



Webinarreihe zum Omnibus-Paket:
Navigieren im Nebel der Unsicherheit

Kick-off April 2025

Inhaltsüberblick

I. Wo steht die Nachhaltigkeitsberichterstattung heute?

1. CSRD bisher: Berichterstattung als Treiber
2. Änderungen durch das Omnibus-Paket
3. Erkenntnisse aus der ersten Berichtssaison

II. Wie kann die Reise weitergehen?

1. Die ESG-Regulierungsmatrix
2. Der gemeinsame Nenner
3. Fokussierung der Nachhaltigkeitsagenden
4. Quantifizierung als Grundlage
5. Implikationen für Geschäftsmodell & Strategie
6. ESG-Governance



I. Wo steht die Nachhaltigkeitsberichterstattung heute?

Status quo und Änderungen durch das Omnibus-Paket

Ausgangslage CSRD

Bislang wurde die Nachhaltigkeitsentwicklung der Unternehmen durch die verpflichtende Berichterstattung gemäß CSRD/ESRS angetrieben

Die letzten beiden Jahre waren stark **geprägt von der Erstumsetzung der CSRD-Berichterstattung**. Der **Zeitplan** war von Beginn an **ambitioniert**, teils unrealistisch – und hat die ESG-Transformation vieler Unternehmen nur punktuell beschleunigt.

Warum? Weil Nachhaltigkeitsfragen plötzlich nicht mehr durchweg unternehmerischen und strategischen Prozessen folgen konnten. Sie mussten prioritär dokumentiert, quantifiziert sowie für eine prüfsichere Berichterstattung vorbereitet werden – und das unter großem Zeitdruck.

Doch jetzt **kehrt sich die Dynamik** um: Das **Omnibus-Paket** bringt u.a. eine **zeitliche Streckung**. Die Fristen für die Erstberichterstattung der meisten Unternehmen werden zuerst angepasst, manche Anforderungen reduziert.

Was wir aktuell beobachten:

- Der **Berichtsdruck sinkt** – und damit auch die Dynamik der Nachhaltigkeitsagenden. *Sinnvoll?*
- Es besteht das Risiko, dass **Projekte abgebremst** oder auf Eis gelegt werden. *Fragwürdig?*
- Es entsteht **Raum für unternehmerisches und strategisches Vorgehen**.

