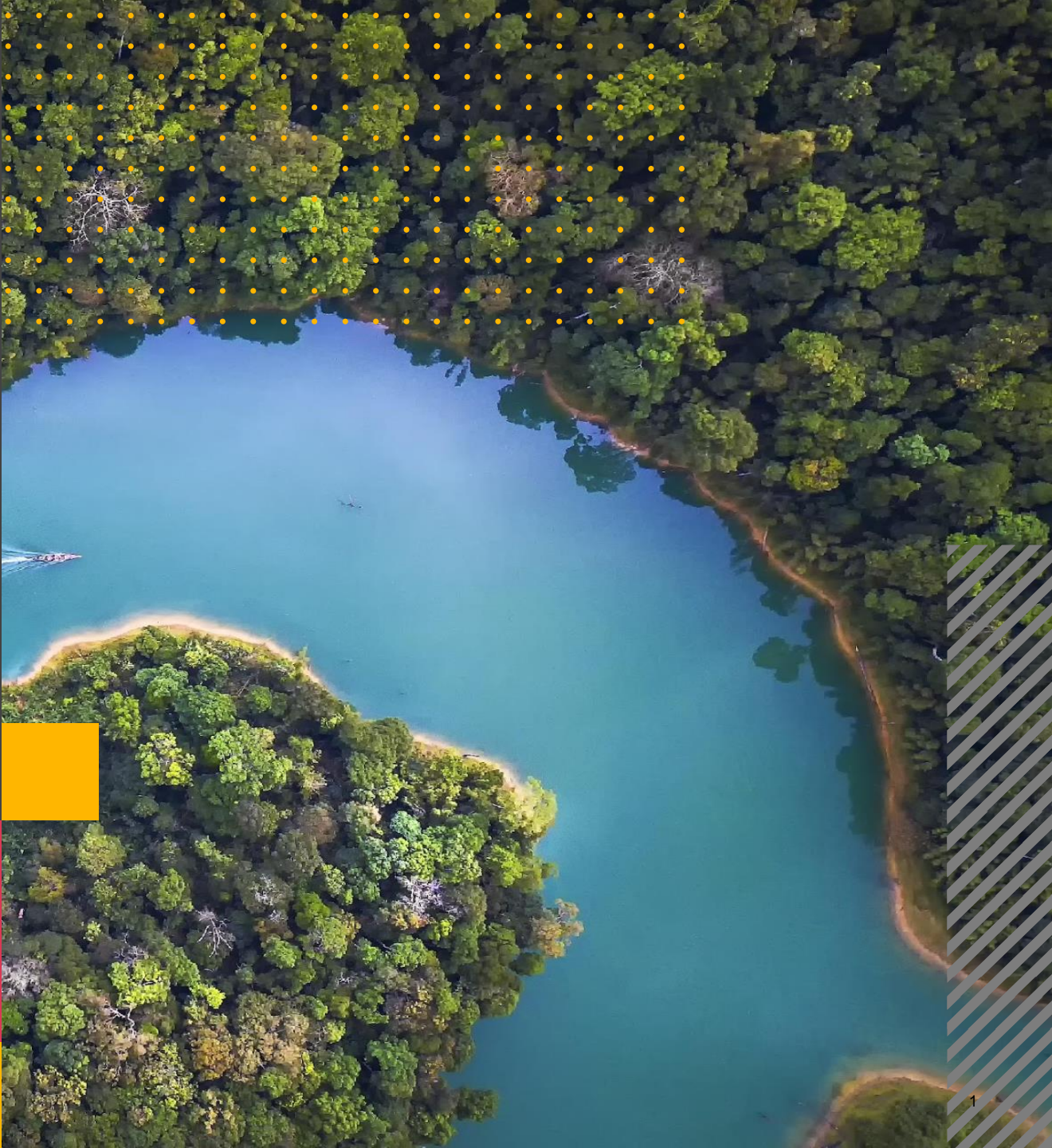
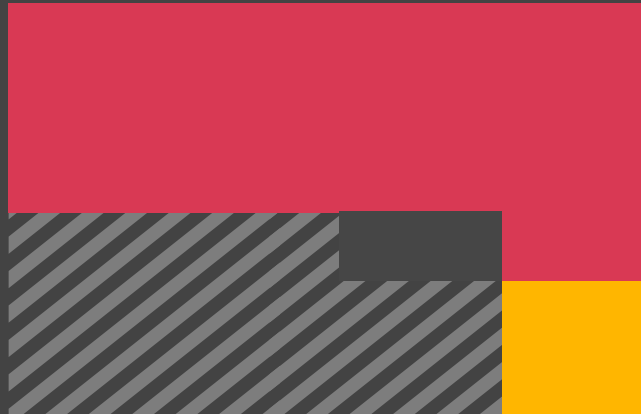




# CSRD

## – Deep Dive Social Standards



# Unser Team



**Lydia Michelbrink**  
**Director**

Tel. +49 1511 4269231  
[lydia.michelbrink@pwc.com](mailto:lydia.michelbrink@pwc.com)



**Max Druschke**  
**Senior Manager**

Tel. +49 1511 2016415  
[druschke.max@pwc.com](mailto:druschke.max@pwc.com)



