

CONNECT



by TaylorWessing

Compliance Management meets Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD & ESRS)

Dr. Rebekka Krause und Dr. Martin Knaup, LL.B.

Sessions 2024

#1 Compliance Management meets Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD & ESRS)

Dr. Rebekka Krause und Dr. Martin Knaup, LL.B. am 7. November 2024

#2 Sorgfaltspflichten in der Lieferkette – Welche Synergien haben LkSG, CSDDD, EUDR, BattVO und CBAM?

Dr. Martin Rothermel, Sebastian Rünz, LL.M., Dr. Ulrich Spiegel, Louis Warnking und Rebekka Ackermann am 14. November 2024

#3 Reporting der Sorgfaltspflichten im Rahmen der CSRD

Dr. Martin Rothermel, Sebastian Rünz, LL.M. und Louis Warnking am 19. November 2024

#4 Green Claims - die neue Rechtsprechung des BGH und aktueller Stand der EU-Gesetzgebung

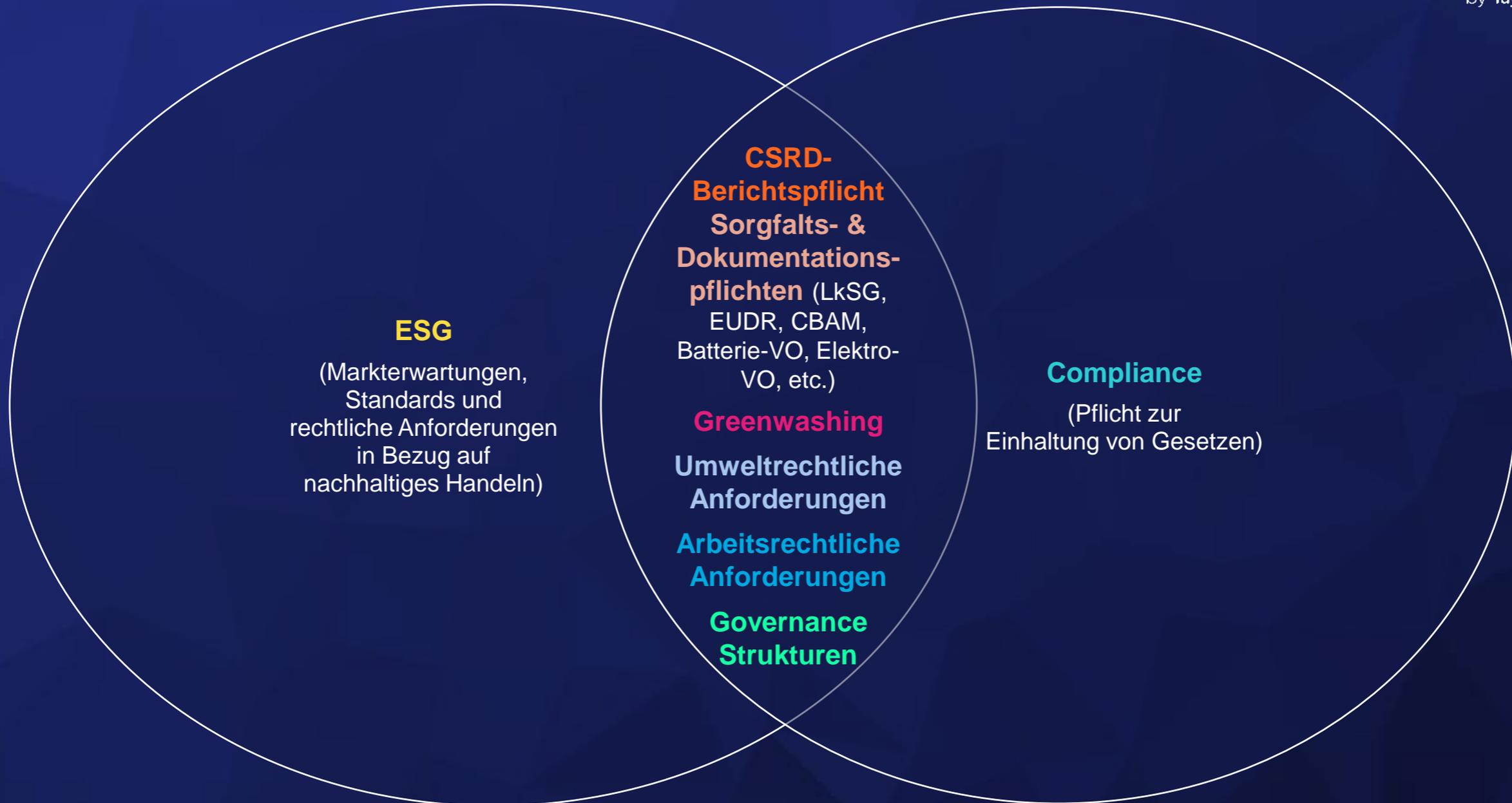
Dr. Wiebke Baars, LL.M., Ina Kamps, M.A. und Andreas Bauer am 28. November 2024

