

Assurance Insights ESRS S1 und EUPTD
Schnittmengen mit und neue Berichtspflichten nach
der EU Pay Transparency Directive

6. November 2025

Was Sie heute erwartet:



Arne Vilmar
ESG Expert, Webcast Host



Janina Oefner
Regulatorische Entwicklung
ESRS S1 und EUPTD



Dr. Jana Coenen
Studienergebnisse und Best Practices
der ESRS S1 Berichterstattung



Wrap up und Q&A
Wir freuen uns auf Ihre Fragen

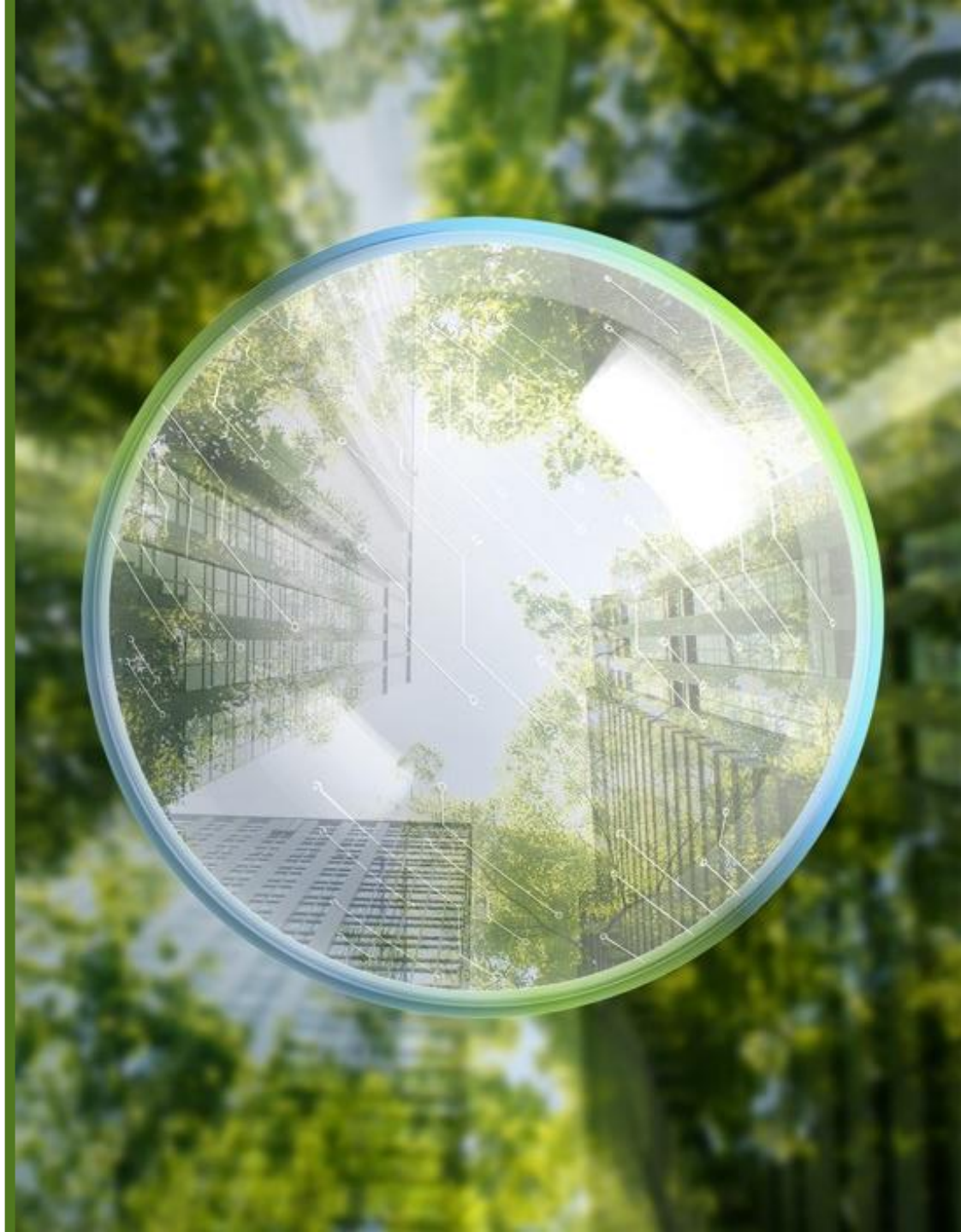
Überblick

- 01 | Regulatorische Entwicklung
ESRS S1 und EUPTD
- 02 | Studienergebnisse und Best Practices
der ESRS S1 Berichterstattung
- 03 | Ausblick
- 04 | Q&A