**Annika Boning**  
**Manager**

Tel. +49 171 3356919  
[annika.boning@pwc.com](mailto:annika.boning@pwc.com)



1

ESRS Social-Standards im Überblick

2

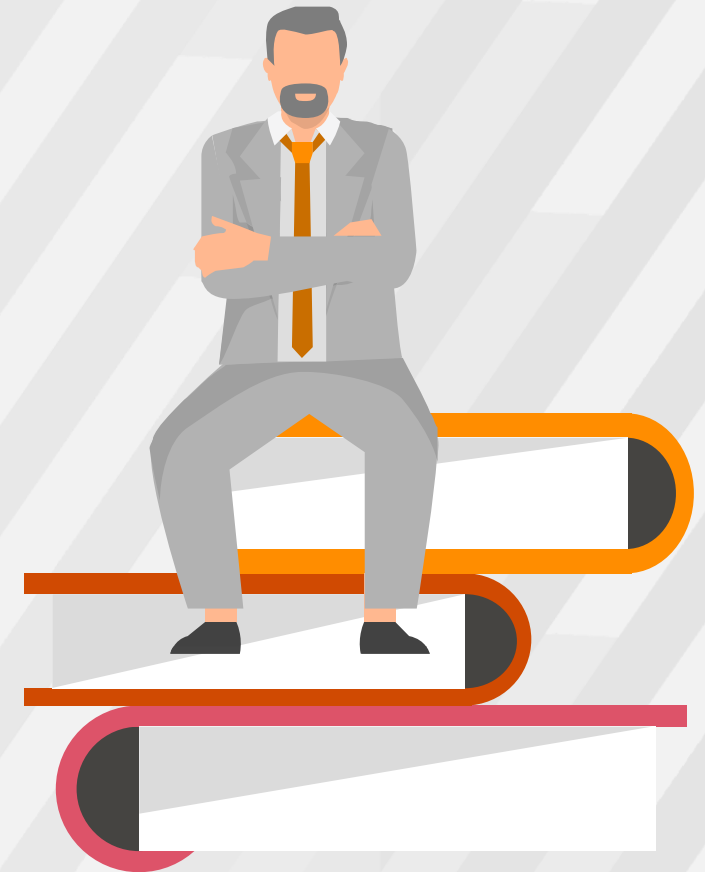
Fallstudie zu Berichtsanforderungen

3

ESG und der Kapitalmarkt

4

Key take-aways

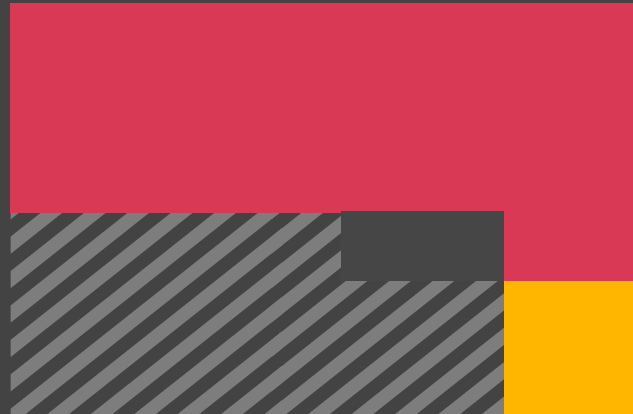
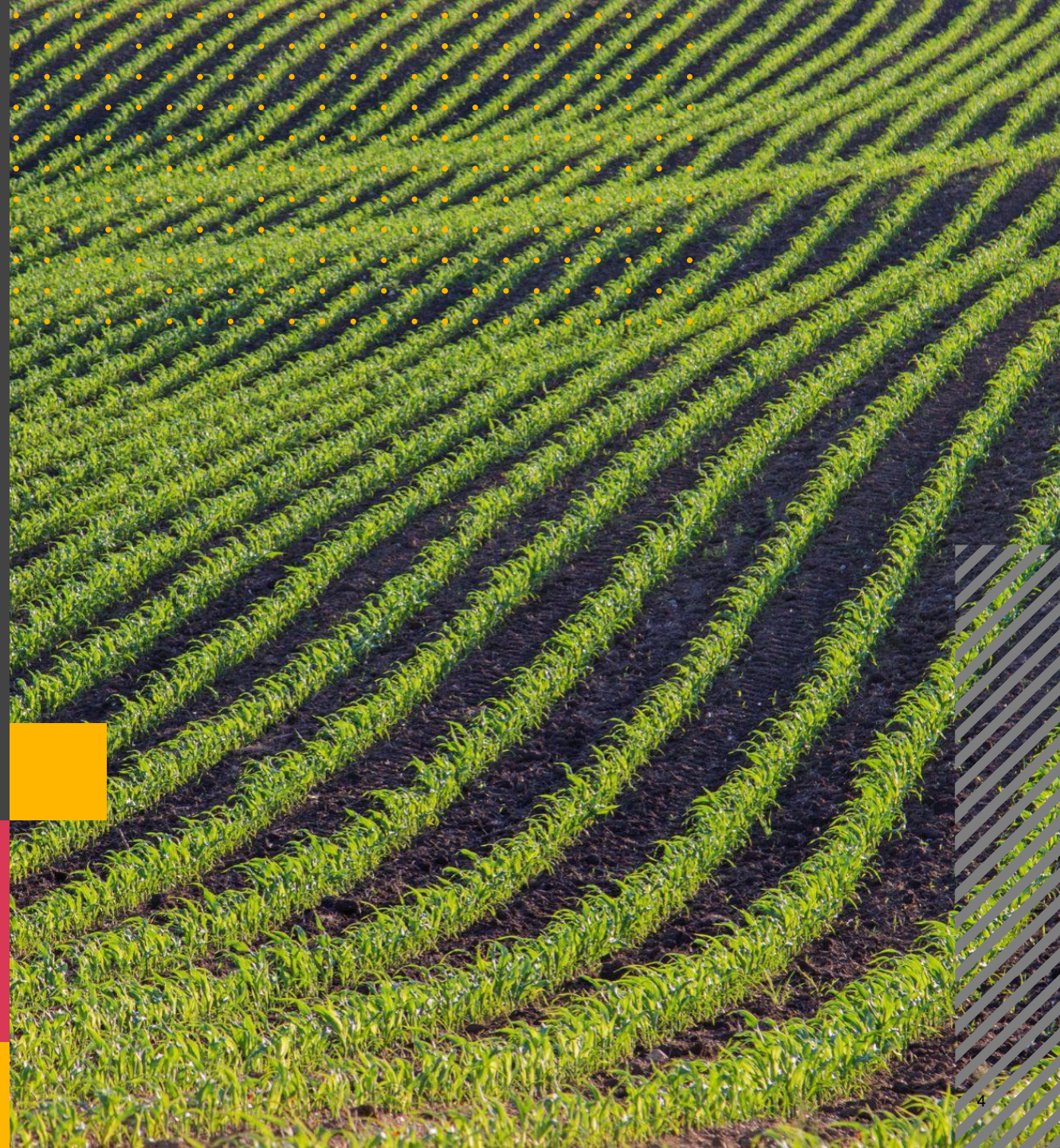