#5 Nachhaltiges Bauen und Energieversorgung

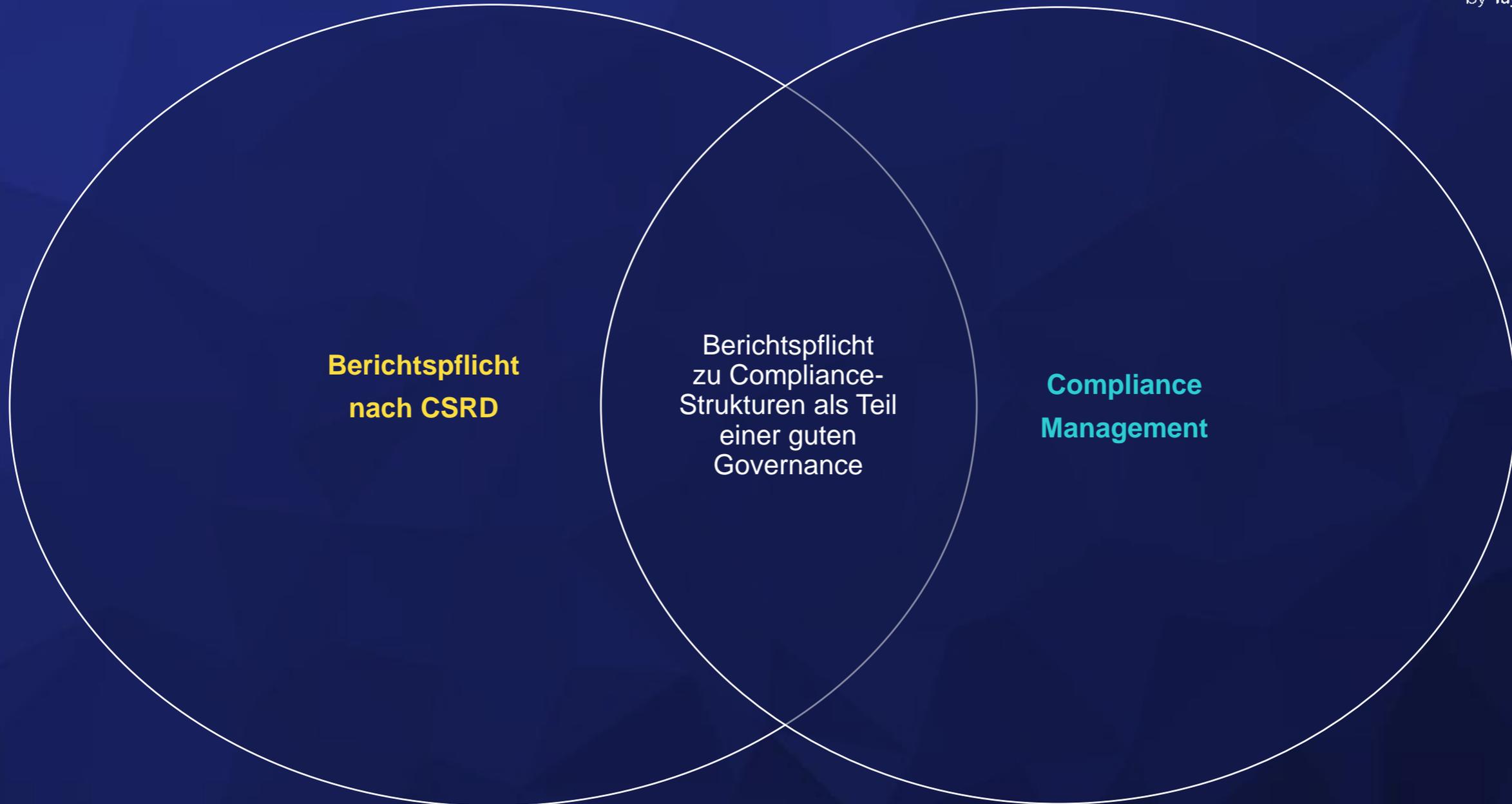
Dr. Julia Wulff und Christine Weyand am 5. Dezember 2024

Abgrenzung ESG und Compliance – Wo sind die Schnittstellen?

Abgrenzung ESG und Compliance



Abgrenzung Berichtspflicht und Compliance Management



Implementierung eines Compliance Management Systems (CMS) – Why and how? Gründe und zentrale Elemente

Tragende Säulen eines effektiven CMS

Prevent (Prävention)



Awareness im Unternehmen und bei den Mitarbeitern schaffen

- Ermittlung relevanter Risiken (Risikoanalyse)
- Richtlinien / Policies, Betriebsvereinbarungen etc.
- Regelmäßige Schulungen

Detect (Erkennen)



Wirksamkeit des Compliance Management System

- Gefährdungsanalysen
- Anlassunabhängige Überprüfungen
- Compliance Audits
- Hinweise von Whistleblowern

Respond (Reaktion)



Lückenlose Aufklärung

- Interne Untersuchung
- Ggf. Ergreifen von Sanktionsmaßnahmen, z.B. Geltendmachung von Regressansprüche
- Anpassung präventiver Maßnahmen und Strukturen

