

Alles, was du über die
**CSR-BERICHTERSTATTUNG
IN DER EU**
wissen musst



Einführung	3
Welche CSR-Gesetze gibt es?	4
Welche KPIs sollten wir messen, um die Einhaltung (Compliance) der CSR zu gewährleisten?	7
Was können HR-Teams tun, um ESG und CSR in ihren Unternehmen zu verbessern?	10
Wie verbessern ESG-Programme und CSR-Gesetze Unternehmen?	12
Wie kann man sich auf CSR-Berichte vorbereiten?	13
Die Zukunft der Compliance in CSR-Berichten	14
Das ist Bob	15

Einführung

Immer öfter hört man folgendes Schlagwort: Corporate Social Responsibility (**CSR**), also gesellschaftliche Unternehmensverantwortung. Möglicherweise bist du bereits mit dem damit verwandten ESG-Konzept vertraut: Environmental, Social and Governance, also Umwelt, Soziales und Unternehmensführung.

Es bezieht sich auf wichtige Themen, in die viele moderne Unternehmen investieren (oder vorhaben, zu investieren). ESG hat oberste Priorität bei Konsument:innen von heute (und bei jungen Fachkräften wie der **Gen Z**).

Neue Gesetze, die im Januar 2025 in der Europäischen Union mit dem neuen Grünen Deal erlassen werden, haben CSR an die Spitze der Prioritätenliste sämtlicher Unternehmen mit Präsenzen in der Region gesetzt.

Diese Gesetze verpflichten Unternehmen dazu, über ihre ökologischen und gesellschaftlichen Nachhaltigkeitspraktiken Bericht zu erstatten. Dazu zählen etwa CO₂-Bilanzen oder aktive

Maßnahmen zur Bereitstellung eines sozialverträglichen und gleichberechtigten Arbeitsumfelds.

Die Zuständigkeit für diese neuen Melderichtlinien, insbesondere der Bereiche zum Thema Sozialverantwortung, liegt beim Personalmanagement. Es kann jedoch eine ziemliche Herausforderung sein, tausende Rechtsseiten zu durchforsten, selbst mit Unterstützung der Rechtsabteilung.

Moderne HCM-Systeme (Personalmanagementsysteme) und HRIS (Personalinformationssysteme) können zwar keinen Beitrag zu Aspekten wie dem CO₂-Ausstoß oder der Umweltberichterstattung dieser Gesetze leisten, doch HR-Teams haben die Möglichkeit, sich mit den Rechts-, IT- und Finanzabteilungen zusammenzutun, um neue Prozesse für die Berichterstattung zu den einzelnen Teilbereichen der Richtlinien zu entwickeln.



Welche CSR-Gesetze gibt es?

CSR-Initiativen gehen ursprünglich auf freiwillige Maßnahmen zurück. Zukunftsorientierte Unternehmen nutzten diese zur Selbstregulierung, um positive soziale Auswirkungen mithilfe ihrer Unternehmensrichtlinien zu fördern.

Mit der Zeit entwickelten sich diese freiwilligen CSR-Initiativen zu Gesetzen, die Unternehmen dazu verpflichten, über ihre ESG-Aktivitäten Bericht zu erstatten und sich an bestimmte Berichtsstandards zur Nachhaltigkeit zu halten.

Die CSRD-Richtlinie in der EU

Die neue **EU-Richtlinie hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (CSRD)** verpflichtet alle Unternehmen mit Standorten in der Europäischen Union zur ESG-Berichterstattung, auf die Folgendes zutrifft:

- Nettoumsatz von mindestens 40 Millionen Euro
- Vermögenswerte von mindestens 20 Millionen Euro
- Mehr als 250 Mitarbeitende

Auch wenn sich der Sitz deines Unternehmens nicht zur Gänze in der EU befindet, musst du laut CSRD-Gesetzen dennoch über deine ESG-Initiativen Bericht erstatten, wenn du mit einer Nicht-EU-Muttergesellschaft Einnahmen von mindestens 150 Millionen Euro über in der EU ansässige Tochtergesellschaften erzielst.



Umweltberichterstattung in der EU

Wenn dein Unternehmen seinen Sitz in der EU hat (oder innerhalb der EU tätig ist), sollte deine Umweltberichterstattung gemäß CSRD aufzeigen, inwieweit deine Maßnahmen und Richtlinien u. a. folgende Umweltfaktoren begünstigen oder abmildern können:

- Klimawandel
- Umweltverschmutzung, z. B. CO₂-Ausstoß
- Wasser- und Meeresressourcen
- Biologische Vielfalt und Ökosystem
- Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

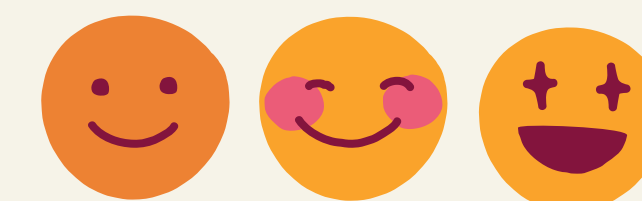
Sozialberichterstattung in der EU

Wenn du in der EU tätig bist oder Teile deines Teams in der EU tätig sind, ist laut neuer Richtlinie eine Sozialberichterstattung erforderlich, die eine Vielzahl von Aspekten umfasst.



Beim Erstellen der folgenden Pflichtangaben kann dich eine hochwertige HR-Technologie unterstützen:

- Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion in deinem Unternehmen
- Inwieweit deine Richtlinien, Vergütungsstrukturen und Zusatzleistungen Mitarbeitende in unterschiedlichen Abteilungen und Standorten beeinflussen – dies beinhaltet sowohl Personal in Fern- und Hybridarbeit als auch Personal vor Ort sowie Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Identitäten, Amtszeiten, Führungsebenen und Funktionen
- Inwieweit die Richtlinien, Maßnahmen oder Produkte deines Unternehmens die größere Gemeinschaft negativ oder positiv beeinflussen
- Inwieweit die **Richtlinien**, Maßnahmen oder Produkte deines Unternehmens einzelne Verbraucher:innen negativ oder positiv beeinflussen
- Maßnahmen, die du ergreifst, um etwaige negative Auswirkungen auf Verbraucher:innen und Gemeinschaften zu erfassen und abzuschwächen



Berichterstattung zur Unternehmensführung in der EU

Wenn sich dein Unternehmen zur Gänze oder teilweise in der EU befindet, ist laut CSRD auch eine Berichterstattung zur Unternehmensführung erforderlich. Dabei geht es hauptsächlich um verantwortungsbewusste Unternehmensführung, also die Verpflichtung von Unternehmen, Geschäfte ethisch und sozial vertretbar auszuüben. Gemäß CSRD-Gesetzen sind zudem Meldungen zu bestimmten Kriterien abzugeben, z. B.:

- Etwaige Anti-Korruptions- oder Anti-Bestechungs-Initiativen, die du umsetzt
- Ethische Programme in deinem Unternehmen

Wenn du diese Informationen offen und transparent weitergibst, vermittelst du den Eindruck, dass dein Unternehmen seinen Betrieb gesetzeskonform und verantwortungsvoll führt. Dies schafft Vertrauen bei EU-Unternehmen sowie bei deinen Gesellschafter:innen, Mitarbeiter:innen, Kund:innen und der größeren Gemeinschaft.



Welche KPIs sollten wir messen, um die Einhaltung (Compliance) der CSR zu gewährleisten?

Hierbei lautet die wichtigste Frage: Welche Daten müssen für CSR-Audits in den Unternehmensberichten enthalten sein?

HR-Fachkräfte können die Personaldaten zu ihrem Vorteil nutzen, mit denen sie tagtäglich arbeiten – und sich auf das HCM oder **HRIS** verlassen, wenn es um die Berichterstattung von sozialen oder unternehmerischen Programmen und Richtlinien im Unternehmen geht.

Mithilfe von Personaldaten können HR-Teams zu verschiedenen KPIs Bericht erstatten, um die tatsächlichen Veränderungen widerzuspiegeln, die du in deinem Arbeitsumfeld vornimmst, und um direkte Auswirkungen auf die Arbeitsplatzzufriedenheit und berufliche Weiterentwicklung deiner Teammitglieder zu erfassen.

Hier findest du KPI-Beispiele, die dir dabei helfen können, CSRD-Prüfanforderungen zu erfüllen.

Informationen über deine Belegschaft

Für CSR-Audits müssen HR-Teams in ihren Berichten bestimmte Angaben zu ihren Arbeitskräften machen. Dazu kann die Anzahl der **Beschäftigten mit unbefristetem und befristetem Arbeitsvertrag sowie der vorübergehenden Teammitglieder** ebenso gehören wie die Aufteilung nach **Geschlecht** oder **Fluktuationsraten** im Berichtszeitraum.

Daten zu unterschiedlichen Arbeitsmodellen

Wenn sich dein Unternehmen in der EU befindet, müssen deine Berichte für CSR- und CSRD-Audits Daten zu unterschiedlichen Arten von Arbeitsmodellen beinhalten. Dazu gehört unter anderem, wie viele Mitarbeiter:innen als **überlassene Arbeitskräfte oder als Beschäftigte in Vollzeit oder Teilzeit** eingestuft sind.

Daten zu Gewerkschaften und Kollektivverträgen

Auch Daten zu Gewerkschaften oder Kollektivverträgen, die die Menschen in deinem Unternehmen berücksichtigen, müssen erfasst werden, etwa die Anzahl der **Mitglieder einer Gewerkschaft** oder der Beschäftigten, für die aus Gewerkschaften oder Berufsgenossenschaften hervorgehende **Kollektivverträge** gelten.

Daten zur Vielfalt im Unternehmen

Auch Informationen zur Vielfalt im Unternehmen gehören laut CSR-Richtlinie in deinen Bericht. Dazu zählen etwa Daten wie der Anteil der Teammitglieder **mit Beeinträchtigungen je nach Geschlecht**, die **Geschlechterverteilung (in Zahlen und Prozent) in der oberen Führungsebene** und die **Altersstruktur** in der gesamten Belegschaft.

Informationen zu Gehältern und Lohngerechtigkeit

Für die ESG-Berichterstattung sind Informationen zu Gehältern und **Lohngerechtigkeit** zu berücksichtigen. Zu den erforderlichen Kennzahlen gehören etwa **Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern** und umgesetzte Initiativen deines Unternehmens zur Sicherstellung einer gerechten Entlohnung.

Wohlbefinden und Sozialschutz

Laut CSR-Richtlinie müssen Unternehmen Informationen zu Programmen übermitteln, die dem Wohlbefinden und Sozialschutz ihrer Mitarbeiter:innen dienen. Diese umfassen etwa Richtlinien in den Bereichen **Elternzeit, Urlaub, Krankenstand** und **Rente**.

Schulungen, Weiterbildungen und persönliche Entwicklung

Im Rahmen von CSR-Audits müssen Unternehmen **Beteiligungsquoten (in Prozent)** für Schulungen, Weiterbildungen und berufliche Entwicklungen weitergeben. Dies wird unterteilt in unterschiedliche Positionen, Geschlechter und Kategorien, z. B. reguläre Mitarbeiter:innen im Vergleich zu Manager:innen.

Sicherheit am Arbeitsplatz

Ebenfalls zu den Berichtspflichten gehört laut CSR-Richtlinie der Bereich Arbeitsplatzsicherheit. Um ideal auf den Audit vorbereitet zu sein, sind Maßnahmen, die du zur Sicherstellung einer sicheren, angenehmen und gesunden Arbeitsumgebung triffst, offen und transparent zu kommunizieren.

Im Audit müssen möglicherweise auch Angaben zu Arbeitsunfällen, Krankheitsfällen, Todesfällen oder Ausfalltagen im Zusammenhang mit Verletzungen, die direkt durch schlechte Arbeitsbedingungen verursacht wurden, gemacht werden.

Maßnahmen für eine Work-Life-Balance

Maßnahmen für eine Work-Life-Balance mögen auf den ersten Blick sehr qualitativ erscheinen, doch es lassen sich tatsächlich zahlreiche quantitative Daten für den Unternehmensbericht gewinnen. Dazu zählen etwa Kriterien wie **Ansprüche auf Urlaub aus familiären Gründen (in Prozent)**. Du kannst die Daten auch **nach Geschlecht aufschlüsseln**, um eine gerechte Verteilung zu sichern.

Menschenrechtsberichte

Ein weiterer wichtiger Punkt für die CSR-Berichterstattung ist das Thema Menschenrechte im Unternehmen. Streiche in deinen Berichten heraus, welche Maßnahmen du aktiv für einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz ergreifst, um zu zeigen, dass du dich für ein sicheres und integratives Umfeld einsetzt. Dazu zählt etwa die Dokumentation von **Diskriminierungsfällen** – wie beispielsweise Belästigung – wie auch **Bußgelder, Strafen oder Schadenersatzansprüche** im Zusammenhang mit Sozial- und Menschenrechtsverletzungen im Berichtszeitraum.