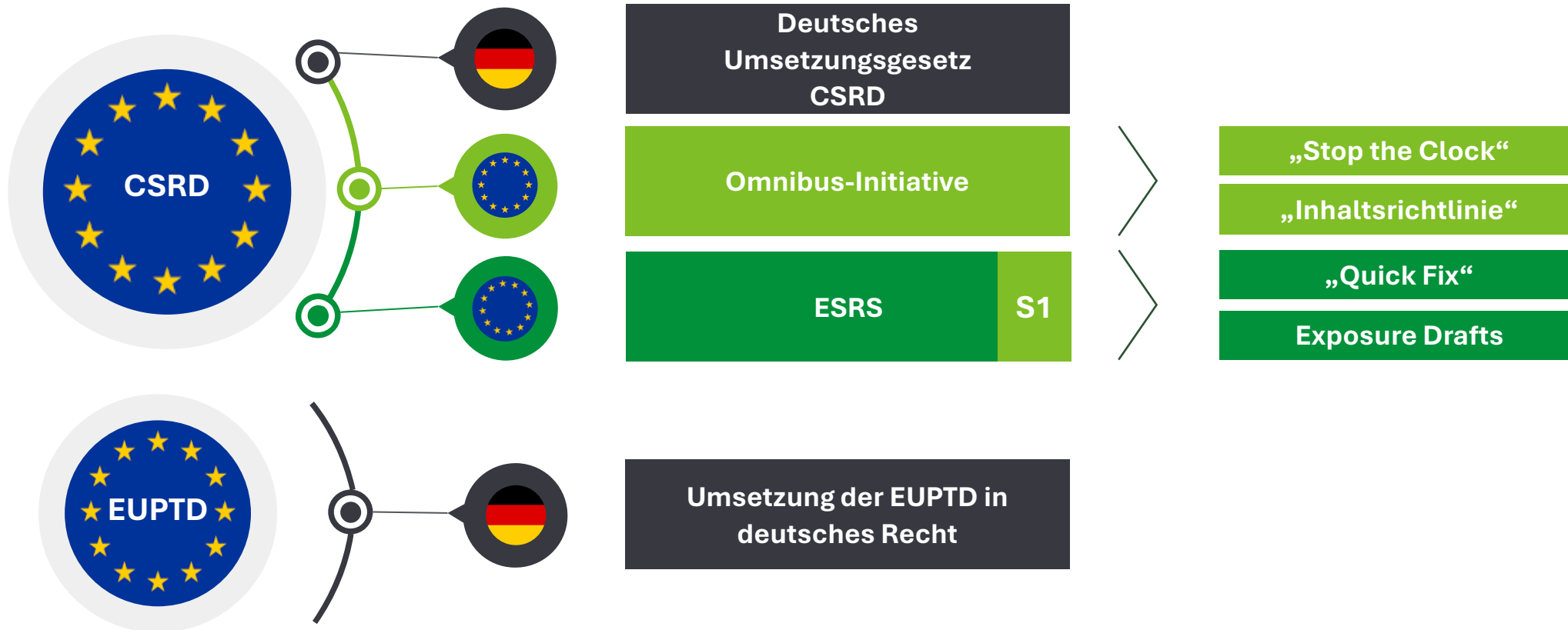
1

Regulatorische Entwicklung ESRS S1 und EUPTD



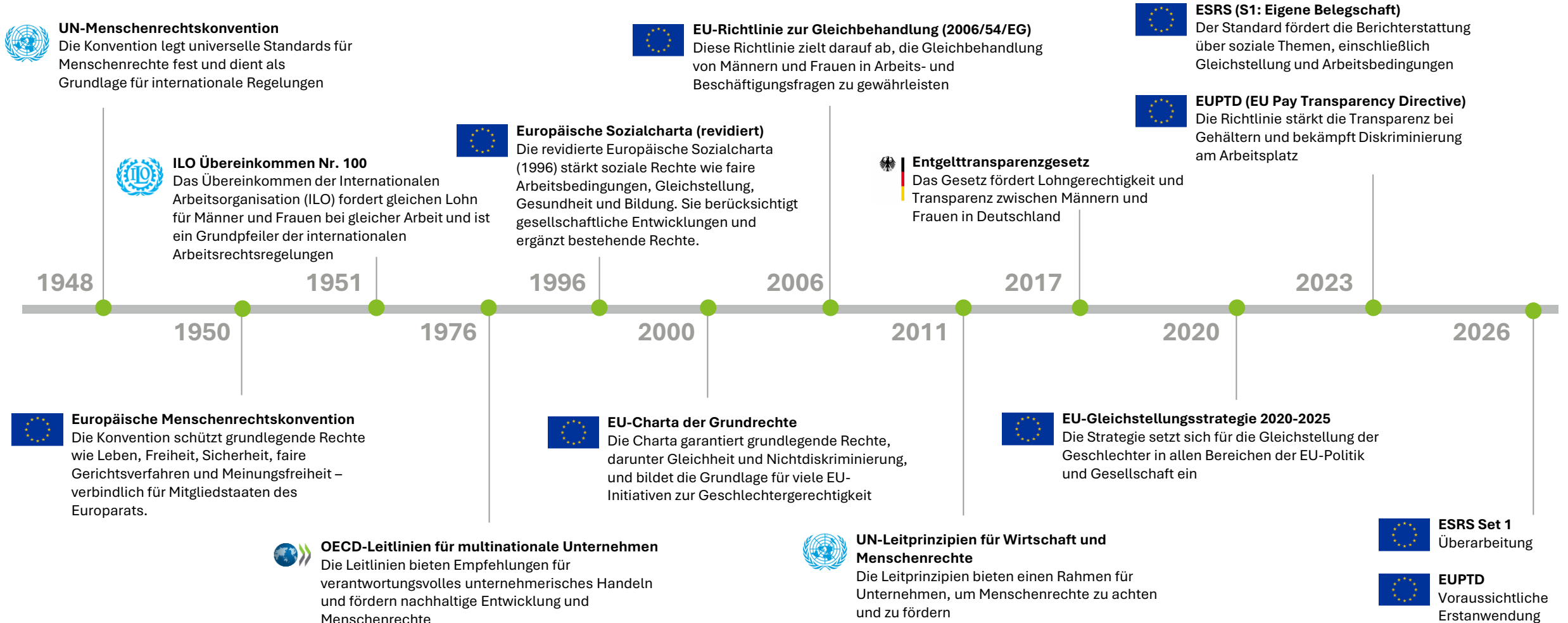
Aktuelle Entwicklungen auf nationaler und europäischer Ebene

Welche regulatorischen Entwicklungen – von CSRD über ESRS bis EUPTD – prägen aktuell die Nachhaltigkeits- und Sozialberichterstattung?



Regulatorische Entwicklung

Angabepflichten des ESRS S1 basieren auf internationalen Leitlinien und integrieren menschenrechtliche sowie gleichstellungsbezogene Anforderungen systematisch in die Nachhaltigkeitsberichterstattung.



Was ist der ESRS S1?

Der Berichtsstandard ESRS S1 „Arbeitskräfte des Unternehmens“ verlangt die Offenlegung von Informationen über eigene Arbeitskräfte im Lagebericht – von Beschäftigtenstruktur über Arbeitsbedingungen bis hin zu Gleichstellung.

ESRS S1 ist ein verbindlicher Berichtsstandard im Rahmen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) zur Offenlegung von Informationen über eigene Arbeitskräfte gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Er soll Transparenz und Vergleichbarkeit sozialer Nachhaltigkeitsinformationen in der EU sicherstellen.

ESRS S1 ist ein zentrales Element der ESRS und des EU Green Deals. Der Standard betrifft bestimmte Unternehmen mit Sitz in der EU sowie (perspektivisch) Drittstaatenunternehmen mit relevanter Geschäftstätigkeit in der EU und beinhaltet Implikationen für HR-Strategien, Compliance und Unternehmenssteuerung.

ESRS S1 umfasst wesentliche soziale Themen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft, darunter: [1] Arbeitsbedingungen, [2] Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle, [3] sonstige arbeitsbezogenen Rechte. Unternehmen müssen diese Themen anhand einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse prüfen und in strukturierter Form berichten.

ESRS S1 gibt detaillierte Angabepflichten für diese Themen vor. Unternehmen müssen wesentliche quantitative und qualitative Informationen bereitstellen, z. B.: Beschäftigtenstruktur (Anzahl, Art der Verträge, Regionen), Unfall- und Krankheitsraten, Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter, Gender Pay Gap und Diversitätskennzahlen

ESRS S1: Arbeitskräfte des Unternehmens

Die Inhalte des S1 Standards ¹ unterliegen (geplanten) Änderungen durch das Omnibus-I-Paket.

