



STANDARD ZUR EIGENEN BELEGSCHAFT [ESRS S1]

Herausgeber: adelphi, phiyond

*Autor*innen:* Johanna Anna Hansjürgens,
Selina Kohl,
Alina Ulmer
(adelphi)

Veröffentlichung: Mai 2023

Update: April 2024

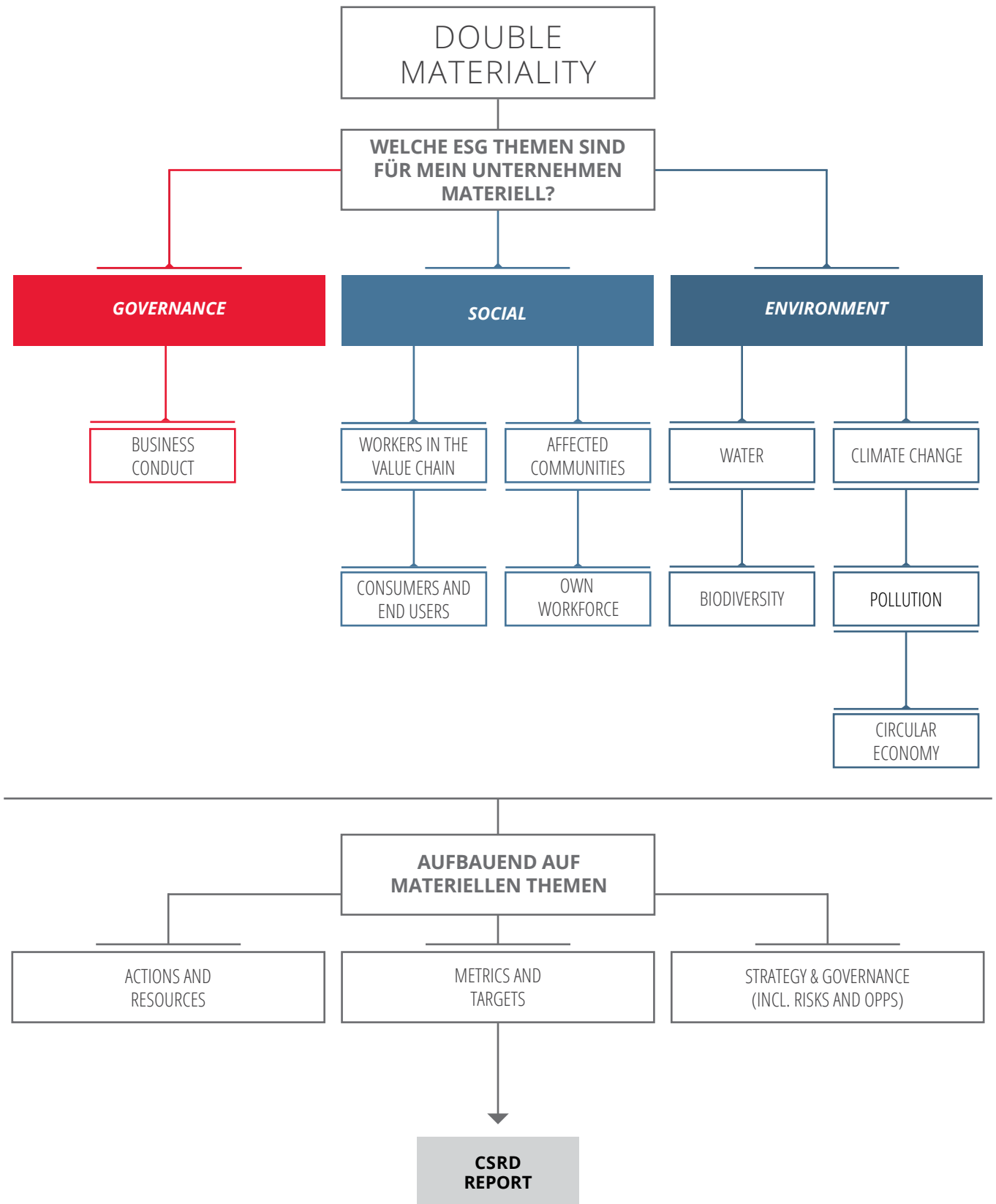


Abbildung 1, nachempfunden der Quelle: EFRAG

HINTERGRUND

Die im Januar 2023 in Kraft getretene Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) ist eine Richtlinie der Europäischen Union, die es zum Ziel hat, die geltenden Regeln zur Nachhaltigkeitsberichterstattung in der EU zu erweitern, verbessern und zu vereinheitlichen. Nichtfinanzielle Themen im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensgovernance sollen zu einem integrativen Bestandteil der bestehenden Offenlegungspraktiken werden, womit Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die gleiche Stufe wie die finanziellen Lageberichterstattung gehoben wird. Ein finaler Entwurf der von der EFRAG erarbeiteten sektorunabhängigen (Kernstandards) wurde bereits im November 2022 veröffentlicht. Die sektorspezifischen Standards wurden ebenfalls bereits im Juli 2023 veröffentlicht.

Das Ziel des aktuellen und damit 4. Steckbriefes der CSRD-Serie ist die Erläuterung des CSRD Standards **ESRS S1 Eigene Belegschaft**. [Steckbrief 1](#) beinhaltet einen Überblick über die Hintergründe, den Geltungsbereich und Anforderungen der CSRD, [Steckbrief 2](#) erklärt das Konzept der "Double Materiality" (doppelte Wesentlichkeit). Beide Steckbriefe stellen eine wichtige Grundlage für das Verständnis und die Einordnung der themenspezifischen Standards dar. [Steckbrief 3](#) liefert einen Einblick in den Standard zu Klimaschutz (Mitigation) und Anpassung an den Klimawandel (Adaption) [ESRS E1]. **ESRS S1 Eigene Belegschaft** behandelt Themen zu Arbeitsbedingungen, grundlegenden Arbeitnehmerrechten und Gleichberechtigung für **alle berichtspflichtigen Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden¹, welche unabhängig der Resultate ihrer Wesentlichkeitsanalyse**, offenzulegen sind.