Juli 2023
Verabschiedung
ESRS Set 1



02

CSRD Timeline

Rund 12 Monate Vorbereitungszeit für Welle 1-Unternehmen; 24 Monate für Welle 2

Jänner 2024
Beginn des
ersten
Berichtsjahres
Welle 1



03

04



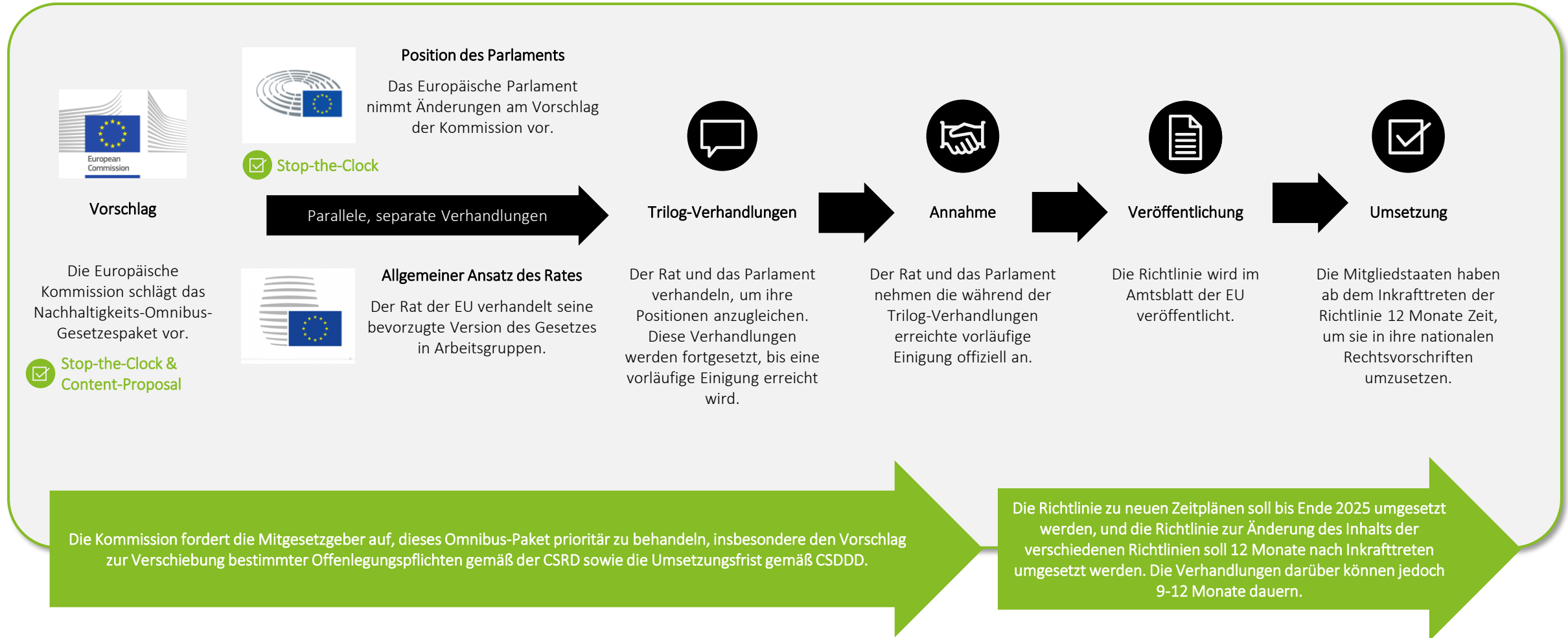
Dezember 2022
Inkrafttreten
CSRD



Anfang 2025
(Vorbereitung ab Q3/24)
Aufstellung und
Prüfung der ersten
Berichte
Beginn des ersten
Berichtsjahrs Welle 2

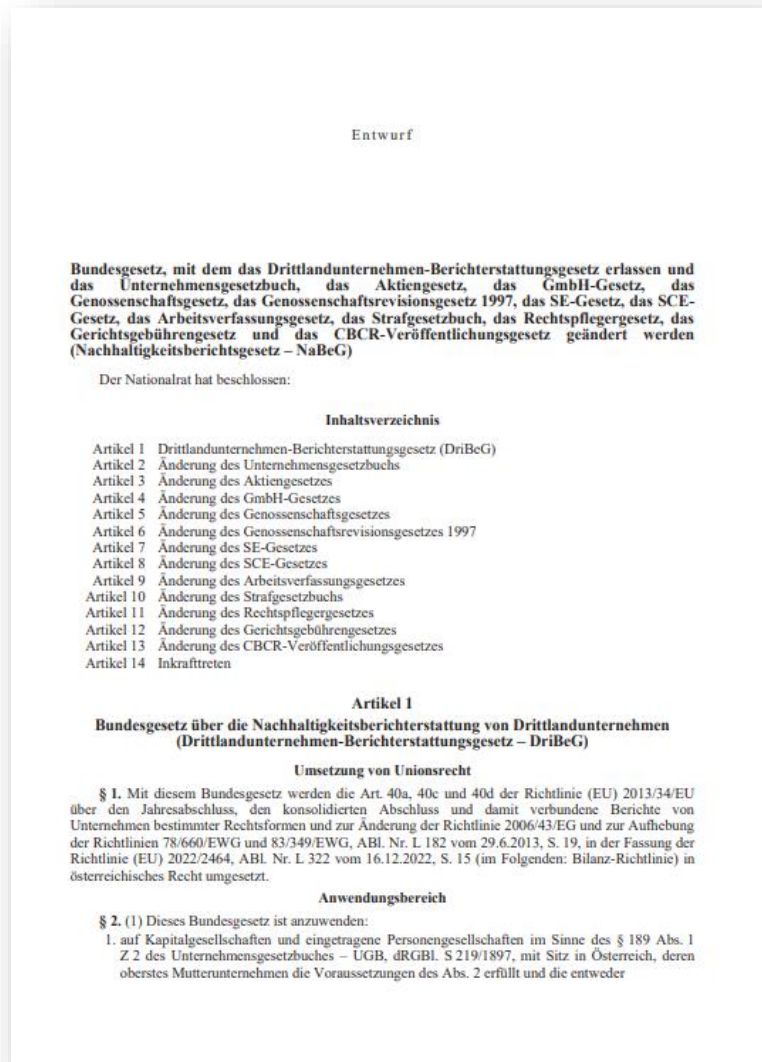
Nächste Schritte im Omnibus-Verfahren

Die veröffentlichten Vorschläge gehen nun in das übliche Gesetzgebungsverfahren der EU

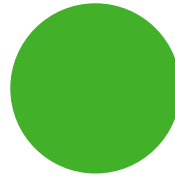


Nachhaltigkeitsberichtsgesetz (NaBeG)

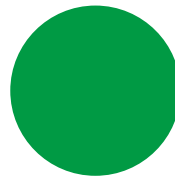
Umsetzung der CSRD in österreichisches Recht



Corporate Sustainability Reporting Directive wäre bis 30.06.2024 nationalgesetzlich umzusetzen gewesen → bisher keine Umsetzung in Österreich



Absicht seitens des Justizministeriums einer nationalgesetzlichen Umsetzung inkl. stop-the-clock im Sommer 2025



Diskussionsstand der Auswirkung auf österreichische Unternehmen?

