



IRO Centre
ESRS Set 1 DE

ESRS S1
Arbeitskräfte des Unternehmens

ESRS S1
ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS

INHALTSVERZEICHNIS

Ziel

Zusammenspiel mit anderen ESRS

Angabepflichten

- ESRS 2 Allgemeine Angaben

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

- Angabepflicht S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens
- Angabepflicht S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen
- Angabepflicht S1-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können
- Angabepflicht S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

Kennzahlen und Ziele

- Angabepflicht S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen
- Angabepflicht S1-6 – Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens
- Angabepflicht S1-7 – Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens
- Angabepflicht S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog
- Angabepflicht S1-9 – Diversitätskennzahlen
- Angabepflicht S1-10 – Angemessene Entlohnung
- Angabepflicht S1-11 – Soziale Absicherung
- Angabepflicht S1-12 – Menschen mit Behinderungen
- Angabepflicht S1-13 – Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung
- Angabepflicht S1-14 – Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit
- Angabepflicht S1-15 – Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
- Angabepflicht S1-16 – Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)
- Angabepflicht S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Anlage A: Anwendungsanforderungen

- Ziel
- ESRS 2 Allgemeine Angaben

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

- Angabepflicht S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens
- Angabepflicht S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen
- Angabepflicht S1-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können
- Angabepflicht S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmer des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

Kennzahlen und Ziele

- Angabepflicht S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit dem Management wesentlicher Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen sowie dem Management wesentlicher Risiken und Chancen
- Angabepflicht S1-6 – Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens
- Angabepflicht S1-7 – Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens
- Angabepflicht S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog
- Angabepflicht S1-9 – Diversitätskennzahlen
- Angabepflicht S1-10 – Angemessene Entlohnung
- Angabepflicht S1-11 – Soziale Absicherung
- Angabepflicht S1-12 – Menschen mit Behinderungen
- Angabepflicht S1-13 – Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung
- Angabepflicht S1-14 – Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit
- Angabepflicht S1-15 – Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
- Angabepflicht S1-16 – Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)
- Angabepflicht S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Anlage A.1: Anwendungsanforderungen für Angaben im Zusammenhang mit dem ESRS 2

Anlage A.2: Anwendungsanforderungen für den ESRS S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Anlage A.3: Anwendungsanforderungen für den ESRS S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmer des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

Anlage A.4: Anwendungsanforderungen für den ESRS S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Ziel

1. Ziel dieses Standards ist es, Angabepflichten festzulegen, die es den **Nutzern** der **Nachhaltigkeitserklärung** ermöglichen, die wesentlichen **Auswirkungen** des Unternehmens auf seine **eigenen Arbeitskräfte** sowie die damit zusammenhängenden wesentlichen **Risiken** und **Chancen** zu verstehen, beispielsweise
 - a) die wesentlichen positiven und negativen tatsächlichen oder potenziellen Auswirkungen des Unternehmens auf seine **eigenen Arbeitskräfte**,
 - b) alle ergriffenen **Maßnahmen** zur Verhinderung, Minderung oder Verbesserung tatsächlicher oder potenzieller negativer Auswirkungen und zum Umgang mit Risiken und Chancen, und die Ergebnisse dieser Maßnahmen,

- c) Art, Typ und Umfang der wesentlichen Risiken und Chancen des Unternehmens, die mit seinen Auswirkungen oder **Abhängigkeiten** in Bezug auf seine eigenen Arbeitskräfte verbunden sind, sowie die Art und Weise, wie das Unternehmen damit umgeht, und
 - d) die **finanziellen Effekte** der wesentlichen Risiken und Chancen, die sich kurz-, mittel- und langfristig aus den Auswirkungen und Abhängigkeiten des Unternehmens in Bezug auf seine eigenen Arbeitskräfte ergeben.
2. Um das Ziel zu erreichen, erfordert dieser Standard auch eine Erläuterung des allgemeinen Ansatzes, den das Unternehmen verfolgt, um alle wesentlichen tatsächlichen und potenziellen **Auswirkungen** auf seine **eigenen Arbeitskräfte** in Bezug auf die folgenden sozialen Faktoren oder Aspekte, einschließlich der Menschenrechte, zu ermitteln und anzugehen:
- a) Arbeitsbedingungen, einschließlich Folgendem:
 - i. sichere Beschäftigung,
 - ii. Arbeitszeit,
 - iii. **angemessene Entlohnung**,
 - iv. **sozialer Dialog**,
 - v. Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitskräfte auf Information, Anhörung und Mitbestimmung,
 - vi. **Tarifverhandlungen**, einschließlich der Quote der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitskräfte des Unternehmens,
 - vii. Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und
 - viii. Gesundheit und Sicherheit.
 - b) **Gleichbehandlung** und **Chancengleichheit** für alle, einschließlich Folgendem:
 - i. Gleichstellung der Geschlechter und gleicher **Lohn** für gleiche Arbeit,
 - ii. **Weiterbildung** und **Kompetenzentwicklung**,
 - iii. Beschäftigung und Inklusion von **Menschen mit Behinderungen**,
 - iv. Maßnahmen gegen Gewalt und **Belästigung** am Arbeitsplatz und
 - v. Vielfalt.
 - c) sonstige arbeitsbezogene Rechte, unter anderem in Bezug auf
 - i. Kinderarbeit,
 - ii. **Zwangsarbeit**,
 - iii. angemessene Unterbringung und
 - iv. Privatsphäre.
3. Darüber hinaus erfordert dieser Standard eine Erläuterung, wie solche **Auswirkungen** sowie die **Abhängigkeit** des Unternehmens von seinen **eigenen Arbeitskräften** wesentliche **Risiken** oder **Chancen** für das Unternehmen mit sich bringen können. So kann beispielsweise im Hinblick auf die Chancengleichheit die **Diskriminierung** von Frauen bei der Einstellung und Beförderung den Zugang des Unternehmens zu qualifizierten Arbeitskräften einschränken und seinen Ruf schädigen. Umgekehrt können Konzepte zur Erhöhung des Frauenanteils unter seinen Arbeitskräften und in den oberen Führungsebenen positive Auswirkungen haben, wie z. B. die Vergrößerung des Pools qualifizierter Arbeitskräfte und die Verbesserung des Ansehens des Unternehmens.
4. Dieser Standard deckt die **Arbeitskräfte eines Unternehmens** ab, was sowohl Menschen umfasst, die in einem Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen stehen („**Arbeitnehmer**“), als auch **Fremdarbeitskräfte**, bei denen es sich entweder um Personen handelt, die mit dem Unternehmen einen Vertrag über die Erbringung von Arbeitsleistungen geschlossen haben („Selbstständige“), oder um Personen, die von Unternehmen bereitgestellt werden, die in erster Linie im Bereich der „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ (NACE-Code N78) tätig sind. Beispiele dafür, wer zu den Arbeitskräften eines Unternehmens gehört, sind Anwendungsanforderung 3 zu entnehmen. Die Informationen, die in Bezug auf Fremdarbeitskräfte anzugeben sind, haben keinen Einfluss auf deren Status nach geltendem Arbeitsrecht.
5. Dieser Standard gilt nicht für Arbeitskräfte in der vor- oder nachgelagerten **Wertschöpfungskette** des Unternehmens; mit diesen Kategorien von Arbeitskräften befasst sich der ESRS S2 **Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette**.

6. Der Standard erfordert es, dass die Unternehmen ihre **eigenen Arbeitskräfte** beschreiben, einschließlich der wesentlichen Merkmale ihrer **Arbeitnehmer** und der bei ihnen tätigen **Fremdarbeitskräfte**. Diese Beschreibung vermittelt den **Nutzern** ein Verständnis der Struktur der **Arbeitskräfte des Unternehmens** und hilft dabei, die im Rahmen anderer Angaben vorgelegten Informationen in einen Zusammenhang zu bringen.
7. Der Standard soll den **Nutzern** auch ein Verständnis darüber vermitteln, in welchem Umfang das Unternehmen mit internationalen und europäischen Menschenrechtsinstrumenten und -übereinkommen im Einklang steht, einschließlich der Internationalen Charta der Menschenrechte, der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und der grundlegenden Übereinkommen der IAO, des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, der Europäischen Menschenrechtskonvention, der überarbeiteten Europäischen Sozialcharta, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, der **politischen** Prioritäten der EU gemäß der europäischen Säule sozialer Rechte sowie der EU-Rechtsvorschriften, einschließlich des Besitzstands der EU im Bereich des Arbeitsrechts.

Zusammenspiel mit anderen ESRS

8. Dieser Standard ist in Verbindung mit dem ESRS 1 *Allgemeine Anforderungen* und dem ESRS 2 *Allgemeine Angaben* zu lesen.
9. Dieser Standard ist in Verbindung mit dem ESRS S2 *Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette*, dem ESRS S3 *Betroffene Gemeinschaften* und dem ESRS S4 *Verbraucher und Endnutzer* zu lesen.
10. Die Berichterstattung im Rahmen dieses Standards muss einheitlich, kohärent und gegebenenfalls eindeutig mit der Berichterstattung über die **Arbeitskräfte** des Unternehmens **in der Wertschöpfungskette** im Rahmen des ESRS S2 verknüpft sein, um eine wirksame Berichterstattung zu gewährleisten.

Angabepflichten

ESRS 2 *Allgemeine Angaben*

11. Die in diesem Abschnitt verlangten Angaben sollten in Verbindung mit den im ESRS 2 verlangten Angaben zur Strategie (SBM) gelesen werden. Sie sind zusammen mit den im ESRS 2 verlangten Angaben zu machen, mit Ausnahme des ESRS 2 SBM-3, bei dem das Unternehmen die Möglichkeit hat, die Angaben mit den themenbezogenen Angaben zusammenzulegen.

Strategie

Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-2 – *Interessen und Standpunkte der Interessenträger*

12. Gemäß ESRS 2 SBM-2 gibt das Unternehmen an, wie die Interessen, Standpunkte und Rechte seiner eigenen Arbeitskräfte, einschließlich der Achtung ihrer Menschenrechte, in seine Strategie und sein **Geschäftsmodell** einbezogen werden. Die **Arbeitskräfte des Unternehmens** stellen eine wichtige Gruppe betroffener **Interessenträger** dar.

Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3 – *Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell*

13. Gemäß Absatz 48 des ESRS 2 SBM-3 hat das Unternehmen Folgendes anzugeben:
 - a) ob und inwiefern die tatsächlichen und potenziellen **Auswirkungen** auf seine **eigenen Arbeitskräfte** gemäß ESRS 2 IRO-1 *Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen* i) der Strategie oder den **Geschäftsmodellen** des Unternehmens entstammen oder mit diesen verbunden sind und ii) die Strategie und das Geschäftsmodell des Unternehmens beeinflussen und zu deren Anpassung beitragen, und

- b) das Verhältnis zwischen den wesentlichen **Risiken** und **Chancen**, die sich aus den Auswirkungen und **Abhängigkeiten** im Zusammenhang mit den eigenen Arbeitskräften ergeben, und seiner Strategie und seinem Geschäftsmodell.
14. Bei der Erfüllung der Anforderungen nach Absatz 48 gibt das Unternehmen an, ob alle Personen aus dem Kreis seiner **Arbeitskräfte**, die von wesentlichen Auswirkungen des Unternehmens betroffen sein können, unter seine Angaben gemäß ESRS 2 fallen. Zu diesen wesentlichen **Auswirkungen** gehören Auswirkungen, die mit den eigenen Tätigkeiten und der **Wertschöpfungskette** des Unternehmens zusammenhängen, auch durch seine Produkte oder Dienstleistungen sowie durch seine Geschäftsbeziehungen. Darüber hinaus legt das Unternehmen folgende Informationen vor:
- eine kurze Beschreibung der Arten seiner **Arbeitnehmer** und **Fremdarbeitskräfte**, die von wesentlichen Auswirkungen seiner Tätigkeiten betroffen sind, und ob es sich um Arbeitnehmer, Selbstständige oder Personen handelt, die von Drittunternehmen bereitgestellt werden, die in erster Linie im Bereich der Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften tätig sind,
 - im Falle wesentlicher negativer Auswirkungen Angaben darüber, ob sie i) in den Kontexten, in denen das Unternehmen tätig ist, weitverbreitet oder systemisch sind (z. B. **Kinderarbeit** oder **Zwangsarbeit** in bestimmten Ländern oder Regionen außerhalb der EU) oder ob sie ii) mit individuellen **Vorfällen** (z. B. mit einem Industrieunfall oder einer Ölpest) zusammenhängen,
 - im Falle wesentlicher positiver Auswirkungen eine kurze Beschreibung der Tätigkeiten, die zu den positiven Auswirkungen führen, und der Arten der Arbeitnehmer und Fremdarbeitskräfte des Unternehmens, die positiv betroffen sind oder betroffen sein könnten, das Unternehmen kann auch angeben, ob die positiven Auswirkungen in bestimmten Ländern oder Regionen auftreten,
 - alle wesentlichen **Risiken** und **Chancen** für das Unternehmen, die sich aus den Auswirkungen und **Abhängigkeiten** im Zusammenhang mit seinen eigenen Arbeitskräften ergeben,
 - alle wesentlichen Auswirkungen auf die **Arbeitskräfte des Unternehmens**, die sich aus **Übergangsplänen** zur Verringerung der negativen Auswirkungen auf die Umwelt und zur Verwirklichung umweltfreundlicherer und klimaneutraler Tätigkeiten ergeben können, einschließlich Informationen über die Auswirkungen auf die eigenen Arbeitskräfte, die durch die Pläne und **Maßnahmen** des Unternehmens zur Reduktion der **CO₂-Emissionen** im Einklang mit internationalen Übereinkommen verursacht werden. Die Auswirkungen, Risiken und Chancen umfassen Umstrukturierungen und Arbeitsplatzverluste sowie Chancen, die sich aus der Schaffung von Arbeitsplätzen sowie aus Umschulungen oder der Weiterbildung ergeben,
 - Tätigkeiten, bei denen in Bezug auf folgende Aspekte ein erhebliches Risiko in Bezug auf **Zwangsarbeit** ⁽⁸⁷⁾ besteht:
 - Art der Tätigkeit (z. B. Herstellungsbetrieb) oder
 - Länder oder geografische Gebiete, in denen riskante Tätigkeiten stattfinden,
 - Tätigkeiten, bei denen in Bezug auf folgende Aspekte ein erhebliches Risiko in Bezug auf **Kinderarbeit** ⁽⁸⁸⁾ besteht:
 - Art der Tätigkeit (z. B. Herstellungsbetrieb) oder
 - Länder oder geografische Gebiete, in denen riskante Tätigkeiten stattfinden.
15. Bei der Beschreibung der wichtigsten Arten der Personen unter den **Arbeitskräften des Unternehmens**, die von negativen Auswirkungen betroffen sind oder betroffen sein könnten, gibt das Unternehmen auf der Grundlage der **Wesentlichkeitsanalyse** gemäß ESRS 2 IRO 1 an, ob und wie es ein Verständnis dafür entwickelt hat, inwiefern Personen mit bestimmten Merkmalen und solche, die in einem bestimmten Umfeld arbeiten oder bestimmte Tätigkeiten ausführen, stärker gefährdet sein können.

⁽⁸⁷⁾ Diese Informationen unterstützen den Informationsbedarf von Finanzmarktteilnehmern, die der Verordnung (EU) 2019/2088 unterliegen, da sie von zusätzlichen Indikatoren in Bezug auf die wichtigsten negativen Auswirkungen gemäß dem Indikator Nr. 13 in Anhang I Tabelle III der Delegierten Verordnung (EU) 2022/1288 der Kommission in Bezug auf Offenlegungsvorschriften für nachhaltige Investitionen („Geschäftstätigkeiten und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangsarbeit besteht“) abgeleitet werden.

⁽⁸⁸⁾ Diese Informationen unterstützen den Informationsbedarf von Finanzmarktteilnehmern, die der Verordnung (EU) 2019/2088 unterliegen, da sie von zusätzlichen Indikatoren in Bezug auf die wichtigsten negativen Auswirkungen gemäß dem Indikator Nr. 12 in Anhang I Tabelle III der Delegierten Verordnung (EU) 2022/1288 der Kommission in Bezug auf Offenlegungsvorschriften für nachhaltige Investitionen („Geschäftstätigkeiten und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht“) abgeleitet werden.

16. Das Unternehmen hat anzugeben, welche seiner wesentlichen **Risiken** und **Chancen**, die sich aus den **Auswirkungen** auf und **Abhängigkeiten** von Personen unter seinen Arbeitskräften ergeben, sich auf bestimmte Personengruppen (z. B. bestimmte Altersgruppen oder Personen, die in einer bestimmten Fabrik oder einem bestimmten Land arbeiten) und nicht auf die gesamten Arbeitskräfte des Unternehmens beziehen (z. B. allgemeine Lohnkürzungen oder Weiterbildungsangebote für alle Arbeitskräfte des Unternehmens).

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Angabepflicht S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

17. **Das Unternehmen hat seine Konzepte für das Management seiner wesentlichen Auswirkungen auf seine eigenen Arbeitskräfte sowie der damit verbundenen wesentlichen Risiken und Chancen zu erläutern.**
18. Ziel dieser Angabepflicht ist es, ein Verständnis dafür zu vermitteln, inwieweit das Unternehmen über **Konzepte** verfügt, um die Ermittlung, die Bewertung, das Management und/oder die Verbesserung wesentlicher **Auswirkungen** speziell auf die **Arbeitskräfte des Unternehmens** anzugehen, sowie über Konzepte, die wesentliche **Auswirkungen, Risiken** und **Chancen** im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens abdecken.
19. Die gemäß Absatz 17 erforderlichen Angaben müssen Informationen über die Konzepte enthalten, die das Unternehmen zum Management seiner wesentlichen **Auswirkungen, Risiken** und **Chancen** im Zusammenhang mit seinen eigenen Arbeitskräften im Einklang mit dem ESRS 2 MDR-P *Konzepte für den Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten* anwendet. Darüber hinaus gibt das Unternehmen an, ob diese Konzepte bestimmte Gruppen unter seinen Arbeitskräften oder seine gesamten Arbeitskräfte abdecken.
20. Das Unternehmen beschreibt seine Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik⁽⁸⁹⁾, die für seine **eigenen Arbeitskräfte** relevant sind, einschließlich der Prozesse und Mechanismen zur Überwachung der Einhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen⁽⁹⁰⁾. Bei seinen Angaben konzentriert es sich auf die Aspekte, die für Folgendes wesentlich sind, sowie auf seinen allgemeinen Ansatz in Bezug darauf:
- a) die Achtung der Menschenrechte, einschließlich der Arbeitnehmerrechte, bei den Arbeitskräften des Unternehmens,
 - b) die Einbeziehung von Personen aus dem Kreis der **eigenen Arbeitskräfte** und
 - c) Maßnahmen, um **Abhilfe** bei Auswirkungen auf die Menschenrechte zu schaffen und/oder zu ermöglichen.
21. Das Unternehmen gibt an, ob und inwiefern seine Konzepte in Bezug auf seine eigenen Arbeitskräfte mit relevanten international anerkannten Instrumenten einschließlich der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte⁽⁹¹⁾, in Einklang stehen.
22. Das Unternehmen gibt an, ob seine Konzepte in Bezug auf seine **eigenen Arbeitskräfte** ausdrücklich die Themen Menschenhandel⁽⁹²⁾, **Zwangsarbeit** und **Kinderarbeit** umfassen.

⁽⁸⁹⁾ Diese Informationen unterstützen den Informationsbedarf von Finanzmarktteilnehmern, die der Verordnung (EU) 2019/2088 unterliegen, da sie von einem zusätzlichen Indikator in Bezug auf die wichtigsten negativen Auswirkungen gemäß dem Indikator Nr. 9 in Anhang I Tabelle III der Delegierten Verordnung (EU) 2022/1288 der Kommission in Bezug auf Offenlegungsvorschriften für nachhaltige Investitionen („Fehlende Menschenrechtspolitik“) abgeleitet werden.