1



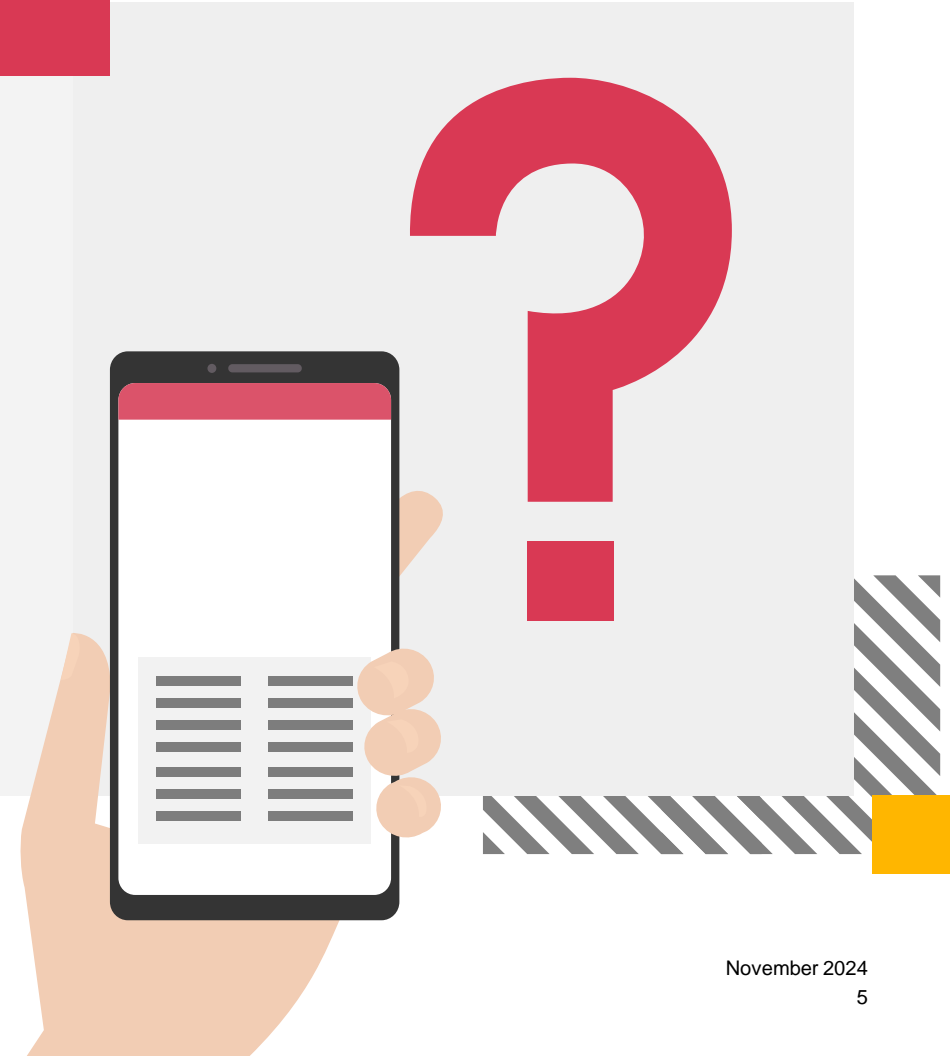
# ESRS Social- Standards im Überblick





# Quiz 1: Social-Standards der ESRS

Welche Themen decken die S-Standards der ESRS ab?