Omnibus-Paket

Vorgeschlagene Änderungen im Detail I

CSRD/ESRS		
Element	Bisherige Regelung	Vorschlag laut Omnibus-Paket
CSRD Anwenderkreis	Große Kapitalgesellschaften und gelistete KMU	Unternehmen bzw Gruppen mit über 1.000 Arbeitnehmern im Jahresdurchschnitt* UND mehr als 50M€ Umsatz oder 25M€ Bilanzsumme
Prüfungspflicht	Geplante Umstellung auf Prüfung mit hinreichender Sicherheit ab 2028	Prüfung mit begrenzter Sicherheit bleibt bestehen; Anforderung zur hinreichenden Sicherheit entfernt
Erstberichterstattung	Fristen für erste Offenlegungen und Prüfungen festgelegt in 3 Stufen ab GJ 2024	Anwendungspflicht für ursprüngliche Welle 2 & 3 wird um 2 Jahre verschoben auf GJ 2027 bzw 2028
Wertschöpfungskette	Unternehmen müssen Daten von allen Wertschöpfungskettenakteuren einholen	Keine Verpflichtung zur Einholung von Daten von Nicht-CSRD-Unternehmen (trickle-down) über VSME hinaus
Doppelte Wesentlichkeit	Erforderlich (sowohl finanzielle als auch Auswirkungs-Wesentlichkeit)	Doppelte Wesentlichkeit bleibt erhalten
Wesentlichkeitsanalyse	Erforderlich	Erforderlich aber mögliche erleichternde Klarstellungen bei der Herangehensweise und Feststellung wesentlicher Themen
ESRS Datenpunkte	1184 Datenpunkte (von denen 297 quantitative)	Vorgesehene Reduzierung der Datenpunkte (v.a. qualitative) im Hinblick auf ihre Aussagekraft und Zweckmäßigkeit
ESRS Branchenspezifische Standards	Erlass durch EU-Kommission vorgesehen	Mandat der EU-Kommission zum Erlass wird widerrufen

Omnibus-Paket

Vorgeschlagene Änderungen im Detail II

EU-Taxonomie-VO		
Element	Bisherige Regelung	Vorschlag laut Omnibus-Paket
Anwenderkreis	Analog CSRD	Analog CSRD neu UND Nur Freiwillige Berichterstattung für Unternehmen bzw. Gruppen mit höchstens 450m€ Umsatz
Wesentlichkeit	Wesentlichkeitsvorbehalt nur für OpEx	Wesentlichkeitsschwelle: Berichterstattung nur über Aktivitäten, die mehr als 10% des KPIs ausmachen (sowohl für finanzielle als auch nicht-finanzielle Unternehmen)
DNSH (Do No Significant Harm) Kriterien	Strenge und teilw komplexe DNSH Kriterien	Vereinfachung der DNSH-Kriterien (derzeit vor allem Pollution Prevention) vorgesehen