Was können HR-Teams tun, um ESG und CSR in ihren Unternehmen zu verbessern?

Mithilfe von **umweltbezogenen Nachhaltigkeits- und grünen Programminitiativen** lassen sich ESG und CSR im Unternehmen ganz wesentlich verbessern. Hierzu gehören etwa die Einführung umweltverträglicher Lieferketten und nachhaltiger Entwicklungspraktiken sowie die Verringerung der Abfallmengen.

Auch über aktives Engagement für **Menschenrechtsinitiativen**, etwa die Bereitstellung kostenloser Dienstleistungen für benachteiligte Gruppen, und ein klares Bekenntnis zur gesellschaftlichen Verantwortung lässt sich viel erreichen.

Dank **gemeinnütziger Initiativen** im Unternehmen lassen sich ehrenamtliche Programme umsetzen, die den lokalen Gemeinschaften zugutekommen. Beispielsweise mit Freiwilligentagen für Mitarbeiter:innen kann dein Unternehmen einen positiven Beitrag in der Gesellschaft leisten.

Wer das **Wohlbefinden des Personals** zu einem Hauptanliegen macht, kann die Bereiche ESG und CSR im Unternehmen

deutlich verbessern. Dies kann die Bereitstellung von umfassenden Leistungen für die mentale Wellness und Gesundheitspflege ebenso wie die Förderung gleichberechtigter und diskriminierungsfreier Arbeitsumgebungen (Stichwort Lohnlücke) oder auch die Unterstützung einer gesunden **Work-Life-Balance** sein.

Über **Spenden** lässt sich auch viel erreichen. Hierfür können sowohl eigene interne Wohltätigkeitsorganisationen gegründet als auch bestehende Organisationen unterstützt werden.

Letztendlich geht es bei diesen Initiativen nicht nur darum, ESG-Ziele zu erreichen und sich angemessen auf CSR-Audits vorzubereiten. Es geht auch darum zu zeigen, wie wichtig HR-geleitete, mitarbeiterorientierte Unternehmensstrategien sind. Sie beweisen sämtlichen Interessenvertreter:innen – von der obersten Führungsriege und dem Vorstand bis hin zu den einzelnen Mitarbeiter:innen –, dass das Personal im Vordergrund steht und wie essenziell die HR-Abteilung und die genutzten HR-Technologien zum Unternehmenserfolg beitragen.

Wie verbessern ESG-Programme und CSR-Gesetze Unternehmen?

Auf ein ausgefeiltes ESG-Programm aufmerksam zu machen ist gut für das Geschäft und schafft ein positives Unternehmensbild, was wiederum bei aktuellen Teammitgliedern, potenziellen Bewerber:innen, Investor:innen und Kund:innen Anklang findet. In der heutigen Verbraucherwelt wird zunehmend Wert auf ESG-Praktiken gelegt, insbesondere, je mehr Themen wie Klimawandel und soziale Gerechtigkeit in den Mittelpunkt rücken.

Die Eingliederung von CSR-Best-Practices und ESG-Initiativen in deine Unternehmenskultur und in die übergeordnete Unternehmensstrategie beweist dein Engagement für Nachhaltigkeit und ethische Geschäftspraktiken. Mit einem Markenimage als soziales Unternehmen lassen sich mehr Kund:innen gewinnen und die Einnahmen steigern.

Auf diese Weise kann eine stabile Unternehmenskultur mit einer gesunden Arbeitsumgebung entstehen, die talentiertes Personal erfolgreich bindet, insbesondere junge Fachkräfte, die

sich besonders (und auch ernsthaft) für ESG- und CSR-Themen einsetzen.

Wer auf ESG-Initiativen setzt, tut damit viel Gutes – und auch in strategischer Hinsicht kann sich dieser Schritt in sämtlichen Bereichen deines Unternehmens bezahlt machen.