# Die ESRS im Überblick

## Bestandteile des delegierten Rechtsakts

1

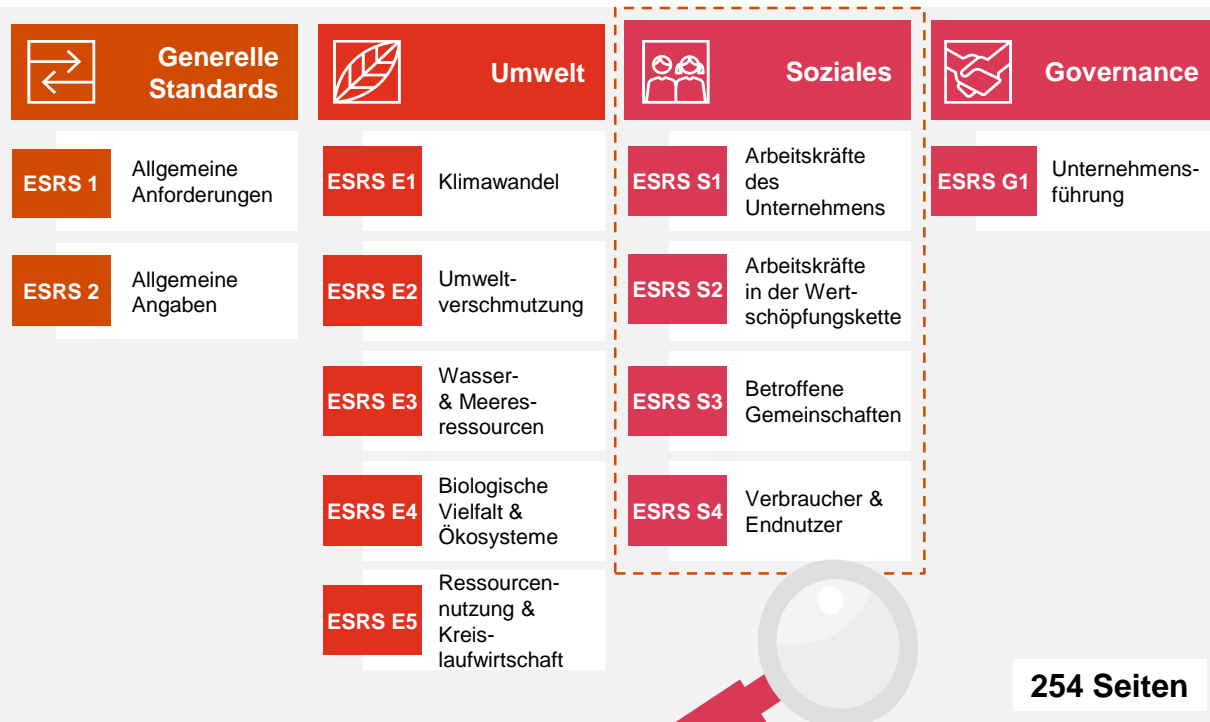
Der delegierte Rechtsakt

durch den die ESRS unmittelbar geltendes Recht werden

**Delegierte Verordnung (EU) 2023/2772**

2

### Anhang I – 12 ESRS



3

### Anhang II – Abkürzungen und Begriffsbestimmungen

für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts im Einklang mit den ESRS

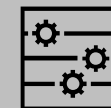
33 Seiten

### Als Nächstes



ESRS für KMU

### In den folgenden Jahren



Sektorspezifische ESRS



ESRS für Drittstaatenunternehmen

# Wesentlichkeit von IROs und Nachhaltigkeitsaspekten

ESRS 1 Anhang A - Liste der Nachhaltigkeitsaspekte, die in die Wesentlichkeitsprüfung einzubeziehen sind