¹ Vermerk: Die Worte Arbeitskräfte, Arbeitnehmer:innen, sowie Beschäftigte werden synonym benutzt (orig.: workers, workforce)

ZIELE & INHALTE DES STANDARDS

Die Hauptthemen des Standards Eigene Belegschaft [ESRS S-1] sind Arbeitsbedingungen, grundlegende Arbeitnehmerrechte und Gleichstellung. Im Rahmen der CSRD müssen berichtspflichtige Unternehmen folgende Themen der ESRS S1 Eigene Belegschaft offenlegen:

1. Die Auswirkungen des Unternehmens auf die eigene Belegschaft (positiv wie negativ).
2. Ergriffene Maßnahmen, um tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen zu verhindern, abzumildern oder zu beheben sowie das Ergebnis dieser Maßnahmen.
3. Die materiellen Risiken und Chancen, die aus der Abhängigkeit von und den Auswirkungen auf die eigene Belegschaft entstehen.
4. Die finanziellen Auswirkungen (kurz-, mittel- sowie langfristig), die sich aus den materiellen Risiken und Chancen ergeben.

Der Standard ESRS S1 Eigene Belegschaft bezieht sich auf die „eigene Belegschaft“ eines Unternehmens, was sowohl Arbeitskräfte umfasst, die in einem direkten Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen stehen (Beschäftigte²) als auch nicht-angestellte Arbeitskräfte. Unter letzteres fallen sowohl selbstständige Arbeitnehmer:innen z.B. Freelancer als auch Arbeitnehmer:innen, die hauptsächlich in "Beschäftigungsaktivitäten" tätig sind z.B. Leiharbeiter:innen, Zeitarbeiter:innen (NACE-Code N78). Der Standard deckt keine Arbeitskräfte in der vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette des Unternehmens ab, da diese in ESRS S2 genauer betrachtet werden.