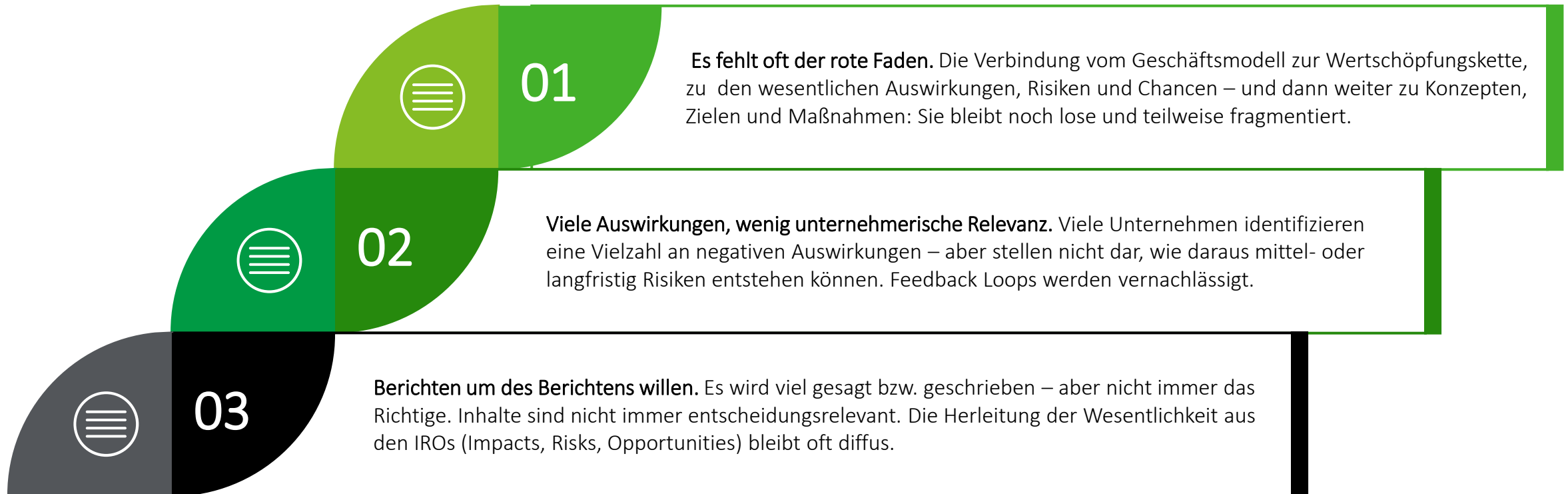
Omnibus-Paket

Vorgeschlagene Änderungen im Detail III

CSDDD		
Element	Bisherige Regelung	Vorschlag laut Omnibus-Paket
Anwendungsbeginn	Juli 2027	Juli 2028
Umfang	Gesamte "Aktivitätenkette", inkl. indirekter Lieferanten	Auf direkte Lieferanten beschränkt (Tier 1)
Lieferantenrisikobewertung	Bewertung umfasste indirekte Lieferanten	Für alle direkte Lieferanten; für indirekte nur wenn es plausible Hinweise auf Risiken gibt
Lieferantenüberwachung	Jährliche Überwachung	Alle fünf Jahre
Vertragskündigung	Unternehmen müssen Verträge mit nicht konformen Lieferanten kündigen	Kündigung nicht mehr erforderlich
Zivilrechtliche Haftung	Unternehmen könnten bei Nichteinhaltung zivilrechtlich haftbar sein	Bestimmungen zur zivilrechtlichen Haftung entfernt
Übergangspläne	Verpflichtende Umsetzung von Übergangsplänen	Keine Umsetzungspflicht mehr; Pläne müssen nur beschlossen werden
Due Diligence Downstream	Due-Diligence-Anforderungen für Finanzinstitute wurden erwogen	Diese Anforderungen wurden entfernt
Strafen	Höchststrafen von mindestens 5% des globalen Umsatzes	Diese Bestimmung wurde entfernt

Erfahrungen aus der ersten Berichtssaison

Unternehmen haben die Berichterstattung umfassend umgebaut, aber kämpfen noch mit der strukturellen und inhaltlichen Komplexität.



Auswirkungen vs. Risiken/Chancen

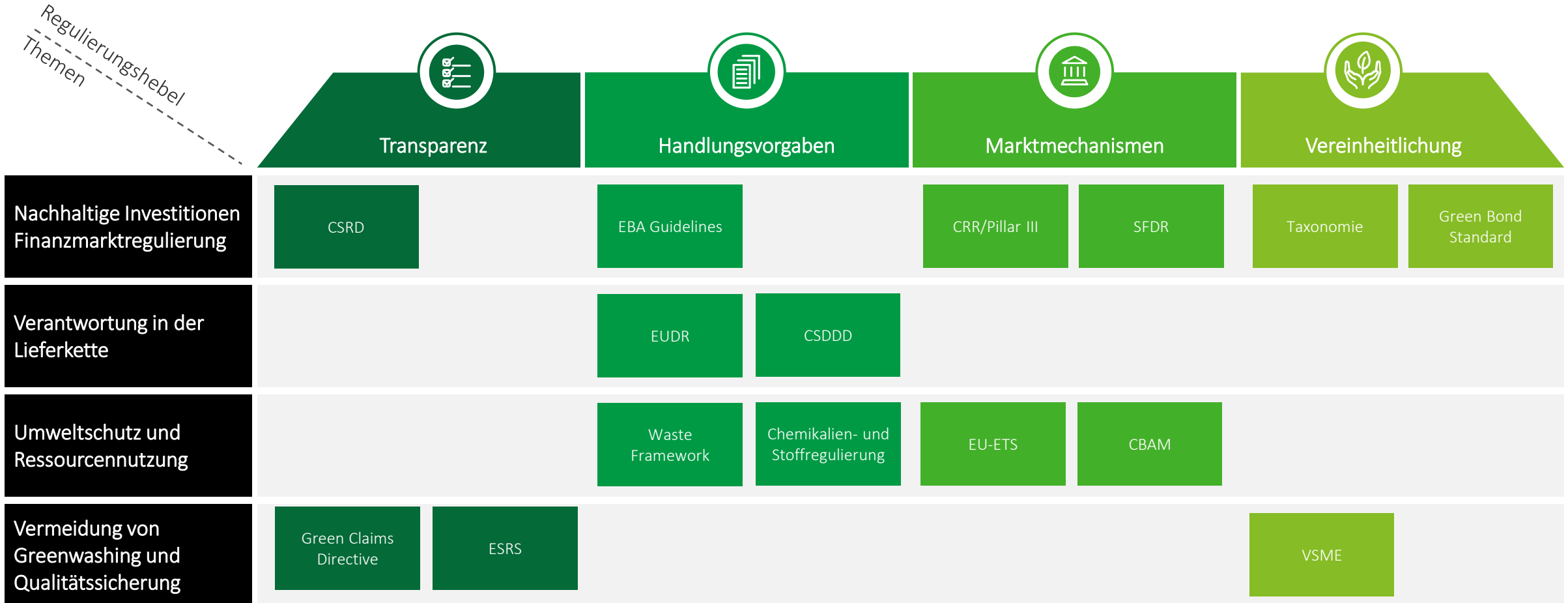
Ein Blick in die Schlagzeilen zeigt, dass ESG-Risiken vielfältig sind und häufig auf vorangegangenen Auswirkungen beruhen – diese Effekte werden häufig unterschätzt