⁽⁹⁰⁾ Diese Informationen unterstützen den Informationsbedarf von Finanzmarktteilnehmern, die der Verordnung (EU) 2019/2088 unterliegen, da sie von einem verpflichtenden Indikator in Bezug auf die wichtigsten negativen Auswirkungen gemäß dem Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle I der Delegierten Verordnung (EU) 2022/1288 der Kommission in Bezug auf Offenlegungsvorschriften für nachhaltige Investitionen abgeleitet werden.

⁽⁹¹⁾ Diese Informationen unterstützen den Bedarf der Referenzwert-Administratoren, ESG-Faktoren im Rahmen der Verordnung (EU) 2020/1816 offenzulegen, gemäß dem Indikator „Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber Unternehmen ohne Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden“ in Anhang II Abschnitte 1 und 2.

⁽⁹²⁾ Diese Informationen unterstützen den Informationsbedarf von Finanzmarktteilnehmern, die der Verordnung (EU) 2019/2088 unterliegen, da sie von einem zusätzlichen Indikator in Bezug auf die wichtigsten negativen Auswirkungen gemäß dem Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle III der Delegierten Verordnung (EU) 2022/1288 der Kommission in Bezug auf Offenlegungsvorschriften für nachhaltige Investitionen („Fehlende Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels“) abgeleitet werden.

23. Das Unternehmen gibt an, ob es über ein **Konzept** oder ein Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen verfügt. ⁽⁹³⁾
24. Das Unternehmen hat Folgendes anzugeben:
- ob es über spezifische Konzepte verfügt, die auf die Beseitigung von **Diskriminierung** (einschließlich **Belästigung**), die Förderung der **Chancengleichheit** und andere Möglichkeiten zur Förderung von Vielfalt und Inklusion abzielen,
 - ob die folgenden Gründe für **Diskriminierung** ausdrücklich von den **Konzepten** erfasst werden: Rasse und ethnische Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Alter, Religion, politische Meinung, nationale Abstammung oder soziale Herkunft sowie andere Formen der Diskriminierung, die unter die EU-Rechtsvorschriften und nationales Recht fallen,
 - ob für das Unternehmen spezifische **politische** Verpflichtungen in Bezug auf Inklusion oder Fördermaßnahmen zugunsten von Menschen aus Gruppen bestehen, die unter seinen **eigenen Arbeitskräften** besonders gefährdet sind, und wenn ja, um welche Verpflichtungen es sich handelt, und
 - ob und wie diese Konzepte im Rahmen spezifischer Verfahren umgesetzt werden, um sicherzustellen, dass **Diskriminierung** verhindert, eingedämmt und bekämpft wird, sobald sie erkannt wird, und um Vielfalt und Inklusion im Allgemeinen zu fördern.

Angabepflicht S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen

25. **Das Unternehmen hat seine allgemeinen Verfahren für die Einbeziehung von Personen aus dem Kreis seiner eigenen Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf tatsächliche und potenzielle Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens anzugeben.**
26. Ziel dieser Angabepflicht ist es, ein Verständnis dafür zu vermitteln, wie das Unternehmen seine **eigenen Arbeitskräfte** und **Arbeitnehmervertreter** im Rahmen seines laufenden Verfahrens zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in Bezug auf wesentliche tatsächliche und potenzielle, positive und/oder negative **Auswirkungen** einbezieht, von denen sie betroffen sind oder wahrscheinlich betroffen sein werden, und inwiefern die Sichtweisen der Arbeitskräfte des Unternehmens in den Entscheidungsprozessen des Unternehmens berücksichtigt werden.
27. Das Unternehmen gibt an, ob und inwiefern die Sichtweisen seiner **eigenen Arbeitskräfte** in seine Entscheidungen oder Tätigkeiten einfließen, mit denen die tatsächlichen und potenziellen **Auswirkungen** auf seine eigenen Arbeitskräfte bewältigt werden sollen. Dies schließt gegebenenfalls eine Erläuterung folgender Punkte ein:
- ob die Arbeitskräfte des Unternehmens direkt oder ob Arbeitnehmervertreter einbezogen werden,
 - die Phase(n), in der/denen die Einbeziehung erfolgt, sowie die Art und Häufigkeit der Einbeziehung,
 - die Funktion und die ranghöchste Position innerhalb des Unternehmens, die die operative Verantwortung für die Einbeziehung sowie dafür trägt, dass die Ergebnisse in das Unternehmenskonzept einfließen,
 - eine globale Rahmenvereinbarung oder andere Vereinbarungen, die das Unternehmen mit **Arbeitnehmervertretern** im Zusammenhang mit der Achtung der Menschenrechte bei den **Arbeitskräften des Unternehmens** geschlossen hat, einschließlich einer Erläuterung, wie die Vereinbarung es dem Unternehmen ermöglicht, Einblicke in die Sichtweisen seiner eigenen Arbeitskräfte zu erhalten, und
 - die Art und Weise, wie das Unternehmen die Wirksamkeit seiner Zusammenarbeit mit seinen eigenen Arbeitskräften bewertet, gegebenenfalls einschließlich etwaiger Vereinbarungen oder Ergebnisse, die sich daraus ergeben.
28. Gegebenenfalls gibt das Unternehmen die Schritte an, die es unternimmt, um Einblicke in die Sichtweisen derjenigen seiner **Arbeitskräfte** zu gewinnen, die besonders anfällig für Auswirkungen und/oder marginalisiert sein könnten (z. B. Frauen, Migranten, Menschen mit Behinderungen).

⁽⁹³⁾ Diese Informationen unterstützen den Informationsbedarf von Finanzmarktteilnehmern, die der Verordnung (EU) 2019/2088 unterliegen, da sie von einem zusätzlichen Indikator in Bezug auf die wichtigsten negativen Auswirkungen gemäß dem Indikator Nr. 1 in Anhang I Tabelle III der Delegierten Verordnung (EU) 2022/1288 der Kommission in Bezug auf Offenlegungsvorschriften für nachhaltige Investitionen („Investitionen in Unternehmen ohne Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen“) abgeleitet werden.

29. Kann das Unternehmen die oben genannten erforderlichen Informationen nicht vorlegen, weil es nicht über ein allgemeines Verfahren zur Zusammenarbeit mit seinen Arbeitskräften verfügt, so muss es dies angeben. Es kann einen Zeitrahmen angeben, innerhalb dessen es ein solches Verfahren einzuführen beabsichtigt.

Angabepflicht S1-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können

30. **Das Unternehmen hat die Verfahren zu beschreiben, über die es verfügt, um negative Auswirkungen auf Personen unter seinen Arbeitskräften, die mit dem Unternehmen in Zusammenhang stehen, zu verbessern oder an der Verbesserung mitzuwirken, sowie die Kanäle, die den Personen unter seinen Arbeitskräften zur Verfügung stehen, um Bedenken zu äußern und prüfen zu lassen.**
31. Ziel dieser Angabepflicht ist es, ein Verständnis für die formalen Mittel zu vermitteln, mit denen die **Arbeitskräfte des Unternehmens** diesem ihre Anliegen und Bedürfnisse unmittelbar mitteilen können und/oder mit denen das Unternehmen die Verfügbarkeit solcher Kanäle (z. B. **Beschwerdemechanismen**) am Arbeitsplatz unterstützt, und wie gemeinsam mit betroffenen Personen Folgemaßnahmen in Bezug auf die vorgebrachten Probleme und auf die Wirksamkeit dieser Kanäle durchgeführt werden.
32. Das Unternehmen beschreibt die Verfahren, mit denen die in Absatz 2 des Abschnitts „Ziel“ genannten Aspekte abgedeckt werden, indem es folgende Informationen angibt:
- a) seinen allgemeinen Ansatz und die Verfahren für die Durchführung von oder die Beteiligung an **Abhilfemaßnahmen**, wenn es wesentliche negative **Auswirkungen** auf Personen unter **seinen Arbeitskräften** verursacht oder zu solchen beigetragen hat, einschließlich Angaben darüber, ob und inwiefern das Unternehmen die jeweiligen **Abhilfemaßnahmen** als wirksam bewertet,
 - b) alle spezifischen Kanäle, über die die **Arbeitskräfte des Unternehmens** ihre Anliegen oder Bedürfnisse direkt gegenüber diesem äußern und prüfen lassen können, einschließlich Angaben darüber, ob diese Kanäle vom Unternehmen selbst oder im Rahmen einer Beteiligung an Mechanismen Dritter eingerichtet wurden,
 - c) ob das Unternehmen über ein **Verfahren** zur Bearbeitung von **Beschwerden** im Zusammenhang mit Arbeitnehmerbelangen verfügt ⁽⁹⁴⁾ und
 - d) die Verfahren, mit denen das Unternehmen die Verfügbarkeit solcher Kanäle am Arbeitsplatz seiner Arbeitskräfte unterstützt, und
 - e) die Art und Weise, wie die vorgebrachten und angegangenen Probleme verfolgt und überwacht werden und wie die Wirksamkeit der Kanäle sichergestellt wird, unter anderem durch die Einbeziehung von **Interessenträgern**, die als Zielnutzer vorgesehen sind.
33. Das Unternehmen gibt an, ob und wie es feststellt, dass **seine Arbeitskräfte** diese Strukturen oder Verfahren kennen und ihnen vertrauen, um ihre Anliegen oder Bedürfnisse mitzuteilen und prüfen zu lassen. Darüber hinaus gibt das Unternehmen an, ob es über Konzepte zum Schutz von Einzelpersonen gegen Vergeltungsmaßnahmen verfügt, die diese nutzen, einschließlich der Arbeitnehmervertreter. Wurden solche Informationen im Rahmen des ESRS G1-1 angegeben, kann das Unternehmen auf diese Informationen verweisen.
34. Kann das Unternehmen die oben genannten erforderlichen Informationen nicht vorlegen, weil es keinen Kanal für die Mitteilung von Anliegen eingerichtet hat und/oder die Verfügbarkeit eines solchen Kanals am Arbeitsplatz seiner Arbeitskräfte nicht unterstützt, so muss es dies angeben. Es kann einen Zeitrahmen angeben, innerhalb dessen es einen solchen Kanal einzuführen beabsichtigt.

⁽⁹⁴⁾ Diese Informationen unterstützen den Informationsbedarf von Finanzmarktteilnehmern, die der Verordnung (EU) 2019/2088 unterliegen, da sie von einem zusätzlichen Indikator in Bezug auf die wichtigsten negativen Auswirkungen gemäß dem Indikator Nr. 5 in Anhang I Tabelle III der Delegierten Verordnung (EU) 2022/1288 der Kommission in Bezug auf Offenlegungsvorschriften für nachhaltige Investitionen („Kein Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden im Zusammenhang mit Arbeitnehmerbelangen“) abgeleitet werden.

Angabepflicht S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

35. Das Unternehmen hat seine Maßnahmen in Bezug auf den Umgang mit wesentlichen negativen und positiven Auswirkungen, auf das Management wesentlicher Risiken und auf die Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen anzugeben.
36. Diese Angabepflicht hat zwei Ziele: Zum einen soll ein Verständnis aller **Maßnahmen** und Initiativen vermittelt werden, mit denen das Unternehmen
- darauf hinarbeitet, wesentliche negative **Auswirkungen** auf die **eigenen Arbeitskräfte** zu verhindern, abzumildern und zu verbessern, und/oder
 - versucht, für wesentliche positive Auswirkungen auf seine eigenen Arbeitskräfte zu sorgen.
- Zum anderen soll ein Verständnis dafür vermittelt werden, wie das Unternehmen mit den wesentlichen **Risiken** umgeht und die wesentlichen **Chancen** im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens nutzt.
37. Das Unternehmen legt eine zusammenfassende Beschreibung der Aktionspläne und Mittel in Bezug auf das Management seiner wesentlichen Auswirkungen, Risiken und **Chancen** für die **Arbeitskräfte des Unternehmens** gemäß ESRS 2 MDR-A *Maßnahmen und Mittel in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte* vor.
38. In Bezug auf die wesentlichen **Auswirkungen** im Zusammenhang mit seinen **eigenen Arbeitskräften** erläutert das Unternehmen Folgendes:
- welche **Maßnahmen** ergriffen wurden, geplant oder im Gange sind, um wesentliche negative Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens zu verhindern oder zu mindern,
 - ob und wie es Maßnahmen ergriffen hat, um in Bezug auf eine tatsächliche wesentliche Auswirkung **Abhilfe** zu schaffen oder zu ermöglichen,
 - alle zusätzlichen Maßnahmen oder Initiativen, über die es in erster Linie verfügt, um positive Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens zu erreichen, und
 - wie es die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Initiativen im Hinblick auf das Erzielen von Ergebnissen für die Arbeitskräfte des Unternehmens nachverfolgt und bewertet.
39. Im Zusammenhang mit Absatz 36 beschreibt das Unternehmen die Verfahren, mit denen es feststellt, welche Maßnahmen erforderlich und angemessen sind, um auf bestimmte tatsächliche oder potenzielle negative **Auswirkungen** auf die **Arbeitskräfte des Unternehmens** zu reagieren.
40. In Bezug auf wesentliche **Risiken** und **Chancen** beschreibt das Unternehmen,
- welche Maßnahmen geplant sind oder ergriffen wurden, um wesentliche Risiken für das Unternehmen zu mindern, die sich aus seinen Auswirkungen und **Abhängigkeiten** im Zusammenhang mit den **Arbeitskräften des Unternehmens** ergeben, und wie es die Wirksamkeit in der Praxis nachverfolgt, und
 - welche Maßnahmen geplant sind oder ergriffen wurden, um wesentliche Chancen für das Unternehmen im Zusammenhang mit seinen Arbeitskräften zu nutzen.
41. Das Unternehmen gibt an, ob und wie es sicherstellt, dass seine eigenen Praktiken keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die **Arbeitskräfte des Unternehmens** haben oder dazu beitragen, gegebenenfalls einschließlich seiner Praktiken in Bezug auf Beschaffung, Verkauf und Datennutzung. Dies kann auch die Angabe des Ansatzes umfassen, der bei Spannungen zwischen der Vermeidung oder Minderung wesentlicher negativer Auswirkungen und sonstigem unternehmerischem Druck verfolgt wird.
42. Bei der Angabe der nach Absatz 40 erforderlichen Informationen hat das Unternehmen, wenn es die Wirksamkeit einer Maßnahme durch Festlegung einer Zielvorgabe bewertet, den ESRS 2 MDR-T *Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben* zu berücksichtigen.
43. Das Unternehmen gibt an, welche Mittel dem Management seiner wesentlichen Auswirkungen zugewiesen werden, und legt dabei Informationen vor, die es den **Nutzern** ermöglichen, sich ein Bild davon zu machen, wie die wesentlichen Auswirkungen gehandhabt werden.

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

44. Das Unternehmen hat die terminierten und ergebnisorientierten Ziele anzugeben, die es möglicherweise in Bezug auf Folgendes festgelegt hat:
 - a) Verringerung der negativen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und/oder
 - b) Förderung positiver Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und/oder
 - c) Management der wesentlichen Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens.
45. Ziel dieser Angabepflicht ist es, ein Verständnis dafür zu vermitteln, inwieweit das Unternehmen ergebnisorientierte **Ziele** nutzt, um seine Fortschritte bei der Bewältigung seiner wesentlichen negativen Auswirkungen und/oder bei der Förderung positiver **Auswirkungen** auf die **Arbeitskräfte des Unternehmens** und/oder beim Management wesentlicher **Risiken** und **Chancen** im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens voranzutreiben und zu messen.
46. Die zusammenfassende Beschreibung der **Ziele** für das Management der wesentlichen **Auswirkungen, Risiken** und **Chancen** für die **Arbeitskräfte des Unternehmens** enthält die im ESRS 2 MDR-T festgelegten Informationsanforderungen.
47. Das Unternehmen gibt das Verfahren zur Festlegung der **Ziele** an, einschließlich Informationen darüber, ob und wie das Unternehmen direkt mit den **Arbeitskräften des Unternehmens** oder mit **Arbeitnehmervertretern** in folgenden Bereichen zusammengearbeitet hat:
 - a) Festlegung dieser Ziele,
 - b) Nachverfolgung der Leistung des Unternehmens in Bezug auf die Verwirklichung dieser Ziele und
 - c) Ermittlung von Erkenntnissen oder Verbesserungsmöglichkeiten, die sich aus der Leistung des Unternehmens ergeben.

Angabepflicht S1-6 – Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

48. Das Unternehmen hat die wesentlichen Merkmale seiner Arbeitnehmer zu beschreiben.
49. Ziel dieser Angabepflicht ist es, Einblicke in das Beschäftigungskonzept des Unternehmens zu geben, einschließlich des Umfangs und der Art der **Auswirkungen**, die sich aus seiner Beschäftigungspraxis ergeben, um Hintergrundinformationen zu liefern, die das Verständnis der im Rahmen anderer Angabepflichten gemeldeten Informationen erleichtern, und um als Grundlage für die Berechnung der quantitativen **Kennzahlen** zu dienen, die im Rahmen anderer Angabepflichten in diesem Standard anzugeben sind.
50. Zusätzlich zu den nach Absatz 40 Buchstabe a Ziffer iii des ESRS 2 *Allgemeine Angaben* erforderlichen Informationen muss das Unternehmen Folgendes angeben:
 - a) die Gesamtzahl seiner **Arbeitnehmer** nach Personenzahl und Aufschlüsselungen nach Geschlecht und Land für Länder in dem das Unternehmen 50 oder mehr Arbeitnehmer hat, die mindestens 10 % der Gesamtzahl seiner Arbeitnehmer ausmachen,
 - b) die Gesamtzahl nach Personenzahl oder Vollzeitäquivalenten (VZÄ)
 - i. der Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen samt einer Aufschlüsselung nach Geschlecht,
 - ii. der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen samt einer Aufschlüsselung nach Geschlecht, und
 - iii. der Abrufrkräfte samt einer Aufschlüsselung nach Geschlecht,
 - c) die Gesamtzahl der Arbeitnehmer, die das Unternehmen im Berichtszeitraum verlassen haben, und die Quote der Arbeitnehmerfluktuation im Berichtszeitraum,
 - d) eine Beschreibung der zur Zusammenstellung der Daten verwendeten Methoden und Annahmen, einschließlich Angaben darüber,

- i. ob die Daten als Personenzahl oder Vollzeitäquivalente (einschließlich einer Erläuterung, wie VZÄ definiert werden) angegeben werden und
 - ii. ob die Zahlen am Ende des Berichtszeitraums als Durchschnitt des Berichtszeitraums oder unter Verwendung einer anderen Methode angegeben werden,
 - e) gegebenenfalls Hintergrundinformationen, die zum Verständnis der Daten erforderlich sind (z. B. Fluktuation der Zahl der Arbeitnehmer im Berichtszeitraum), und
 - f) einen Querverweis von den nach Buchstabe a vorgelegten Informationen auf die repräsentativste Zahl im Abschluss.
51. In Bezug auf die in Absatz 50 Buchstabe b genannten Informationen kann das Unternehmen zusätzlich eine Aufschlüsselung nach Regionen vorlegen.
52. Das Unternehmen kann folgende Informationen nach Personenzahl oder Vollzeitäquivalenten (VZÄ) aufgeschlüsselt angeben:
- a) **Arbeitnehmer** in Vollzeit, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Region, und
 - b) Arbeitnehmer in Teilzeit, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Region.