Alle ESRS Standards lassen sich in eine **dreiteilige Säulenstruktur** unterteilen: Säule 1: Allgemeine Angaben; Säule 2: Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen;

Säule 3: Metriken und Ziele. Der ESRS S1 Standard Eigene Belegschaft umfasst 17 Offenlegungspflichten (ESRS S1-1 bis S1-17), die es ermöglichen sollen, eine Bewertung der Arbeitsbedingungen sowie ihrer Auswirkungen auf das Unternehmen und die Belegschaft vorzunehmen. Dabei soll der Standard auch sicherstellen, dass Unternehmen ihre Konformität mit internationalen und europäischen Menschenrechtsinstrumenten und -konventionen offenlegen können, z.B., der Internationalen Menschenrechtserklärung, der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen.

Über welche der 17 Offenlegungspflichten Unternehmen berichten müssen, hängt unter anderem von ihrer Größe und den bereits implementierten Maßnahmen ab.

Für Unternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitenden gilt (siehe Abbildung 1):

1. Unabhängig vom Ergebnis der Materialitätsanalyse, müssen die Offenlegungspflichten **S1-1 bis S1-9 immer erfüllt werden**.
2. Für die Offenlegungspflichten **S1-10 und S1-11** ist im Normalfall bei deutschen Unternehmen ein einfaches Statement ausreichend. Dabei muss wie folgt berichtet werden:
 - a. **S1-10 „Angemessene Entlohnung“**: Sofern "angemessene Löhne" nicht als wesentliche Auswirkung, Risiko oder Chance für das Unternehmen in der Wesentlichkeitsanalyse identifiziert wurde, gilt dieser Punkt als erfüllt. Sollte kein angemessener Lohn gezahlt werden, müssen die übrigen Offenlegungspflichten von S1-10 berichtet

² Vermerk: Das Wort Beschäftigte bezieht sich nur auf Arbeitskräfte im direkten Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen (orig.: employees)

ESRS 2 STRATEGIE**ESRS 2 SBM-2:**

Interessen und Standpunkte der Interessenträger

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 UND 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 Behinderung

S1-13:

Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung

S1-14:

Parameter für Gesundheitsschutz und Kompetenzentwicklung

S1-15:

Parameter für Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

S1-16:

Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

S1-17:

Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Abbildung 2: Struktur der ESRS S1

werden (z.B. nach Ländern, Anzahl der Beschäftigten die unter dem geltenden Referenzwert entlohnt werden).

- b. S1-11 „Sozialschutz“:** Wenn alle eigenen Arbeitskräfte durch die soziale Sicherung gegen Einkommensverluste aufgrund wichtigen Lebensereignissen (z.B. Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfälle und Erwerbslosigkeit, Elternurlaub und Ruhestand) abgesichert sind und "Soziale Sicherung" daher in der Wesentlichkeitsanalyse nicht als wesentliche Auswirkung, Risiko oder Chance für das Unternehmen identifiziert wurde, ist auch hier ein solches Statement ausreichend. Falls dies nicht zutrifft, müssen die übrigen Offenlegungspflichten von S1-11 berichtet werden.

- 3. Die Offenlegungspflichten S1-12 bis S1-17** sind nur zu berichten, wenn das Unternehmen das Thema als wesentlich gemäß ESRS 2 identifiziert hat.

Für Unternehmen mit **weniger als 250 Mitarbeitern** gelten **alle Offenlegungspflichten** des Standards nur, sofern das Unternehmen das Thema als wesentlich basierend auf der Wesentlichkeitsanalyse gemäß ESRS 2 identifiziert hat.