## Sozial

ESRS	Thema	Unterthema	Unter-Thema
ESRS S1	Eigene Belegschaft	• Arbeitsbedingungen	- Sichere Beschäftigung - Arbeitszeit - Angemessene Löhne - Sozialer Dialog - Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitwirkung - Tarifverhandlungen, einschließlich der Quote der durch Tarifverträge abgedeckte Arbeitskräften - Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben - Gesundheit und Sicherheit
		• Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	- Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit - Schulungen und Kompetenzentwicklung - Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen - Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz - Vielfalt
		• Sonstige arbeitsbezogene Rechte	- Kinderarbeit - Zwangsarbeit - Angemessene Unterkunft - Datenschutz
ESRS S2	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	• Arbeitsbedingungen	- Sichere Beschäftigung - Arbeitszeit - Angemessene Entlohnung - Sozialer Dialog - Vereinigungsfreiheit, einschließlich der Existenz von Betriebsräten - Tarifverhandlungen - Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben - Gesundheit und Sicherheit
		• Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	- Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit - Schulungen und Kompetenzentwicklung - Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen - Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz - Vielfalt
		• Andere arbeitsbezogene Rechte	- Kinderarbeit - Zwangsarbeit - Angemessene Unterkünfte - Wasser und sanitäre Einrichtungen - Privatsphäre
ESRS S3	Betroffene Gemeinschaften	• wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte	- Angemessene Unterbringung - Angemessene Ernährung - Wasser und Sanitäreinrichtungen - Bodenbezogene Auswirkungen - Sicherheitsbezogene Auswirkungen
		• Bürgerrechte und politische Rechte	- Meinungsfreiheit - Versammlungsfreiheit - Auswirkungen auf Menschenrechtsverteidiger
		• Rechte indigener Völker	- Freiwillige und in Kenntnis der Sachlage erteilte vorherige Zustimmung - Selbstbestimmung - Kulturelle Rechte
ESRS S4	Verbraucher und Endnutzer	• Informationsbezogene Auswirkungen	- Datenschutz - Meinungsfreiheit- Zugang zu (hochwertigen) Informationen
		• Persönliche Sicherheit	- Gesundheitsschutz und Sicherheit - Persönliche Sicherheit - Kinderschutz
		• Soziale Inklusion	- Nicht-Diskriminierung - Zugang zu Produkten und Dienstleistungen - Verantwortungsvolle Vermarktungspraktiken

# Anforderungen der S-Standards

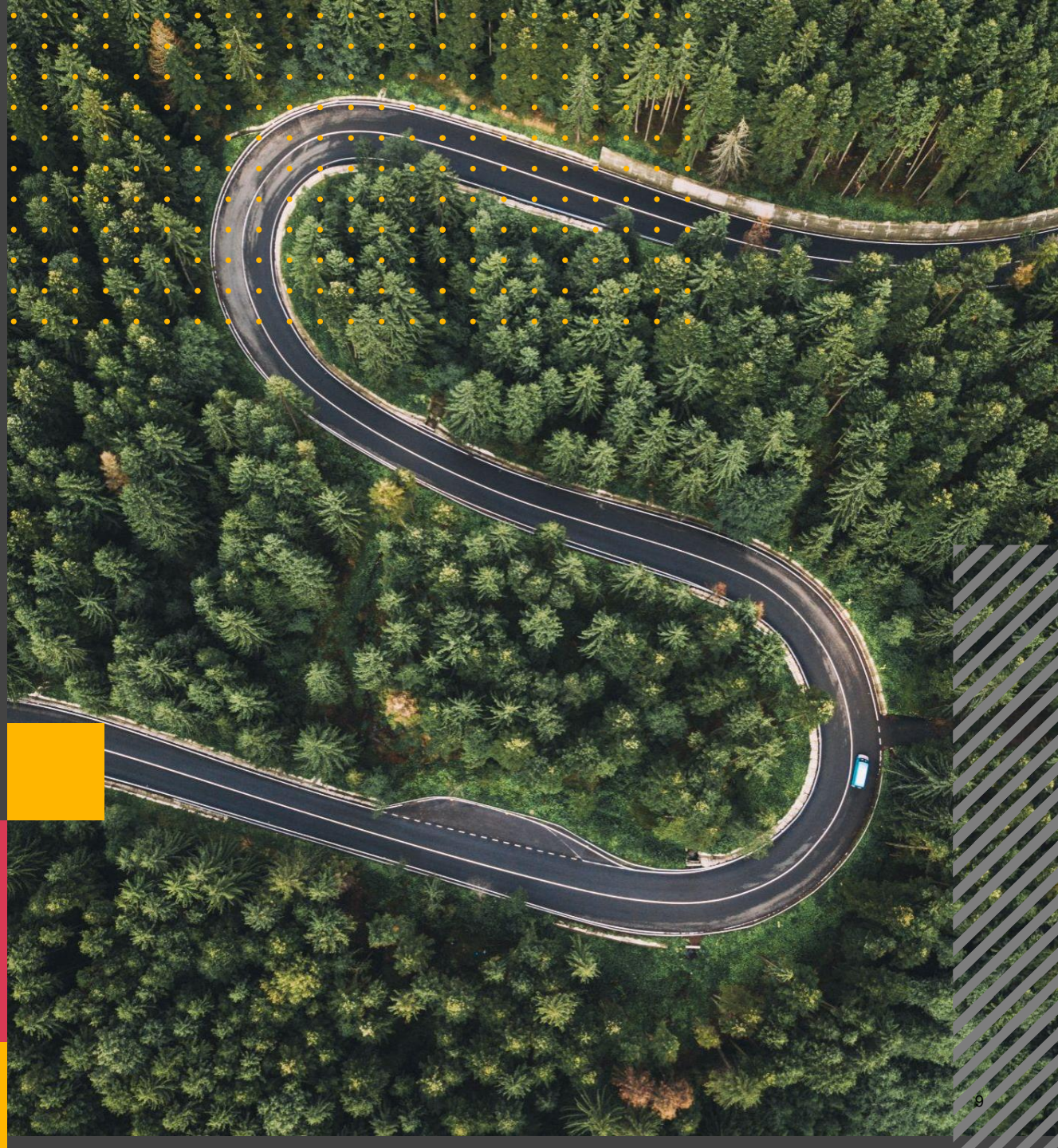
	ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens	ESRS S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	ESRS S3 Betroffene Gemeinschaften	ESRS S4 Verbraucher & Endnutzer
Übersicht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 17 Angabepflichten</li> <li>• Schwerpunkt: quantitative Parameter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 Angabepflichten</li> <li>• Schwerpunkt: qualitative Erläuterungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 Angabepflichten</li> <li>• Schwerpunkt: qualitative Erläuterungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 Angabepflichten</li> <li>• Schwerpunkt: qualitative Erläuterungen</li> </ul>
Beispielhafte Angabepflicht	S1-9 –Diversitäts-parameter: Angabe der Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene und der Altersverteilung unter den Mitarbeitenden	S2-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können	S3-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlich-en Risiken und Chancen	S4-1 – Strategien im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern
Beispielhafter Datenpunkt	Geschlechterverteilung nach Anzahl: unter 30 Jahre, 30-50 Jahre, über 50 Jahre	Offenlegung spezifischer Kanäle für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zur Äußerung und Prüfung von Anliegen	Offenlegung der Art und Weise, wie die betroffenen Gemeinschaften direkt in die Festlegung der Ziele einbezogen wurden	Offenlegung des allgemeinen Ansatzes in Bezug auf die Achtung der Menschenrechte von Verbrauchern und Endnutzern