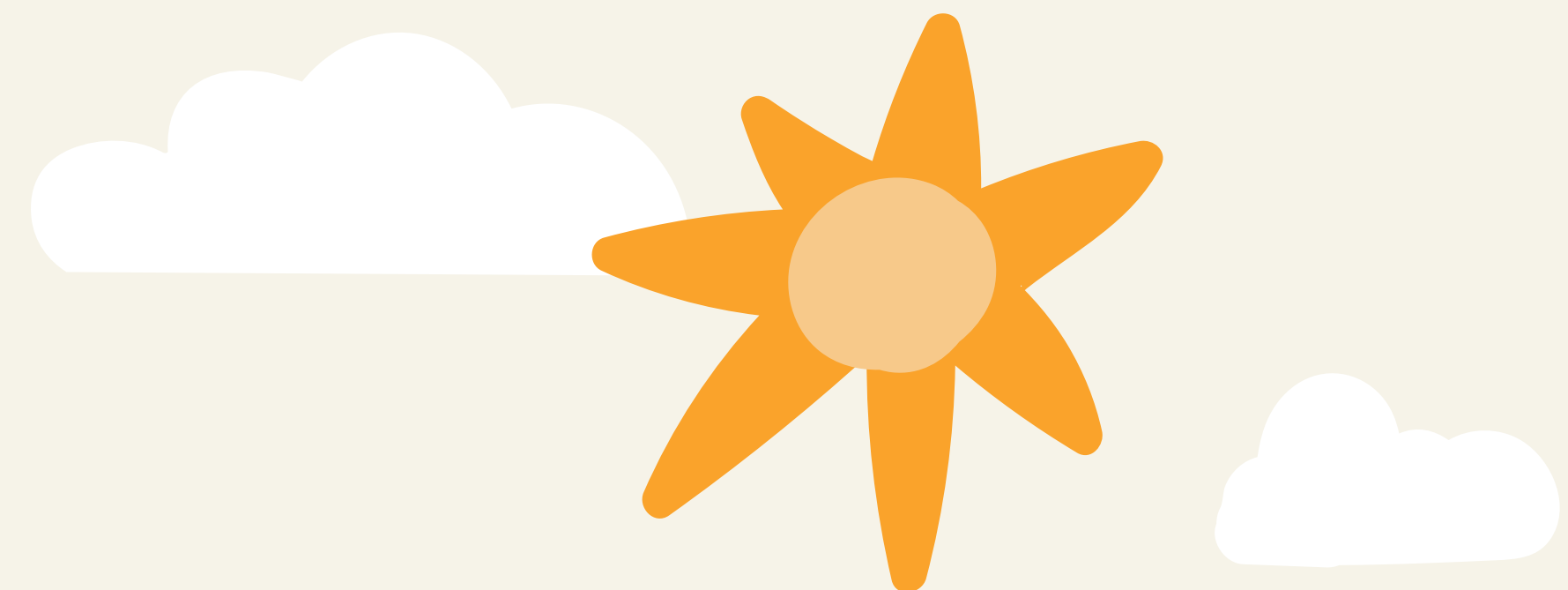
Wie kann man sich auf CSR-Berichte vorbereiten?

Nachdem du jetzt alle Informationen hast, kann es losgehen. Hier findest du eine praktische Checkliste, mit der du dich auf die CSR-Berichterstattung deines Unternehmens vorbereiten kannst:

- ✓ **Sprich mit den richtigen Personen.** Dies ist der erste Schritt, um ESG und CSR richtig anzugehen. Zusammenarbeit ist das A und O. Sprich mit deinen Kolleg:innen in den Finanz-, IT- und **DEI&B**-Abteilungen, um für die CSR-Berichterstattung Daten von unterschiedlichen Quellen einzuholen, effiziente Arbeitsabläufe zu schaffen und Zuständigkeiten zu klären.
- ✓ **Lege KPIs fest und führe regelmäßige Kontrollen durch.** Verfolge Fortschritte bei der Zielverfolgung, um eine korrekte und vollständige Berichterstattung zu gewährleisten.
- ✓ **Nutze HR-Technologie zu deinem Vorteil.** Mit einem Personalmanagement(HCM)- oder Personalinformationssystem (HRIS) lassen sich viele manuelle Arbeitsschritte und diese gefürchteten Excel-Tabellen vermeiden und CSR-Audits erfolgreich absolvieren. Deine HR-Teams und Manager:innen

können eine Menge Zeit sparen, wenn du HCM für automatische Datenerfassungen, Informationsanalysen und Tools für die Berichterstellung nutzt.

- ✓ **Beginne frühzeitig mit der Datensammlung.** Beginne so früh wie möglich, um den Faden nicht zu verlieren. Deadlines sind manchmal früher da als gedacht. Best Practice bedeutet schließlich, das ganze Jahr über kontinuierliche Kontrollen durchzuführen und nicht kurz vor der Abgabefrist alles zu überstürzen.