OBLIGATORISCH (250+ Arbeitnehmer:innen)			
S 1-6 Merkmale der angestellten Mitarbeitenden	GRI	S 1-8 Tarifverträge und sozialer Dialog	GRI ILO SASB
S 1-7 Merkmale nicht angestellter Arbeitskräfte	GRI	S 1-9 Diversitätsindikatoren	GRI
OBLIGATORISCHE ERKLÄRUNG			
S 1-10 Angemessene Löhne	ILO	S 1-11 Soziale Sicherung	ILO
GEGENSTAND DER WESENTLICHKEITSANALYSE			
S 1-12 Menschen mit Behinderung	GRI	S 1-15 Work-Life-Balance	GRI
S 1-13 Aus- & Weiterbildungsmaßnahmen	GRI	S 1-16 Lohngefälle M-F + CEO-Gehaltverhältnis	GRI SFDR
S 1-14 Gesundheits- und Sicherheitsindikatoren	GRI ILO SFDR	S 1-17 Menschenrechtsvorfälle & -beschwerden	GRI SFDR

Abbildung 3: Offenlegungspflichten

SÄULE 1: ALLGEMEINE ANGABEN [SBM-2/SBM-3]

Die erste Säule der Berichterstattung zum Themenfeld Eigene Belegschaft baut auf den grundlegenden Anforderungen des ESRS 2 „Unternehmensdaten, Nachhaltigkeitsgovernance und -strategie“ auf und übersetzt diese themenspezifisch. Unternehmen sind aufgefordert, den Managementansatz für dieses Thema in Bezug zur gesamten Unternehmensstrategie und Governance bereitzustellen. In diesem Zusammenhang ist auszuführen, wie die themenspezifischen Auswirkungen, Risiken und Chancen ermittelt wurden.

SBM-2 (Stakeholderinteressen):

Außerdem müssen Unternehmen folgendes angeben:

1. Tatsächliche und potenzielle Auswirkungen der Strategie und Geschäftsmodelle auf die eigenen Arbeitskräfte
2. Auswirkungen der eigenen Arbeitskräfte auf die Strategie und Geschäftsmodelle
3. Ob alle Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in die Offenlegung nach ESRS 2 einbezogen sind.

Das Unternehmen muss außerdem folgende Informationen bereitstellen:

SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

1. Eine kurze Beschreibung der eigenen Belegschaft z.B. Mitarbeitende, Einzelunternehmer:innen (d. h. Selbstständige) oder von Drittunternehmen vermittelte Arbeitskräfte. Außerdem müssen Unternehmen ein klares Verständnis über verschiedene Arbeitnehmergruppen aufzeigen wie z.B. junge Arbeitskräfte, Frauen oder andere marginalisierte Gruppen.
2. Eine Beschreibung wesentlicher negativer Auswirkungen und inwieweit diese weit verbreitet oder systemisch sind (z.B. Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in bestimmten Ländern außerhalb der EU) oder ob es sich um Einzelvorfälle handelt (z. B. ein Industrieunfall oder Ölpest).
3. Eine kurze Beschreibung der Aktivitäten, die zu positiven Auswirkungen auf die eigene Belegschaft führen, welche Arbeitskräfte davon betroffen sind, einschließlich ihrer geografischen Lage.

4. Alle wesentlichen Risiken und Chancen für das Unternehmen, die sich aus Auswirkungen und Abhängigkeiten von der eigenen Belegschaft ergeben.
5. Alle wesentlichen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft, die sich aus Übergangsplänen zur Verringerung negativer Auswirkungen auf die Umwelt und zur Verwirklichung von umweltfreundlicheren und klimaneutralen Tätigkeiten ergeben können [siehe ESRS E1]. Dies umfasst Risiken wie Umstrukturierungen und Arbeitsplatzverluste sowie Chancen durch neue Arbeitsplätze, Umschulungen oder Weiterbildungen.
6. Angaben zu Tätigkeiten mit einem erheblichen Risiko für Zwangs- oder Kinderarbeit. Dabei sind sowohl die Art der Tätigkeit (z.B. Herstellungsbetrieb) als auch die geografischen Gebiete anzugeben.
7. Des Weiteren muss das Unternehmen offenlegen, welche spezifischen Arbeitskräfte in seiner Belegschaft von Risiken und Chancen betroffen sind, z.B. bestimmte Altersgruppen, Arbeitnehmer:innen in bestimmten Fabriken oder Ländern.

