

Einwurf 5

ESG, CSR: Wie im Unternehmen damit umgehen?

Der vor kurzem vorgelegte EU–CSR–Richtlinienentwurf stellt einen weiteren Meilenstein in dem Bestreben dar, dass Unternehmen sich ausführlicher mit Risiken aus ESG (environmental, social, governance) oder CSR (Corporate Social Responsibility) auseinandersetzen und darüber berichten. Das Deutsche Rechnungslegungs Standards Committee (DRSC) rechnet damit, dass auf circa 15.000 Unternehmen eine nicht zu unterschätzende nicht-finanzielle Berichterstattungspflicht zukommt. Bereits bestehende Regularien für Kreditinstitute und Kapitalanlagegesellschaften werden schon zuvor in einer Vielzahl von Unternehmen für Nachfragen sorgen.

Zu den Wertgrenzen, ab denen die neuen Pflichten gelten, sowie zu den Zeitpunkten, ab denen dies gilt (im Wesentlichen ab dem Geschäftsjahr 2023) sowie sonstige Umstände (Kapitalmarktorientierung der Unternehmen) haben insbesondere Wirtschaftsprüfungsgesellschaften bereits eingehend publiziert.

Inhaltlich ist wichtig, dass sowohl die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Aspekte der Nachhaltigkeit (sogenanntes Outside–In) als auch die Auswirkungen, die Nachhaltigkeitsvorgaben auf die Geschäftsentwicklung haben (sogenanntes Inside–Out) zu betrachten sind.

Wie aber mit diesen Anforderungen im Unternehmen umgehen?

- Die thematische Bandbreite der zu behandelnden Aspekte (Umwelt, Arbeitnehmer, Soziales, Menschenrechte, gute Geschäftsführung etc.), aber vor allem die enge Verknüpfung mit der Finanzierung von außen legen es nahe, dass dieses Thema ressortübergreifend an der Unternehmensspitze angesiedelt werden muss.
- Die Unternehmensleitung ihrerseits benötigt eine Stabsstelle, die Impulse von außen aufgreift und das interne Geschehen immer wieder auf Auswirkungen untersucht.
- Gerade angesichts des kurzen Zeitraums bis zum vollständigen Wirksamwerden müssen Schulungen von Mitarbeitern schnellstmöglich eingeleitet werden. Für angehende Führungskräfte muss im Hinblick auf ihre kommende Verantwortung ESG / CSR zentraler Bestandteil von Weiterbildung sein
- Da die Berichtspflicht viele Unternehmen trifft, die aufgrund ihrer Größe (noch) keinen Aufsichtsrat benötigen, ist entsprechende Kompetenz in einem Beirat oder einem ähnlichen Gremium anzusiedeln.
- ESG / CSR muss Bestandteil der Unternehmenskultur (Leitbild, Richtlinien für Führung und Verhalten im Unternehmen) werden.
- Neben der Gegenüberstellung von Strategie und Ist-Situation in größeren zeitlichen Abständen sind Maßnahmen und deren Umsetzungserfolg im laufenden Reporting (zum Beispiel quartalsweise) zu behandeln. Daraus ergibt sich eine Involvierung von Controlling / Risikomanagement.

Wem fällt noch mehr ein?

Eines ist klar: Transformation und Restrukturierung können nicht nur den Blick zurück richten. Ohne Ausrichtung auf die Zukunft wird kein Fortschritt möglich sein.