Strategie	
Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-2 Interessenträger	
Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3 Strategie und Geschäftsmodell	
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	
S1-1: Konzepte	
S1-2: Einbeziehung	
S1-3: Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle	
S1-4: Maßnahmen	
Kennzahlen und Ziele	
S1-5: Ziele	
S1-6: Merkmale der Arbeitnehmer	
S1-7: Fremdarbeitskräfte	
S1-8: Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	
S1-9: Diversitätskennzahlen	
S1-10: Angemessene Entlohnung	
S1-11: Soziale Absicherung	
S1-12: Menschen mit Behinderungen	
S1-13: Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	
S1-14: Gesundheitsschutz und Sicherheit	
S1-15: Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	
S1-16: Vergütungskennzahlen	
S1-17: Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	
Anlagen	
A, A.1 bis A.4: Anwendungsanforderungen	

Betroffenheit durch Phase-in

„QUICK FIX“ ERLEICHTERUNGEN

EFFRAG EXPOSURE DRAFTS

Mögliches Auslassen wesentlicher Angabepflichten

	Jahr 1	Jahr 2	Jahr 3
Alle Angabepflichten			
Bestimmte Angabepflichten/ Datenpunkte (S1-7, -8, -11, -12, -13, -14, -15)			
Sämtliche Unternehmen	Unternehmen mit <750 MA		
Bisher zulässige Erleichterungen	Bisher zulässige Erleichterungen		
Ergänzungen („Welle1“)	Ergänzungen („Welle1“)		

Ausgewählte Übersicht der vorgeschlagenen Änderungen²

- Umstrukturierung und Reduktion:** Die Unterthemen wurden neu geordnet und konsolidiert. Zwei Angabepflichten (S1-2 und S1-3) wurden zusammengeführt. Insgesamt wurden die verpflichtenden Datenpunkte um 53% reduziert.
- Pflichtangaben:** S1-6 und S1-17 sind (bei Wesentlichkeit des S1) stets zu berichten.
- Weitere Anpassungen:** z.B. wurden die Schwellen für „signifikante Anzahl von Arbeitnehmern“ (S1-6, S1-8) angepasst; die Offenlegung zu Altersgruppen (S1-9) sowie die Aufschlüsselung nach Geschlecht bei Menschen mit Behinderung (S1-12) und bei Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung (S1-13) entfallen.
- Schlussfolgerung:** S1-16 Vergütungskennzahlen bleibt relevant und sollte weiterhin besonders betrachtet werden.

Achtung:
Nicht final

¹ Stand: 9. August 2024
² Bei manchen Angabepflichten haben sich durch Änderungen in den Exposure Drafts die Nummerierungen verschoben – hier wird stets die Nummerierung des noch gültigen ESRS Set 1 verwendet.

Gender Pay Gap im ESRS S1-16

Trotz Omnibus-Erleichterungen bleibt die Angabepflicht zum Gender Pay Gap bestehen – Unternehmen können jedoch Synergien mit der EU Pay Transparency Directive (EUPTD) nutzen.



ESRS-DEFINITION GEDER PAY GAP
...nach ESRS S1-16 – Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung), Absatz 97 Buchstabe a

- ... umfasst die Angabe des **unbereinigten geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles** (Gender Pay Gap).
- Die ESRS bieten **keine eindeutige Definition der Verdienstbestandteile**, die in der Gender Pay Gap miteinander verglichen werden sollen.
- Da auch **schon durch die Gewährung bestimmter Arten von wirtschaftlichen Vorteilen eine strukturelle Benachteiligung erfolgen kann**, schließt das IDW, dass **sämtliche Verdienstbestandteile** in die Berechnung der Kennzahl miteinzubeziehen sind und gibt Beispiele.