Angabepflicht S1-7 – Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens

53. **Das Unternehmen hat die wesentlichen Merkmale der bei ihm tätigen Fremdarbeitskräfte zu beschreiben.**
54. Ziel dieser Angabepflicht ist es, Einblicke in das Beschäftigungskonzept des Unternehmens zu geben, einschließlich des Umfangs und der Art der **Auswirkungen**, die sich aus seiner Beschäftigungspraxis ergeben, um Hintergrundinformationen zu liefern, die das Verständnis der im Rahmen anderer Angabepflichten übermittelten Informationen erleichtern, und um als Grundlage für die Berechnung der quantitativen **Kennzahlen** zu dienen, die im Rahmen anderer Angabepflichten in diesem Standard anzugeben sind. Dies ermöglicht auch ein Verständnis dafür, wie stark das Unternehmen auf **Fremdarbeitskräfte** angewiesen ist.
55. Die in Absatz 53 genannten Angaben umfassen Folgendes:
- a) die Gesamtzahl der im Unternehmen tätigen **Fremdarbeitskräfte**, bei denen es sich entweder um Personen handelt, die mit dem Unternehmen einen Vertrag über die Erbringung von Arbeitsleistungen geschlossen haben („Selbstständige“), oder Personen, die von Unternehmen bereitgestellt werden, die in erster Linie im Bereich der „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ (NACE-Code N78) tätig sind,
 - b) eine Erläuterung der zur Zusammenstellung der Daten verwendeten Methoden und Annahmen, einschließlich Angaben darüber,
 - i. ob die Zahl der Fremdarbeitskräfte als Personenzahl oder Vollzeitäquivalente (einschließlich einer Erläuterung, wie VZÄ definiert werden) angegeben wird, und
 - ii. ob die Zahl am Ende des Berichtszeitraums als Durchschnitt des Berichtszeitraums oder unter Verwendung einer anderen Methode angegeben wird,
 - c) gegebenenfalls Hintergrundinformationen, die zum Verständnis der Daten erforderlich sind (z. B. erhebliche Fluktuation der Anzahl der im Unternehmen tätigen Fremdarbeitskräfte des Unternehmens im Berichtszeitraum und zwischen dem aktuellen und dem vorherigen Berichtszeitraum).
56. In Bezug auf die in Absatz 55 Buchstabe a genannten Informationen kann das Unternehmen die gängigsten Arten von **Fremdarbeitskräften** (z. B. Selbstständige, Personen, die von Unternehmen bereitgestellt werden, die in erster Linie im Bereich der Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften tätig sind, und andere für das Unternehmen relevante Arten), ihre Beziehung zum Unternehmen und die Art der von ihnen verrichteten Arbeit angeben.
57. Liegen keine Daten vor, so schätzt das Unternehmen die Zahl und teilt mit, dass es dies getan hat. Wenn das Unternehmen auf Schätzungen zurückgreift, beschreibt es die Grundlage für die Erstellung dieser Schätzungen.

Angabepflicht S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

58. **Das Unternehmen hat anzugeben, inwieweit die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen seiner Arbeitnehmer durch Tarifverträge bestimmt oder beeinflusst werden und inwieweit seine Arbeitnehmer im sozialen Dialog auf EWR-Ebene repräsentiert werden.**
59. Ziel dieser Angabepflicht ist es, ein Verständnis für die tarifvertragliche Abdeckung und den **sozialen Dialog** in Bezug auf die **Arbeitnehmer** des Unternehmens zu vermitteln.
60. Das Unternehmen hat Folgendes anzugeben:
- wie viel Prozent seiner gesamten **Arbeitnehmer** von **Tarifverträgen** abgedeckt sind,
 - ob es im Europäischen Wirtschaftsraum über einen oder mehrere **Tarifverträge** verfügt, und, wenn ja, den Gesamtprozentsatz seiner **Arbeitnehmer**, die von diesem Tarifvertrag bzw. diesen Tarifverträgen abgedeckt sind, für jedes Land, in dem es eine signifikante Zahl von Arbeitnehmern hat, d. h. mindestens 50 Arbeitnehmer nach Personenzahl, was mindestens 10 % der Gesamtzahl seiner Arbeitnehmer entspricht, und
 - außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums den prozentualen Anteil der eigenen Arbeitnehmer, für die Tarifverträge gelten, aufgeschlüsselt nach Regionen.
61. Für **Arbeitnehmer**, die nicht von **Tarifverträgen** abgedeckt sind, kann das Unternehmen angeben, ob es deren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auf der Grundlage von Tarifverträgen für seine anderen Arbeitnehmer oder auf der Grundlage von Tarifverträgen anderer Unternehmen festlegt.
62. Das Unternehmen kann den Umfang beschreiben, in dem die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der bei ihm tätigen **Fremdarbeitskräfte** durch **Tarifverträge** bestimmt oder beeinflusst werden, einschließlich einer Schätzung der Abdeckungsquote.
63. Das Unternehmen hat folgende Informationen im Zusammenhang mit dem **sozialen Dialog** anzugeben:
- den Gesamtprozentsatz der **Arbeitnehmer**, die von Arbeitnehmervertretern abgedeckt sind, mit Angaben auf Länderebene für jedes EWR-Land, in dem das Unternehmen eine erhebliche Zahl von Arbeitnehmern hat, und
 - die Existenz einer Vereinbarung mit seinen Arbeitnehmern über die Vertretung durch einen Europäischen Betriebsrat, einen Betriebsrat einer Societas Europaea (SE) oder einen Betriebsrat einer Societas Cooperativa Europaea (SCE).

Angabepflicht S1-9 – Diversitätskennzahlen

64. **Das Unternehmen hat die Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene und die Altersverteilung unter seinen Arbeitnehmern anzugeben.**
65. Ziel dieser Angabepflicht ist es, ein Verständnis der Geschlechtervielfalt auf der obersten Führungsebene und der Altersverteilung der **Arbeitnehmer** zu vermitteln.
66. Das Unternehmen hat Folgendes anzugeben:
- die Geschlechterverteilung nach Anzahl sowie prozentualem Anteil auf der obersten Führungsebene und
 - die Verteilung der **Arbeitnehmer** nach Altersgruppen: Unter 30 Jahren, 30–50 Jahre, über 50 Jahre.

Angabepflicht S1-10 – Angemessene Entlohnung

67. **Das Unternehmen hat anzugeben, ob seine Arbeitnehmer eine angemessene Entlohnung erhalten und nennt, falls dies nicht der Fall sein sollte, die betreffenden Länder und den Prozentsatz der betroffenen Arbeitnehmer.**
68. Ziel dieser Angabepflicht ist es, ein Verständnis dafür zu vermitteln, ob alle **Arbeitnehmer** des Unternehmens eine **angemessene Entlohnung** erhalten, die mit den geltenden Referenzwerten im Einklang steht.
69. Das Unternehmen gibt an, ob alle seine **Arbeitnehmer** im Einklang mit den geltenden Referenzwerten eine **angemessene Entlohnung** erhalten. Wenn ja, reicht diese Angabe aus, um diese Angabepflicht zu erfüllen, und es sind keine weiteren Informationen erforderlich.

70. Wenn nicht alle seine **Arbeitnehmer** eine **angemessene Entlohnung** im Einklang mit den geltenden Referenzwerten erhalten, gibt das Unternehmen die Länder an, in denen die Arbeitnehmer unter dem geltenden Referenzwert für eine angemessene Entlohnung entlohnt werden, sowie den Prozentsatz der Arbeitnehmer, deren Lohn unter dem Referenzwert des jeweiligen Landes liegt.
71. Das Unternehmen kann die in dieser Angabepflicht genannten Informationen auch in Bezug auf die bei ihm tätigen **Fremdarbeitskräfte** vorlegen.

Angabepflicht S1-11 – Soziale Absicherung

72. **Das Unternehmen hat anzugeben, ob seine Arbeitnehmer gegen Verdienstauffälle aufgrund bedeutender Lebensereignisse abgesichert sind, und falls nicht, in welchen Ländern dies nicht der Fall ist.**
73. Ziel dieser Angabepflicht ist es, ein Verständnis dafür zu vermitteln, inwiefern die **Arbeitnehmer** des Unternehmens gegen Verdienstauffälle aufgrund bedeutender Lebensereignisse abgesichert sind, und falls nicht, in welchen Ländern dies nicht der Fall ist.
74. Das Unternehmen hat anzugeben, ob alle seine **Arbeitnehmer** durch öffentliche Programme oder durch von dem Unternehmen angebotene Leistungen gegen Verdienstauffälle aufgrund eines der folgenden bedeutenden Lebensereignisse abgesichert sind:
- Krankheit,
 - Arbeitslosigkeit ab dem Zeitpunkt, zu dem die Arbeitskraft des Unternehmens für dieses tätig ist,
 - Arbeitsunfälle und Erwerbsunfähigkeit,
 - Elternurlaub, und
 - Ruhestand.

Wenn ja, reicht diese Angabe aus, um diese Angabepflicht zu erfüllen, und es sind keine weiteren Informationen erforderlich.

75. Haben nicht alle seiner **Arbeitnehmer** eine **soziale Absicherung** gemäß Absatz 72, hat das Unternehmen darüber hinaus die Länder anzugeben, in denen Arbeitnehmer in Bezug auf eine oder mehrere der in Absatz 72 aufgeführten Arten von Ereignissen nicht über eine soziale Absicherung verfügen, und für jedes dieser Länder die Arten von Arbeitnehmern zu nennen, die bei den jeweils anwendbaren bedeutenden Lebensereignissen keine soziale Absicherung haben.
76. Das Unternehmen kann die in dieser Angabepflicht genannten Informationen auch in Bezug auf die bei ihm tätigen **Fremdarbeitskräfte** vorlegen.

Angabepflicht S1-12 – Menschen mit Behinderungen

77. **Das Unternehmen hat den Prozentsatz seiner Arbeitnehmer mit Behinderungen anzugeben.**
78. Ziel dieser Angabepflicht ist es, ein Verständnis dafür zu vermitteln, inwieweit **Menschen mit Behinderungen** zu den **Arbeitnehmern** des Unternehmens gehören.
79. Das Unternehmen hat vorbehaltlich rechtlicher Beschränkungen für die Erhebung von Daten anzugeben, wie hoch der Prozentsatz der Menschen mit Behinderungen unter seinen Arbeitnehmern ist.
80. Das Unternehmen kann den Prozentsatz der **Arbeitnehmer** mit Behinderungen nach Geschlecht aufgeschlüsselt angeben.

Angabepflicht S1-13 – Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

81. **Das Unternehmen hat anzugeben, inwieweit seinen Arbeitnehmern Weiterbildung und Kompetenzentwicklung angeboten werden.**

82. Ziel dieser Angabepflicht ist es, ein Verständnis der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu vermitteln, die den **Arbeitnehmern** im Rahmen einer kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung angeboten wurden, um die Qualifikationen der Arbeitnehmer zu verbessern und die weitere Beschäftigungsfähigkeit zu erleichtern.
83. Die in Absatz 81 genannten Angaben umfassen Folgendes:
- den Prozentsatz der **Arbeitnehmer**, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben, diese Informationen sind nach Geschlecht aufzuschlüsseln,
 - die durchschnittliche Zahl der **Schulungsstunden** pro Arbeitnehmer, aufgeschlüsselt nach Geschlecht.
84. Das Unternehmen kann in Bezug auf den Prozentsatz der Arbeitnehmer, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben, und die durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden pro Arbeitnehmer Aufschlüsselungen nach Beschäftigungsart angeben.
85. Das Unternehmen kann die in dieser Angabepflicht genannten Informationen auch in Bezug auf die bei ihm tätigen **Fremdarbeitskräfte** vorlegen.

Angabepflicht S1-14 – Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

86. **Das Unternehmen hat anzugeben, inwieweit seine Arbeitskräfte durch sein Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt sind und wie viele Fälle von arbeitsbedingten Verletzungen, Erkrankungen und Todesfällen es unter seinen Arbeitskräften gegeben hat. Darüber hinaus hat es die Zahl der Todesfälle anzugeben, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen anderer an den Standorten des Unternehmens tätiger Arbeitskräfte zurückzuführen sind.**
87. Ziel dieser Angabepflicht ist es, ein Verständnis der Abdeckung, der Qualität und der Leistung des Managementsystems für Gesundheit und Sicherheit zu vermitteln, das eingerichtet wurde, um **arbeitsbedingte Verletzungen** zu verhindern.
88. Die Angabe gemäß Absatz 86 umfasst folgende Informationen, gegebenenfalls aufgeschlüsselt nach **Arbeitnehmern** und **Fremdarbeitskräften** des Unternehmens:
- den Prozentsatz der Personen unter den Arbeitskräften des Unternehmens, die auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt sind,
 - die Zahl der Todesfälle ⁽⁹⁵⁾, die auf **arbeitsbedingte Verletzungen** und **Erkrankungen zurückzuführen sind**,
 - die Zahl und die Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle,
 - in Bezug auf die Arbeitnehmer des Unternehmens die Zahl der Fälle **meldepflichtiger arbeitsbedingter Erkrankungen**, vorbehaltlich gesetzlicher Einschränkungen bei der Erhebung von Daten, und
 - in Bezug auf die Arbeitnehmer des Unternehmens die Zahl der Ausfalltage, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen, auf arbeitsbedingte Erkrankungen und auf Todesfälle infolge von Erkrankungen zurückzuführen sind. ⁽⁹⁶⁾

⁽⁹⁵⁾ Diese Informationen unterstützen den Informationsbedarf von Referenzwert-Administratoren zur Offenlegung von ESG-Faktoren im Sinne der Verordnung (EU) 2020/1816 gemäß dem Indikator „Gewichtetes durchschnittliches Verhältnis von Unfällen, Verletzungen und Todesfällen“ in Anhang II Abschnitte 1 und 2. Diese Informationen unterstützen den Informationsbedarf von Finanzmarktteilnehmern, die der Verordnung (EU) 2019/2088 unterliegen, da sie von einem zusätzlichen Indikator in Bezug auf die wichtigsten negativen Auswirkungen gemäß dem Indikator Nr. 2 in Anhang I Tabelle III der Delegierten Verordnung (EU) 2022/1288 der Kommission in Bezug auf Offenlegungsvorschriften für nachhaltige Investitionen („Unfallquote“) abgeleitet werden, und von Referenzwert-Administratoren für die Offenlegung von ESG-Faktoren im Rahmen der Verordnung (EU) 2020/1816, gemäß dem Indikator „Gewichtetes durchschnittliches Verhältnis von Unfällen, Verletzungen und Todesfällen“ in Anhang II Abschnitte 1 und 2.

⁽⁹⁶⁾ Diese Informationen unterstützen den Informationsbedarf von Finanzmarktteilnehmern, die der Verordnung (EU) 2019/2088 unterliegen, da sie von einem zusätzlichen Indikator in Bezug auf die wichtigsten negativen Auswirkungen gemäß dem Indikator Nr. 3 in Anhang I Tabelle III der Delegierten Verordnung (EU) 2022/1288 der Kommission in Bezug auf Offenlegungsvorschriften für nachhaltige Investitionen („Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage“) abgeleitet werden.

Die Informationen gemäß Buchstabe b sind auch für andere Arbeitskräfte anzugeben, die an den **Standorten** des Unternehmens tätig sind, wie z. B. **Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette**, wenn sie an den Standorten des Unternehmens eingesetzt werden.

89. Das Unternehmen kann die in Absatz 88 Buchstaben d und e genannten Informationen auch in Bezug auf **Fremdarbeitskräfte** angeben.
90. Darüber hinaus kann das Unternehmen die folgenden zusätzlichen Informationen über den Gesundheitsschutz und die Sicherheit vorlegen: den prozentualen Anteil der Arbeitskräfte des Unternehmens, die von einem Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt sind, das auf rechtlichen Anforderungen und/oder anerkannten Standards oder Leitlinien beruht und intern geprüft und/oder von einer externen Partei geprüft oder zertifiziert wurde.

Angabepflicht S1-15 – Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

91. **Das Unternehmen hat anzugeben, inwieweit seine Arbeitnehmer Anspruch auf Arbeitsfreistellungen aus familiären Gründen haben und davon Gebrauch machen.**
92. Ziel dieser Angabepflicht ist es, ein Verständnis des Anspruchs der **Arbeitnehmer** auf geschlechtergerechte Inanspruchnahme von Arbeitsfreistellungen aus familiären Gründen sowie die tatsächliche Umsetzung in der Praxis zu vermitteln; dabei handelt es sich um eine der Dimensionen der **Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben**.
93. Die in Absatz 91 genannten Angaben umfassen Folgendes:
 - a) den Prozentsatz der **Arbeitnehmer**, die Anspruch auf eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen haben, und
 - b) den Prozentsatz der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer, die eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben, aufgeschlüsselt nach Geschlecht.
94. Haben alle **Arbeitnehmer** des Unternehmens aufgrund sozialpolitischer und/oder **tarifvertraglicher** Vereinbarungen Anspruch auf eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen, reicht es aus, dies mitzuteilen, um die Anforderungen nach Absatz 93 Buchstabe a zu erfüllen.

Angabepflicht S1-16 – Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

95. **Das Unternehmen hat das prozentuale Verdienstgefälle zwischen seinen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern und das Verhältnis zwischen der Vergütung der höchstbezahlten Einzelperson und dem Median der Vergütung seiner Arbeitnehmer anzugeben.**
96. Diese Angabepflicht hat zwei Ziele: Zum einen soll ein Verständnis für das Ausmaß etwaiger **Verdienstunterschiede** zwischen Frauen und Männern unter den **Arbeitnehmern** des Unternehmens vermittelt werden; zum anderen soll verdeutlicht werden, wie groß die Ungleichheit bei der Vergütung innerhalb des Unternehmens ist und ob große Verdienstunterschiede bestehen.
97. Die in Absatz 95 genannten Angaben umfassen Folgendes:
 - a) das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle, d. h. die Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern, ausgedrückt als Prozentsatz des Durchschnittseinkommens männlicher Arbeitnehmer, ⁽⁹⁷⁾
 - b) das Verhältnis der **jährlichen Gesamtvergütung** der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller **Arbeitnehmer** (ohne die am höchsten bezahlte Einzelperson) ⁽⁹⁸⁾ und

⁽⁹⁷⁾ Diese Informationen unterstützen den Informationsbedarf von Finanzmarktteilnehmern, die der Verordnung (EU) 2019/2088 unterliegen, da sie von einem verpflichtenden Indikator in Bezug auf die wichtigsten negativen Auswirkungen gemäß dem Indikator Nr. 12 in Anhang I Tabelle I der Delegierten Verordnung (EU) 2022/1288 der Kommission in Bezug auf Offenlegungsvorschriften für nachhaltige Investitionen („Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle“) abgeleitet werden, sowie den Informationsbedarf von Referenzwert-Administratoren zur Offenlegung von ESG-Faktoren im Sinne der Verordnung (EU) 2020/1816 gemäß dem Indikator „Gewichtetes durchschnittliches Gehaltsgefälle zwischen Frauen und Männern“ in Anhang II Abschnitte 1 und 2.

⁽⁹⁸⁾ Diese Informationen unterstützen den Informationsbedarf von Finanzmarktteilnehmern, die der Verordnung (EU) 2019/2088 unterliegen, da sie von einem zusätzlichen Indikator in Bezug auf die wichtigsten negativen Auswirkungen gemäß dem Indikator Nr. 8

- c) gegebenenfalls alle Hintergrundinformationen, die für das Verständnis der Daten und der Art und Weise, wie die Daten zusammengestellt wurden, sowie sonstige zu berücksichtigende Änderungen der zugrunde liegenden Daten erforderlich sind.
98. Das Unternehmen kann eine Aufschlüsselung des geschlechtsspezifischen **Verdienstgefälles** gemäß Absatz 97 Buchstabe a nach Beschäftigungsart und/oder Land/Segment angeben. Das Unternehmen kann auch das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle zwischen den Arbeitnehmern nach Beschäftigungsart angeben, aufgeschlüsselt nach dem gewöhnlichen Grundgehalt und den ergänzenden oder variablen Komponenten.
99. In Bezug auf Absatz 97 Buchstabe b kann das Unternehmen diesen um Kaufkraftunterschiede zwischen den Ländern bereinigten Wert angeben; in diesem Fall gibt es die für die Berechnung verwendete Methode an.