II. Wie soll die Reise weitergehen?

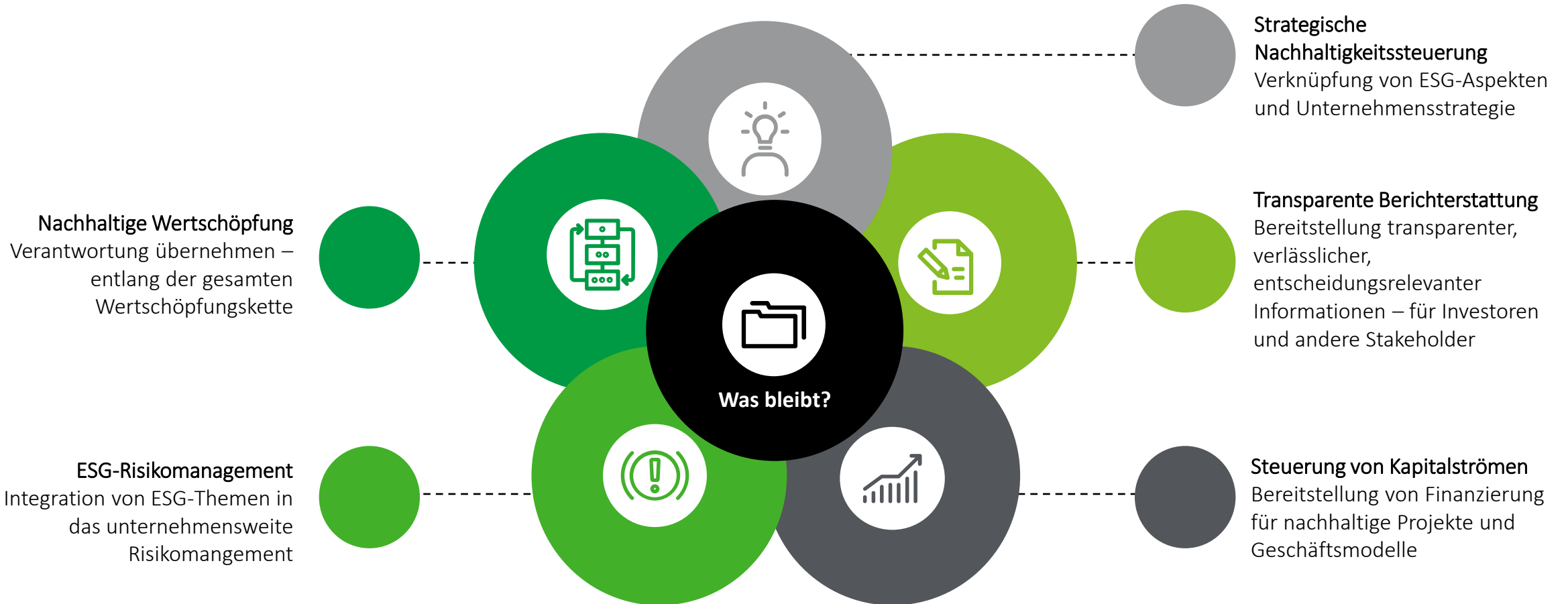
Matrix der Nachhaltigkeitsregulatorik

Themen und Hebel ausgewählter EU-Nachhaltigkeitsregulatorik



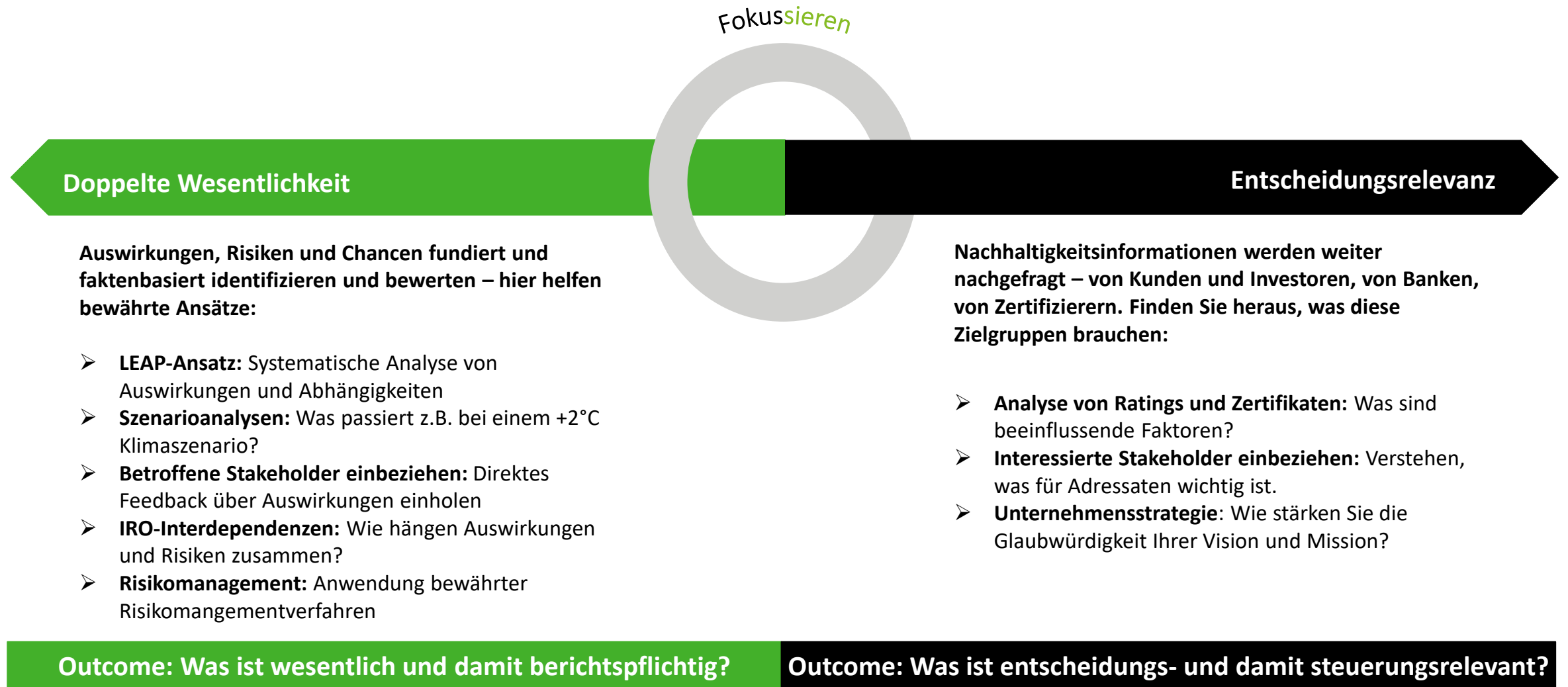
Der gemeinsame Nenner

5 Anknüpfungspunkte, die unverändert relevant bleiben



Grundlagen eines fokussierten Nachhaltigkeitsansatzes

Das Omnibus-Paket verschafft Ihnen Zeit bestehende Analyse nachzuschärfen



Quantifizierung Ihrer Nachhaltigkeitsbelange

Umgang mit relevanten KPIs für eine wirkungsvolle Steuerung und externe Berichterstattung



Gender-Pay-Gap

Beispiel BMW AG



Pressemitteilung 2022

Jährliche Equal Pay Analyse: Faire Vergütung ist keine Momentaufnahme

Die BMW AG hat Vergütungsprozesse etabliert, die sicherstellen, dass Lohn- und Gehältergleichheit keine Momentaufnahme sind sondern ein nachhaltiges System. So kann über die jährliche Equal Pay Analyse, die auf wissenschaftlich anerkannten Analysemethoden basiert, die Gesamtvergütung von Frauen und Männern inklusive fixer und variable Vergütungsbestandteile überprüft werden. Bei der Analyse wird der sogenannte **unbereinigte und bereinigte Gender Pay Gap** ermittelt. Der **unbereinigte** Wert, ein Durchschnittswert über alle Positionen hinweg, lag innerhalb der Gesamtbelegschaft der BMW AG im Jahr **2022 bei 1,3 Prozent zugunsten der Mitarbeiterinnen**. Der **bereinigte** Gender Pay Gap berücksichtigt strukturelle Faktoren wie Entgeltgruppen oder Berufserfahrung. Hier lag der Wert im Jahr **2022 nur bei knapp unter einem Prozent zugunsten der Männer**, was fast vollständiger Vergütungsgleichheit entspricht.

Quelle: Die BMW AG steht für Equal Pay.