SÄULE 2: AUSWIRKUNGEN, RISIKO- UND CHANCENMANAGEMENT

In dieser Säule sollen alle Ansätze des Unternehmens zur Gestaltung, Verschlimmerung oder Abschwächung erheblicher wesentlicher Auswirkungen auf die eigene Belegschaft dargestellt werden. Der Standard fordert auch die Angabe der Strategien, um solche wesentlichen Auswirkungen zu beheben.

S1-1: Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft eigenen Belegschaft.

Das Unternehmen muss offenlegen:

1. Ob die eigenen Strategien im Einklang mit international anerkannten Standards sind (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)
2. Ob sich die eigenen Strategien gegen Menschenhandel, Zwangs- oder Pflichtarbeit und Kinderarbeit richten
3. Ob das Unternehmen über eine eigene Strategie zur Verhütung von Arbeitsunfällen verfügt
4. Ob es über spezifische Strategien zum Thema Diversität, Gleichstellung, Diskriminierung und Inklusion verfügt z.B. ethnische Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Ausrichtung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Alter, Religion, politische Meinung, nationale Abstammung oder soziale Herkunft

S1-2: Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen

Darstellung der Einbindung von der Belegschaft und Arbeitnehmervertreter:innen in Unternehmensentscheidungen, z.B. Funktionen, Häufigkeit, Verantwortlichkeiten, Effizienz.

S1-3: erfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können

Erläuterung der Prozesse zur Meldung von Bedenken durch die Belegschaft sowie deren organisatorische Einbindung, z.B. Gesamtkonzept, Monitoring, Abhilfemaßnahmen, Schutz des Beschwerdeführers, Durchführung durch Unternehmen oder Dritte.

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

Beschreibung der Ansätze und Maßnahmen zur Bewältigung wesentlicher negativer und positiver Auswirkungen sowie zur Minderung wesentlicher Risiken und Nutzung wesentlicher Chancen. Beispielsweise wird darauf hingewiesen, dass Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den oberen Führungsebenen des Unternehmens positive Auswirkungen haben können, wie zum Beispiel die Erhöhung des Pools an qualifizierten Arbeitskräften und die Verbesserung des Ansehens des Unternehmens.

SÄULE 3: PARAMETER UND ZIELE

In dieser Säule legt der Berichtsstandard die quantitativen Angaben zu Arbeitsbedingungen, grundlegenden Arbeitnehmerrechten und Gleichberechtigung fest.

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

Dazu zählen die operativen Ziele zur Verringerung negativer Auswirkungen, Förderung positiver Auswirkungen und das Management wesentlicher Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft. Hierbei muss auch das Verfahren für die Festlegung der Zielvorgaben offengelegt werden, einschließlich der Angabe, ob und wie das Unternehmen direkt mit den eigenen Ar-

beitnehmer:innen oder Arbeitnehmervertreter:innen zusammengearbeitet hat.

Zusätzlich müssen auch zahlreiche Leistungsindikatoren offengelegt werden, um die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen zu demonstrieren. Für die Berichterstattung sind im ESRS S1 Leistungsindikatoren vorgesehen, deren Basisdaten bereits größtenteils in der Personalabteilung (oder Verwaltungsleitung) vorhanden sein dürften. Im Einzelnen sind zukünftig unter anderem die folgenden Kennzahlen im Lagebericht aufzuführen:

S1-6: Merkmale der Beschäftigten³ des Unternehmens

- Vollzeitäquivalente, Teilzeitbeschäftigte, Zeitarbeitskräfte, Arbeitnehmer:innen mit nicht garantierter Arbeitszeit und die jeweilige Aufschlüsselung nach Geschlecht und Region
- Gesamtzahl und Rate der eigenen Mitarbeiterfluktuation
- Beschreibung der Methoden und Annahmen, die bei der Datenerhebung verwendet wurden

S1-7: Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens

Diese Leistungsindikatoren sollen einen Einblick in den Beschäftigungsansatz des Unternehmens geben, einschließlich des Umfangs und der Art der Auswirkungen, die sich daraus ergeben. Unternehmen müssen folgendes offenlegen:

- Die Zahl der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft
- Häufigste Arten von nicht-angestellten Beschäftigten
- Beschreibung der Methoden und Annahmen, die bei der Datenerhebung verwendet wurden

³ Vermerk: Das Wort Beschäftigte bezieht sich nur auf Arbeitskräfte im direkten Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen (orig.: employees)

S1-8: Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Darstellung, inwieweit die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der eigenen Arbeitskräfte durch Tarifverträge bestimmt oder beeinflusst werden und inwieweit Arbeitskräfte auf betrieblicher und europäischer Ebene in den sozialen Dialog einbezogen werden. Folgende Leistungsindikatoren müssen offengelegt werden:

- Der prozentuale Anteil der von Tarifverträgen abgedeckten Arbeitskräften
- Für Arbeitskräfte ohne Tarifverträge, eine Beschreibung, ob das Unternehmen deren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auf der Grundlage von Tarifverträgen festlegt
- Eine Beschreibung des Umfangs, in dem die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der nicht angestellten Arbeitskräfte durch Tarifverträge beeinflusst werden

S1-9: Diversitätsparameter

Unternehmen müssen Folgendes offenlegen:

- Die Verteilung der Geschlechter in Anzahl und Prozentsatz auf der obersten Führungsebene
- Die Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen: unter 30 Jahre, 30-50 Jahre, über 50 Jahre

S1-10: Angemessene Entlohnung

Ein Unternehmen zahlt dann angemessene Löhne, wenn allen ein Lohn gezahlt wird, der die Befriedigung der Bedürfnisse des Arbeitnehmers und seiner Familie unter Berücksichtigung der nationalen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen ermöglicht. Unternehmen müssen offenlegen, ob alle Beschäftigten eine angemessene Entlohnung erhalten die mit geltenden Referenzwerten im Einklang steht. Wenn dies der Fall ist, muss angegeben werden, wie viel Prozent der eigenen Belegschaft unterhalb des angemessenen Lohns bezahlt wird.

S1-11: Soziale Sicherung

Unternehmen geben an, ob die eigenen Arbeitskräfte durch Maßnahmen der sozialen Sicherung gegen Einkommensverluste aufgrund schwerwiegender Lebensereignisse abgesichert sind. Sollte dies nicht der Fall sein, müssen die entsprechenden Länder und Arten der Beschäftigten ohne Absicherung angegeben werden.

S1-12: Behinderungen

Das Unternehmen muss den prozentualen Anteil von Menschen mit Behinderungen.

S1-13: Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung

Darstellung, in welchem Umfang den Mitarbeitenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden. Ziel dieser Offenlegungspflicht ist es, ein Verständnis der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, die den Mitarbeitenden im Rahmen der kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung angeboten wurden, um ihre Qualifikationen zu verbessern.

Die Angaben müssen Folgendes umfassen (inklusive Aufschlüsselung nach Beschäftigungskategorie und Geschlecht):

- Prozentsatz der Beschäftigten, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben.
- Die durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden je Beschäftigtem

S1-14: Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Ziel dieser Angabepflicht ist es, ein Verständnis für Abdeckung, der Qualität und der Leistung des Managementsystems für Gesundheit und Sicherheit zu vermitteln.

Die folgenden Informationen sollen nach angestellten und nicht angestellten Beschäftigten aufgeschlüsselt werden:

- Der Prozentsatz der Personen in der eigenen Belegschaft, die auf Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt werden
- Die Anzahl und Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle
- Die Anzahl der Todesfälle aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen (auch für Arbeitskräfte, die auf dem Betriebsgelände des Unternehmens arbeiten)
- Die Anzahl der Fälle von meldepflichtigen arbeitsbedingten Erkrankungen
- Die Anzahl der Ausfalltage aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen und Todesfällen infolge von Arbeitsunfällen, arbeitsbedingten Erkrankungen und Todesfällen infolge von Erkrankungen

S1-15: Parameter für Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Ziel dieser Offenlegungspflicht ist es, ein Verständnis über den Anspruch und die gelebte Praxis der Beschäftigten zu schaffen, Urlaub aus familiären Gründen (z.B. Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub, Pflegeurlaub) in einer geschlechtergerechten Weise zu nehmen. Sollten alle eigenen Beschäftigten Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen haben, reicht es für diese Offenlegungspflicht aus, dies anzugeben. Sollte dies nicht der Fall sein, muss folgendes beschrieben werden:

- Der Prozentsatz der Beschäftigten, die Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen haben
- Der Prozentsatz der anspruchsberechtigten Beschäftigten (inklusive Aufschlüsselung nach

Geschlecht), die Urlaub aus familiären Gründen genommen haben

S1-16: Vergütungsparameter

An dieser Stelle wird ein zweifaches Ziel verfolgt. Erstens soll das Ausmaß des Lohngefälles zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten des Unternehmens ersichtlich werden. Zweitens soll ein Einblick in das Niveau der Entgeltungleichheit innerhalb des Unternehmens geschaffen werden.

- Das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle, d.h. die Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von weiblichen und männlichen Beschäftigten, ausgedrückt als Prozentsatz des Durchschnittseinkommens männlicher Beschäftigter
- Das Verhältnis zwischen der jährlichen Gesamtvergütung des höchstbezahlten Beschäftigten und dem Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Beschäftigten)

S1-17: Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Ziel ist es, ein Verständnis dafür zu vermitteln, inwieweit die eigene Belegschaft von arbeitsbedingten Vorfällen und schweren Fällen von Menschenrechtsfragen und -vorfällen betroffen ist. Die Offenlegung umfasst, vorbehaltlich der einschlägigen Datenschutzbestimmungen, arbeitsbezogene Vorfälle von Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Nationalität, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung oder anderer relevanter Formen der Diskriminierung, die interne und/oder externe Stakeholder in allen Geschäftsbereichen betreffen.

- Die Gesamtzahl der im Berichtszeitraum gemeldeten Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung
- Die Anzahl der verbleibenden Beschwerden (d.h. ohne Diskriminierung oder Belästigung), die über entsprechende Kanäle eingereicht wurden
- Den Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadensersatzzahlungen im Zusammenhang mit Vorfällen und Beschwerden gegen soziale und menschenrechtliche Faktoren.
- Die Zahl der schwerwiegenden Menschenrechtsvorfälle im Zusammenhang mit der Belegschaft, einschließlich der Angabe, wie viele davon Verstöße gegen die UN-Leitprinzipien des Global Compact und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sind

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

[Hier](#) können Sie auf den Standard zugreifen.

Außerdem hat die [EFRAG Erklärvideos](#) zu den einzelnen Standards veröffentlicht, die Ihnen einen besseren Einblick in die Thematik ermöglichen.

ABSCHLIEßENDE EMPFEHLUNGEN

Unabhängig davon, ab welchem Zeitpunkt ein Unternehmen berichtspflichtig ist, sollte es sich mit den Anforderungen der ESRS rechtzeitig vertraut machen. Das schließt auch kleinere Unternehmen, die erst ab einem späteren Zeitpunkt berichtspflichtig werden, nicht aus. Wichtig ist, dass die Nachhaltigkeitsberichterstattung in Zusammenarbeit mit allen Prozessverantwortlichen im Unternehmen geschieht, damit Daten optimal erfasst und kontinuierlich verbessert werden können.











Unabhängig davon, ob Unternehmen gerade erst beginnen oder weiter fortgeschritten sind, können Zeit und Ressourcen gespart werden, indem ein erfahrener Partner hinzugezogen wird, welcher bei der Entwicklung einer CSRD konformen ESG Strategie und Berichterstattung unterstützt.

WEITERE PUBLIKATIONEN UND VERANSTALTUNGEN

In der Tabelle finden Sie eine Übersicht der im Jahr 2023 stattgefundenen Webinare zu den einzelnen Standards. Auf Anfrage können wir Ihnen die Aufzeichnung zum Webinar zukommen lassen.

Für einen **einfacheren Einstieg** der Unternehmen in das **Thema Nachhaltigkeitsberichterstattung nach CSRD** finden Sie alle Unterlagen sowie weitere Informationen auf unserer Homepage unter: www.csr-d-support.de

Dabei wurden die Steckbriefe zu ESRS 1, ESRS E1 und ESRS S1 in ihrer Originalfassung in Zusammenarbeit mit der dfge veröffentlicht.

STANDARD	THEMATISCHE SCHWERPUNKTE	VERÖFFENTLICHUNGS-DATUM	WEBINAR
ESRS 1	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse	03/2023	
ESRS 2	Standard zu allgemeinen Offenlegungsanforderungen	03/2023	
ESRS E1	Standard zu Klimaschutz (Mitigation) und Anpassung an den Klimawandel (Adaption)	04/2023	
ESRS E2 & E3	Standard zu Verschmutzung, Wasser- und Meeresressourcen	10/2023	
ESRS E4	Standard zu Biologischer Vielfalt und Ökosystemen	09/2023	
ESRS E5	Standard zur Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	07/2023	
ESRS S1	Standard zur Achtung der Menschenrechte und Arbeitsbedingungen der eigenen Belegschaft	05/2023	
ESRS S2, S3 & S4	Standards zur Achtung der Menschenrechte und Arbeitsbedingungen in der Lieferkette, Schutz der von den Geschäftstätigkeiten eines Unternehmens betroffenen Gemeinschaften, Schutz und Sicherheit der Verbraucher und Endnutzer	11/2023	
ESRS G1	Standard zur Unternehmenspolitik	12/2023	
AUSBLICK	Wrap-up & News	01/2024	

KONTAKT

adelphi consult GmbH
Alina Ulmer, Dr. Susanne Pankov



phiyond by adelphi
Nikolas Bradford, Katrin Häuser



Phone
+49 (030) 8900068-0

Email
csrd-phiyond@adelphi.de

Website
csrd-support.de

Disclaimer:

adelphi: Die Analysen, Ergebnissen und Empfehlungen in diesem Werk geben die Meinung der Autoren wieder. Die Inhalte dieses Werks werden von adelphi unter den Bedingungen der Lizenz Creative Commons Attribution-NoDerivatives 4.0 International bereitgestellt. Sie dürfen die lizenzierten Inhalte unter der Angabe „© adelphi, CC-BYND 4.0“ reproduzieren und teilen. Bilder, Fotos und Grafiken sind nicht von dieser Lizenz abgedeckt. In Zweifelsfällen kontaktieren Sie bitte adelphi, bevor sie Inhalte dieses Werks nutzen.

phiyond: phiyond übernimmt keine Haftung für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der hier bereitgestellten Informationen. Alle Meinungen und Einschätzungen dieses Berichtes reflektieren lediglich eine Beurteilung von phiyond zum Zeitpunkt seiner Veröffentlichung und unterliegen jederzeit möglichen unangekündigten Änderungen. phiyond übernimmt keine Haftung für Fehler, Auslassungen oder Ungenauigkeiten in Bezug auf den hier aufgeführten Inhalt und dessen Interpretation. Alle Markenzeichen sind eingetragene Markenzeichen und Eigentum des jeweiligen Besitzers.