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

100. **Das Unternehmen hat die Zahl der arbeitsbezogenen Vorfälle und/oder Beschwerden sowie schwerwiegender Auswirkungen in Bezug auf Menschenrechte innerhalb seiner Arbeitskräfte sowie alle damit verbundenen Geldbußen, Sanktionen oder Entschädigungen für den Berichtszeitraum anzugeben.**
101. Ziel dieser Angabepflicht ist es, ein Verständnis dafür zu vermitteln, inwieweit **arbeitsbezogene Vorfälle** und schwerwiegende **Auswirkungen** in Bezug auf Menschenrechte die **Arbeitskräfte des Unternehmens** betreffen.
102. Die Angaben gemäß Absatz 100 umfassen vorbehaltlich der einschlägigen Datenschutzbestimmungen **arbeitsbezogene Vorfälle** in Bezug auf **Diskriminierung** aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Staatsangehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder anderer relevanter Formen der Diskriminierung, die interne und/oder externe **Interessenträger** im gesamten Berichtszeitraum betreffen. Dies schließt Fälle von **Belästigungen** als spezifische Form der Diskriminierung ein.
103. Das Unternehmen hat Folgendes anzugeben:
- a) die Gesamtzahl der im Berichtszeitraum gemeldeten Fälle von **Diskriminierung**, einschließlich **Belästigung**,⁽⁹⁹⁾
 - b) die Zahl der Beschwerden, die über Kanäle, über die **Arbeitskräfte des Unternehmens** Bedenken äußern können (einschließlich **Beschwerdemechanismen**), und gegebenenfalls bei den nationalen Kontaktstellen für multinationale Unternehmen der OECD im Zusammenhang mit den in Absatz 2 dieses Standards genannten Aspekten, mit Ausnahme der bereits unter Buchstabe a gemeldeten Fälle, eingereicht wurden,
 - c) den Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den vorstehend beschriebenen **Vorfällen** und Beschwerden sowie einen Abgleich der angegebenen Geldbeträge mit dem aussagekräftigsten im Abschluss angegebenen Betrag und
 - d) gegebenenfalls Hintergrundinformationen, die erforderlich sind, um die Daten und die Art und Weise ihrer Zusammenstellung zu verstehen.
104. Das Unternehmen gibt die folgenden Informationen über festgestellte schwerwiegende **Vorfälle** in Bezug auf Menschenrechte (z. B. **Zwangsarbeit**, Menschenhandel oder **Kinderarbeit**) an:
- a) die Zahl der schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens im Berichtszeitraum, einschließlich Angaben dazu, wie viele davon gegen die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte, die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit oder die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen verstoßen. Ist es nicht zu derartigen Vorfällen gekommen, gibt das Unternehmen dies an⁽¹⁰⁰⁾ sowie

in Anhang I Tabelle III der Delegierten Verordnung (EU) 2022/1288 der Kommission in Bezug auf Offenlegungsvorschriften für nachhaltige Investitionen („Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsgorgane“) abgeleitet werden.

⁽⁹⁹⁾ Diese Informationen unterstützen den Informationsbedarf von Finanzmarktteilnehmern, die der Verordnung (EU) 2019/2088 unterliegen, da sie von einem zusätzlichen Indikator in Bezug auf die wichtigsten negativen Auswirkungen gemäß dem Indikator Nr. 7 in Anhang I Tabelle III der Delegierten Verordnung (EU) 2022/1288 der Kommission in Bezug auf Offenlegungsvorschriften für nachhaltige Investitionen („Fälle von Diskriminierung“) abgeleitet werden.

⁽¹⁰⁰⁾ Diese Informationen unterstützen den Informationsbedarf von Finanzmarktteilnehmern, die der Verordnung (EU) 2019/2088 unterliegen, da sie von einem zusätzlichen Indikator in Bezug auf die wichtigsten negativen Auswirkungen gemäß dem Indikator Nr. 10 in Anhang I Tabelle I und dem Indikator Nr. 14 in Anhang I Tabelle III der Delegierten Verordnung (EU) 2022/1288 der Kommission in Bezug auf Offenlegungsvorschriften für nachhaltige Investitionen („Verstöße gegen die UNGC-Grundsätze und gegen die Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen“ und „Anzahl der Fälle von schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen und sonstigen Vorfällen“) abgeleitet werden, sowie den

- b) den Gesamtbetrag der Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den unter Buchstabe a beschriebenen Vorfällen sowie einen Abgleich der Geldbeträge mit dem aussagekräftigsten im Abschluss angegebenen Betrag.
-

Informationsbedarf von Referenzwert-Administratoren, ESG-Faktoren im Rahmen der Verordnung (EU) 2020/1816 offenzulegen, gemäß dem Indikator „Anzahl der Referenzwert-Bestandteile, die sozialen Verstößen ausgesetzt sind (absolute Zahl und relativer Anteil geteilt durch alle Referenzwert-Bestandteile), nach Maßgabe internationaler Verträge und Konventionen, der Grundsätze der Vereinten Nationen oder, falls anwendbar, nationaler Rechtsvorschriften“ in Anhang II Abschnitte 1 und 2.

Anlage A

Anwendungsanforderungen

Diese Anlage ist fester Bestandteil des ESRS S1 *Arbeitskräfte des Unternehmens*. Sie unterstützt die Anwendung der in diesem Standard festgelegten Angabepflichten und hat die gleiche bindende Kraft wie die anderen Teile dieses Standards.

Ziel

- AR 1. Zusätzlich zu den in Absatz 2 genannten Themen kann das Unternehmen auch in Betracht ziehen, Informationen zu anderen Themen anzugeben, die für wesentliche Auswirkungen über einen kürzeren Zeitraum relevant sind, z. B. Initiativen in Bezug auf Gesundheitsschutz und Sicherheit der **Arbeitskräfte des Unternehmens** während einer Pandemie.
- AR 2. Der Überblick über soziale Aspekte in Absatz 2 bedeutet nicht, dass alle diese Aspekte in jeder Angabepflicht in diesem Standard behandelt werden sollen. Vielmehr bietet er eine Liste der aus den in der Richtlinie 2013/34/EU festgelegten Berichterstattungspflichten abgeleiteten Aspekte, die das Unternehmen bei der **Wesentlichkeitsanalyse** gemäß ESRS 2 in Bezug auf die **eigenen Arbeitskräfte** zu berücksichtigen und anschließend gegebenenfalls als wesentliche **Auswirkungen, Risiken** und **Chancen** im Rahmen dieses Standards anzugeben hat.
- AR 3. Personen, die unter den Begriff „**Arbeitskräfte des Unternehmens**“ fallen, sind beispielsweise die Folgenden:
- a) Zu den Auftragnehmern (Selbstständigen) unter den **Arbeitskräften des Unternehmens** gehören beispielsweise:
 - i. Auftragnehmer, die vom Unternehmen mit Arbeiten beauftragt werden, die andernfalls von einem **Arbeitnehmer** ausgeführt würden,
 - ii. Auftragnehmer, die vom Unternehmen mit Arbeiten in einem öffentlichen Bereich (z. B. auf einer Straße) beauftragt werden,
 - iii. Auftragnehmer, die vom Unternehmen beauftragt werden, die Arbeiten/Dienstleistungen direkt am Arbeitsplatz eines Kunden des Unternehmens zu erbringen.
 - b) Zu den Personen, die bei einem Dritten beschäftigt sind und im Rahmen der „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ tätig sind, gehören Personen, die die gleiche Arbeit verrichten wie Arbeitnehmer, z. B.:
 - i. Personen, die einspringen, wenn Arbeitnehmer vorübergehend nicht arbeiten können (aufgrund von Krankheit, Urlaub, Elternzeit usw.),
 - ii. Personen, die zusätzlich zu den regulären Arbeitnehmer Arbeiten verrichten,
 - iii. Personen, die vorübergehend aus einem anderen EU-Mitgliedstaat entsandt werden, um für das Unternehmen zu arbeiten („entsandte Arbeitskräfte“).

ESRS 2 Allgemeine Angaben*Strategie***Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger**

- AR 4. Gemäß ESRS 2 SBM-2 vermittelt das Unternehmen ein Verständnis darüber, inwiefern es prüft, ob und wie es die Rolle berücksichtigt, die seine Strategie und sein **Geschäftsmodell** bei der Schaffung, Verschärfung oder bei der Minderung erheblicher wesentlicher **Auswirkungen** auf die **Arbeitskräfte des Unternehmens** spielen können, und ob und wie das Geschäftsmodell und die Strategie angepasst werden, um solchen wesentlichen Auswirkungen zu begegnen.
- AR 5. Auch wenn die **Arbeitskräfte des Unternehmens** möglicherweise nicht bezüglich der Strategie oder des **Geschäftsmodells** mit dem Unternehmen in Kontakt stehen, können ihre Standpunkte in die Bewertung der Strategie und des Geschäftsmodells des Unternehmens einfließen. Das Unternehmen hat bei dieser Angabe gegebenenfalls die Standpunkte der **Arbeitnehmervertreter** zu berücksichtigen.

Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

- AR 6. Die **Auswirkungen** des Unternehmens auf seine **eigenen Arbeitskräfte** können auf verschiedene Weise aus der Strategie oder dem **Geschäftsmodell** des Unternehmens herrühren. Die Auswirkungen können beispielsweise mit Wertversprechen des Unternehmens (z. B. Bereitstellung kostengünstiger Produkte oder Dienstleistungen oder Ermöglichung von sehr schnellen Lieferungen in einer Weise, die in Bezug auf die Arbeitnehmerrechte kritisch ist) oder mit seiner Kostenstruktur und dem Erlösmodell (z. B. Verlagerung des Lagerrisikos auf **Lieferanten**, mit Folgewirkungen für die Arbeitnehmerrechte der Personen, die für sie arbeiten) zusammenhängen.
- AR 7. Auswirkungen auf die **Arbeitskräfte des Unternehmens**, die auf die Strategie oder das **Geschäftsmodell** zurückzuführen sind, können auch wesentliche **Risiken** für das Unternehmen mit sich bringen. Risiken entstehen beispielsweise, wenn einige Arbeitskräfte des Unternehmens dem Risiko der **Zwangsarbeit** ausgesetzt sind und das Unternehmen Produkte in Länder einführt, in denen die Einziehung eingeführter Waren, bei denen der Verdacht besteht, dass sie mit Zwangsarbeit hergestellt wurden, gesetzlich zulässig ist. **Chancen** für das Unternehmen können sich durch Chancen für die Arbeitskräfte ergeben, beispielsweise durch die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Weiterqualifizierung im Rahmen eines „gerechten Übergangs“. Ein weiteres Beispiel im Zusammenhang mit einer Pandemie oder einer anderen schweren Gesundheitskrise bezieht sich darauf, dass das Unternehmen möglicherweise auf Zeitarbeitskräfte angewiesen ist, die kaum oder gar keinen Zugang zu Gesundheitsversorgung und -leistungen haben, was möglicherweise zu schwerwiegenden Risiken für die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs führen kann, da die Arbeitskräfte keine andere Wahl haben, als trotz Krankheit zu arbeiten, wodurch sich die Ausbreitung der Krankheit weiter verschärft und größere Unterbrechungen der **Lieferkette** verursacht werden. Risiken für Reputation und Geschäftsmöglichkeiten im Zusammenhang mit der Ausbeutung gering qualifizierter und gering bezahlter Arbeitskräfte in geografischen Gebieten mit minimalem Schutz für sie nehmen ebenfalls zu, da es vermehrt zu negativer Berichterstattung in den Medien kommt und die **Verbraucher** immer mehr Wert auf ethisch beschaffte und nachhaltige Waren legen.
- AR 8. Beispiele für besondere Merkmale von Personen unter den **Arbeitskräften des Unternehmens**, die das Unternehmen bei den Angaben gemäß Absatz 15 berücksichtigen kann, beziehen sich auf junge Menschen, die anfälliger für **Auswirkungen** auf ihre körperliche und geistige Entwicklung sind, oder auf Frauen in einem Kontext, in dem Frauen routinemäßig unter Verstoß gegen die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen diskriminiert werden, oder auf Migranten in einem Umfeld, in dem der Arbeitsmarkt schlecht reguliert ist und den Arbeitskräften regelmäßig Einstellungsgebühren auferlegt werden. Für einige Personen unter den Arbeitskräften kann die Art der Tätigkeit, zu der sie verpflichtet sind, ein Risiko darstellen (z. B. Personen, die mit Chemikalien umgehen oder bestimmte Geräte betreiben müssen, oder gering bezahlte Arbeitnehmer mit „Null-Stunden-Verträgen“).
- AR 9. Im Hinblick auf Absatz 16 könnten wesentliche **Risiken** auch aufgrund der **Abhängigkeit** des Unternehmens von seinen Arbeitskräften entstehen, wenn Ereignisse mit geringer Eintrittswahrscheinlichkeit, aber mit erheblichen Folgen **finanzielle Effekte** haben können; so kann beispielsweise eine globale Pandemie schwerwiegende Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitskräfte des Unternehmens haben, was zu erheblichen Störungen der Produktion und des Vertriebs führt. Weitere Beispiele für Risiken im Zusammenhang mit der Abhängigkeit des Unternehmens von seinen Arbeitskräften sind ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften oder politische Entscheidungen oder Rechtsvorschriften, die sich auf den eigenen Betrieb und die **Arbeitskräfte des Unternehmens** auswirken.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Angabepflicht S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

- AR 10. Das Unternehmen hat zu prüfen, ob Erläuterungen zu wesentlichen Änderungen der im Berichtsjahr angenommenen Konzepte (z. B. neue Erwartungen an ausländische Tochterunternehmen, neue oder zusätzliche Ansätze in Bezug auf die Sorgfaltspflicht und Abhilfe) den Nutzern kontextbezogene Informationen liefern, und kann solche Erläuterungen angeben. Dazu gehören Konzepte und Verpflichtungen des Unternehmens zur Vermeidung oder Minderung der **Risiken** und negativen **Auswirkungen** auf Personen unter seinen **Arbeitskräften** im Zusammenhang mit der Reduktion der CO₂-**Emissionen** und des Übergangs zu umweltfreundlicheren und klimaneutralen Tätigkeiten sowie zur Schaffung von **Chancen** für die Arbeitskräfte des Unternehmens, beispielsweise durch die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Weiterqualifizierung, einschließlich ausdrücklicher Verpflichtungen zu einem „gerechten Übergang“.

- AR 11. Das **Konzept** kann die Form eines eigenständigen Konzepts in Bezug auf die Arbeitskräfte des Unternehmens haben oder in ein umfassenderes Dokument wie einen Ethikkodex oder ein allgemeines Nachhaltigkeitskonzept aufgenommen werden, das das Unternehmen bereits im Rahmen eines anderen ESRS angegeben hat. In diesen Fällen gibt das Unternehmen einen genauen Querverweis an, um auf die Aspekte des Konzepts hinzuweisen, die die Anforderungen dieser Angabepflicht erfüllen.
- AR 12. Bei den Angaben über die Übereinstimmung seines Konzepts mit den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte hat das Unternehmen zu berücksichtigen, dass sich die Leitprinzipien auf die Internationale Charta der Menschenrechte beziehen, die aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den beiden sie umsetzenden Pakten sowie der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Rechte und Prinzipien bei der Arbeit und den ihr zugrunde liegenden Kernübereinkommen bestehen, und kann über die Übereinstimmung mit diesen zugrunde liegenden Normen Bericht erstatten.
- AR 13. Bei der Erläuterung, wie extern ausgerichtete Konzepte einbezogen werden, kann das Unternehmen beispielsweise interne Konzepte für eine verantwortungsvolle Beschaffung und eine Abstimmung mit anderen für die Arbeitskräfte des Unternehmens relevanten Konzepten berücksichtigen, z. B. in Bezug auf Zwangsarbeit. In Bezug auf die Kodizes zum Verhalten des Unternehmens gegenüber Lieferanten hat es anzugeben, ob diese Bestimmungen enthalten, die die Sicherheit von Arbeitskräften, prekäre Beschäftigungsverhältnisse (d. h. Arbeitskräfte mit Kurzzeit- oder Zeitarbeitsverträgen, über Dritte beschäftigte Arbeitskräfte, Unteraufträge an Dritte oder informelle Arbeitskräfte), Menschenhandel, Zwangsarbeit oder Kinderarbeit betreffen, und ob diese Bestimmungen voll und ganz mit den geltenden IAO-Normen in Einklang stehen.
- AR 14. Das Unternehmen kann die Arten der Kommunikation über sein Konzept mit den Einzelpersonen, Personengruppen oder Unternehmen erläutern, für die sie relevant sind, entweder weil von ihnen erwartet wird, dass sie sie umsetzen (z. B. **Arbeitnehmer** des Unternehmens, Auftragnehmer und **Lieferanten**), oder weil sie ein direktes Interesse an ihrer Umsetzung haben (z. B. Personen unter den **Arbeitskräften des Unternehmens**, Investoren). Es kann Kommunikationsmittel und -kanäle (z. B. Flyer, Newsletter, spezielle Websites, soziale Medien, persönliche Interaktionen, Arbeitnehmervertreter) angeben, um sicherzustellen, dass das **Konzept** zugänglich ist und dass die verschiedenen Zielgruppen ihre Auswirkungen verstehen. Das Unternehmen kann auch erläutern, wie es potenzielle Hindernisse für die Verbreitung ermittelt und beseitigt, z. B. durch die Übersetzung in relevante Sprachen oder die Verwendung grafischer Darstellungen.
- AR 15. **Diskriminierung** in Beschäftigung und Beruf liegt vor, wenn eine Person aufgrund von Merkmalen, die nicht mit Verdiensten oder den inhärenten Anforderungen der Arbeitsstelle zusammenhängen, anders oder weniger günstig behandelt wird. Diese Merkmale werden im Allgemeinen in einzelstaatlichen Rechtsvorschriften definiert. Neben den in der Angabepflicht genannten Gründen hat das Unternehmen andere Diskriminierungsgründe zu prüfen, die nach nationalem Recht verboten sind.
- AR 16. **Diskriminierung** kann bei einer Vielzahl arbeitsbezogener Tätigkeiten vorkommen. Dies umfasst den Zugang zu Beschäftigung, bestimmten Berufen, **Weiterbildung** und Berufsberatung sowie zu Sozialleistungen. Darüber hinaus kann Diskriminierung in Bezug auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vorkommen, z. B. in Bezug auf Einstellung, Entlohnung, Arbeits- und Ruhezeiten, bezahlten Urlaub, Mutterschutz, Kündigungsschutz, Arbeitsaufträge, Leistungsbeurteilung und -entwicklung, Fortbildungsmöglichkeiten, Beförderungsaussichten, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bei der Angabe seiner Konzepte und der zugrunde liegenden Verfahren im Rahmen der entsprechenden Angabepflicht kann das Unternehmen diese spezifischen Bereiche berücksichtigen.
- AR 17. Das Unternehmen kann angeben, ob es Folgendes vorgenommen hat:
- Konzepte und Verfahren, bei denen Qualifikationen, Fähigkeiten und Erfahrung die Grundlage für die Einstellung, Vermittlung, **Weiterbildung** und Förderung auf allen Ebenen bilden und die gleichzeitig der Tatsache Rechnung tragen, dass es für einige Personen schwieriger sein kann, solche Qualifikationen, Fähigkeiten und Erfahrungen zu erwerben,
 - Festlegung von Verantwortlichkeiten auf der Führungsebene für **Gleichbehandlung** und **Chancengleichheit** bei der Einstellung, klarer unternehmensweiter Konzepte und Verfahren zur Steuerung gleicher Beschäftigungspraktiken und Verknüpfung der Aufstiegschancen mit der gewünschten Leistung in diesem Bereich,
 - Weiterbildung der Mitarbeiter in Bezug auf **Antidiskriminierungskonzepte** und -praktiken mit besonderem Schwerpunkt auf der mittleren und oberen Führungsebene, um das Bewusstsein zu schärfen und Lösungsstrategien zur Verhinderung und Bekämpfung systemischer und beiläufiger Diskriminierung zu vermitteln,
 - Anpassungen des physischen Umfelds, um den Gesundheitsschutz und die Sicherheit von Arbeitskräften, Kunden und anderen Besuchern mit Behinderungen zu gewährleisten,

- e) Bewertung, ob das Risiko besteht, dass die Arbeitsplatzanforderungen so definiert wurden, dass bestimmte Gruppen systematisch benachteiligt würden,
- f) Aktualisierung der Aufzeichnungen über Einstellungen, Weiterbildung und Beförderungen, die einen transparenten Überblick über die Chancen der **Arbeitnehmer** und deren Aufstieg innerhalb des Unternehmens bieten,
- g) Einführung von Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden, Anfechtungen und zur Einlegung von Rechtsmitteln für Arbeitnehmer (insbesondere im Zusammenhang mit Verhandlungen und Tarifverträgen), wenn Diskriminierung festgestellt wurde, unter Beachtung formeller Strukturen und informeller kultureller Aspekte, die Arbeitnehmer daran hindern könnten, Bedenken und Beschwerden vorzubringen, und
- h) Einführung von Programmen zur Förderung des Zugangs zur **Kompetenzentwicklung**.