S1.97 a Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle (AR 98)

(Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst von männlichen Arbeitnehmern —
Stundenverdienst von weiblichen Arbeitnehmern)

Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst von männlichen Arbeitnehmern

x 100

ANGABEPFLICHTEN ZUM GENDER PAY GAP

Überblick der Angabepflichten

	Gestaffelt ab 2024¹ ESRS S1-16	Gestaffelt ab 2026 EUPTD Art. 9
GPG – unbereinigt ²	✓	✓
GPG – ergänzende/variable Vergütungsbestandteile		✓
Median GPG		✓
Median GPG – ergänzende/variable Vergütungsbestandteile		✓
Anteil der ArbeitnehmerInnen, die ergänzende/variable Bestandteile erhalten		✓
Anteil der ArbeitnehmerInnen in jedem Entgeltquartil		✓
GPG bei Gruppen von Arbeitnehmern (Grundlohn und ergänzende/variable Bestandteile)		✓
GPG bei Arbeitnehmern nach Beschäftigungsart und/oder Land/Segment (Grundlohn + ergänzende/variable Bestandteile)	✓	
Gesamtvergütung (Remuneration Ratio)	✓	

✓ verpflichtend

✓ wenn wesentlich

✓ optional

¹ Grundsätzliche Anwendung der ESRS per CSRD
² Komplementäre und variable Bestandteile fließen in die Berechnung ein

EU Pay Transparency Directive (EUPTD)

Berichtspflichten nach der der EU-Richtlinie zur Förderung geschlechtsneutraler Vergütung ab KJ 2026

EU Pay Transparency Directive (2023/970)

Gestaffelt
ab KJ. 2026



Die Richtlinie verpflichtet Arbeitgeber zu Information, Auskunft, Berichterstattung und Compliance mit der EUPTD:

- **Information/Auskunft:** **Offenlegung** der Entgelt(spanne) ggü. Bewerbern und indiv./Ø Entgelthöhe ggü. Arbeitnehmern (AN)
- **Bericht:** Pflicht zur **Berichterstattung** über das Entgelt (Kennzahlen und ggf. Entgeltbewertung)
- **Compliance:** Durchführung einer gemeinsamen Entgeltbewertung und Erarbeitung **korrekativer Handlungspläne** bei Entgeltgefälle $\geq 5\%$ in einer Gruppe von Arbeitnehmern
- **Sanktionen:** **Schadensersatz** und Entschädigung; **Umgekehrte Beweispflicht** für Lohn disparitäten seitens Unternehmen; **Sanktionen** gegen Arbeitgeber durch EU-Mitgliedstaaten

Umsetzung der EUPTD in deutsches Recht

- Umsetzung der EU-Richtlinie bis 7. Juni 2026
- In Deutschland ist geplant das EntgTranspG anzupassen
- Voraussichtliche Erstanwendung für Unternehmen mit mind. 150 Beschäftigten am 7. Juni 2027 für **KJ 2026**

AUSZUG REGULATORISCHER ANFORDERUNGEN

Neugestaltung der Anforderungen zur Entgelttransparenz

Berichterstattung über das Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Art. 9)



- Berichterstattung über **sieben Kennzahlen** zum (mittleren) **geschlechtsspezifischen Entgeltgefälle (GPG²)** (pro Gruppe von AN/ bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen)
- Unternehmen können Synergien mit CSRD-Berichterstattung nach **ESRS S1-16** nutzen

Ableitung von Handlungsplänen (Art. 10)



Verpflichtende gemeinsame Entgeltbewertung in Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern und Offenlegung, **wenn Unterschied ...**

- **Ø Entgelthöhe $\geq 5\%$** in einer Gruppe von Arbeitnehmern
 - nicht auf Grundlage von objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien **gerechtfertigt**
 - nicht innerhalb von 6 Monaten ab Berichterstattungsdatum **korrigiert**
- Abhilfemaßnahmen entsprechend nationaler Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten

Keine Prüfungspflicht,
aber: „Die Richtigkeit der
Angaben wird von der
Leitungsebene [...] bestätigt.“