2



# Fallstudie zu Berichtsanforderungen



### Wer ist ProTech?

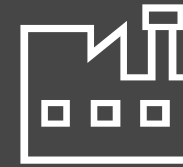
ProTech, ein deutsches börsennotiertes Nano-Technologieunternehmen, erzielte im Geschäftsjahr 2024 einen Nettoumsatz von 95 Mio. € (2023: 104 Mio. €) und wies eine Bilanzsumme von 29 Mio. € (2023: 32 Mio. €) auf.

Das Unternehmen beschäftigte im Jahr 2024 durchschnittlich 540 Mitarbeitende (2023: 580 Mitarbeitende im Durchschnitt). Seit letztem Jahr gilt ein branchenweiter Tarifvertrag.

Eine interne Auswertung ergab, dass nur wenige Frauen bei ProTech in Führungspositionen vertreten sind.



**Zulieferer in  
Drittstaaten**



**Produzierendes  
Unternehmen mit  
zwei Werken in  
Deutschland**



# Quiz 2: “Impacts, Risks and Opportunities“

Welche IROs sind für die ProTech-AG in Bezug auf den S1 – Eigene Belegschaft wesentlich?

A

Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle  
- Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Negative Auswirkungen aufgrund der **geringen Anzahl von Frauen in Führungspositionen**, was dazu führen kann, dass sich Frauen unterrepräsentiert fühlen, was zu Unzufriedenheit und einem negativen Arbeitsklima führt.

B

Sonstige arbeitsbezogene Rechte - Kinderarbeit

**Kinderarbeit im eigenen Betrieb** kann der Gesundheit der Kinder schaden, ihre Bildung beeinträchtigen und ihre Rechte verletzen, insbesondere in Ländern, in denen die Arbeitsgesetze nicht streng sind oder nicht regelmäßig durchgesetzt werden.

C

Arbeitsbedingungen der Tarifverhandlungen, einschließlich der Quote der Arbeitnehmer, die unter Tarifverträge fallen





Die **Einhaltung von Tarifverträgen** kann ein positives Arbeitsumfeld fördern, da sie sicherstellt, dass Arbeitnehmer bei der Aushandlung wichtiger Beschäftigungsbedingungen ein Mitspracherecht haben (z.B. faire Löhne).

D

Arbeitsbedingungen - Gesundheit und Sicherheit

Negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmer in der **vorgelagerten Wertschöpfungskette** durch die Beschaffung von Lieferanten mit Standorten in Ländern mit kritischen Arbeitsschutzbestimmungen, die ein erhöhtes Risiko unzureichender Arbeitsbedingungen bergen.



<b>A</b>	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle - Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Negative Auswirkungen aufgrund der <b>geringen Anzahl von Frauen in Führungspositionen</b> , was dazu führen kann, dass sich Frauen unterrepräsentiert fühlen, was zu Unzufriedenheit und einem negativen Arbeitsklima führt.		
<b>B</b>	Sonstige arbeitsbezogene Rechte - Kinderarbeit	<b>Kinderarbeit im eigenen Betrieb</b> kann der Gesundheit der Kinder schaden, ihre Bildung beeinträchtigen und ihre Rechte verletzen, insbesondere in Ländern, in denen die Arbeitsgesetze nicht streng sind oder nicht regelmäßig durchgesetzt werden.		Es gibt nur Tochtergesellschaften oder Werke in Deutschland.
<b>C</b>	Arbeitsbedingungen der Tarifverhandlungen, einschließlich der Quote der Arbeitnehmer, die unter Tarifverträge fallen	Die <b>Einhaltung von Tarifverträgen</b> kann ein positives Arbeitsumfeld fördern, da sie sicherstellt, dass Arbeitnehmer bei der Aushandlung wichtiger Beschäftigungsbedingungen ein Mitspracherecht haben (z.B. faire Löhne).		
<b>D</b>	Arbeitsbedingungen - Gesundheit und Sicherheit	Negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmer in der <b>vorgelagerten Wertschöpfungskette</b> durch die Beschaffung von Lieferanten mit Standorten in Ländern mit kritischen Arbeitsschutzbestimmungen, die ein erhöhtes Risiko unzureichender Arbeitsbedingungen bergen.		Wir betrachten den S1 und die Wertschöpfungskette wird im S2 thematisiert.