Angabepflicht S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen

- AR 18. Bei der Beschreibung der Funktion oder Rolle, die die operative Verantwortung für ein solches Engagement und/oder die letztendliche Rechenschaftspflicht trägt, kann das Unternehmen angeben, ob es sich dabei um eine spezifische Rolle oder Funktion oder einen Teil einer umfassenderen Rolle oder Funktion handelt und ob Maßnahmen zum Kapazitätsaufbau angeboten wurden, um das Personal im Hinblick auf die Einbeziehung zu unterstützen. Gibt es keine solche Position oder Funktion, so kann dies angegeben werden. Diese Angabepflicht kann auch unter Verweis auf die gemäß ESRS 2 GOV-1 *Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane* gemachten Angaben erfüllt werden.
- AR 19. Bei der Erstellung der Angaben nach Absatz 27 Buchstaben b und c können die folgenden Veranschaulichungen berücksichtigt werden:
- a) Beispiele für Phasen, in denen die Einbeziehung stattfindet, sind i) die Festlegung des Ansatzes für die Minderung und ii) die Bewertung der Wirksamkeit der Minderung,
 - b) in Bezug auf die Art der Einbeziehung können sich die Beispiele auf die Beteiligung, Konsultationen und/oder Informationen beziehen,
 - c) in Bezug auf die Häufigkeit der Einbeziehung können Informationen darüber bereitgestellt werden, ob die Einbeziehung regelmäßig erfolgt, zu bestimmten Zeitpunkten eines Projekts oder Geschäftsprozesses, z. B. wenn eine neue Erntesaison beginnt oder eine neue Produktionslinie eröffnet wird, sowie darüber, ob sie aufgrund rechtlicher Anforderungen und/oder auf Wunsch der **Interessenträger** erfolgt und ob das Ergebnis der Einbeziehung in den Entscheidungsprozessen des Unternehmens berücksichtigt wird, und
 - d) in Bezug auf die Rolle mit operativer Verantwortung, ob das Unternehmen verlangt, dass die jeweiligen Beschäftigten über bestimmte Fähigkeiten verfügen müssen oder ob es ihnen **Weiterbildung** oder den Aufbau von Kapazitäten im Hinblick auf die Einbeziehung anbietet.
- AR 20. Globale Rahmenvereinbarungen dienen dazu, eine dauerhafte Beziehung zwischen einem multinationalen Unternehmen und einem internationalen Gewerkschaftsbund herzustellen, um dafür zu sorgen, dass das Unternehmen in jedem Land, in dem es tätig ist, die gleichen Standards einhält.
- AR 21. Um zu veranschaulichen, wie die Sichtweisen der **Arbeitskräfte des Unternehmens** bestimmte Entscheidungen oder Tätigkeiten des Unternehmens beeinflusst haben, kann das Unternehmen Beispiele aus dem aktuellen Berichtszeitraum anführen.
- AR 22. Hat das Unternehmen Vereinbarungen mit nationalen, europäischen oder internationalen Gewerkschaften oder Betriebsräten in Bezug auf die Rechte von Personen unter seinen Arbeitskräften geschlossen, kann dies angegeben werden, um zu veranschaulichen, wie die Vereinbarung es dem Unternehmen ermöglicht, Einblicke in die Sichtweisen dieser Personen zu gewinnen.
- AR 23. Soweit möglich, kann das Unternehmen Beispiele aus dem Berichtszeitraum angeben, um zu veranschaulichen, wie die Sichtweisen seiner **Arbeitskräfte** und der **Arbeitnehmervertreter** bestimmte Entscheidungen oder Tätigkeiten des Unternehmens beeinflusst haben.
- AR 24. Bei der Erfüllung dieser Angabepflicht hat das Unternehmen folgende Aspekte zu berücksichtigen:
- a) die Art der Einbeziehung (z. B. Information, Anhörung oder Mitbestimmung) und Häufigkeit (z. B. fortlaufend, vierteljährlich, jährlich),
 - b) wie Rückmeldungen erfasst und in die Entscheidungsfindung einbezogen werden und inwiefern Personen unter den Arbeitskräften des Unternehmens darüber informiert werden, wie ihre Rückmeldungen Entscheidungen beeinflusst haben,
 - c) ob die Aktivitäten zur Einbeziehung auf Organisationsebene oder auf einer niedrigeren Ebene, z. B. auf **Standort-** oder Projektebene, stattfinden, und in letzterem Fall, wie die Informationen über Aktivitäten zur Einbeziehung zentralisiert werden,
 - d) die Mittel (z. B. finanzielle oder personelle Mittel), die der Einbeziehung zugewiesen werden, und

- e) wie es Personen unter den Arbeitskräften des Unternehmens und **Arbeitnehmervertreter** in Bezug auf Auswirkungen einbezieht, die sich aus der Reduktion der CO2-Emissionen und dem Übergang zu umweltfreundlicheren und klimaneutralen Tätigkeiten für die **Arbeitskräfte des Unternehmens** ergeben können, insbesondere im Hinblick auf Umstrukturierung, Verlust oder Schaffung von Arbeitsplätzen, Ausbildung und Weiterbildung, Gleichstellung der Geschlechter und soziale Gerechtigkeit sowie Gesundheit und Sicherheit.

AR 25. Das Unternehmen kann im Zusammenhang mit Absatz 24 außerdem folgende Informationen zur Diversität angeben:

- a) wie es gefährdete oder schutzbedürftige Personen einbezieht (z. B. ob es bestimmte Ansätze verfolgt und potenziellen Hindernissen besondere Aufmerksamkeit widmet),
- b) wie es potenzielle Hindernisse in Bezug auf die Einbeziehung von Personen unter seinen Arbeitskräften berücksichtigt (z. B. sprachliche und kulturelle Unterschiede, Ungleichgewichte zwischen Geschlecht und Befugnissen, Spaltungen innerhalb einer Gemeinschaft oder Gruppe),
- c) wie es den Personen unter seinen Arbeitskräften verständliche und über geeignete Kommunikationskanäle zugängliche Informationen zur Verfügung stellt,
- d) etwaige Interessenkonflikte unter seinen Arbeitskräften und die Art und Weise, wie das Unternehmen diese Interessenkonflikte gelöst hat, und
- e) wie es versucht, die Menschenrechte aller einbezogenen Interessenträger zu achten, z. B. ihr Recht auf Privatsphäre, das Recht auf freie Meinungsäußerung sowie auf friedliche Versammlungen und Protest.

AR 26. Das Unternehmen kann auch Informationen über die Wirksamkeit der Verfahren zur Einbeziehung der **Arbeitskräfte des Unternehmens** aus früheren Berichtszeiträumen angeben. Dies gilt in Fällen, in denen das Unternehmen die Wirksamkeit dieser Verfahren bewertet oder Lehren daraus im laufenden Berichtszeitraum gezogen hat. Die Verfahren zur Nachverfolgung der Wirksamkeit können interne oder externe Prüfungen oder Überprüfungen, Folgenabschätzungen, Messsysteme, Rückmeldungen von **Interessenträgern**, **Beschwerdemechanismen**, externe Leistungseinstufungen und Referenzwerte umfassen.

Angabepflicht S1-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können

AR 27. Bei der Erfüllung der Anforderungen der Angabepflicht ESRS S1-3 kann sich das Unternehmen am Inhalt der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und des OECD-Leitfadens für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln orientieren, der sich auf **Abhilfe** und **Beschwerdemechanismen** konzentriert.

AR 28. Zu den Kanälen, über die Bedenken oder Bedürfnisse geäußert werden können, gehören **Beschwerdemechanismen**, Hotlines, Gewerkschaften (in denen Personen unter den Arbeitskräften gewerkschaftlich organisiert sind), Betriebsräte, Dialogprozesse oder andere Mittel, durch die die **Arbeitskräfte des Unternehmens** oder **Arbeitnehmervertreter** Bedenken oder Bedürfnisse in Bezug auf **Auswirkungen** äußern können, mit denen sich das Unternehmen befassen soll. Dies kann sowohl Kanäle umfassen, die vom Unternehmen direkt bereitgestellt werden, als auch Kanäle, die von anderen Unternehmen bereitgestellt werden, in denen die Arbeitskräfte des Unternehmens beschäftigt sind, zusätzlich zu anderen Mechanismen, die ein Unternehmen nutzen kann, um Einblicke in das Management der Auswirkungen auf seine Arbeitskräfte zu erhalten, wie z. B. Audits der Einhaltung der Vorschriften. Stützt sich das Unternehmen zur Erfüllung dieser Anforderung ausschließlich auf Informationen über die Existenz solcher Kanäle, die durch seine **Geschäftsbeziehungen** bereitgestellt werden, so kann es dies angeben.

AR 29. Zu den Mechanismen von Dritten können solche gehören, die von der Regierung, von NRO, Industrieverbänden und anderen Kooperationsinitiativen betrieben werden. Das Unternehmen kann angeben, ob diese für die Gesamtheit seiner **Arbeitskräfte** zugänglich sind (oder für die **Arbeitnehmervertreter** oder, in deren Abwesenheit, Personen oder Organisationen, die in deren Namen handeln oder die auf eine andere Weise Kenntnis von den negativen **Auswirkungen** haben).

AR 30. Das Unternehmen hat in Bezug auf jede wesentliche **Auswirkung** zu prüfen, ob und wie möglicherweise betroffene Personen unter seinen Arbeitskräften und deren **Arbeitnehmervertreter** Zugang zu Kanälen auf der Ebene des Unternehmens haben, bei dem sie beschäftigt sind oder mit dem sie einen Vertrag über die Erbringung von Arbeit geschlossen haben. Zu den einschlägigen Kanälen können Hotlines, Gewerkschaften (wenn Personen unter den Arbeitskräften gewerkschaftlich organisiert sind), Betriebsräte oder andere **Beschwerdemechanismen** gehören, die von dem betreffenden Unternehmen oder einem Dritten betrieben werden.

- AR 31. Wenn das Unternehmen erklärt, inwiefern es Kenntnis darüber hat, dass Personen unter seinen Arbeitskräften diese Kanäle kennen und ihnen vertrauen, kann das Unternehmen relevante und zuverlässige Daten über die Wirksamkeit dieser Kanäle aus der Sicht der betroffenen Personen vorlegen. Beispiele für Informationsquellen sind Umfragen unter Personen unter den Arbeitskräften des Unternehmens, die solche Kanäle genutzt haben, sowie zu deren Zufriedenheit mit dem Verfahren und den Ergebnissen.
- AR 32. Bei der Beschreibung der Wirksamkeit der Kanäle, über die die **Arbeitskräfte des Unternehmens** und **Arbeitnehmervertreter** Bedenken äußern können, kann sich das Unternehmen auf der Grundlage der „Wirksamkeitskriterien für außergerichtliche Beschwerdeverfahren“ gemäß den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (insbesondere Prinzip 31) von den folgenden Fragen leiten lassen. Die nachstehenden Erwägungen können auf einzelne Kanäle oder auf ein kollektives System von Kanälen angewandt werden:
- Sind die Kanäle legitimiert, indem sie eine angemessene Rechenschaftspflicht für faires Verhalten gewährleisten und das Vertrauen der Interessenträger stärken?
 - Sind die Kanäle den **Interessenträgern** bekannt und zugänglich?
 - Verfügen die Kanäle über klare und bekannte Verfahren mit voraussichtlichen Zeitplänen?
 - Gewährleisten die Kanäle einen angemessenen Zugang der **Interessenträger** zu den Quellen für Informationen, Beratung und Fachwissen?
 - Bieten die Kanäle Transparenz, indem sie den Beschwerdeführern ausreichende Informationen zur Verfügung stellen und gegebenenfalls einem öffentlichen Interesse entsprechen?
 - Entsprechen die mittels der Kanäle erzielten Ergebnisse den international anerkannten Menschenrechten?
 - Zieht das Unternehmen Erkenntnisse aus den Kanälen, die kontinuierliches Lernen sowohl hinsichtlich der Verbesserung der Kanäle als auch der Verhinderung künftiger Auswirkungen unterstützen?
 - Konzentriert sich das Unternehmen auf den Dialog mit den Beschwerdeführern als Mittel, um einvernehmliche Lösungen zu finden, anstatt einseitig das Ergebnis zu bestimmen?

Angabepflicht S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

- AR 33. Es kann einige Zeit dauern, die negativen **Auswirkungen** zu verstehen und nachzuvollziehen, wie das Unternehmen über seine **eigenen Arbeitskräfte** mit ihnen in Verbindung gebracht werden kann, und um geeignete Reaktionen zu ermitteln und sie in die Praxis umzusetzen. Deshalb kann das Unternehmen Folgendes angeben:
- seine allgemeinen und spezifischen Ansätze zur Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen,
 - seine Initiativen, die zu zusätzlichen wesentlichen positiven Auswirkungen beitragen sollen,
 - wie weit es im Berichtszeitraum mit seinen Bemühungen vorangeschritten ist und
 - seine Ziele bezüglich einer kontinuierlichen Verbesserung.
- AR 34. Die geeigneten Maßnahmen können variieren, je nachdem, ob das Unternehmen wesentliche **Auswirkungen** verursacht oder dazu beiträgt oder ob es beteiligt ist, weil die Auswirkungen aufgrund einer Geschäftsbeziehung direkt mit seinen Tätigkeiten, Produkten oder Dienstleistungen verbunden sind.
- AR 35. Da wesentliche negative **Auswirkungen** auf die **Arbeitskräfte des Unternehmens** im Berichtszeitraum möglicherweise auch mit Unternehmen oder Tätigkeiten außerhalb seiner unmittelbaren Kontrolle verbunden sein können, kann das Unternehmen angeben, ob und wie es seine Hebelwirkung im Rahmen seiner **Geschäftsbeziehungen** zur Bewältigung dieser Auswirkungen einsetzen will. Dies kann die Nutzung geschäftlicher **Hebelwirkungen** (z. B. Durchsetzung vertraglicher Anforderungen innerhalb von Geschäftsbeziehungen oder den Einsatz von Anreizen), andere Formen der Hebelwirkung innerhalb der Geschäftsbeziehung (z. B. das Angebot von **Weiterbildung** oder des Aufbaus von Kapazitäten in Bezug auf Arbeitnehmerrechte an Unternehmen, mit denen das Unternehmen eine Geschäftsbeziehung unterhält) oder die Zusammenarbeit mit gleichrangigen Unternehmen oder anderen Akteuren (z. B. Initiativen zur verantwortungsvollen Einstellung oder Gewährleistung einer **angemessenen Entlohnung**) umfassen.
- AR 36. Wenn das Unternehmen seine Beteiligung an einer Industrie- oder Multi-Stakeholder-Initiative im Rahmen seiner **Maßnahmen** zur Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen angibt, kann es auch angeben, wie die betreffenden wesentlichen Auswirkungen im Rahmen der Initiative und seiner eigenen Beteiligung angegangen werden sollen. Im Rahmen des ESRS S1-5 kann es über die einschlägigen **Ziele** der Initiative und die Fortschritte bei ihrer Verwirklichung Bericht erstatten.

- AR 37. Bei der Angabe, ob und wie das Unternehmen die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf seine **Arbeitskräfte** bei Entscheidungen zur Beendigung von **Geschäftsbeziehungen** berücksichtigt und ob und wie es versucht, etwaige negative Auswirkungen einer Kündigung zu verbessern, kann das Unternehmen Beispiele anführen.
- AR 38. Die Verfahren zur Nachverfolgung der Wirksamkeit von **Maßnahmen** können interne oder externe Prüfungen oder Überprüfungen, Gerichtsverfahren und/oder damit zusammenhängende Gerichtsurteile, Folgenabschätzungen, Messsysteme, Rückmeldungen von Interessenträgern, **Beschwerdemechanismen**, externe Leistungseinstufungen und Referenzwerte umfassen.
- AR 39. Die Berichterstattung über die Wirksamkeit soll das Verständnis der Zusammenhänge zwischen den von dem Unternehmen ergriffenen Maßnahmen und dem wirksamen Umgang mit den Auswirkungen ermöglichen. Zusätzliche Informationen, die das Unternehmen vorlegen kann, umfassen Daten, die einen Rückgang der Zahl der festgestellten **Vorfälle** belegen.
- AR 40. In Bezug auf Initiativen oder Verfahren, deren vorrangiges Ziel darin besteht, positive Auswirkungen auf Personen unter den **Arbeitskräften des Unternehmens** zu erzielen, die auf deren Bedürfnissen beruhen, und im Hinblick auf Fortschritte bei der Umsetzung solcher Initiativen oder Verfahren kann das Unternehmen Folgendes angeben:
- Informationen darüber, ob und wie Personen unter den Arbeitskräften des Unternehmens und **Arbeitnehmervertreter** bei Entscheidungen über die Gestaltung und Durchführung dieser Programme oder Verfahren einbezogen werden, und
 - Informationen über die beabsichtigten oder erzielten positiven Ergebnisse dieser Programme oder Verfahren für die Arbeitskräfte des Unternehmens.
- AR 41. Das Unternehmen kann erläutern, ob diese Initiativen auch darauf ausgerichtet sind, die Verwirklichung eines oder mehrerer der Ziele für nachhaltige Entwicklung zu unterstützen. So könnte beispielsweise ein Unternehmen, das sich für das Nachhaltigkeitsziel 8 einsetzt, „ein dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle [zu] fördern“, aktiv darauf hinarbeiten, Zwangs- oder Pflichtarbeit abzuschaffen oder eine höhere Produktivität bei Tätigkeiten in Entwicklungsländern durch technologische Verbesserungen und **Weiterbildung** lokaler Arbeitskräfte zu fördern, was sowohl den von den **Maßnahmen** betroffenen Personen unter den **Arbeitskräften des Unternehmens** als auch ihren lokalen Gemeinschaften zugutekommen kann.
- AR 42. Bei der Angabe der beabsichtigten oder erzielten positiven Ergebnisse seiner **Maßnahmen** für die **Arbeitskräfte des Unternehmens** ist zwischen dem Nachweis, dass bestimmte Tätigkeiten stattgefunden haben (z. B. dass eine bestimmte Anzahl von Personen eine **Weiterbildung** zur Vermittlung von Finanzwissen erhalten hat), und dem Nachweis der tatsächlichen Ergebnisse für die betroffenen Personen (z. B. dass eine bestimmte Anzahl von Personen angibt, dass sie ihren Lohn und ihr Haushaltsgeld besser verwalten können) zu unterscheiden.
- AR 43. Hat das Unternehmen Maßnahmen ergriffen, um die negativen **Auswirkungen** des Übergangs zu einer umweltfreundlicheren, klimaneutralen Wirtschaft auf seine **eigenen Arbeitskräfte** abzumildern, wie etwa **Weiterbildung** und Umschulung, Beschäftigungsgarantien, und im Falle von Downscaling oder Massenentlassungen Maßnahmen wie Berufsberatung, Coaching, unternehmensinterne Vermittlungen und Vorruhestandspläne, so gibt das Unternehmen diese Maßnahmen an. Dazu gehören auch Maßnahmen zur Einhaltung der geltenden Vorschriften. Das Unternehmen kann aktuelle und/oder voraussichtliche externe Entwicklungen hervorheben, die Einfluss darauf haben, ob **Abhängigkeiten** zu **Risiken** werden. Dazu gehört auch die Berücksichtigung der Auswirkungen, die sich aus dem Übergang zu umweltfreundlicheren und klimaneutralen Tätigkeiten ergeben können.
- AR 44. Bei der Angabe der wesentlichen **Risiken** und **Chancen** im Zusammenhang mit seinen **Auswirkungen** oder **Abhängigkeiten** in Bezug auf die **Arbeitskräfte des Unternehmens** kann das Unternehmen Folgendes berücksichtigen:
- Risiken im Zusammenhang mit den Auswirkungen des Unternehmens auf seine Arbeitskräfte können rufschädigende oder rechtliche Folgen umfassen, wenn festgestellt wird, dass Personen unter den Arbeitskräften des Unternehmens **Zwangsarbeit** oder **Kinderarbeit** ausgesetzt sind,
 - Risiken im Zusammenhang mit den Abhängigkeiten des Unternehmens von seinen Arbeitskräften können Unterbrechungen der Geschäftstätigkeit umfassen, wenn eine erhebliche Mitarbeiterfluktuation oder mangelnde Qualifizierung/Ausbildung die Geschäftstätigkeit des Unternehmens gefährden, und

- c) Chancen im Zusammenhang mit den Auswirkungen des Unternehmens auf seine eigenen Arbeitskräfte können eine Differenzierung des Marktes und eine größere Kundenanziehung aufgrund der Gewährleistung angemessener **Löhne** und Bedingungen für Fremdarbeitskräfte umfassen.