Zentrale Elemente eines effektiven CMS

Um seine Funktion im Sinne des Dreiklangs „**Prevent, detect, respond**“ effektiv erfüllen zu können, beinhaltet ein CMS typischerweise die folgenden Elemente:



- 1. Risikoidentifikation & -bewertung:** Analyse & Bewertung der eigenen Compliance-Risiken, z.B. mittels Befragung von Mitarbeitern in Schlüssel-funktionen
- 2. Compliance-Organisation:** Bestellung eines Compliance-Beauftragten & Einrichtung eines Compliance-Berichtswesen
- 3. Verhaltensgrundsätze & -richtlinien:** Verfassen eines Verhaltenskodex („Code of Conduct“) und weiterer zentraler Verhaltensrichtlinien (z.B. zu den Themen Anti-Korruption, Vermeidung von Interessenkonflikten, Umgang mit Gifts & Entertainment)
- 4. Third Party Compliance / KYC:** Implementierung eines standardisierten Prozesses zur Prüfung von Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten etc.), Verankerung von Compliance-Klauseln in Verträgen mit Geschäftspartnern
- 5. Compliance-Kommunikation & Schulung:** Interne & externe Kommunikation der Compliance-Kultur, Compliance-Schulungen
- 6. Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen:** Prozessintegrierte Kontrolle (besonders in Geschäftsbereichen mit hohem Compliance-Risiko), unan-gekündigte stichprobenartige Kontrollen, Dokumentation der Kontrollmaß-nahmen
- 7. Führung und Unternehmenskultur:** Klares Bekenntnis des Managements zu integrem Verhalten („Tone from the Top“), offene Kommunikationskultur entwickeln

Compliance Management – längst nicht (mehr) bloß „nice to have“

OLG Nürnberg vom 30.03.2022; 12 U 1520/19:



Aus der Legalitätspflicht folgt die Verpflichtung des Geschäftsführers zur Einrichtung eines Compliance Management Systems, also zu organisatorischen Vorkehrungen, die die Begehung von Rechtsverstößen durch die Gesellschaft oder deren Mitarbeiter verhindern.



Zwar haftet der Geschäftsführer nicht für fremdes Verschulden. Eine Pflichtverletzung liegt jedoch schon dann vor, wenn durch unzureichende Organisation, Anleitung bzw. Kontrolle Mitarbeitern der Gesellschaft Straftaten oder sonstige Fehlhandlungen ermöglicht oder auch nur erleichtert werden.

- **Allg. Überwachungspflicht der GF hat sich zu einer sog. Compliance-Pflicht verdichtet:**
 - GF muss über seine eigene Rechtstreue hinaus (Legalitätspflicht im engeren Sinne)
 - auch auf nachgeordneten Unternehmensebenen für regelkonformes Verhalten sorgen (Legalitätskontrollpflicht)
- Compliance-Verantwortung verpflichtet GF, bei entsprechendem Gefahrenpotential geeignete organisatorische Maßnahmen zur Haftungsvermeidung und Risikokontrolle zu ergreifen

Compliance Management – längst nicht (mehr) bloß „nice to have“

Übliches Muster bei „neuen“ Compliance-Anforderungen (und -Trends):



Zunächst treten neue Compliance-Vorgaben und regulatorische Anforderungen in Kraft, führen in der Anfangsphase eine Art „Exotendasein“ – sowohl aus Sicht der davon betroffenen Unternehmen, der zuständigen Verwaltungs-/ Ermittlungsbehörden, also auch in der öffentlichen Wahrnehmung – und

verdichten sich erst mit zunehmendem Zeitablauf zu tatsächlichem „hard law“. Sind Expertise und Kapazitäten bei den relevanten Behörden dann geschaffen, folgt – zu einem deutlich nachgelagerten Zeitpunkt – die eigentliche



Nachverfolgung der darin statuierten Pflichten. Diese zeitliche Verzögerung erfordert eine fortwährende Neubewertung der Risikoeinschätzung.

Die Berichtspflicht nach der CSRD – Wer und Was?

Anwendungsbereich der CSRD

Veröffentlichung Lagebericht zu GJ 2025

Große Unternehmen gemäß HGB-Größenklassen und Große Gruppen mit Konzernabschluss

- Überschreitung von 2 aus 3:
 - Bilanzsumme: > EUR 25 Mio.
 - Umsatzerlöse: > EUR 50 Mio.
 - Mitarbeiter: > 250

Veröffentlichung Lagebericht zu GJ 2028

Drittstaatenunternehmen

- Umsatz in der EU > EUR 150 Mio.
- mit EU Bezug durch:
 - selbst berichtspflichtiges EU Tochterunternehmen, oder
 - EU Zweigniederlassung mit Umsatz > EUR 40 Mio.