Die Zukunft der Compliance in CSR-Berichten

Du kannst dir die neuen CSR-Gesetze zunutze machen, um ein angenehmeres und faireres Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Beiträge aller gleichermaßen schätzt und honoriert.

Wenngleich es den HR-Teams obliegt, mit der Weiterentwicklung dieser Initiativen komplexere Daten zu verwalten, kannst du mit der Nutzung verlässlicher und moderner **HR-Plattformen** dazu beitragen, die Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen zu verbessern, Berichtsverfahren genauer und effizienter zu gestalten und vorschriftsgemäß und sozialverantwortlich zu handeln.

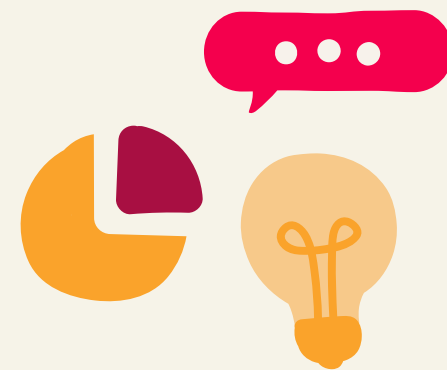
Mit der Umsetzung von ESG- und CSR-Themen kannst du nicht nur regulatorische Anforderungen erfüllen, sondern auch ein positiveres Markenimage etablieren, Spitzenkräfte gewinnen, ein nachhaltigeres Wachstum vorantreiben und ein sicheres, respektvolles und förderndes Umfeld für alle deine Teammitglieder sicherstellen.



Das ist Bob

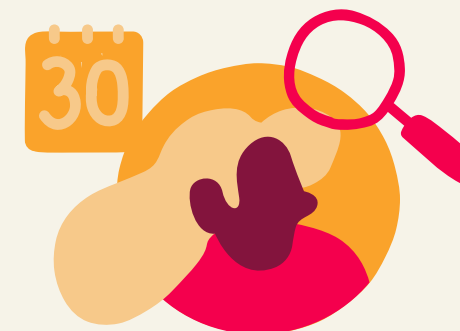
Mit HiBob haben wir eine moderne HR-Plattform für die Unternehmensansprüche von heute geschaffen – für jetzt und die Zukunft.

Unser Fokus lag darauf, etwas Stabiles, aber auch Intuitives und Einfaches zu schaffen. Dadurch wurde Bob zur beliebtesten Plattform für Tausende schnell wachsende und moderne mittelgroße Unternehmen.



Für Führungskräfte

Es wird Zugriff auf Daten und Einblicke ermöglicht, um effektiv entscheiden zu können und Prozesse zu optimieren.



Für das Personalwesen

Es lassen sich viele geläufige Prozesse **automatisieren**, du kannst besser verfolgen, was im Unternehmen passiert, und alle Daten zum Personal werden an einem sicheren, benutzerfreundlichen Ort aufbewahrt.



Für Mitarbeitende

Es bietet Tools und Informationen, um sich zu vernetzen und beruflich weiterzuentwickeln.



In kürzester Zeit können die Mitarbeitenden über Bob kommunizieren, zusammenarbeiten und sich vernetzen. Dies wirkt sich positiv auf ihr Engagement sowie auf Produktivität und Geschäftsergebnisse aus.

Es ist an der Zeit, smartere Entscheidungen in Bezug auf deine Mitarbeitenden und dein Unternehmen zu treffen

Wenn du mehr über HiBob und unsere datengestützten Tools wissen möchtest, kontaktiere uns gerne unter contact@hibob.com

DEMO PLANEN



NEW YORK
275 7th Ave,
New York,
NY 10001

AMSTERDAM
Vijzelstraat 68,
1017 HL Amster-
dam, Niederlande

TEL AVIV
28 Ben Avigdor St.
Tel Aviv 6721848

LISSABON
Avenida Liberdade
36, Piso 7, 1250-147
Lissabon, Portugal

BERLIN
Factory Berlin Mitte,
Rheinsberger Straße
76/77, 10115, Berlin

SYDNEY
Redlich, Level 65 19
Martin Place Sydney
NSW 2000

LONDON
The Buckley Building,
49 Clerkenwell Green,
London, EC1R 0EB