(<https://www.press.bmwgroup.com/deutschland/article/attachment/T0410318DE/576190>)



BMW Group Bericht 2024

Im Berichtsjahr ermittelte das Unternehmen erstmals den **unbereinigten Gender Pay Gap**. Er berücksichtigt die Gesamtdirektvergütung zuzüglich wesentlicher Nebenleistungen. Der **Gender Pay Gap betrug im Berichtsjahr -10,9%**. Dieses **Verdienstgefälle zugunsten der weiblichen Beschäftigten** der BMW Group ist im Wesentlichen auf **strukturelle Effekte** zurückzuführen. Als Automobilhersteller hat die BMW Group einen **hohen Mitarbeiteranteil in der Produktion**. Dort sind überproportional häufig männliche Mitarbeiter beschäftigt. Da im Vergleich beispielsweise zur Verwaltung oder Entwicklung das marktübliche Entgeltniveau in der Produktion geringer ist, entsteht ein Lohnvorteil zugunsten der weiblichen Beschäftigten.

Quelle: BMW Group Bericht 2024 ([BMW-Group-Bericht-2024-de.pdf](#))

Quantifizierung Ihrer Nachhaltigkeitsbelange

Beispiel Gender-Pay-Gap



Messbarkeit verstehen

- Formel und Berechnungsthode nach ESRS vs andere Rahmenwerke

Häufige Fehler und Unregelmäßigkeiten

- Nichtberücksichtigung bestimmter Mitarbeiter
- Fehlende oder ungenaue Daten



Wo stehen wir? Wo stehen andere?

- Vergleich mit Branchen- und Landesdurchschnitt
- Blick in andere ESRS-Berichte
- Internationale Vergleichszahlen



Ziele setzen?

- Entscheidung: Ist eine Zielsetzung und Steuerung nötig?
- Wie kann oder muss ein der Branche und Gegebenheiten des Unternehmens angemessenes Ziel aussehen?



Treiber analysieren

- Welche Hebel haben Sie, den Gender-Pay-Gap innerhalb des gesetzten Zielhorizonts in die richtige Richtung zu steuern?