Veröffentlichung Lagebericht zu GJ 2024

Unternehmen, die bereits gemäß CSR-RUG berichtspflichtig sind

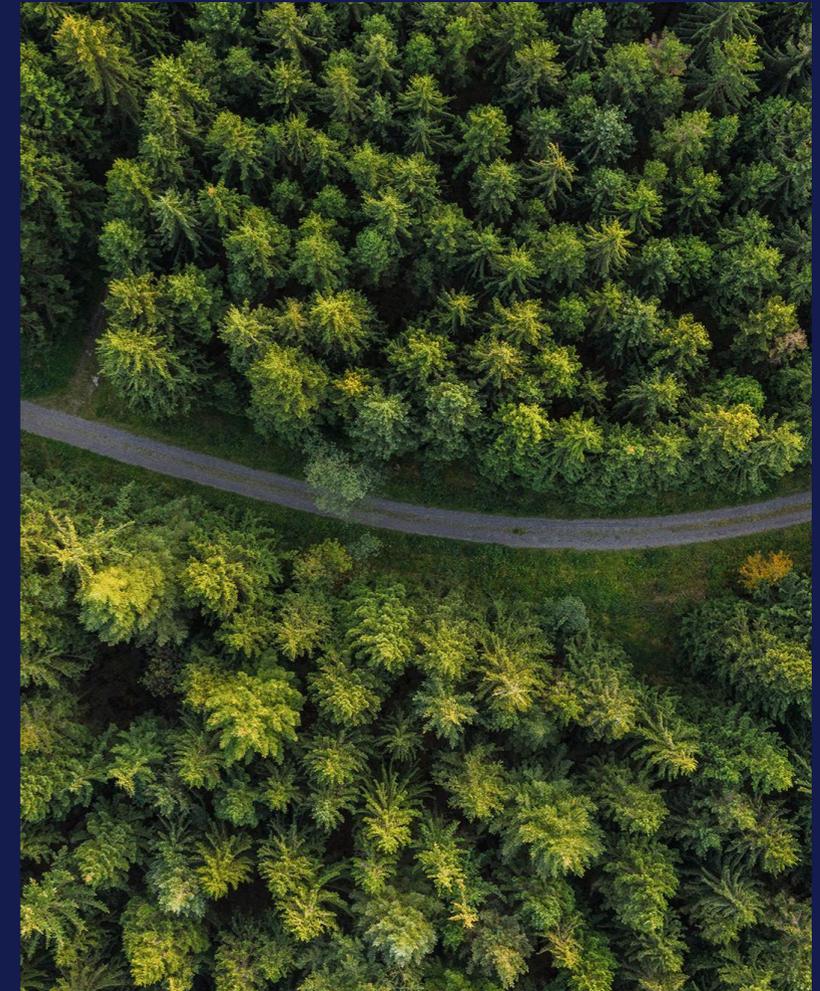
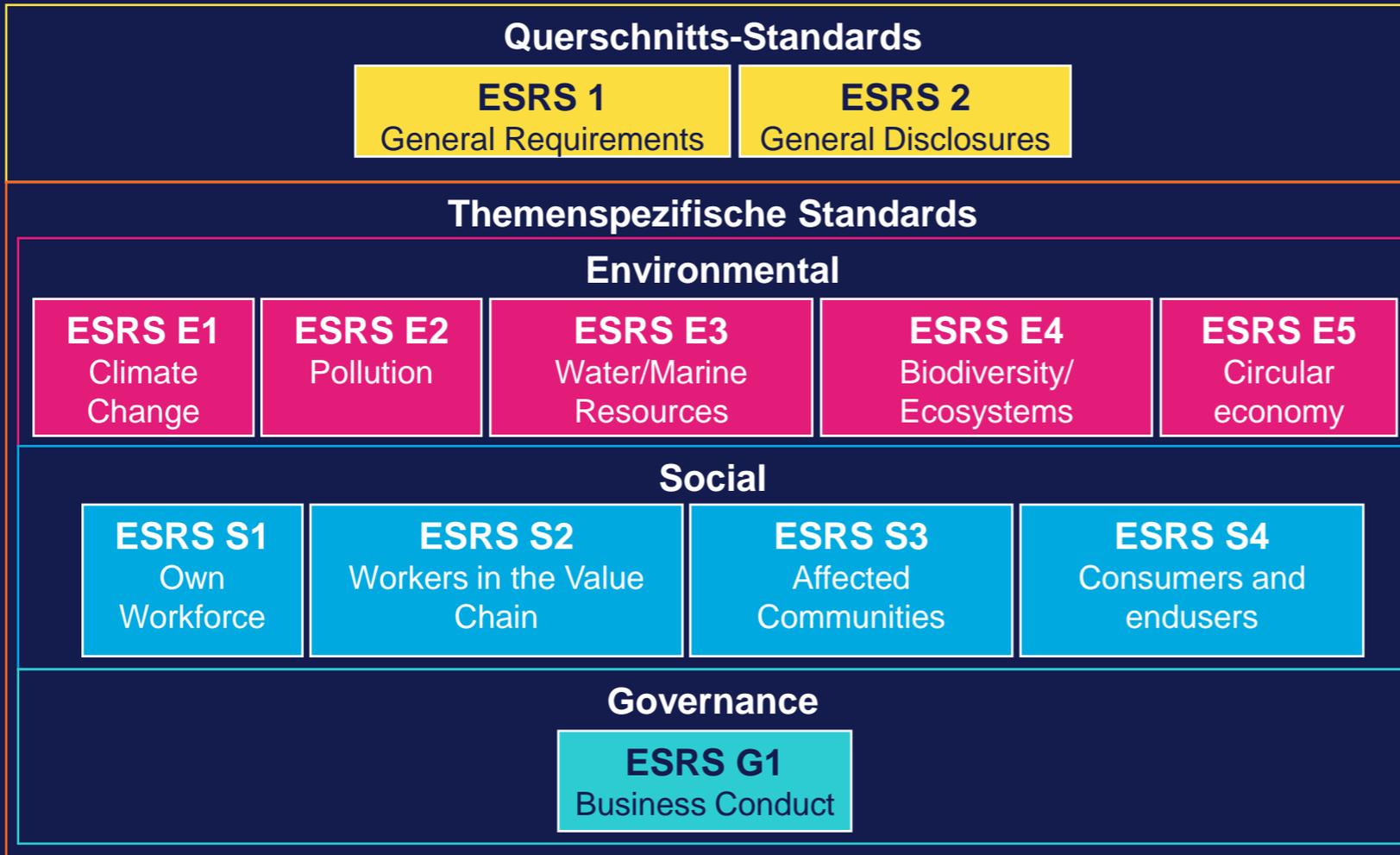
- Große Unternehmen gemäß HGB-Größenklassen:
 - Bilanzsumme: > EUR 25 Mio. oder
 - Umsatzerlöse: > EUR 50 Mio.
- mit > 500 Mitarbeiter
- von öffentlichem Interesse:
 - Börsennotierte Unternehmen
 - Finanzdienstleister
 - Versicherungen