# ESRS S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung

## Quantitative Angabepflicht (1/2)



Soziales

ESRS S1

Eigene Belegschaft

S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung

Prozentsatz der Beschäftigten, die von Tarifverträgen abgedeckt sind



$$\frac{\text{Zahl der tarifvertraglich abgedeckten Beschäftigten}}{\text{Zahl der Beschäftigten}} \times 100$$

### Tarifvertragliche Abdeckung

Abdeckungsquote %	Beschäftigte – EWR (für Länder mit >50 MA)	Beschäftigte – Nicht-EWR-Länder (für Länder mit >50 MA)
%	Land A	Region B
%	Land B	Region A

Im ersten Jahr der Nachhaltigkeitserklärung: Angabe zur Belegschaft in Nicht-EWR-Ländern kann ausgelassen werden (siehe ESRS 1 App. C)



# ESRS S1-16 - Vergütungsparameter

## Quantitative Angabepflicht (2/2)



Soziales

ESRS S1

Eigene Belegschaft

S1-16 – Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

### Messung des geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles

Das Unternehmen muss das geschlechtsspezifische  
Verdienstgefälle für den laufenden Berichtszeitraum  
angeben.



Nachhaltigkeitsaspekt:  
Gleichstellung der  
Geschlechter und gleicher  
Lohn für gleiche Arbeit

Der Bruttostundenverdienst aller  
Arbeitnehmer wird berücksichtigt.

Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst von männlichen Arbeitnehmern  
– Stundenverdienst von weiblichen Arbeitnehmern

x 100

Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst von männlichen Arbeitnehmern

### Aufschlüsselung des geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles

Das Verdienstgefälle kann nach  
Beschäftigungsart und/oder  
Land/Segment sowie nach  
Grundgehalt und variablen  
Komponenten aufgeschlüsselt werden.



# Nicht-finanzielle Prüfungshandlungen

Welche Prüfungshandlungen könnt ihr euch im Rahmen der bei Prüfung der beiden Kennzahlen vorstellen?



# Lösung – Nicht-finanzielle Prüfungshandlungen

**Welche Prüfungshandlungen könnt ihr euch dafür vorstellen?**

Aufbauprüfung (Erlangung eines Prozessverständnisses des Prozesses durch Befragung)

Analytische Prüfungshandlungen (Vorjahres- bzw. Erwartungswerte)

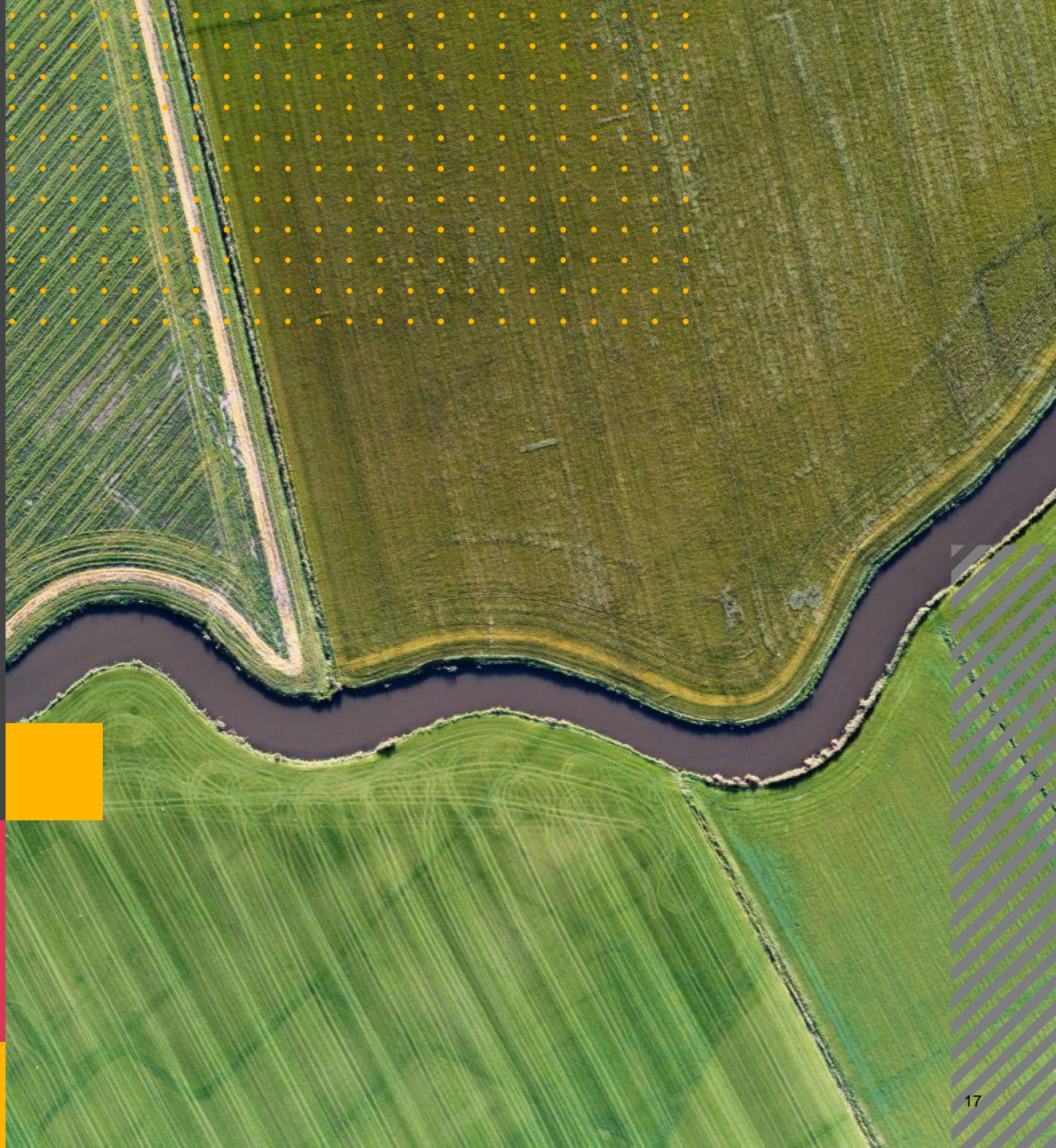
Einzelfallprüfungshandlungen (z.B. Gehaltsnachweise)