Implikationen für die Unternehmensführung

Wie werden steuerungsrelevante ESG-Aspekte strukturiert und wirksam adressiert

Managementkonzepte

Welche Ansätze braucht es zur strukturierten Adressierung der IROs?



Maßnahmen

Was führt uns näher ans Ziel, wann und mit welchem Budget?



Gesamtunternehmensstrategie

Wie kann die ESG-Strategie integriert werden? Gibt es Zielkonflikte?



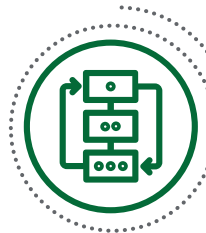
Ziele

Wie können kurz-, mittel-, und langfristige Zielwerte aussehen?



Geschäftsmodell

Welche Anpassungen braucht es zur Reduktion von Auswirkungen? Wo entstehen Risiken oder neue Chancen?



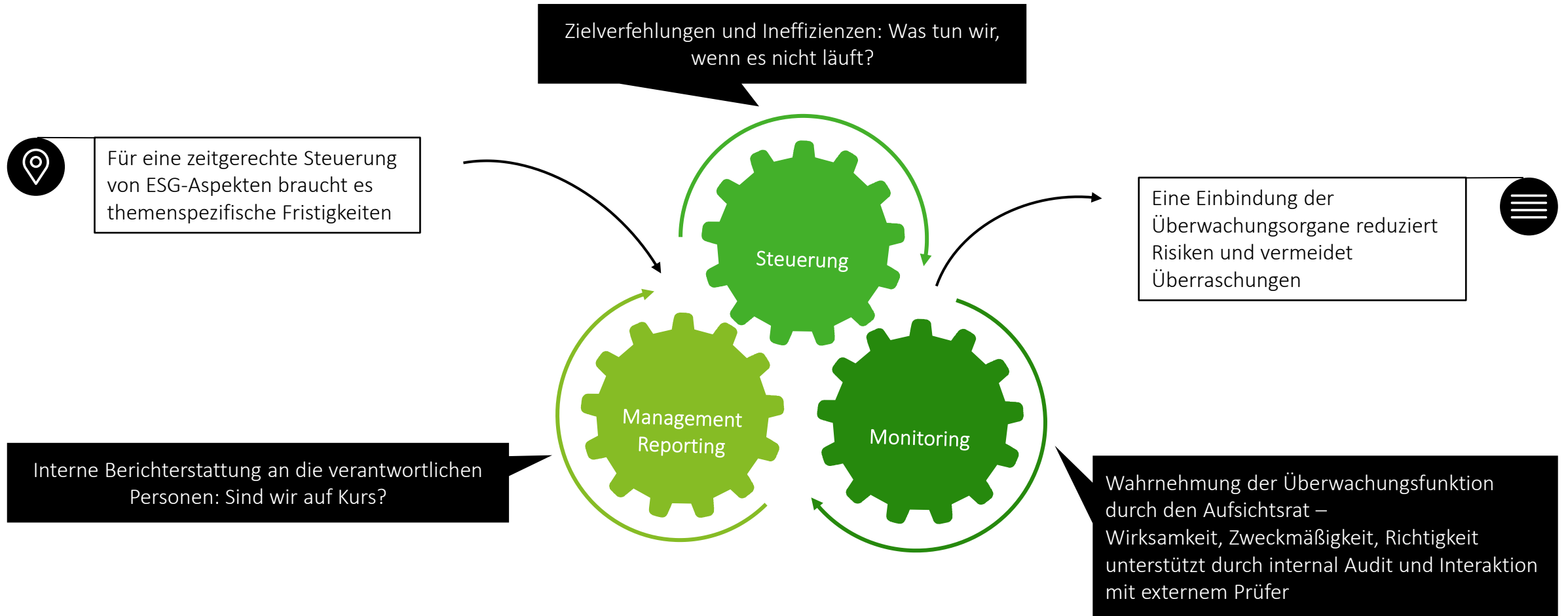
Vergütung

Wie ist eine anreizkompatible Vergütung von Führungspersonal auszugestalten?



Einrichtung einer wirksamen ESG-Governance

ESG-Themen brauchen einen vergleichbaren Governance-Rahmen wie Finanzen, um proaktiv anstelle von reaktiv gesteuert zu werden



Was hätte es gebraucht, alle Punkte sorgfältig umzusetzen?



Mehr Zeit...

Was ermöglichen die Omnibus-Vorschläge?