Veröffentlichung Lagebericht zu GJ 2026

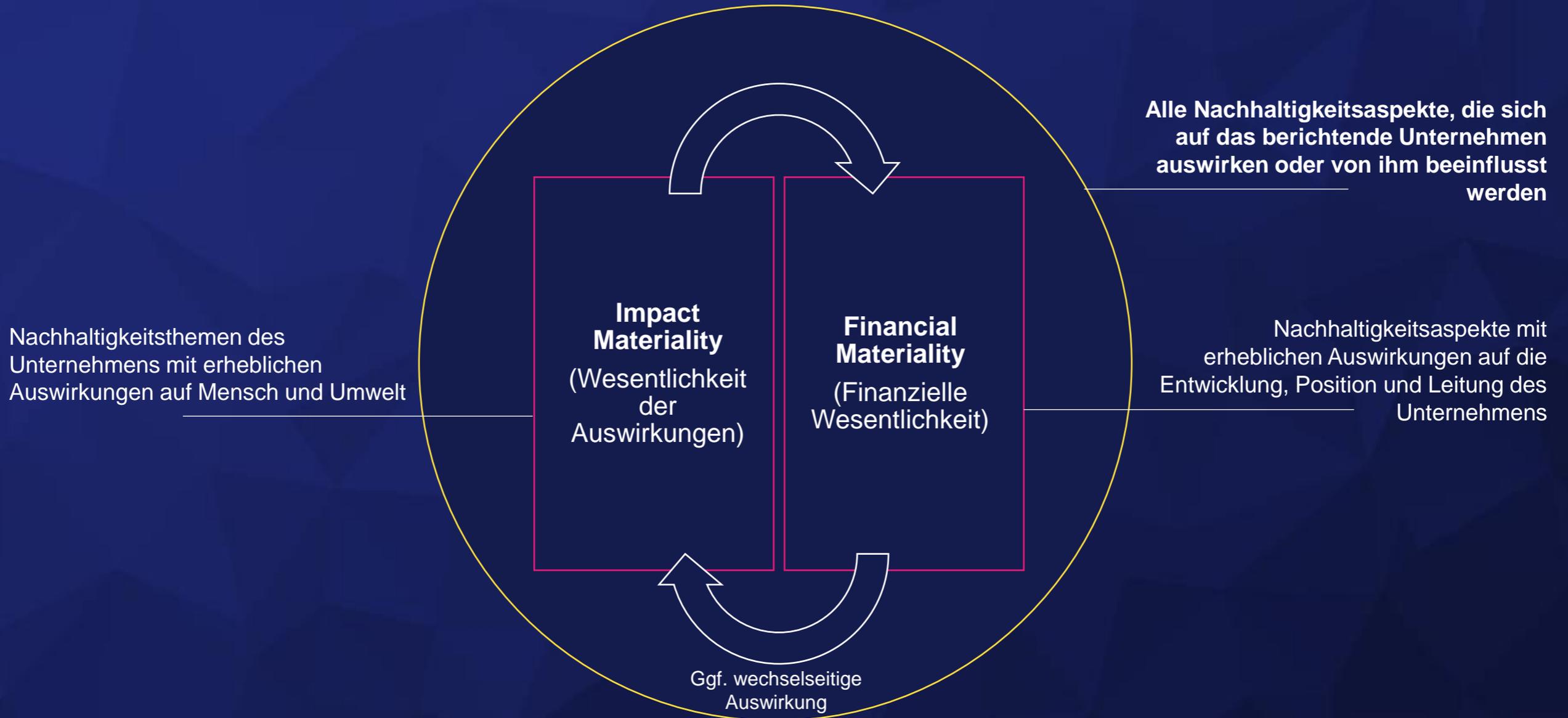
Kleine und mittelgroße Unternehmen gemäß HGB-Größenklassen

