

# DIE CSRD VERSTEHEN UND UMSETZEN

ESRS S1 – Own Workforce

31.05.2023



# KOOPERATIONSPARTNER

Ihre Experten zur Umsetzung der CSRD



Institute for Energy, Ecology and Economy

- Gegründet 1999 als Spin-Off der Technischen Universität München
- **Beratungsleistungen** im Bereich Nachhaltigkeit
- **Treibhausgasbilanzierungen, Reporting** Lösungen sowie **Strategie-Entwicklung**
- Ziel: **Integrative Betrachtung von regulatorischen, Rating- und Rankinganforderungen**
- Darauf aufbauend: Entwicklung von übergreifenden **Nachhaltigkeitsstrategien**



- **Verbindung** aus **Wissen** über **regulatorische** und **gesellschaftliche Anforderungen** und **Strategieberatungskompetenz**.
- Angebot von **maßgeschneiderten Lösungen für nachhaltige Entwicklung** zur Begegnung **globaler Herausforderungen**
- Unterstützung bei der **Etablierung von Managementansätzen und der Ermittlung Kennzahlen** als Grundlage für die Steuerung und Berichterstattung.
- **Transformativer Ansatz „fit für die Zukunft“** für Unternehmensstrategie



"Welche Maßnahmen hat Ihr Unternehmen zuletzt zur Förderung der eigenen Mitarbeitenden ergriffen?"

# WILLKOMMEN

Unsere Agenda

1. ESRS S1 Own Workforce
2. Deepdive: Diversität, Gleichberechtigung & eine inklusive Arbeitskultur als Mittel gegen den Fachkräftemangel



# 1 | ESRS S1 Own Workforce

# Eckdaten zum Standard

## ESRS S1 – Own Workforce

**Der thematische EU-Berichtstandard ESRS S1 (ENTWURF, Nov 2022)  
ergänzt die Querschnittstandards mit aktuell 17 thematischen Berichtsanforderungen**



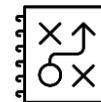
**Hauptthemen des Standards sind:**  
**Gesundheit & Sicherheit,**  
**Arbeitsbedingungen, grundlegende**  
**Arbeitnehmerrechte, Weiterbildung und**  
**Gleichberechtigung**



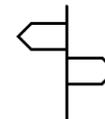
**Auswirkungen und einhergehende**  
**Risiken/Chancen**



**Wechselwirkungen zwischen Strategie,**  
**Geschäftsmodellen und Governance**  
**und den eigenen Arbeitskräften**



**Policies und Maßnahmenpläne**



**Unternehmen müssen über 17**  
**Offenlegungspflichten berichten**  
(abhängig von der Größe und bereits  
implementierten Maßnahmen)



# Bedeutung des Begriffs „Own Workforce“

„Own workforce“ umfasst sowohl

- die **eigene Belegschaft eines Unternehmens** (Arbeitnehmer:innen, welche in einem direkten Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen stehen, d.h. Mitarbeitende),

als auch

- **die nicht-angestellten Arbeitskräfte** (Application Requirement 3) (bspw. selbstständige Arbeitnehmer:innen, Vertretungen, Freelancer, Arbeitnehmer:innen, die hauptsächlich in "Beschäftigungsaktivitäten" tätig sind, z.B. Leiharbeiter:innen, Zeitarbeiter:innen).

Der Standard deckt keine Arbeitskräfte in der vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette des Unternehmens ab, da diese in ESRS S2 genauer betrachtet werden.



# Vermerk zum besseren Verständnis



Die Begriffe „**Own workforce**“ und „**own workers**“ werden im Standard synonym benutzt



Im Steckbrief und im Webinar werden die Begriffe **Arbeitskräfte**, **Arbeitnehmer:innen**, sowie **Beschäftigte** synonym benutzt

Der Begriff „**Employee**“ bezieht sich im Standard nur auf direkte Angestellte



Auch im Steckbrief und im Webinar wird der Begriff „**Mitarbeitende**“ nur für Arbeitskräfte im direkten Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen verwendet

# ESRS S1: Allgemeine Angaben



Total

- CEOs are under increased pressure to drive growth
- Accelerated product development
- Keep costs down
- Reduce turnaround times
- Re-think how they manufacture
- Manufacturing footprint

# Struktur des ESRS S1

ESRS 2 Allgemeine Angaben	Auswirkungen-, Risiko- und Chancenmanagement	Metriken und Ziele
<b>ESRS 2 SBM-2 :</b> Wechselwirkungen zwischen Strategie & Geschäftsmodellen und den eigenen Arbeitskräften	<b>S1-1:</b> Spezifische Unternehmensrichtlinien zu „Own Workforce“, Konformität mit Standards	<b>S1-5:</b> Ziele zur Steuerung wesentlicher Auswirkungen, Risiken & Chancen, Zusammenarbeit mit Arbeitskräften
<b>ESRS 2 SBM-3:</b> Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen auf die eigenen Arbeitskräfte	<b>S1-2:</b> Einbindung von Arbeitskräften & Arbeitnehmervertreter:innen in Unternehmensentscheidungen	<b>S1-6:</b> Merkmale der eigenen Mitarbeitenden
	<b>S1-3:</b> Meldung von Arbeitnehmerbeschwerden	<b>S1-7:</b> Merkmale nicht-angestellter Arbeitskräfte, Informationen zur Datenerhebung
	<b>S1-4:</b> Ansätze & Maßnahmen zur Reaktion auf wesentliche, negative & positive Auswirkungen, sowie wesentliche Risiken & Chancen	<b>S1-8:</b> Informationen zu Tarifverträgen & sozialem Dialog
		<b>S1-9:</b> Diversitätsindikatoren der eigenen Mitarbeitenden (Geschlechterverteilung oberste Führungsebene, Altersgruppen)
		<b>S1-10:</b> Angaben zu angemessenem Lohn
		<b>S1-11:</b> Soziale Sicherung
		<b>S1-12:</b> Menschen mit Behinderung
		<b>S1-13:</b> Angebot von Aus- & Weiterbildungsmaßnahmen der eigenen Mitarbeitenden (nach Beschäftigungskategorie & Geschlecht)
		<b>S1-14:</b> Gesundheits- & Sicherheitsindikatoren, Arbeitsschutzverträge
		<b>S1-15:</b> Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen der eigenen Mitarbeitenden (Work-Life-Balance)
		<b>S1-16:</b> Lohngefälle F-M, Entgeltungleichheit der eigenen Mitarbeitenden
		<b>S1-17:</b> Menschenrechtsvorfälle & Beschwerden, Diskriminierung (interne/externe Stakeholder in allen Geschäftsbereichen)

# Anwendung und allgemeine Angaben

## ESRS S1 – Own Workforce

### Wechselwirkungen zwischen Strategie & Geschäftsmodellen und der eigenen Belegschaft

ESRS-2 SBM-2

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 die gesamte eigene Belegschaft in der Offenlegung nach ESRS 2 einbezogen ist

### Eigene Arbeitskräfte: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

ESRS-2 SBM-3

1. Beschreibung und Verständnis der eigenen Belegschaft
2. Beschreibung potenzieller positiver sowie negativer Auswirkungen auf die eigenen Arbeitskräfte
3. Risiken und Chancen durch Abhängigkeit von der eigenen Belegschaft
4. Auswirkungen auf die eigene Belegschaft, die sich aus Transitionsplänen zur Verringerung negativer Auswirkungen auf die Umwelt ergeben können [siehe ESRS E1]
5. Angaben zu Tätigkeiten mit einem erheblichen Risiko für Zwangs- oder Kinderarbeit



# ESRS S1: Auswirkungen, Risiken und Chancen

# Struktur des ESRS S1

ESRS 2 Allgemeine Angaben	Auswirkungen-, Risiko- und Chancenmanagement	Metriken und Ziele
<b>ESRS 2 SBM-2 :</b> Wechselwirkungen zwischen Strategie & Geschäftsmodellen und den eigenen Arbeitskräften	<b>S1-1:</b> Spezifische Unternehmensrichtlinien zu „Own Workforce“, Konformität mit Standards	<b>S1-5:</b> Ziele zur Steuerung wesentlicher Auswirkungen, Risiken & Chancen, Zusammenarbeit mit Arbeitskräften
<b>ESRS 2 SBM-3:</b> Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen auf die eigenen Arbeitskräfte	<b>S1-2:</b> Einbindung von Arbeitskräften & Arbeitnehmervertreter:innen in Unternehmensentscheidungen	<b>S1-6:</b> Merkmale der eigenen Mitarbeitenden
	<b>S1-3:</b> Meldung von Arbeitnehmerbeschwerden	<b>S1-7:</b> Merkmale nicht-angestellter Arbeitskräfte, Informationen zur Datenerhebung
	<b>S1-4:</b> Ansätze & Maßnahmen zur Reaktion auf wesentliche, negative & positive Auswirkungen, sowie wesentliche Risiken & Chancen	<b>S1-8:</b> Informationen zu Tarifverträgen & sozialem Dialog
		<b>S1-9:</b> Diversitätsindikatoren der eigenen Mitarbeitenden (Geschlechterverteilung oberste Führungsebene, Altersgruppen)
		<b>S1-10:</b> Angaben zu angemessenem Lohn
		<b>S1-11:</b> Soziale Sicherung
		<b>S1-12:</b> Menschen mit Behinderung
		<b>S1-13:</b> Angebot von Aus- & Weiterbildungsmaßnahmen der eigenen Mitarbeitenden (nach Beschäftigungskategorie & Geschlecht)
		<b>S1-14:</b> Gesundheits- & Sicherheitsindikatoren, Arbeitsschutzverträge
		<b>S1-15:</b> Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen der eigenen Mitarbeitenden (Work-Life-Balance)
		<b>S1-16:</b> Lohngefälle F-M, Entgeltungleichheit der eigenen Mitarbeitenden
		<b>S1-17:</b> Menschenrechtsvorfälle & Beschwerden, Diskriminierung (interne/externe Stakeholder in allen Geschäftsbereichen)



# Offenlegungspflichten

OBLIGATORISCH (250+ Arbeitnehmer:innen)		OBLIGATORISCHE ERKLÄRUNG		GEGENSTAND DER WESENTLICHKEITSANALYSE	
S1-1 bis S1-5 Richtlinien, Maßnahmen, Ziele	GRI	S1-10 <b>Angemessene Löhne</b>	ILO	S1-12 Menschen mit <b>Behinderung</b>	GRI
S1-6 Merkmale der angestellten <b>Arbeitnehmer:innen</b>	GRI	S1-11 <b>Soziale Sicherung</b>	ILO	S1-13 <b>Aus- &amp; Weiterbildungs-</b> maßnahmen	GRI
S1-7 Merkmale <b>nicht-</b> <b>angestellter</b> <b>Arbeitnehmer:innen</b>	GRI			S1-14 <b>Gesundheits- und</b> <b>Sicherheitsindikatoren</b>	SFDR ILO GRI
S1-8 <b>Tarifverträge</b> und <b>sozialer Dialog</b>	ILO GRI SASB			S1-15 <b>Work-Life-</b> <b>Balance</b>	GRI
S1-9 <b>Diversitätsindikatoren</b>	SFDR GRI			S1-16 <b>Lohngefälle M-F</b> <b>+ CEO-Gehaltverhältnis</b>	SFDR GRI
<p>Über welche der 17 Offenlegungspflichten Unternehmen berichten müssen, hängt unter anderem von ihrer <b>Größe</b> und den <b>bereits implementierten Maßnahmen</b> ab</p>				S1-17 <b>Menschenrechtsvorfälle</b> <b>&amp; -beschwerden</b>	SFDR GRI

# Auswirkungen-, Risiko- und Chancenmanagement

## ESRS S1 – Own Workforce

### Policies

Spezifische Unternehmensrichtlinien zu „Own Workforce“, Konformität mit Standards

ESRS-S1-1

Das Unternehmen sollte die folgenden Informationen offenlegen:

1. **Konformität** der eigenen Richtlinien mit international **anerkannten Standards** wie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und -Menschenrechte
2. **Richtlinien gegen Menschenhandel**, Zwangs- oder Pflichtarbeit und Kinderarbeit
3. **Richtlinien** zur Prävention von **Arbeitsunfällen**
4. **Richtlinien zur Förderung von Diversität**, Gleichstellung und Inklusion, einschließlich Aspekten wie ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Ausrichtung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Alter, Religion, politischer Meinung, nationaler Abstammung oder sozialer Herkunft

# Auswirkungen-, Risiko- und Chancenmanagement

## ESRS S1 – Own Workforce

**Maßnahmen und Ressourcen**  
Einbindung von Arbeitskräften &  
Arbeitnehmervertreter:innen in  
Unternehmensentscheidungen

ESRS-S1-2

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

**Maßnahmen und Ressourcen**  
Meldung von Arbeitnehmerbeschwerden

ESRS-S1-3

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

**Maßnahmen und Ressourcen**  
Reaktion auf wesentliche, negative & positive  
Auswirkungen, sowie wesentliche Risiken &  
Chancen

ESRS-S1-4

Beschreibung der **Ansätze und Maßnahmen zur Bewältigung**  
wesentlicher **negativer und positiver Auswirkungen** sowie  
zur Minderung wesentlicher Risiken und Nutzung wesentlicher  
Chancen.



# ESRS S1: Metriken und Ziele

# Struktur des ESRS S1

ESRS 2 Allgemeine Angaben	Auswirkungen-, Risiko- und Chancenmanagement	Metriken und Ziele
<b>ESRS 2 SBM-2 :</b> Wechselwirkungen zwischen Strategie & Geschäftsmodellen und den eigenen Arbeitskräften	<b>S1-1:</b> Spezifische Unternehmensrichtlinien zu „Own Workforce“, Konformität mit Standards	<b>S1-5:</b> Ziele zur Steuerung wesentlicher Auswirkungen, Risiken & Chancen, Zusammenarbeit mit Arbeitskräften
<b>ESRS 2 SBM-3:</b> Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen auf die eigenen Arbeitskräfte	<b>S1-2:</b> Einbindung von Arbeitskräften & Arbeitnehmervertreter:innen in Unternehmensentscheidungen	<b>S1-6:</b> Merkmale der eigenen Mitarbeitenden
	<b>S1-3:</b> Meldung von Arbeitnehmerbeschwerden	<b>S1-7:</b> Merkmale nicht-angestellter Arbeitskräfte, Informationen zur Datenerhebung
	<b>S1-4:</b> Ansätze & Maßnahmen zur Reaktion auf wesentliche, negative & positive Auswirkungen, sowie wesentliche Risiken & Chancen	<b>S1-8:</b> Informationen zu Tarifverträgen & sozialem Dialog
		<b>S1-9:</b> Diversitätsindikatoren der eigenen Mitarbeitenden (Geschlechterverteilung oberste Führungsebene, Altersgruppen)
		<b>S1-10:</b> Angaben zu angemessenem Lohn
		<b>S1-11:</b> Soziale Sicherung
		<b>S1-12:</b> Menschen mit Behinderung
		<b>S1-13:</b> Angebot von Aus- & Weiterbildungsmaßnahmen der eigenen Mitarbeitenden (nach Beschäftigungskategorie & Geschlecht)
		<b>S1-14:</b> Gesundheits- & Sicherheitsindikatoren, Arbeitsschutzverträge
		<b>S1-15:</b> Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen der eigenen Mitarbeitenden (Work-Life-Balance)
		<b>S1-16:</b> Lohngefälle F-M, Entgeltungleichheit der eigenen Mitarbeitenden
		<b>S1-17:</b> Menschenrechtsvorfälle & Beschwerden, Diskriminierung (interne/externe Stakeholder in allen Geschäftsbereichen)

# Ziele, Indikatoren und Leistungskennzahlen I

## ESRS S1 – Own Workforce

**Operative Zielsetzungen**  
zur Steuerung wesentlicher Risiken &  
Chancen (eigene Arbeitskräfte),  
Zusammenarbeit mit Arbeitskräften

ESRS-S1-5

Unternehmen sollten **transparent** darlegen, wie die **Zielvorgaben festgelegt** wurden, einschließlich Informationen darüber, ob und in welcher Weise eine direkte Zusammenarbeit mit den eigenen Arbeitskräften oder Arbeitnehmervertreter:innen stattgefunden hat.

# Ziele, Indikatoren und Leistungskennzahlen I

## ESRS S1 – Own Workforce

### **Merkmale der Mitarbeitenden**

Merkmale der Mitarbeitenden, Informationen zur Datenerhebung

ESRS-S1-6

Folgende Informationen sollten offengelegt werden:

- Vollzeitäquivalente, Teilzeitbeschäftigte, Zeitarbeitskräfte, Mitarbeitende 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

# Ziele, Indikatoren und Leistungskennzahlen I

## ESRS S1 – Own Workforce

### Beispiel für die Datenerhebung Merkmale der Mitarbeitenden, Informationen zur Datenerhebung

ESRS-S1-6

[Reporting period]		
REGION A	REGION B	TOTAL
Number of employees (head count / FTE)		
Number of permanent employees (head count / FTE)		
Number of temporary employees (head count / FTE)		
Number of non-guaranteed hours employees (head count / FTE)		
Number of full-time employees (head count / FTE)		
Number of part-time employees (head count / FTE)		

Table 1: Template for presenting information on employee head count by gender

Gender	Number of employees (head count)
Male	
Female	
Other	
Not reported	
Total Employees	

Table 2: Template for presenting employee head count in countries with at least 50 employees

Country	Number of employees (head count)
Country A	
Country B	
Country C	
Country D	

Quelle: ESRS S1, Appendix

# Ziele, Indikatoren und Leistungskennzahlen II

## ESRS S1 – Own Workforce

### Nicht-direkt angestellte Arbeitskräfte

Merkmale nicht-direkt angestellter  
Arbeitskräfte, Informationen zur  
Datenerhebung

ESRS-S1-7

Diese Leistungsindikatoren sollen einen Einblick in den **Beschäftigungsansatz des Unternehmens** geben, einschließlich des Umfangs und der Art der Auswirkungen, die sich daraus ergeben

### Tarifbindung & sozialer Dialog

Informationen zu Tarifverträgen & sozialem  
Dialog

ESRS-S1-8

Darstellung, inwieweit die Arbeits- und **Beschäftigungsbedingungen** der eigenen Belegschaft durch **Tarifverträge festgelegt oder beeinflusst werden** und inwieweit Arbeitskräfte auf betrieblicher und europäischer **Ebene in den sozialen Dialog einbezogen** werden

### Diversitätsindikatoren

Geschlechterverteilung oberste  
Führungsebene, Altersgruppen

ESRS-S1-9

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

# Ziele, Indikatoren und Leistungskennzahlen II

## ESRS S1 – Own Workforce

### Angaben zum angemessenen Lohn

ESRS-S1-10

Unternehmen müssen offenlegen, ob alle Arbeitskräfte einen **angemessenen Lohn erhalten**, der sich an den geltenden **Benchmarks** orientiert, und wenn nicht, welche Art von Arbeitskräften keinen angemessenen Lohn erhält.

### Soziale Sicherung

ESRS-S1-11

Unternehmen geben an, ob die eigenen Arbeitskräfte durch Maßnahmen der **sozialen Sicherung gegen Einkommensverluste** aufgrund schwerwiegender Lebensereignisse abgesichert sind.



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.

# Ziele, Indikatoren und Leistungskennzahlen II

## ESRS S1 – Own Workforce

### Menschen mit Behinderung

ESRS-S1-12

Das Unternehmen muss den **prozentualen Anteil von Menschen mit Behinderungen** (inklusive einer Aufschlüsselung nach Geschlecht) im Verhältnis zu allen **Mitarbeitenden** offenlegen.

### Angebot von Aus- & Weiterbildungsmaßnahmen (nach Beschäftigungskategorie & Geschlecht)

ESRS-S1-13

Ziel der Offenlegungspflicht ist es, Einblicke in die angebotenen **Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen** zur kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung **der Mitarbeitenden** zu geben und ihre Fähigkeiten zu verbessern.

### Gesundheits- & Sicherheitsindikatoren, Arbeitsschutzverträge

ESRS-S1-14

Ziel dieser Offenlegungspflicht ist es, ein Verständnis des Umfangs, der **Qualität und der Leistung des Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystems** zu ermöglichen (aufgeschlüsselt nach Mitarbeitenden und nicht-angestellten Arbeitskräften).

# Ziele, Indikatoren und Leistungskennzahlen II

## ESRS S1 – Own Workforce

**Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen**  
(Work-Life-Balance)

ESRS-S1-15

Ziel dieser Offenlegungspflicht ist es, ein Verständnis über den Anspruch und die gelebte Praxis der **Mitarbeitenden** zu schaffen, **Urlaub aus familiären Gründen** (z.B. Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub, Pflegeurlaub) in einer geschlechtergerechten Weise zu nehmen.

**Lohngefälle F-M, Entgeltungleichheit innerhalb des Unternehmens**

ESRS-S1-16

Einerseits soll das **Ausmaß des Lohngefälles zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitenden** des Unternehmens ersichtlich werden. Andererseits soll ein Einblick in das **Niveau der Entgelt-Ungleichheit** innerhalb des Unternehmens geschaffen werden

**Menschenrechtsvorfälle & Beschwerden, Diskriminierung**  
(interne/externe Stakeholder in allen Geschäftsbereichen)

ESRS-S1-17

Ziel ist es, ein Verständnis dafür zu schaffen, inwieweit die **eigene Belegschaft von arbeitsbedingten Vorfällen** und schweren Fällen von Menschenrechtsfragen und -vorfällen betroffen ist.



# Take Aways

- 1. Auf die Begriffsnutzung der ESRS achten z.B. Workforce, employees**
- 2. Beachten, welche Berichtspflichten auf das eigene Unternehmen zutreffen**
- 3. Metriken und Ziele: Viele Daten schon vorhanden - Daten konsolidieren und Lücken schließen**
- 4. Thema Richtlinien umfangreicher – jetzt damit anfangen**



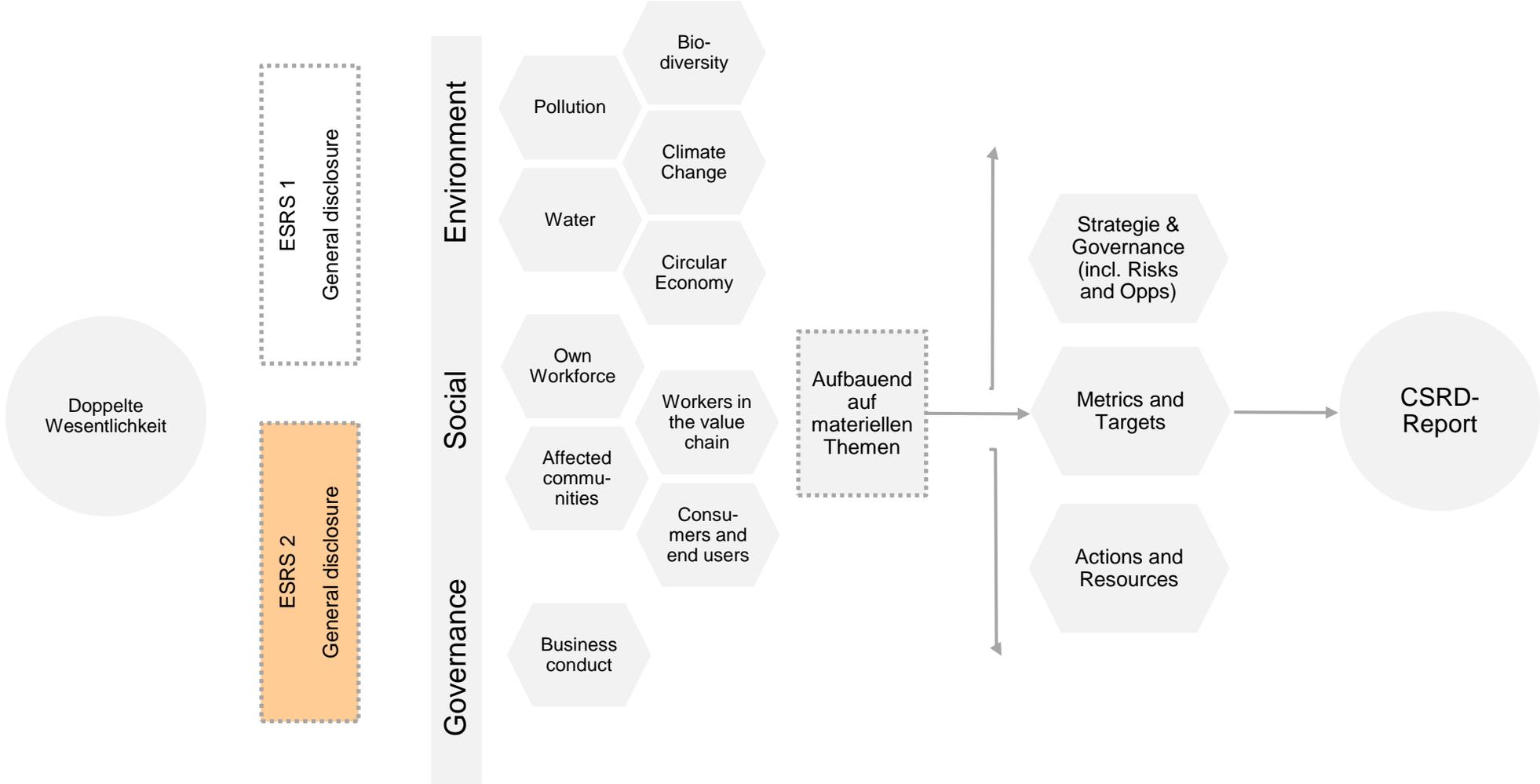
# 2 | Deepdive – ACI Diversity Consulting

Meret Scheidemann

# Fragerunde

# SAVE THE DATE

## ESRS 2 – General disclosure





Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!

**Maureen Habermann**

Consultant ESG Strategy

habermann@dfge.de



Institute for Energy, Ecology and Economy

**Kai Goldhorn**

Project Manager

goldhorn@adelphi.de