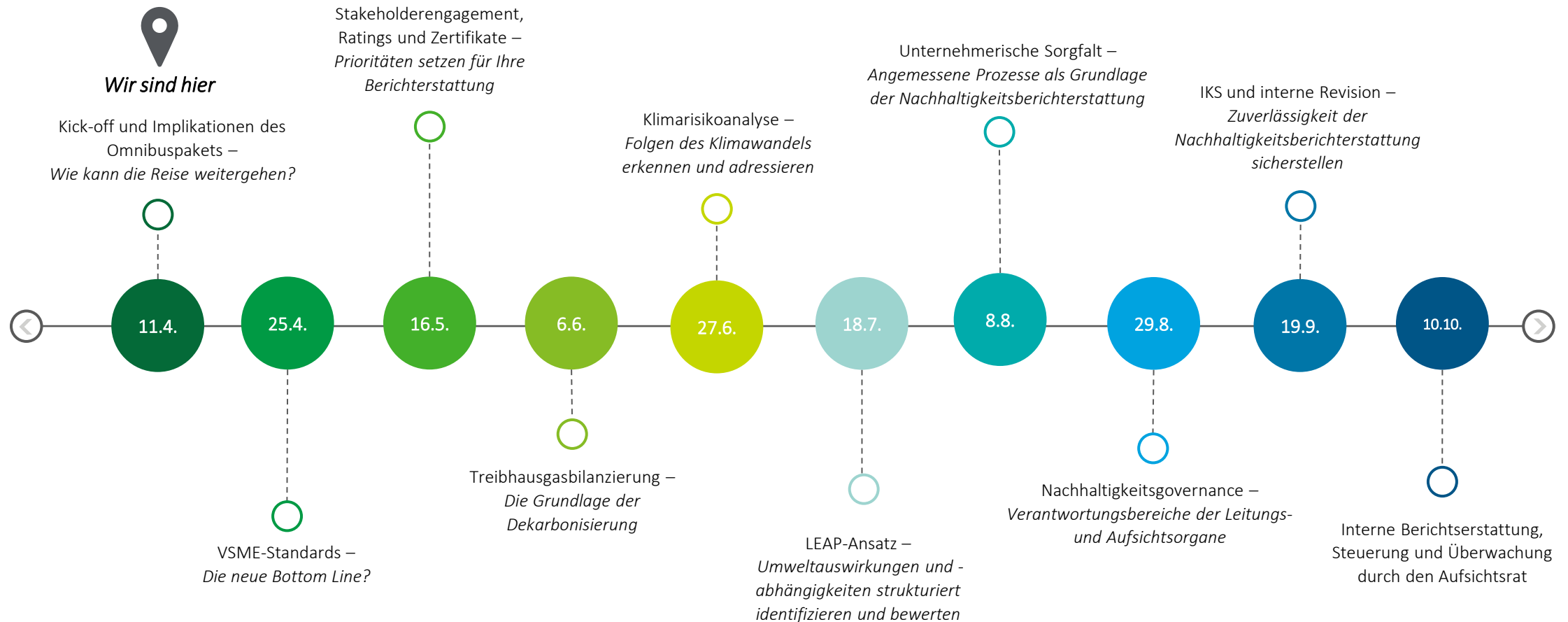


Mehr Zeit...

III. Webinar Fahrplan

Fahrplan Webinarreihe zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

Navigieren im Nebel der Unsicherheit – Nutzen Sie die Chance, Ihre Nachhaltigkeitsberichterstattung vom Kopf auf die Füße zu stellen



Bleiben Sie dran und bleiben Sie auf dem Laufenden
Links zum Newsletter und zum nächsten Termin der Webinarreihe

- [Deloitte Sustainability Newsletter](#)

- [Webinar 2: VSME-Standards – Die neue Bottom Line?](#)





Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und deren verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“. DTTL („Deloitte Global“), jedes ihrer Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen. DTTL erbringt keine Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/about.

Deloitte Legal bezieht sich auf die ständige Kooperation mit Jank Weiler Operenyi, der österreichischen Rechtsanwaltskanzlei im internationalen Deloitte Legal-Netzwerk.

Deloitte ist ein global führender Anbieter von Dienstleistungen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory sowie Risk Advisory. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und den mit ihnen verbundenen Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ in mehr als 150 Ländern und Regionen betreuen wir vier von fünf Fortune Global 500® Unternehmen. "Making an impact that matters" – ca. 415.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte teilen dieses gemeinsame Verständnis für den Beitrag, den wir als Unternehmen stetig für unsere Klientinnen und Klienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Gesellschaft erbringen. Mehr Information finden Sie unter www.deloitte.com.

Diese Kommunikation enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk an Mitgliedsunternehmen oder mit ihnen verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ bieten im Rahmen dieser Kommunikation keine professionelle Beratung oder Services an. Bevor Sie die vorliegenden Informationen als Basis für eine Entscheidung oder Aktion nutzen, die Auswirkungen auf Ihre Finanzen oder Geschäftstätigkeit haben könnte, sollten Sie qualifizierte, professionelle Beratung in Anspruch nehmen.

DTTL, seine Mitgliedsunternehmen, mit ihnen verbundene Unternehmen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Vertreterinnen und Vertreter übernehmen keinerlei Haftung, Gewährleistung oder Verpflichtungen (weder ausdrücklich noch stillschweigend) für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der in dieser Kommunikation enthaltenen Informationen. Sie sind weder haftbar noch verantwortlich für Verluste oder Schäden, die direkt oder indirekt in Verbindung mit Personen stehen, die sich auf diese Kommunikation verlassen haben. DTTL, jedes seiner Mitgliedsunternehmen und mit ihnen verbundene Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen. .

Für weitere Informationen kontaktieren Sie
Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH.
Gesellschaftssitz Wien | Handelsgericht Wien | FN 44840 t

© 2025 Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH