Anhang von ESRS S1 offengelegt. Zusätzlich zur reinen Darstellung wird vom Berichtsunternehmen verlangt, alle relevanten Kontextinformationen offenzulegen, die die berichteten Zahlen erläutern, bspw. Die Methodik oder auch einfließende Faktoren. Bei der Gesamtvergütung werden alle vergütenden Faktoren mitberücksichtigt, zusätzlich zu Gehältern also auch Boni, Aktienprämien, Optionsprämien etc.

#### 🌿 S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

ESRS S1-17 fordert eine Offenlegung von Vorfällen von Diskriminierung (aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Nationalität, Religion o.ä.) und schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen. Es soll die Gesamtzahl der gemeldeten Vorfälle von Diskriminierung, die Anzahl der internen und externen gemeldeten Fälle, der Gesamtbetrag von Geldbußen, Strafen und Schadensersatzforderungen infolge von Vorfällen inkl. Aller Kontextinformationen, die zum Verständnis der Datenpunkte wichtig sind. Schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen beziehen sich auf Fälle von bspw. Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder Menschenhandel. Auch hier soll eine Gesamtzahl der Vorfälle und Buß- sowie Strafgeelder gemeldet werden.

## Phase-In Regelung

ESRS S1 unterliegt den Phase-In-Regelungen für Unternehmen bzw. Konzerne, deren Zahl an Phase. In Mitarbeitenden in der eigenen Belegschaft nicht über 750 liegt, was bedeutet, dass die Berichterstattung für Unternehmen < 750 Mitarbeitenden komplett unterlassen kann, auch bei positiver Wesentlichkeitsbetrachtung. Außerdem gibt es einzelne Angabepflichten, welche unabhängig der Unternehmensgröße und trotz positiver Wesentlichkeitsanalyse im ersten Berichtsjahr ausgelassen werden können. Dies betrifft ESRS S1-7, ESRS S1-11, ESRS S1-12, ESRS S1-13 und ESRS S1-15. Zusätzlich können bestimmte einzelne Datenpunkte aus ESRS S1-8 und ESRS S1-14 ausgelassen werden.

## Fazit

ESRS S1 gilt als Kernstandard innerhalb des ESRS-Systems, besonders hervorgehoben durch seine detaillierte Ausarbeitung innerhalb der sozialen Dimension der Nachhaltigkeit, ähnlich dem ESRS E1, der sich auf den Klimawandel konzentriert. Die Mitarbeiter eines Unternehmens werden als zentrale Stakeholder für die Nachhaltigkeitsberichterstattung angesehen, was sich in einem umfangreichen Satz von Berichtspflichten widerspiegelt, der aktuell den längsten Parameterkatalog aller ESRS umfasst. Diese Pflichten basieren auf etablierten Berichten zu mitarbeiterbezogenen Nachhaltigkeitsthemen und zusätzlichen Indikatoren, die von Regulierungsbehörden oder NGOs vorgeschlagen wurden. Unternehmen, besonders multinationale Konzerne, stehen vor der Herausforderung, die benötigten Daten für die Berichterstattung bereitzustellen, was erhebliche Investitionen und möglicherweise datenschutzrechtliche Anpassungen erfordert. Daher ist es für Unternehmen ratsam, frühzeitig und mit einem strukturierten Ansatz ihre Implementierungsprojekte zu starten.

## CSRD konforme Nachhaltigkeitsberichterstattung: Unsere Leistungen

### Nachhaltigkeitsberichterstattung (Exemplarisch)

- ✦ Grundlagenberatung für effektive Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß gesetzlichen Vorgaben (CSRD) und Entwicklungen
- ✦ ESG-Benchmarking als Fundament für die weitere Strategieentwicklung
- ✦ Gemeinschaftliche Erarbeitung einer Nachhaltigkeitsstrategie (CSRD konform)
- ✦ Unterstützung und Durchführung Wesentlichkeitsanalyse und Stakeholder Dialog
- ✦ Beratung und Standardisierung eines individuellen Berichterstattungsprozesses
- ✦ Unterstützung bei der Auswahl für geeignete Softwareunterstützung
- ✦ Erarbeitung eines CSRD-konformen und prüfungssicheren Berichtsteils des Lageberichts

### Zusatzleistungen

- ✦ Erarbeitung eines Nachhaltigkeitsleitbildes und einer ausführlichen Nachhaltigkeitsstrategie
- ✦ Unterstützung bei der Operationalisierung der Strategie durch Erfahrung im Projektmanagement und PMO
- ✦ Einführung der OKR (Objectives & Key Results) Managementmethode zur optimalen Formulierung, Kommunikation und Umsetzung der Strategie
- ✦ Mitarbeiterschulungen in den Bereichen CSRD & OKR (inkl. Enablement zur eigenständigen Berichterstattung)
- ✦ Erarbeitung und Durchführung eines Change-Management Konzeptes zur nachhaltigen Verankerung in der Organisation
- ✦ Unterstützung beim Aufbau eines ESG-Kennzahlenreportings

### Kontakt:

post@sustevia.de  
www.sustevia.de

# Sustevia



**Sven Michael Willems**  
**Co-Founder**  
sven.willems@sustevia.de  
0176/80188723



**Moritz Reiss**  
**Co-Founder**  
moritz.reiss@sustevia.de  
0176/61980237