- AR 45. Wenn es erläutert, ob **Abhängigkeiten** zu **Risiken** werden, hat das Unternehmen externe Entwicklungen zu berücksichtigen.
- AR 46. Bei der Angabe von **Konzepten**, **Maßnahmen**, Mitteln und **Zielen** im Zusammenhang mit dem Management wesentlicher **Risiken** und **Chancen** kann das Unternehmen in Fällen, in denen sich Risiken und Chancen aus wesentlichen **Auswirkungen** ergeben, Querverweise zu seinen Angaben zu Konzepten, Maßnahmen sowie Mitteln und Zielen in Bezug auf diese Auswirkungen angeben.
- AR 47. Das Unternehmen hat zu berücksichtigen, ob und wie sein(e) Verfahren zum Management wesentlicher **Risiken** im Zusammenhang mit seinen **eigenen Arbeitskräften** in sein(e) bestehendes/bestehenden Risikomanagementverfahren integriert sind.
- AR 48. Bei der Angabe der Mittel, die dem Management wesentlicher Auswirkungen zugewiesen werden, kann das Unternehmen erläutern, welche internen Funktionen am Management der Auswirkungen beteiligt sind und welche Arten von Maßnahmen es ergreift, um negative Auswirkungen anzugehen und positive Auswirkungen voranzutreiben.

Kennzahlen und Ziele

Angabepflicht S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit dem Management wesentlicher Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen sowie dem Management wesentlicher Risiken und Chancen

- AR 49. Bei der Angabe von Informationen über **Ziele** gemäß Absatz 44 kann das Unternehmen Folgendes angeben:
- die angestrebten Ergebnisse, die im Leben einer bestimmten Zahl von Personen unter den **Arbeitskräften des Unternehmens** erzielt werden sollen,
 - die langfristige Stabilität der **Ziele** in Bezug auf Definitionen und Methoden, um eine Vergleichbarkeit im Zeitverlauf zu ermöglichen, und/oder
 - die Standards oder Verpflichtungen, auf denen die Ziele beruhen (z. B. Verhaltenskodizes, Beschaffungskonzepte, globale Rahmen oder Industriekodizes).
- AR 50. Die **Ziele** in Bezug auf **Risiken** und **Chancen** können mit den Zielen in Bezug auf **Auswirkungen** übereinstimmen oder sich von ihnen unterscheiden. So könnte beispielsweise ein Ziel, eine **angemessene Entlohnung** für **Fremdarbeitskräfte** zu erreichen, sowohl die Auswirkungen auf diese Personen als auch die damit verbundenen unternehmerischen Risiken in Bezug auf die Qualität und Zuverlässigkeit ihrer Produktion verringern.
- AR 51. Das Unternehmen kann auch zwischen kurz-, mittel- und langfristigen **Zielen** für dieselbe im Rahmen des **Konzepts** eingegangene Verpflichtung unterscheiden. So kann das Unternehmen beispielsweise als langfristiges Ziel verfolgen, die Gesundheits- und Sicherheits**vorfälle**, die seine Zusteller betreffen, bis 2030 um 80 % zu verringern, und als kurzfristiges Ziel, die **Überstunden** der Zusteller bis 2024 um x % zu verringern und gleichzeitig ihr Einkommen aufrechtzuerhalten.
- AR 52. Bei Änderung oder Ersetzung eines **Ziels** im Berichtszeitraum kann das Unternehmen dies durch Querverweise auf erhebliche Änderungen des **Geschäftsmodells** oder auf umfassendere Änderungen des akzeptierten Standards oder der Rechtsvorschriften, aus denen das Ziel abgeleitet wird, verdeutlichen, um Hintergrundinformationen gemäß ESRS 2 BP-2 *Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen* bereitzustellen.

Angabepflicht S1-6 – Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

- AR 53. Diese Angabepflicht gilt für alle **Arbeitnehmer**, die für die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung des Unternehmens erfassten Unternehmen tätig sind.

AR 54. Eine Aufschlüsselung der **Arbeitnehmer** nach Ländern bietet Einblicke in die Verteilung der Tätigkeiten auf die einzelnen Länder. Die Zahl der Arbeitnehmer in jedem Land ist auch ein Schlüsselfaktor in Bezug auf viele Rechte auf „Information, Anhörung und Mitbestimmung für Arbeitskräfte und Arbeitnehmervertreter, sowohl im EU-Besitzstand im Bereich des Arbeitsrechts (z. B. in der Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates ⁽¹⁰¹⁾ über Europäische Betriebsräte und in der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates ⁽¹⁰²⁾ über Unterrichtung und Anhörung) als auch im nationalen Recht (z. B. das Recht auf Einsetzung eines Betriebsrats oder auf eine Arbeitnehmervertretung in Leitungsorganen). Eine Aufschlüsselung der Arbeitnehmer nach Geschlecht und Art des Beschäftigungsverhältnisses bietet Einblicke in die Geschlechterverteilung im Unternehmen. Darüber hinaus bietet eine Aufschlüsselung der Arbeitnehmer nach Regionen Einblicke in regionale Unterschiede. Bei einer Region kann es sich um ein Land oder um andere geografische Gebiete wie eine Region innerhalb eines Landes oder eine Weltregion handeln.

AR 55. Das Unternehmen legt die verlangten Angaben in folgenden Tabellenformaten vor:

Tabelle 1

Vorlage für die Darstellung von Angaben zur Zahl der Arbeitnehmer nach Geschlecht

Geschlecht	Zahl der Arbeitnehmer (Personenzahl)
Männlich	
Weiblich	
Divers	
Keine Angaben	
Gesamtzahl der Arbeitnehmer	

In einigen Mitgliedstaaten ist es möglich, dass sich Personen rechtmäßig mit einem dritten, häufig neutralen Geschlecht registrieren lassen, was in der vorstehenden Tabelle unter „Divers“ kategorisiert wird. Besteht diese Möglichkeit nicht, kann das Unternehmen dies erläutern und erklären, dass die Kategorie „Divers“ nicht anwendbar ist.

Tabelle 2

Vorlage für die Darstellung der Arbeitnehmerzahl in Ländern, in denen das Unternehmen mindestens 50 Arbeitnehmer hat, die mindestens 10 % der Gesamtzahl der Arbeitnehmer des Unternehmens ausmachen.

Land	Zahl der Arbeitnehmer (Personenzahl)
Land A	
Land B	
Land C	
Land D	

⁽¹⁰¹⁾Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Mai 2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (ABl. L 122 vom 16.5.2009, S. 28).

⁽¹⁰²⁾Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft – Gemeinsame Erklärung des Europäischen Parlaments, des Rates und der Kommission zur Vertretung der Arbeitnehmer (ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 29).

Tabelle 3

Vorlage für die Darstellung von Informationen über Arbeitnehmer nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Geschlecht (Personenzahl oder VZÄ) (die Angaben zu Vollzeit- und Teilzeitkräften sind freiwillig)

[Berichtszeitraum]				
WEIBLICH	MÄNNLICH	SONSTIGE (*)	KEINE ANGABEN	INSGESAMT
Zahl der Arbeitnehmer (Personenzahl/VZÄ)				
Zahl der Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen (Personenzahl/VZÄ)				
Zahl der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen (Personenzahl/VZÄ)				
Zahl der Abrufkräfte (Personenzahl/VZÄ)				
Zahl der Vollzeitkräfte (Personenzahl/VZÄ)				
Zahl der Teilzeitkräfte (Personenzahl/VZÄ)				

(*) Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Arbeitnehmer.

Tabelle 4

Vorlage für die Darstellung von Informationen über Arbeitnehmer nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Regionen (Personenzahl oder VZÄ) (die Angaben zu Vollzeit- und Teilzeitkräften sind freiwillig)

[Berichtszeitraum]		
REGION A	REGION B	INSGESAMT
Zahl der Arbeitnehmer (Personenzahl/VZÄ)		
Zahl der Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen (Personenzahl/VZÄ)		
Zahl der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen (Personenzahl/VZÄ)		
Zahl der Abrufkräfte (Personenzahl/VZÄ)		
Zahl der Vollzeitkräfte (Personenzahl/VZÄ)		
Zahl der Teilzeitkräfte (Personenzahl/VZÄ)		

- AR 56. Die Definitionen von **Arbeitnehmern** mit unbefristeten Arbeitsverträgen, Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen, Abrufkräften und Voll- und Teilzeitkräften unterscheiden sich von Land zu Land. Hat das Unternehmen Arbeitnehmer in mehr als einem Land, so verwendet es für die Berechnung der Daten auf Länderebene die Definitionen gemäß den nationalen Rechtsvorschriften der Länder, in denen die Arbeitnehmer tätig sind. Die Daten auf Länderebene werden dann zur Berechnung der Gesamtzahlen addiert, wobei Unterschiede in den nationalen rechtlichen Definitionen außer Acht gelassen werden. Abrufkräfte werden vom Unternehmen ohne ein garantiertes Minimum oder eine feste Anzahl von Arbeitsstunden angestellt. Die Arbeitnehmer müssen nach Bedarf für die Arbeit zur Verfügung stehen, aber das Unternehmen ist vertraglich nicht verpflichtet, ihnen eine Mindestarbeitszeit oder eine bestimmte Anzahl von Arbeitsstunden pro Tag, Woche oder Monat anzubieten. Unter diese Kategorie fallen z. B. Gelegenheitsarbeiter, Arbeitnehmer mit Null-Stunden-Verträgen und Bereitschaftskräfte.
- AR 57. Die Angabe der Zahl der **Arbeitnehmer** am Ende des Berichtszeitraums liefert Informationen für diesen Zeitpunkt, ohne dass Fluktuationen während des Berichtszeitraums erfasst werden. Mit der Angabe dieser Zahlen in Durchschnittswerten über den Berichtszeitraum wird den Fluktuationen während des Berichtszeitraums Rechnung getragen.
- AR 58. Quantitative Daten, wie z. B. die Zahl der **Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen** oder der Teilzeitkräfte, dürften für sich genommen kaum ausreichen. So könnte beispielsweise ein hoher Anteil von Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitkräften auf mangelnde Beschäftigungssicherheit für die Arbeitnehmer hindeuten, aber auch auf Flexibilität am Arbeitsplatz, wenn dies als freiwillige Option angeboten wird. Aus diesem Grund muss das Unternehmen Hintergrundinformationen angeben, um den **Nutzern** der Informationen die Auslegung der Daten zu erleichtern. Das Unternehmen kann die Gründe für befristete Arbeitsverhältnisse erläutern. Ein Beispiel für einen solchen Grund ist die Einstellung von Arbeitnehmern zur Ausübung einer Tätigkeit im Rahmen eines befristeten oder saisonalen Projekts oder Ereignisses. Ein weiteres Beispiel ist die übliche Praxis, neuen Arbeitnehmern einen befristeten Vertrag (z. B. über sechs Monate) anzubieten, bevor eine unbefristete Beschäftigung angeboten wird. Das Unternehmen kann auch die Gründe für die nicht garantierten Arbeitsstunden erläutern.
- AR 59. Für die Berechnung der Arbeitnehmerfluktuation berechnet das Unternehmen die Gesamtzahl der **Arbeitnehmer**, die freiwillig oder wegen Entlassung, Eintritt in den Ruhestand oder Tod ausscheiden. Das Unternehmen verwendet diese Zahl für den Zähler der Arbeitnehmerfluktuation und kann den zur Berechnung dieser Quote verwendeten Nenner bestimmen und seine Methodik beschreiben.
- AR 60. Liegen keine Daten für detaillierte Informationen vor, so verwendet das Unternehmen eine Schätzung der Arbeitnehmerzahl oder der Verhältnisse gemäß ESRS 1 und gibt klar an, wo Schätzungen verwendet wurden.

Angabepflicht S1-7 – Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens

- AR 61. Diese Angabepflicht gibt Aufschluss über das Beschäftigungskonzept des Unternehmens sowie über den Umfang und die Art der Auswirkungen, die sich aus seinen Beschäftigungspraktiken ergeben. Außerdem werden Hintergrundinformationen geliefert, die das Verständnis der im Rahmen anderer Angaben vorgelegten Informationen erleichtern. Diese Angabepflicht deckt sowohl Auftragnehmer ab, die mit dem Unternehmen einen Vertrag über die Erbringung von Arbeitsleistungen geschlossen haben („Selbstständige“), als auch Arbeitskräfte, die von Unternehmen bereitgestellt werden, die in erster Linie im Bereich der „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ (NACE-Code N78) tätig sind. Handelt es sich bei allen Personen, die für das Unternehmen tätig sind, um **Arbeitnehmer** und befinden sich unter den Arbeitskräften des Unternehmens keine Personen, die keine Arbeitnehmer sind, so ist diese Angabepflicht für das Unternehmen nicht wesentlich; ungeachtet dessen kann das Unternehmen dies bei der Angabe der nach der Angabepflicht S1-6 erforderlichen Informationen als Hintergrundinformationen angeben, da diese Informationen für die **Nutzer** der **Nachhaltigkeitserklärung** relevant sein können.

- AR 62. Zu den Auftragnehmern (Selbstständigen) unter den **Arbeitskräften des Unternehmens** gehören beispielsweise Auftragnehmer, die vom Unternehmen mit Arbeiten beauftragt werden, die andernfalls von einem Arbeitnehmer ausgeführt würden, Auftragnehmer, die vom Unternehmen mit Arbeiten in einem öffentlichen Bereich (z. B. auf einer Straße) beauftragt werden, sowie Auftragnehmer, die vom Unternehmen beauftragt werden, die Arbeiten/Dienstleistungen direkt am Arbeitsplatz eines Kunden des Unternehmens zu erbringen. Personen, die bei einem Dritten beschäftigt sind und Tätigkeiten im Rahmen der „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ ausüben und deren Arbeit unter der Leitung des Unternehmens steht, sind beispielsweise Personen, die die gleichen Arbeiten wie **Arbeitnehmer** ausführen, z. B. Personen, die einspringen, wenn Arbeitnehmer (aufgrund von Krankheit, Urlaub, Elternzeit usw.) vorübergehend nicht arbeiten können, Personen, die reguläre Arbeiten am gleichen **Standort** wie Arbeitnehmer ausführen, sowie Arbeitskräfte, die vorübergehend aus einem anderen EU-Mitgliedstaat entsandt werden, um für das Unternehmen zu arbeiten („entsandte Arbeitskräfte“). Zu den **Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette** (also Arbeitskräfte, die nicht zu den Arbeitskräften des Unternehmens gehören und im Rahmen des ESRS S2 angegeben werden,) gehören Arbeitskräfte eines vom Unternehmen unter Vertrag genommenen **Lieferanten**, die in den Räumlichkeiten des Lieferanten nach dessen Arbeitsmethoden arbeiten, Arbeitskräfte in einem „nachgelagerten“ Unternehmen, das Waren oder Dienstleistungen des Unternehmens erwirbt, sowie Arbeitskräfte eines Ausrüstungslieferanten des Unternehmens, die an einem oder mehreren Arbeitsplätzen des Unternehmens die Ausrüstung des Lieferanten (z. B. Fotokopiergerät) gemäß dem Vertrag zwischen dem Ausrüstungslieferanten und dem Unternehmen regelmäßig instand halten.
- AR 63. Kann das Unternehmen keine genauen Zahlen angeben, so verwendet es Schätzungen gemäß den Bestimmungen des ESRS 1, um die Zahl der Personen unter seinen **Arbeitskräften**, die keine **Arbeitnehmer** sind, auf die nächsten zehn oder, wenn deren Zahl größer als 1000 ist, auf die nächsten 100 Arbeitskräfte gerundet anzugeben, und erläutert dies. Darüber hinaus muss klar dargelegt werden, welche Informationen von tatsächlichen Daten und welche aus Schätzungen abgeleitet wurden.
- AR 64. Die Angabe der Zahl der Personen unter den eigenen **Arbeitskräften**, die keine **Arbeitnehmer** sind, zum Ende des Berichtszeitraums liefert Informationen für diesen Zeitpunkt, ohne dass Fluktuationen während des Berichtszeitraums erfasst werden. Bei der Angabe dieser Zahl als Durchschnitt für den Berichtszeitraum werden Fluktuationen während des Berichtszeitraums berücksichtigt, um den **Nutzern** aussagekräftige und relevante Informationen zu liefern.
- AR 65. Die vom Unternehmen angegebenen Informationen ermöglichen es den **Nutzern** zu verstehen, wie die Zahl der bei dem Unternehmen tätigen **Fremdarbeitskräfte** im Berichtszeitraum oder im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum variiert (d. h., ob die Zahl gestiegen oder zurückgegangen ist). Das Unternehmen kann auch die Gründe für die Fluktuationen angeben. So könnte beispielsweise ein Anstieg der Zahl der Fremdarbeitskräfte im Berichtszeitraum auf ein saisonales Ereignis zurückzuführen sein. Ein Rückgang der Zahl der Fremdarbeitskräfte gegenüber dem vorangegangenen Berichtszeitraum könnte dagegen darauf hindeuten, dass ein zeitlich begrenztes Projekt abgeschlossen wurde. Wenn das Unternehmen Fluktuationen angibt, erläutert es auch die Kriterien, anhand deren bestimmt wird, welche Fluktuationen angegeben werden. Gibt es im Berichtszeitraum oder zwischen dem laufenden und dem vorangegangenen Berichtszeitraum keine erheblichen Fluktuationen bei der Zahl der Fremdarbeitskräfte, so kann das Unternehmen dies angeben.

Angabepflicht S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Tarifvertragliche Abdeckung

- AR 66. Der Prozentsatz der **Arbeitnehmer**, die von **Tarifverträgen** abgedeckt sind, wird nach folgender Formel berechnet:

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

- AR 67. Die **tarifvertraglich** abgedeckten **Arbeitnehmer** unter den **Arbeitskräften des Unternehmens** sind diejenigen Personen, auf die das Unternehmen den Vertrag anwenden muss. Wenn keiner der Arbeitnehmer des Unternehmens tarifvertraglich abgedeckt ist, bedeutet das, dass der gemeldete Prozentsatz bei null liegt. Ein Arbeitnehmer des Unternehmens, der von mehr als einem Tarifvertrag abgedeckt ist, muss nur einmal gezählt werden.