- Überschreitung von 2 aus 3:
 - Bilanzsumme: > EUR 450.000
 - Umsatzerlöse: > EUR 900.000
 - Mitarbeiter: > 10
- mit Börsennotierung

European Sustainability Reporting Standards (Set 1)



Wesentlichkeitsanalyse: Prinzip der Doppelten Wesentlichkeit



Themen und Ziele des ESRS G1

Ziel dieses Standards ist es, Angabepflichten festzulegen, die es den Nutzern der Nachhaltigkeitserklärungen des Unternehmens ermöglichen, die Strategie und den Ansatz, die Prozesse und Verfahren des Unternehmens sowie seine Leistung in Bezug auf die Unternehmenspolitik zu verstehen.



1. Unternehmensethik und Unternehmenskultur: Vermittlung eines Verständnisses, inwiefern das Unternehmen über Strategien verfügt, um die Ermittlung, die Bewertung, das Management und/oder die Verbesserung seiner wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Aspekte der Unternehmenspolitik anzugehen. Außerdem soll ein Verständnis für den Ansatz des Unternehmens in Bezug auf die Unternehmenskultur vermittelt werden.
2. Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung: Schaffung von Transparenz in Bezug auf die wichtigsten Verfahren des Unternehmens zur Verhinderung, Aufdeckung und Bekämpfung von Korruption und auf Fälle im Zusammenhang mit Korruption.
3. Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten: Schaffung von Transparenz in Bezug auf die Tätigkeiten und Verpflichtungen des Unternehmens im Zusammenhang mit der politischen Einflussnahme im Hinblick auf politische Zuwendungen, einschließlich der Arten und Zwecke von Lobbytätigkeiten.
4. Management der Beziehungen zu Lieferanten: Vermittlung eines Verständnisses, wie das Unternehmen seine Beschaffungsverfahren handhabt, einschließlich eines fairen Verhaltens gegenüber den Lieferanten.

Berichtspflicht zum Compliance Management System

Unternehmenskultur

Rolle und Expertise der
Leitungsorgane

Richtlinien, insbesondere
Verhaltenskodex

Maßnahmen zur
Entwicklung, Förderung,
Kommunikation und
Bewertung der
Unternehmenskultur

Aspekte der
Unternehmenskultur, mit
denen sich die
Leitungsorgane befassen
und mit welcher Häufigkeit
sie dies tun

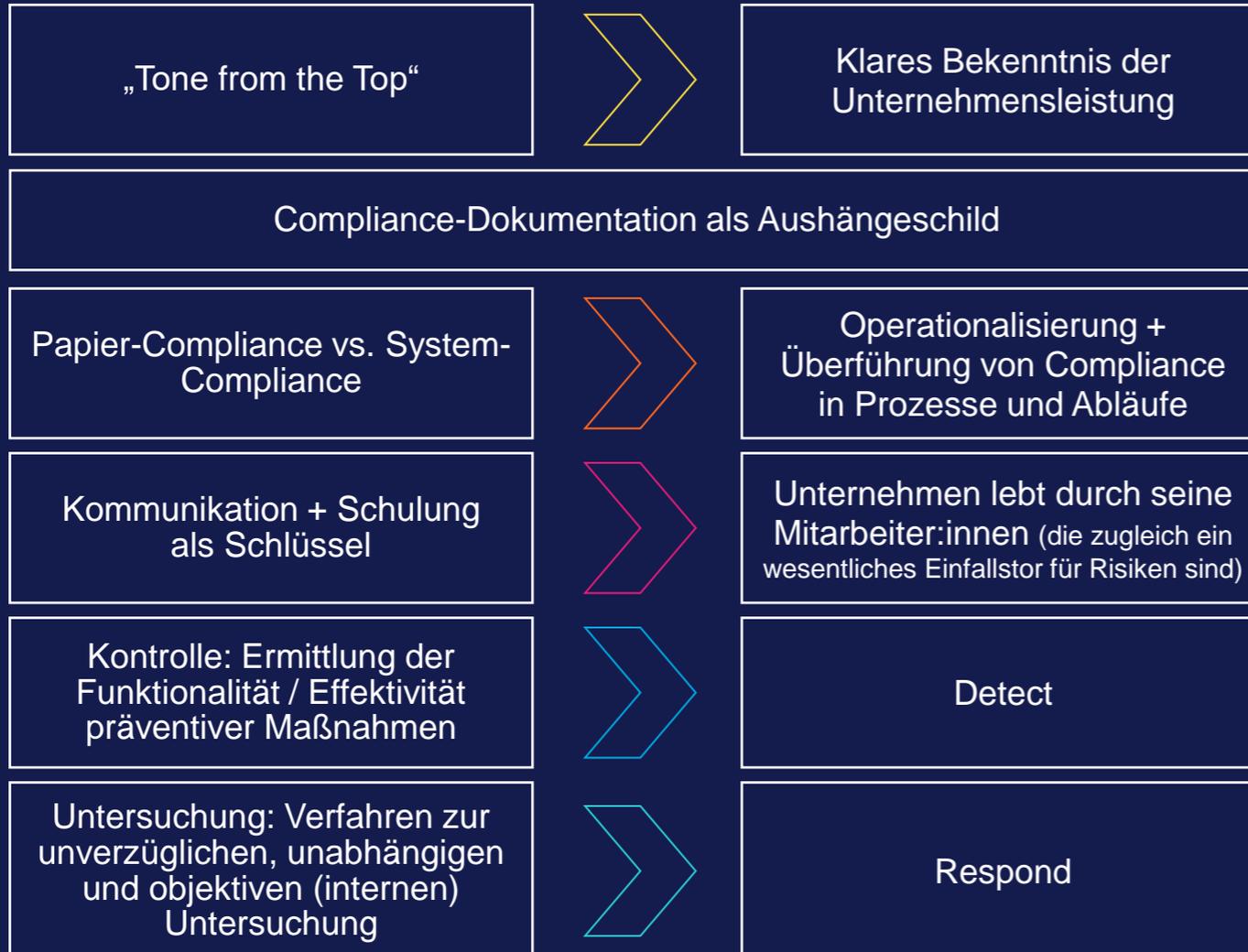
Anreize für Angestellte, die
Unternehmenskultur zu
fördern

Kontroll- und
Untersuchungssystem

Mechanismus zur Ermittlung,
Meldung und Untersuchung
von rechtswidrigem
Verhalten oder Verstößen
gegen den Verhaltenskodex

Verpflichtung zur
Untersuchung von Vorfällen
im Geschäftsbetrieb

Unternehmenskultur Compliancekultur



Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Maßnahmen zur Korruptions- oder Bestechungsbekämpfung, die dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption entsprechen

Verfahren zur Verhinderung, Aufdeckung und Behandlung von Korruptions- oder Bestechungsvorwürfen oder -vorfällen

Funktionen, die am meisten von Korruptionsfällen gefährdet sind

Verfahren zur Meldung der Ergebnisse von Ermittlungen an Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsorgane

Schulungsprogramme zur Korruptions- oder Bestechungsbekämpfung und Einbeziehung der Leitungsorgane in diese

Anzahl Ermittlungen, bestätigte Fälle, Gerichtsverfahren und Verurteilungen sowie Höhe der Geldbuße

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

*“The undertaking shall provide information about its system to **prevent** and **detect**, investigate, and **respond** to allegations or incidents relating to corruption and bribery including the related **training**.”*

(ESRS G1, Ziff. 16)



Schutz von Hinweisgebern

Schutzmaßnahmen für Meldungen
von Unregelmäßigkeiten

Vorhandensein von Richtlinien oder
Maßnahmen zum Schutz von
Hinweisgebern

Schulungen

Erfüllung der rechtlichen
Anforderungen des
Hinweisgeberschutzgesetzes

Schutz von Hinweisgebern



Achtung:
Auch ESRS G1 gibt ausdrücklich Anlass, investigativen Prozess mitzudenken / zu antizipieren!

Politisches Engagement / Lobbytätigkeit

Zuständige Leitungsorgane für diesen Bereich

Sach- oder finanzielle Spenden an die Politik

Beträge für Lobby-Ausgaben und Mitgliedschaften in Lobbyverbänden

Themen, die Gegenstand der Lobbyarbeit sind und Positionen des Unternehmens zu den Themen

Eintragung im (EU-) Transparenzregister

Information über die Ernennung von Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsorganen, die in den zwei Jahren von der Ernennung eine vergleichbare Position in der öffentlichen Verwaltung inne hatten

Politisches Engagement / Lobbytätigkeit

*“Ziel dieser Angabepflicht ist es, für **Transparenz** in Bezug auf die Tätigkeiten und Verpflichtungen des Unternehmens im Zusammenhang mit der politischen Einflussnahme im Hinblick auf politische Zuwendungen zu sorgen, einschließlich der Arten und Zwecke von **Lobbytätigkeiten**.”*

(ESRS G1, Ziff. 28)

- Pflichten nach dem Lobbyregistergesetz (LobbyRG)
- Mitteilungspflichten zum Transparenzregister (gem. GwG)



Management der Beziehungen zu Lieferanten

Nachhaltigkeitsstrategie in Bezug auf Beziehung zu Lieferanten;
Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Lieferantenauswahl

Information, wie die Praktiken des Unternehmens in Bezug auf die Lieferkette seine Strategie und sein Risikomanagement unterstützen