# 4



## ESG und der Kapitalmarkt





# Wie wirken sich die CSRD-Anforderungen auf den Kapitalmarkt aus?

## Die CSRD sieht eine Reihe von neuen Vorschriften vor...

#1

### Die Offenlegung von mehr als 1.000 qualitativen und quantitativen Datenpunkten

Über 150 KPIs und mehr als 80 Offenlegungsanforderungen, die eine Umstrukturierung der finanziellen und nicht-finanziellen Prozesse sowie eine Anpassung der IT-Systemlandschaft erfordern.



## Das führt zu folgenden Auswirkungen...

#2

### Erhöhte Transparenz

Standardisierte Berichte, zu Nachhaltigkeitspraktiken, die Investoren bei fundierten Entscheidungen und Risikoabschätzungen unterstützen.



#4

### Sichere Finanzierung

Die Forderung von Investoren und Stakeholdern nach transparenten, vergleichbaren ESG-Daten erfüllen.



#3

### Nachhaltige Investitionen

Die Förderung nachhaltiger Investitionen ermöglicht es Investoren, Unternehmen mit starken ESG-Kriterien zu identifizieren, wodurch der Kapitalfluss gesteigert wird.



#5

### Wettbewerbsvorteil

Berichterstattung, welche die Strategie unterstützt und dem Unternehmen hilft, bessere Entscheidungen zu treffen.



### Steigende Relevanz:

Für alle Stakeholder und den Kapitalmarkt gewinnt die Nachhaltigkeitsbericht-erstattung an Bedeutung.

### Marktdynamik:

Die Einführung der CSRD könnte die Kapitalmarkt-dynamik verändern, indem sie den Fokus verstärkt auf nachhaltige Geschäftsmodelle lenkt und deren Relevanz erhöht.

# Typische Themen in einer ESG/CSRD-Due Diligence



**Ganzheitliche  
Nachhaltigkeitsstrategie  
und Benchmark-Analyse**



**Umfang und  
Berichtsgrenzen**



**Blick auf die ESRS-Themen:  
Umwelt, Soziales  
und Governance**



**Unternehmensspezifische KPIs**



**CSRD Readiness  
und Auswirkungen**



**EU-Taxonomie**

5



# Key take-aways





# Key take-aways

- Die ESRS identifizieren und spezifizieren die Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung für Unternehmen, damit Informationen vergleichbar und relevant sind
- Insgesamt existieren 12 Standards:
  - 2 übergreifende Standards
  - 10 themenbezogene Standards zu den Bereichen ESG
- Über die Analyse der doppelten Wesentlichkeit werden die Themen eingegrenzt, die berichtet werden müssen
- Auch bei den S-Standards wird die gesamte Wertschöpfungskette in die Betrachtung einbezogen
- Umfangreiche qualitative und quantitative Berichtspflichten



# Key take-aways der Prüfungsteams

- vielfältige Einblicke in unterschiedliche Unternehmen und Branchen
- Für viele Unternehmen: erster Blick über den Tellerrand
- Umgang mit verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen in Form von Kennzahlen, Strategien und Unternehmensstruktur
- Interdisziplinäre Teams aus Accounting/Assurance und Sustainability
- Spannendes, neues, sich stetig entwickelndes Tätigkeitsfeld - herausfordernd und motivierend zugleich







Vielen Dank für  
Eure  
Aufmerksamkeit.