AR 68. Diese Anforderung zielt nicht darauf ab, den Prozentsatz der **Arbeitnehmer**, die durch einen Betriebsrat vertreten sind oder den Prozentsatz der **Arbeitnehmer**, die Gewerkschaften angehören, zu ermitteln; diese können sich voneinander unterscheiden. Der Prozentsatz der tarifvertraglich abgedeckten Arbeitnehmer kann höher sein als der Prozentsatz gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer, wenn die Tarifverträge sowohl für Gewerkschaftsmitglieder als auch für Nichtgewerkschaftsmitglieder gelten. Der Prozentsatz der tarifvertraglich abgedeckten Arbeitnehmer kann jedoch auch niedriger sein als der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer. Dies kann der Fall sein, wenn keine Tarifverträge verfügbar sind oder wenn die Tarifverträge nicht alle gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer abdecken.

Sozialer Dialog

AR 69. Zur Berechnung der nach Absatz 63 Buchstabe a erforderlichen Informationen muss das Unternehmen ermitteln, in welchen Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) es eine erhebliche Zahl von Arbeitnehmern hat (d. h. mindestens 50 Arbeitnehmer, die mindestens 10 % der Gesamtzahl seiner Arbeitnehmer ausmachen). Für diese Länder gibt es den prozentualen Anteil der **Arbeitnehmer** an, die dort in Niederlassungen beschäftigt sind, in denen die Arbeitnehmer durch **Arbeitnehmervertreter** vertreten werden. Eine Niederlassung bezeichnet jeden Tätigkeitsort, an dem das Unternehmen einer wirtschaftlichen Aktivität von nicht vorübergehender Art nachgeht, die den Einsatz von Personal und Vermögenswerten voraussetzt. Beispiele hierfür sind: eine Fabrik, eine Zweigstelle einer Einzelhandelskette oder ein Sitz eines Unternehmens. Für Länder, in denen es nur eine Niederlassung gibt, beträgt der angegebene Prozentsatz entweder 100 % oder 0 %.

Zahl der Arbeitnehmer, die in Niederlassungen mit Arbeitnehmervertretern arbeiten

x 100

Zahl der Arbeitnehmer

AR 70. Die nach dieser Angabepflicht erforderlichen Informationen sind wie folgt vorzulegen:

Tabella 1

Vorlage für die Berichterstattung über die tarifvertragliche Abdeckung und den sozialen Dialog

Abdeckungsquote	Tarifvertragliche Abdeckung		Sozialer Dialog
	Arbeitnehmer – EWR (für Länder mit >50 Arbeitnehmern, die >10 % der Gesamtzahl ausmachen)	Arbeitnehmer – Nicht-EWR-Länder (Schätzung für Regionen mit >50 Arbeitnehmern, die >10 % der Gesamtzahl ausmachen)	Vertretung am Arbeitsplatz (nur EWR) (für Länder mit >50 Arbeitnehmern, die >10 % der Gesamtzahl ausmachen)
0–19 %		Region A	
20–39 %	Land A	Region B	
40–59 %	Land B		Land A
60–79 %			Land B
80–100 %			

Angabepflicht S1-9 – Diversitätskennzahlen

AR 71. Bei den Angaben zur Gleichstellung der Geschlechter auf der obersten Führungsebene verwendet das Unternehmen die Definition der obersten Führungsebene als eine oder zwei Ebenen unterhalb der Verwaltungs- und Aufsichtsorgane, es sei denn, dieses Konzept wurde bereits im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit des Unternehmens definiert und weicht von der genannten Beschreibung ab. Ist dies der Fall, kann das Unternehmen seine eigene Definition für die oberste Führungsebene verwenden und diese Tatsache sowie seine eigene Definition angeben.

Angabepflicht S1-10 – Angemessene Entlohnung

AR 72. Der niedrigste **Lohn** wird für die niedrigste **Entgelt**kategorie berechnet, ohne Praktikanten und Auszubildende. Dies erfolgt auf der Grundlage des Grundeinkommens zuzüglich aller festen Zusatzzahlungen, die allen **Arbeitnehmern** garantiert werden. Der niedrigste Lohn wird für jedes Land, in dem das Unternehmen tätig ist, gesondert angegeben, außer für Länder außerhalb des EWR, wenn der entsprechende angemessene Lohn oder Mindestlohn auf subnationaler Ebene festgelegt wird.

AR 73. Die Referenzwerte für eine **angemessene Entlohnung**, die für den Vergleich mit dem niedrigsten Lohn herangezogen werden, dürfen nicht niedriger sein als

- a) im EWR: der gemäß der Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates⁽¹⁰³⁾ über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union festgelegte Mindestlohn. Bis zum Inkrafttreten der Richtlinie (EU) 2022/2041 verwendet das Unternehmen in Fällen, in denen es in einem EWR-Land keinen gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten Mindestlohn gibt, einen Referenzwert für eine **angemessene**

Entlohnung, die entweder nicht niedriger ist als der Mindestlohn in einem Nachbarland mit einem ähnlichen sozioökonomischen Status oder nicht niedriger als eine allgemein anerkannte internationale Norm, beispielsweise 60 % des Medianlohns des Landes und 50 % des Bruttodurchschnittslohns.

- b) außerhalb des EWR:

- i. das in bestehenden internationalen, nationalen oder subnationalen Rechtsvorschriften, offiziellen Normen oder Tarifverträgen festgelegte Lohnniveau auf der Grundlage einer Bewertung des Lohnniveaus, das für einen angemessenen Lebensstandard erforderlich ist,
- ii. falls keines der unter Ziffer i genannten Instrumente vorhanden ist, ein nationaler oder subnationaler Mindestlohn, der durch Rechtsvorschriften oder **Tarifverhandlungen** festgelegt wurde, oder
- iii. falls keines der unter Ziffer i oder ii genannten Instrumente vorhanden ist, jeder Referenzwert, der die Kriterien der Initiative für nachhaltigen Handel (*Roadmap on Living Wages, A Platform to Secure Living Wages in Supply Chains*) erfüllt, einschließlich anwendbarer Referenzwerte, die an die Anker-Methodik angeglichen sind, oder von der Wage Indicator Foundation oder dem Fair Wage Network bereitgestellt werden.

AR 74. In der Richtlinie (EU) 2022/2041 vom über angemessene Mindest**löhne** in der Europäischen Union werden sowohl auf internationaler Ebene häufig verwendete Referenzwerte wie 60 % des Bruttomedianlohns und 50 % des Bruttodurchschnittslohns als auch auf nationaler Ebene verwendete indikative Referenzwerte genannt. Die Daten für die Referenzwerte von 60 % des nationalen Bruttomedianlohns oder 50 % des nationalen Bruttodurchschnittslohns können der Europäischen Arbeitskräfteerhebung entnommen werden.

Angabepflicht S1-11 – Soziale Absicherung

AR 75. **Soziale Absicherung** bezeichnet alle Maßnahmen, die in schwierigen Lebenssituationen, wie dem Verlust des Arbeitsplatzes, Erkrankung und Bedarf an medizinischer Versorgung, Entbindung und Erziehung eines Kindes oder Renteneintritt den Zugang zu Gesundheitsversorgung und Einkommensunterstützung ermöglichen.

Angabepflicht S1-12 – Menschen mit Behinderungen

AR 76. Bei der Angabe der nach Absatz 77 erforderlichen Informationen über **Menschen mit Behinderungen** legt das Unternehmen alle Hintergrundinformationen vor, die für das Verständnis der Daten und der Art und Weise, wie die Daten erhoben wurden (Methodik), erforderlich sind. Dazu gehören beispielsweise Informationen über die Auswirkungen unterschiedlicher rechtlicher Definitionen von Menschen mit Behinderungen in den verschiedenen Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist.

⁽¹⁰³⁾ Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union (ABl. L 275 vom 25.10.2022, S. 33).

Angabepflicht S1-13 – Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

AR 77. Eine regelmäßige Leistungsüberprüfung ist definiert als eine Überprüfung auf der Grundlage von Kriterien, die den Arbeitnehmern und ihren Vorgesetzten bekannt ist und die mindestens einmal jährlich mit Wissen der Arbeitnehmer durchgeführt wird. Die Überprüfung kann eine Bewertung durch den unmittelbaren Vorgesetzten, durch Gleichrangige oder durch ein breiteres Spektrum von **Arbeitnehmern** umfassen. An der Überprüfung kann auch die Personalabteilung beteiligt sein. Zur Angabe der nach Absatz 83 Buchstabe a erforderlichen Informationen verwendet das Unternehmen die in der Angabepflicht ESRS S1-6 angegebenen Arbeitnehmerzahlen im Nenner, um Folgendes zu berechnen:

- a) Anzahl/Anteil der Leistungsüberprüfungen pro Arbeitnehmer und
- b) Anzahl der Überprüfungen im Verhältnis zur vereinbarten Anzahl von Überprüfungen durch das Management.

AR 78. Um den nach Absatz 83 Buchstabe b erforderlichen Durchschnitt anzugeben, führt das Unternehmen folgende Berechnung durch: Gesamtzahl der angebotenen und von den **Arbeitnehmern** absolvierten **Schulungsstunden** geteilt durch die Gesamtzahl der Arbeitnehmer nach Geschlechtskategorie. Für den gesamten Schulungsdurchschnitt und den Durchschnitt nach Geschlecht sind die in der Angabepflicht ESRS S1-6 angegebenen Zahlen für die Gesamtbeschäftigung und die Gesamtbeschäftigung nach Geschlecht zu verwenden.

AR 79. Bei den Beschäftigungsarten handelt es sich um eine Aufschlüsselung der **Arbeitnehmer** nach Ebenen (z. B. Geschäftsleitung, mittlere Führungsebene) oder Funktion (z. B. Technik, Verwaltung, Produktion). Diese Informationen stammen aus dem eigenen Personalsystem des Unternehmens. Bei der Kategorisierung seiner Arbeitskräfte muss das Unternehmen angemessene und aussagekräftige Beschäftigungsarten festlegen, die es den **Nutzern** der Informationen ermöglichen, unterschiedliche Leistungsmessungen zwischen den einzelnen Kategorien nachzuvollziehen. Das Unternehmen kann jeweils eine Kategorie für leitende und nicht leitende Arbeitnehmer vorstellen.

Angabepflicht S1-14 – Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

AR 80. Im Sinne von Absatz 88 Buchstabe a wird der Prozentsatz der **Arbeitskräfte des Unternehmens**, die unter das Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens fällt, nicht nach Vollzeitäquivalenten, sondern nach der Personenzahl angegeben.

AR 81. In Bezug auf Absatz 90 kann das Unternehmen, wenn sein Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit oder bestimmte Teile davon Gegenstand einer internen Prüfung oder einer externen Zertifizierung waren, dies oder das Nichtvorhandensein eines solchen Umstands und gegebenenfalls die zugrunde liegenden Standards für solche Prüfungen/Zertifizierungen angeben.

AR 82. Todesfälle können getrennt für **arbeitsbedingte Verletzungen** und **arbeitsbedingte Erkrankungen** angegeben werden.

Hinweise zum Begriff „arbeitsbedingt“

AR 83. **Arbeitsbedingte Verletzungen** und **arbeitsbedingte Erkrankungen** ergeben sich aus Gefährdungen am Arbeitsplatz. Ungeachtet dessen kann es zu anderen Arten von **Vorfällen** kommen, die nicht mit der Arbeit selbst in Verbindung stehen. Beispielsweise gelten die folgenden Vorfälle in der Regel nicht als arbeitsbedingt, sofern in den geltenden nationalen Rechtsvorschriften nichts anderes festgelegt ist:

- a) Eine Person unter den Arbeitskräften des Unternehmens erleidet während der Arbeit einen Herzinfarkt, der nicht mit der Arbeit zusammenhängt,
- b) eine Person unter den Arbeitskräften des Unternehmens wird auf dem Arbeitsweg bei einem Autounfall verletzt (wenn das Fahren nicht Teil der Arbeit ist und der Transport nicht vom Unternehmen organisiert wurde) und
- c) eine unter Epilepsie leidende Person unter den Arbeitskräften des Unternehmens erleidet während der Arbeit einen Anfall, der nicht mit der Arbeit zusammenhängt.

- AR 84. In Bezug auf Dienstreisen sind Verletzungen und Erkrankungen, die während der Reise einer Person auftreten, mit der Arbeit verbunden, wenn die Person zum Zeitpunkt der Verletzung oder Erkrankung „im Interesse des Arbeitgebers“ tätig war. Beispiele für solche Aktivitäten sind Reisen zu/Rückreisen von Kunden, Wahrnehmung von Aufgaben, und unterhalten oder unterhalten werden, um Geschäfte abzuwickeln, zu besprechen oder zu fördern (auf Anweisung des Arbeitgebers). Wenn das Unternehmen für die damit verbundenen Hin- und Rückfahrten verantwortlich ist, gelten die dabei aufgetretenen **Vorfälle** als arbeitsbedingt. Vorfälle, die während einer Fahrt außerhalb der Verantwortung des Unternehmens auftreten (d. h. regelmäßiges Pendeln von der und zur Arbeit), können getrennt angegeben werden, sofern das Unternehmen über solche Daten im gesamten Unternehmen verfügt.
- AR 85. In Bezug auf das Arbeiten von zu Hause aus sind Verletzungen und Erkrankungen, die bei der Arbeit von zu Hause aus auftreten, arbeitsbedingt, wenn die Verletzung oder Erkrankung eintritt, während die Person Arbeit von zu Hause aus verrichtet; und die Verletzung oder Erkrankung in direktem Zusammenhang mit der Arbeitsleistung steht und nicht mit dem allgemeinen häuslichen Umfeld oder der allgemeinen Umgebung.
- AR 86. Psychische Erkrankungen gelten als arbeitsbedingt, wenn sie von der betreffenden Person freiwillig gemeldet wurden und sie durch eine Stellungnahme eines zugelassenen Angehörigen der Gesundheitsberufe mit angemessener **Ausbildung** und Erfahrung untermauert wird, und wenn in dieser Stellungnahme festgestellt wird, dass die Krankheit arbeitsbedingt ist.
- AR 87. Gesundheitsprobleme, die sich beispielsweise aus Rauchen, Drogen- und Alkoholmissbrauch, Bewegungsmangel, ungesunder Ernährung und psychosozialen Faktoren ergeben, die nichts mit der Arbeit zu tun haben, gelten nicht als arbeitsbedingt.
- AR 88. Berufskrankheiten gelten nicht als **arbeitsbedingte Verletzungen**, sondern fallen unter **arbeitsbedingte Erkrankungen**.

Leitlinien zur Berechnung der Quote arbeitsbedingter Verletzungen

- AR 89. Bei der Berechnung der Quote der arbeitsbedingten Verletzungen teilt das Unternehmen die jeweilige Anzahl der Fälle durch die Gesamtzahl der von seinen **eigenen Arbeitskräften** geleisteten Arbeitsstunden multipliziert mit 1 000 000. Die Quoten repräsentieren so die Zahl der jeweiligen Fälle pro einer Million geleisteter Arbeitsstunden. Eine Quote von 1 000 000 geleisteter Arbeitsstunden gibt die Zahl der arbeitsbedingten Verletzungen pro 500 Vollzeitbeschäftigten in einem Zeitraum von einem Jahr an. Für die Zwecke der Vergleichbarkeit werden auch für Unternehmen mit weniger als 500 Arbeitskräften 1 000 000 Arbeitsstunden zugrunde gelegt.
- AR 90. Kann das Unternehmen die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden nicht direkt berechnen, so kann es diese auf der Grundlage der normalen oder Standardarbeitsstunden unter Berücksichtigung der Ansprüche auf Abwesenheit mit Lohnfortzahlung (z. B. bezahlter Urlaub, krankheitsbedingte Abwesenheit mit Lohnfortzahlung, Feiertage) schätzen und dies in seinen Angaben erläutern.
- AR 91. Ein Unternehmen berücksichtigt Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen in der Berechnung der Anzahl und der Quote der meldepflichtigen arbeitsbedingten Verletzungen.

Leitlinien zu meldepflichtigen arbeitsbedingten Erkrankungen

- AR 92. Arbeitsbedingte Erkrankungen können akute, wiederkehrende und chronische Gesundheitsprobleme umfassen, die durch Arbeitsbedingungen oder -praktiken verursacht oder verschlimmert werden. Dazu gehören Muskel- und Skeletterkrankungen, Haut- und Atemwegserkrankungen, bösartige Krebserkrankungen, durch physikalische Einwirkungen verursachte Krankheiten (z. B. lärmbedingte Hörschäden, durch Vibrationen verursachte Erkrankungen) und psychische Erkrankungen (z. B. Angstzustände, posttraumatische Belastungsstörungen). Für die Zwecke der vorgeschriebenen Angaben muss das Unternehmen zumindest die Fälle angeben, die in der IAO-Liste der Berufskrankheiten aufgeführt sind.
- AR 93. Im Rahmen dieses Standards werden arbeitsbedingte Muskel- und Skeletterkrankungen unter arbeitsbedingten Erkrankungen (und nicht Verletzungen) erfasst.

AR 94. Die nach Absatz 88 anzugebenden Fälle beziehen sich auf Fälle arbeitsbedingter Erkrankungen, die dem Unternehmen gemeldet oder vom Unternehmen im Rahmen einer ärztlichen Überwachung im Berichtszeitraum festgestellt wurden. Das Unternehmen kann durch Berichte von betroffenen Personen, Entschädigungsagenturen oder Angehörigen der Gesundheitsberufe über arbeitsbedingte Erkrankungen informiert werden. Die Angabe kann Fälle von arbeitsbedingten Erkrankungen umfassen, die während des Berichtszeitraums bei Personen, die in der Vergangenheit zu den Arbeitskräften des Unternehmens gehört haben, festgestellt wurden.

Leitlinien zur Anzahl der Ausfalltage

AR 95. Das Unternehmen rechnet die Anzahl der Ausfalltage so an, dass der erste volle und der letzte Tag der Abwesenheit einbezogen werden. Der Berechnung sollten Kalendertage zugrunde gelegt werden, d. h. Tage, an denen die betreffende Person nicht für die Arbeit vorgesehen ist (z. B. Wochenenden, Feiertage), gelten als Ausfalltage.

Angabepflicht S1-15 – Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

AR 96. Arbeitsfreistellungen aus familiären Gründen umfassen Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige, der nach nationalem Recht oder Tarifverträgen gewährt wird. Für die Zwecke dieses Standards werden diese Begriffe wie folgt definiert:

- a) Mutterschaftsurlaub (auch Schwangerschaftsurlaub): Arbeitsfreistellung mit Beschäftigungsschutz für erwerbstätige Frauen unmittelbar um die Zeit der Entbindung (oder in einigen Ländern der Adoption),
- b) Vaterschaftsurlaub: Arbeitsfreistellung für Väter oder – soweit nach nationalem Recht anerkannt – gleichgestellte zweite Elternteile anlässlich der Geburt oder Adoption eines Kindes zum Zweck der Betreuung und Pflege,
- c) Elternurlaub: Arbeitsfreistellung für Eltern anlässlich der Geburt oder Adoption eines Kindes zur Betreuung dieses Kindes, gemäß der Definition des jeweiligen Mitgliedstaats,
- d) Urlaub für pflegende Angehörige: Arbeitsfreistellung für Arbeitskräfte zur persönlichen Pflege oder Unterstützung einer angehörigen Person oder einer im selben Haushalt lebenden Person, die aus einem von jedem Mitgliedstaat festgelegten schwerwiegenden medizinischen Grund erhebliche Pflege- oder Unterstützungsleistungen benötigt.