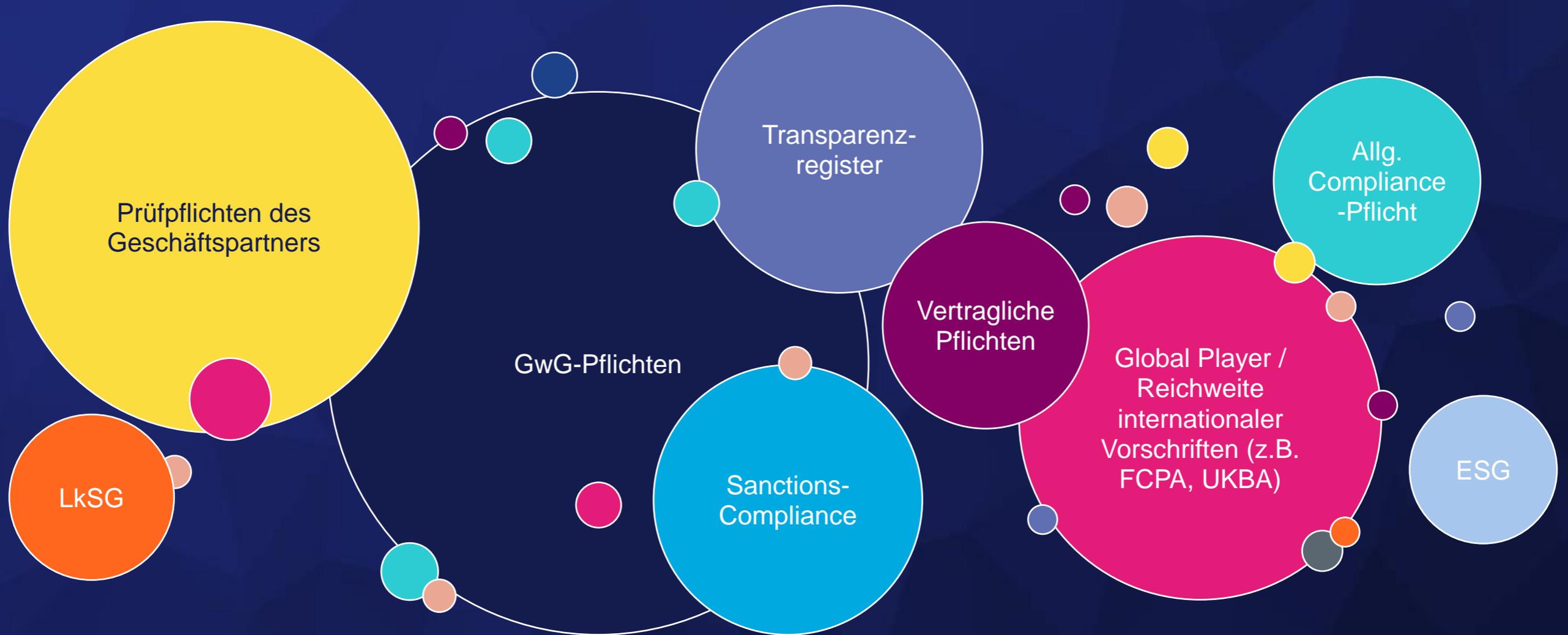
Schulungen der Mitarbeiter in der Beschaffungs-/Lieferkette in Bezug auf den Umgang mit Lieferanten

Anreize für Beschäftigte im Bereich Beschaffung und ob sich diese Anreize auch auf Preise, Qualität oder Nachhaltigkeitsfaktoren beziehen

Einbeziehung örtlicher, zertifizierte oder schutzbedürftiger Lieferanten

Kontrolle, Audits und Umfragen bei Lieferanten

KYC als Rechtspflicht – Konkrete Einfallstore



Fazit



Fazit





Q&A

Ihre Ansprechpartner



Dr. Rebekka Krause
Salary Partnerin



Dr. Martin Knaup, LL.B.
Partner



Sessions 2024

#1 **Compliance Management meets Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD & ESRS)**

Dr. Rebekka Krause und Dr. Martin Knaup, LL.B. am 7. November 2024

#2 **Sorgfaltspflichten in der Lieferkette – Welche Synergien haben LkSG, CSDDD, EUDR, BattVO und CBAM?**

Dr. Martin Rothermel, Sebastian Rünz, LL.M., Dr. Ulrich Spiegel, Louis Warnking und Rebekka Ackermann am 14. November 2024

#3 **Reporting der Sorgfaltspflichten im Rahmen der CSRD**

Dr. Martin Rothermel, Sebastian Rünz, LL.M. und Louis Warnking am 19. November 2024

#4 **Green Claims - die neue Rechtsprechung des BGH und aktueller Stand der EU-Gesetzgebung**

Dr. Wiebke Baars, LL.M., Ina Kamps, M.A. und Andreas Bauer am 28. November 2024

#5 **Nachhaltiges Bauen und Energieversorgung**

Dr. Julia Wulff und Christine Weyand am 5. Dezember 2024

CONNECT



by TaylorWessing

[taylorwessing.com](https://www.taylorwessing.com)

© Taylor Wessing 2024

This publication is not intended to constitute legal advice. Taylor Wessing entities operate under one brand but are legally distinct, either being or affiliated to a member of Taylor Wessing Verein. Taylor Wessing Verein does not itself provide services. Further information can be found on our regulatory page at [taylorwessing.com/en/legal/regulatory-information](https://www.taylorwessing.com/en/legal/regulatory-information).