AR 97. In Bezug auf Absatz 93 Buchstabe a sind Arbeitnehmer, die Anspruch auf Arbeitsfreistellungen aus familiären Gründen haben, Personen, für die Regelungen, organisatorische Maßnahmen, Vereinbarungen, Verträge oder **Tarifverträge** gelten, die Ansprüche auf Arbeitsfreistellungen aus familiären Gründen enthalten, und die ihre Ansprüche beim Unternehmen angemeldet haben oder deren Ansprüche dem Unternehmen bekannt sind.

Angabepflicht S1-16 – Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Verdienstgefälle

AR 98. Bei der Zusammenstellung der nach Absatz 97 Buchstabe a erforderlichen Informationen über das **Verdienstgefälle** zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern („geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle“) wendet das Unternehmen folgende Methode an:

- a) Es berücksichtigt den Bruttostundenverdienst aller **Arbeitnehmer** und
- b) wendet die folgende Formel zur Berechnung des geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles an:

$$\frac{(\text{Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst von männlichen Arbeitnehmern} - \text{Stundenverdienst von weiblichen Arbeitnehmern})}{\text{Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst von männlichen Arbeitnehmern}}$$

x 100

AR 99. Bei der Angabe der nach Absatz 97 Buchstabe a erforderlichen Informationen legt das Unternehmen alle Hintergrundinformationen vor, die für das Verständnis der Daten und der Art und Weise, wie die Daten erhoben wurden (Methodik), erforderlich sind. Informationen darüber, wie objektive Faktoren wie die Art der Arbeit und das Beschäftigungsland das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle beeinflussen, können angegeben werden.

AR 100. Die Messung des geschlechtsspezifischen **Verdienstgefälles** des Unternehmens ist für den laufenden Berichtszeitraum und, falls es in früheren Nachhaltigkeitsberichten angegeben wurde, für die beiden vorangegangenen Berichtszeiträume anzugeben.

Verhältnis der Gesamtvergütung

AR 101. Bei der Angabe der nach Absatz 97 Buchstabe b erforderlichen Informationen geht das Unternehmen wie folgt vor:

- a) Es berücksichtigt alle **Arbeitnehmer**;
- b) je nach Vergütungspolitik des Unternehmens berücksichtigt es alle der folgenden Aspekte:
 - i. Grundgehalt, d. h. die Summe aus garantierter, kurzfristiger und unveränderlicher Barvergütung,
 - ii. Geldleistungen, d. h. die Summe aus Grundgehalt und Barzulagen, Bonuszahlungen, Provisionen, Bargewinnbeteiligungen und anderen Formen variabler Barzahlungen,
 - iii. Sachleistungen wie Autos, private Krankenversicherung, Lebensversicherung, Wellnessprogramme und
 - iv. direkte Vergütung, d. h. die Summe der Geldleistungen, Sachleistungen und des gesamten beizulegenden Zeitwerts aller jährlichen langfristigen Anreize (z. B. Aktienoptionen, beschränkte Aktien oder Anteile, erfolgswirksame Aktien oder Anteile, Phantomaktien, Wertsteigerungsrechte an Aktien und langfristige Barauszahlungen),
- c) es verwendet die folgende Formel zur Berechnung des Verhältnisses der **jährlichen Gesamtvergütung**:

$$\frac{\text{Jährliche Gesamtvergütung für die höchstbezahlte Person im Unternehmen}}{\text{Median der jährlichen Gesamtvergütung für die Arbeitnehmer (ohne die höchstbezahlte Person)}}$$

AR 102. Zur Veranschaulichung der Hintergrundinformationen kann das Unternehmen eine Erläuterung zum besseren Verständnis der Daten und der Art und Weise, wie die Daten zusammengestellt wurden (Methodik), vorlegen. Quantitative Daten wie das Verhältnis der **jährlichen Gesamtvergütung** allein reichen möglicherweise nicht aus, um die **Lohn**unterschiede und ihre Ursachen zu verstehen. Die Vergütungsverhältnisse können beispielsweise durch die Größe des Unternehmens (z. B. Umsatzerlöse, Zahl der **Arbeitnehmer**), seine Branche, seine Beschäftigungsstrategie (z. B. Abhängigkeit von ausgelagerten Arbeitskräften oder Teilzeitkräften, ein hohes Maß an Automatisierung) oder durch Währungsschwankungen beeinflusst werden.

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

AR 103. Zusätzlich zu den gemäß den Absätzen 103 und 104 erforderlichen Informationen kann das Unternehmen den Status von **Vorfällen** und/oder Beschwerden und der ergriffenen Maßnahmen in Bezug auf Folgendes angeben:

- a) vom Unternehmen geprüfte Vorfälle,
- b) Pläne zur Abhilfe, die umgesetzt werden,
- c) Pläne zur Abhilfe, die umgesetzt wurden, deren Ergebnisse durch routinemäßige interne Management-Prüfverfahren überprüft wurden, und
- d) Vorfälle, die nicht mehr Gegenstand von Maßnahmen sind.

AR 104. Wenn das Unternehmen die in AR 103 beschriebenen Informationen zusammenstellt, hat es Folgendes zu berücksichtigen:

- a) Ein **Vorfall** ist nicht mehr Gegenstand von Maßnahmen, wenn er gelöst ist, der Fall abgeschlossen ist oder das Unternehmen keine weiteren Maßnahmen verlangt. Beispielsweise kann ein Vorfall, bei dem keine weiteren Maßnahmen erforderlich sind, Fälle umfassen, die zurückgezogen werden oder bei denen die zugrunde liegenden Umstände, die zu dem Vorfall geführt haben, nicht mehr vorliegen,
- b) Abhilfemaßnahmen sind auf die mutmaßlich belästigende Person und das mutmaßliche Opfer ausgerichtet. Abhilfemaßnahmen in Bezug auf das Opfer können das Angebot umfassen, dessen Kosten für Beratungssitzungen zu begleichen, dem Opfer eine gewisse Auszeit mit Lohnfortzahlung zu gewähren oder ihm die Wiederherstellung von Krankheits-/Urlaubstagen anzubieten, wenn dem Opfer aufgrund der **Belästigung** Kosten entstanden sind (z. B. die Nutzung von Krankheits- oder Urlaubstagen), und

- c) Abhilfemaßnahmen in Bezug auf die belästigende Person können darin bestehen, der Person eine mündliche und/oder schriftliche Verwarnung zu erteilen, eine Beratung gegen Belästigung vorzuschreiben oder die Person zu einem geeigneten Seminar zu entsenden sowie die Teilnahme an **Schulungen** zum Thema Belästigung und Prävention zu veranlassen. Eine Freistellung ohne **Lohnfortzahlung** kann ebenfalls eine Option sein. Wenn die belästigende Person bereits in der Vergangenheit diszipliniert wurde, ihre Belästigung aber nicht einstellt, kann eine strengere Disziplinierung erforderlich sein.

AR 105. Schwerwiegende **Vorfälle** im Zusammenhang mit Menschenrechten umfassen Klagen, förmliche Beschwerden mittels der Beschwerdeverfahren des Unternehmens oder Dritter, schwerwiegende Beschuldigungen in öffentlichen Berichten oder in den Medien, sofern diese mit den **Arbeitskräften des Unternehmens** in Verbindung stehen und die Vorfälle von dem Unternehmen nicht bestritten werden, sowie alle anderen schwerwiegenden Auswirkungen, von denen das Unternehmen Kenntnis hat.

AR 106. Zusätzlich zu den gemäß Absatz 104 erforderlichen Informationen kann das Unternehmen die Zahl der schwerwiegenden **Vorfälle** in Bezug auf Menschenrechte angeben, in denen das Unternehmen im Berichtszeitraum eine Rolle bei der Gewährleistung von **Abhilfemaßnahmen** für die Betroffenen übernommen hat.

Anlage A.1

Anwendungsanforderungen für Angaben im Zusammenhang mit dem ESRS 2

Diese Anlage ist fester Bestandteil des ESRS S1 *Arbeitskräfte des Unternehmens*. Sie unterstützt die Anwendung der in diesem Standard festgelegten Angabepflichten des ESRS 2 und hat die gleiche bindende Kraft wie die anderen Teile dieses Standards. Sie enthält eine nicht erschöpfende Liste der Faktoren, die das Unternehmen bei der Einhaltung von ESRS 2 SBM-2 und ESRS 2 SBM-3 zu berücksichtigen hat. Diese Anlage enthält keine Definitionen der nachstehend genannten Begriffe. Alle definierten Begriffe sind in Anhang II: „Abkürzungen und Glossar“ enthalten.

Soziale Aspekte und Menschenrechtsfragen	Nicht erschöpfende Liste von Faktoren, die bei der Wesentlichkeitsanalyse zu berücksichtigen sind
Sichere Beschäftigung	% der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen, Verhältnis der Fremdarbeitskräfte zu den Arbeitnehmern des Unternehmens, soziale Absicherung
Arbeitszeit	% der Arbeitnehmer mit Teilzeit- oder Null-Stunden-Verträgen, Zufriedenheit der Arbeitnehmer mit der Arbeitszeit
Angemessene Entlohnung	EU-weite, nationale oder lokale rechtliche Definitionen von angemessener Entlohnung, gerechten Löhnen und Mindestlöhnen
Sozialer Dialog/Existenz von Betriebsräten/Rechte der Arbeitskräfte auf Information, Anhörung und Mitbestimmung	Umfang des Arbeitsplatzes, grenzüberschreitende Vertretung und Vertretung in Leitungsorganen durch Gewerkschaften und/oder Betriebsräte
Vereinigungsfreiheit/Tarifverhandlungen einschließlich der Quote der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitskräfte	% der eigenen Arbeitskräfte, für die Tarifverträge gelten, Arbeitsunterbrechungen
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen, flexible Arbeitszeiten, Zugang zu Kinderbetreuung
Gesundheitsschutz und Sicherheit	Erfassung durch Gesundheits- und Sicherheitssysteme, Zahl der Todesfälle, nicht tödliche Unfälle, arbeitsbedingte Erkrankungen, Ausfalltage
Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	% der Frauen in Führungspositionen und unter den Arbeitskräften des Unternehmens, Verdienstgefälle zwischen Männern und Frauen
Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	Umfang und Verteilung der Weiterbildung, % der Arbeitnehmer mit regelmäßigen Leistungs- und Entwicklungsüberprüfungen
Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen	% der Arbeitnehmer und Barrierefreiheit für Arbeitnehmer mit Behinderungen
Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	Häufigkeit von Gewalt und Belästigung
Vielfalt	Vertretung von Frauen und/oder ethnischen Gruppen oder Minderheiten unter den Arbeitskräften des Unternehmens. Altersverteilung unter den Arbeitskräften des Unternehmens. Prozentsatz der Menschen mit Behinderungen unter den Arbeitskräften des Unternehmens.
Kinderarbeit	Art der Tätigkeiten und geografische Gebiete, die dem Risiko der Kinderarbeit ausgesetzt sind
Zwangsarbeit	Art der Tätigkeiten und geografische Gebiete, die dem Risiko der Zwangsarbeit ausgesetzt sind

Anlage A.2

Anwendungsanforderungen für den ESRS S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Diese Anlage ist fester Bestandteil des ESRS S1 *Arbeitskräfte des Unternehmens* und hat die gleiche bindende Kraft wie die anderen Teile dieses Standards. Sie unterstützt die Anwendung der Angabepflicht ESRS S1-1 in Bezug auf soziale Aspekte und Menschenrechtsfragen mit Beispielen für Angaben.

Soziale Aspekte und Menschenrechtsfragen	Beispiele für Konzepte:
Sichere Beschäftigung	Verzicht auf Entlassungen, Begrenzung der Erneuerung befristeter Arbeitsverträge, Bereitstellung einer sozialen Absicherung durch den Arbeitgeber, wenn es an staatlichen Leistungen mangelt
Arbeitszeit	Begrenzung von Überstunden, langen und aufgeteilten Schichten sowie Nacht- und Wochenendarbeit, angemessene Vorlaufzeit für die Zeitplanung
Angemessene Entlohnung	Konzept, mit dem sichergestellt werden soll, dass alle eigenen Arbeitskräfte eine angemessene Entlohnung erhalten
Sozialer Dialog/Existenz von Betriebsräten/Rechte der Arbeitskräfte auf Information, Anhörung und Mitbestimmung	Förderung von Institutionen für den sozialen Dialog, regelmäßige Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter, Konsultation vor endgültigen Entscheidungen über beschäftigungsbezogene Fragen
Vereinigungsfreiheit/Tarifverhandlungen einschließlich der Quote der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitskräfte	Nichteinmischung in die Bildung und Mitgliederwerbung von Gewerkschaften (einschließlich des Zugangs von Gewerkschaften zu Unternehmen), nach Treu und Glauben geführte Verhandlungen, angemessene Freistellung von Arbeitnehmervertretern zur Erfüllung ihrer Aufgaben, Einrichtungen und Kündigungsschutz für Arbeitnehmervertreter, keine Diskriminierung von Gewerkschaftsmitgliedern und Arbeitnehmervertretern
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Möglichkeit der Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen, flexible Arbeitszeiten, Zugang zu Tagesbetreuungseinrichtungen für alle Arbeitnehmer
Gesundheitsschutz und Sicherheit	Abdeckung aller Arbeitskräfte des Unternehmens durch ein Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit
Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Konzept zum Thema Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit
Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	Konzept zur Verbesserung der Kompetenzen und Karriereaussichten der Arbeitnehmer
Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen	Konzept bezüglich barrierefreier Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen
Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	Null-Toleranz-Konzept gegenüber Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz
Vielfalt	Inklusionskonzept (für ethnische Vielfalt oder Minderheiten) und positive Maßnahmen.
Kinderarbeit	Konzept zur Ermittlung der Orte, an denen Kinderarbeit vorkommt, Ermittlung der Orte, an dem junge Arbeitnehmer einer gefährlichen Arbeit ausgesetzt sind, und Verhinderung des Expositionsrisikos
Zwangsarbeit	Konzept zur Ermittlung der Orte, an denen Zwangsarbeit vorkommt, und Reduzierung des Risikos für Zwangsarbeit

Anlage A.3

Anwendungsanforderungen für den ESRS S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmer des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

Diese Anlage ist fester Bestandteil des ESRS S1 *Arbeitskräfte des Unternehmens* und hat die gleiche bindende Kraft wie die anderen Teile dieses Standards. Sie unterstützt die Anwendung der Angabepflicht ESRS S1-4 in Bezug auf soziale Aspekte und Menschenrechtsfragen mit Beispielen für Angaben:

Soziale Aspekte und Menschenrechtsfragen	Beispiele für Maßnahmen:
Sichere Beschäftigung	Angebot unbefristeter Verträge für Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen, Umsetzung von Plänen für die soziale Absicherung, wenn es an staatlichen Leistungen mangelt
Arbeitszeit	Rotation der Schichtarbeit, Verlängerung der Vorausplanung, Verringerung übermäßiger Überstunden
Angemessene Entlohnung	Aushandlung fairer Löhne im Rahmen von Tarifverträgen, Überprüfung, ob Beschäftigungsagenturen einen gerechten Lohn zahlen
Sozialer Dialog/Existenz von Betriebsräten/Rechte der Arbeitskräfte auf Information, Anhörung und Mitbestimmung	Erweiterung der Nachhaltigkeitsaspekte, die im sozialen Dialog behandelt werden, Erhöhung der Zahl der Sitzungen, Aufstockung der Mittel für Betriebsräte
Vereinigungsfreiheit/Tarifverhandlungen einschließlich der Quote der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitskräfte	Erweiterung der Nachhaltigkeitsaspekte, die in Tarifverhandlungen behandelt werden, Aufstockung der Mittel für Arbeitnehmervertreter
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Ausweitung des Anspruchs auf Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen und flexible Arbeitszeitregelungen, Erweiterung des Angebots der Tagesbetreuung
Gesundheitsschutz und Sicherheit	Vermehrte Weiterbildung in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit, Investitionen in sicherere Ausrüstung
Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Gezielte Einstellung und Förderung von Frauen, Verringerung des Verdienstgefälles durch Aushandlung von Tarifverträgen
Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	Qualifikationsprüfungen, Weiterbildung zur Schließung von Qualifikationslücken
Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen	Verstärkte Maßnahmen zur Barrierefreiheit
Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	Verbesserung der Beschwerdemechanismen, Verschärfung der Sanktionen bei Gewalt und Belästigung, Bereitstellung von Weiterbildung zur Prävention für Führungskräfte
Vielfalt	Weiterbildung zu Vielfalt und Inklusion (einschließlich ethnischer Aspekte), gezielte Einstellung unterrepräsentierter Gruppen
Kinderarbeit	Maßnahmen zur Altersüberprüfung, Partnerschaften mit Organisationen zur Beseitigung von Kinderarbeit, Maßnahmen gegen die schlimmsten Formen der Kinderarbeit
Zwangsarbeit	Maßnahmen zur Gewährleistung der freien Einwilligung in die Beschäftigung ohne Androhung von Strafen, Verträge in verständlicher Sprache, Freiheit, eine Beschäftigung ohne Strafe zu beenden, Disziplinarmaßnahmen sollten keine Verpflichtung zur Arbeit enthalten, freie Zustimmung zu Überstunden, Freizügigkeit (einschließlich des Ausscheidens aus dem Arbeitsplatz), faire Behandlung von Wanderarbeitnehmern, Überwachung der Beschäftigungsagenturen.

Anlage A.4

Anwendungsanforderungen für den ESRS S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Diese Anlage ist fester Bestandteil des ESRS S1 *Arbeitskräfte des Unternehmens* und hat die gleiche bindende Kraft wie die anderen Teile dieses Standards. Sie unterstützt die Anwendung der Angabepflicht ESRS S1-5 in Bezug auf soziale Aspekte und Menschenrechtsfragen mit Beispielen für Angaben:

Soziale Aspekte und Menschenrechtsfragen	Beispiele für Ziele:
Sichere Beschäftigung	Erhöhung des Anteils der Arbeitskräfte mit Arbeitsverträgen (insbesondere unbefristeten Verträgen) und soziale Absicherung
Arbeitszeit	Erhöhung des Anteils der Arbeitskräfte mit flexiblen Arbeitszeitregelungen
Angemessene Entlohnung	Sicherstellen, dass alle eigenen Arbeitskräfte eine angemessene Entlohnung erhalten
Sozialer Dialog/Existenz von Betriebsräten/Rechte der Arbeitskräfte auf Information, Anhörung und Mitbestimmung	Ausweitung des sozialen Dialogs auf weitere Betriebe und/oder Länder
Vereinigungsfreiheit/Tarifverhandlungen einschließlich der Quote der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitskräfte	Erhöhung des Anteils der tarifvertraglich abgedeckten Arbeitskräfte des Unternehmens, Aushandlung von Tarifverträgen unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Ausweitung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben auf einen größeren Anteil der Arbeitskräfte des Unternehmens
Gesundheitsschutz und Sicherheit	Verringerung der Zahl der Verletzungen und der durch Verletzungen verlorenen Arbeitszeit
Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Erhöhung des Frauenanteils unter den Arbeitskräften des Unternehmens und in Führungspositionen, Verringerung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern
Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	Erhöhung des Anteils der Arbeitnehmer, die Weiterbildung erhalten, und regelmäßige Überprüfungen der Kompetenzentwicklung
Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen	Erhöhung des Anteils der Menschen mit Behinderungen an den Arbeitskräften des Unternehmens
Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	Ausweitung der Maßnahmen auf alle Arbeitsplätze
Vielfalt	Erhöhung des Anteils unterrepräsentierter Gruppen an den Arbeitskräften des Unternehmens und der obersten Führungsebene
Kinderarbeit	Ausweitung der Maßnahmen zur Verhinderung der Gefährdung von Jugendlichen durch gefährliche Arbeiten auf einen höheren Prozentsatz der Tätigkeiten
Zwangsarbeit	Ausweitung der Maßnahmen zur Verhinderung von Zwangsarbeit auf eine größere Zahl von Tätigkeiten