Adressaten: AN und Arbeitnehmervertreter, Überwachungsstelle ²

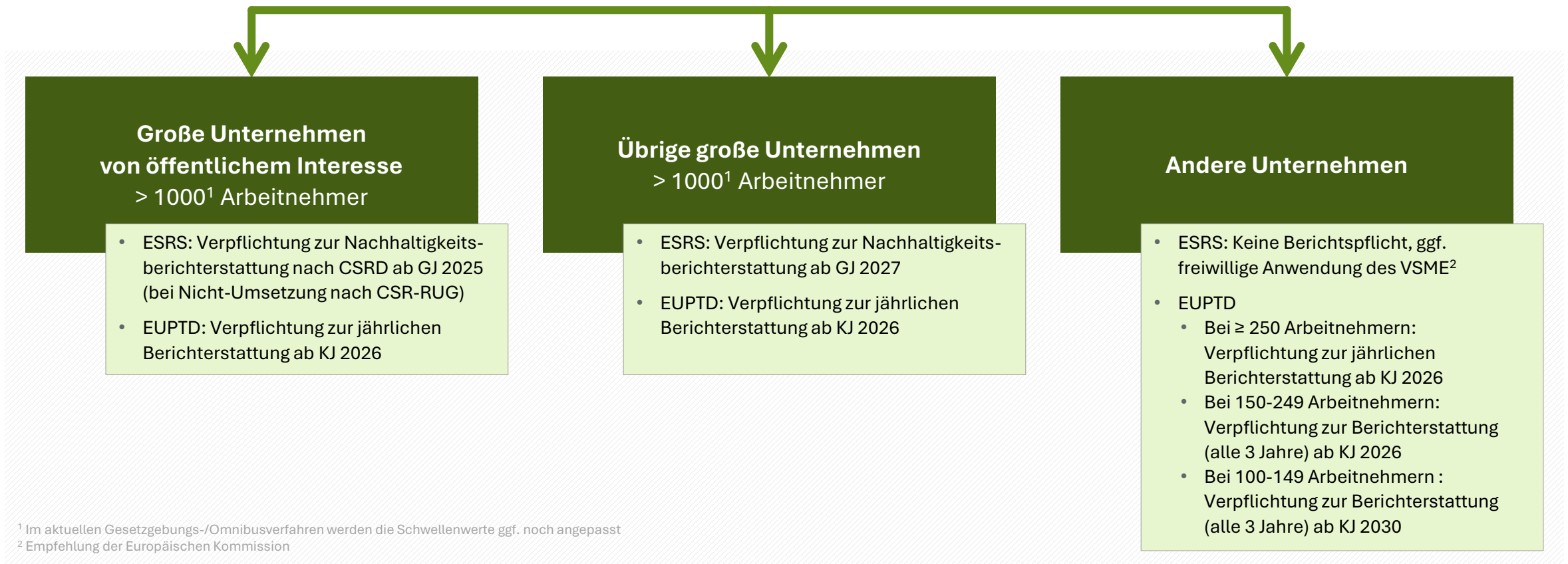
Berichtsformat: z. B. Website, ggf. Lagebericht, nationale Umsetzung ausstehend

¹ Quelle: Statista (2023)

² Informationen sind auf Ersuchen auch der Arbeitsaufsichtsbehörde und der Gleichbehandlungsstelle bereitzustellen

Bedeutung der Regulatorik - ESRS und EUPTD - für verschiedene Unternehmensgruppen

Abhängig von der Größe Ihres Unternehmens sind Sie in unterschiedlichem Ausmaß von den Vorgaben betroffen.



¹ Im aktuellen Gesetzgebungs-/Omnibusverfahren werden die Schwellenwerte ggf. noch angepasst

² Empfehlung der Europäischen Kommission

2

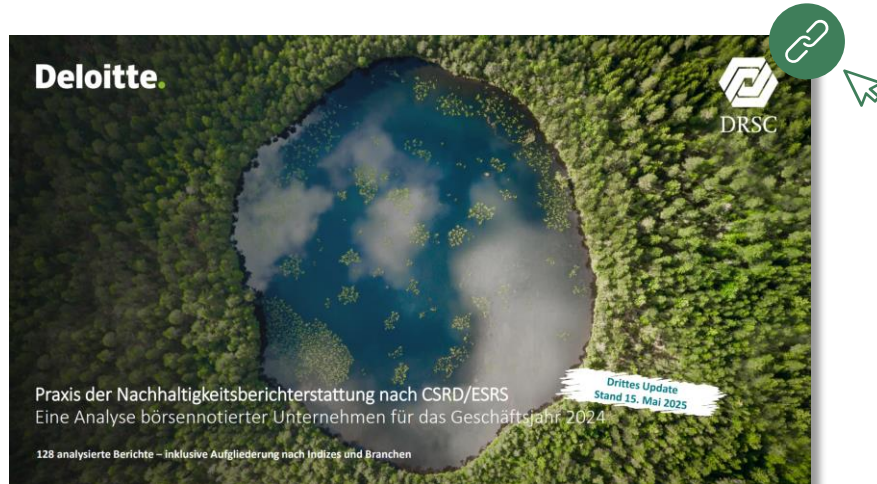
Studienergebnisse und Best Practices der ESRS S1 Berichterstattung



Grundgesamtheit und Methodik der Analyse

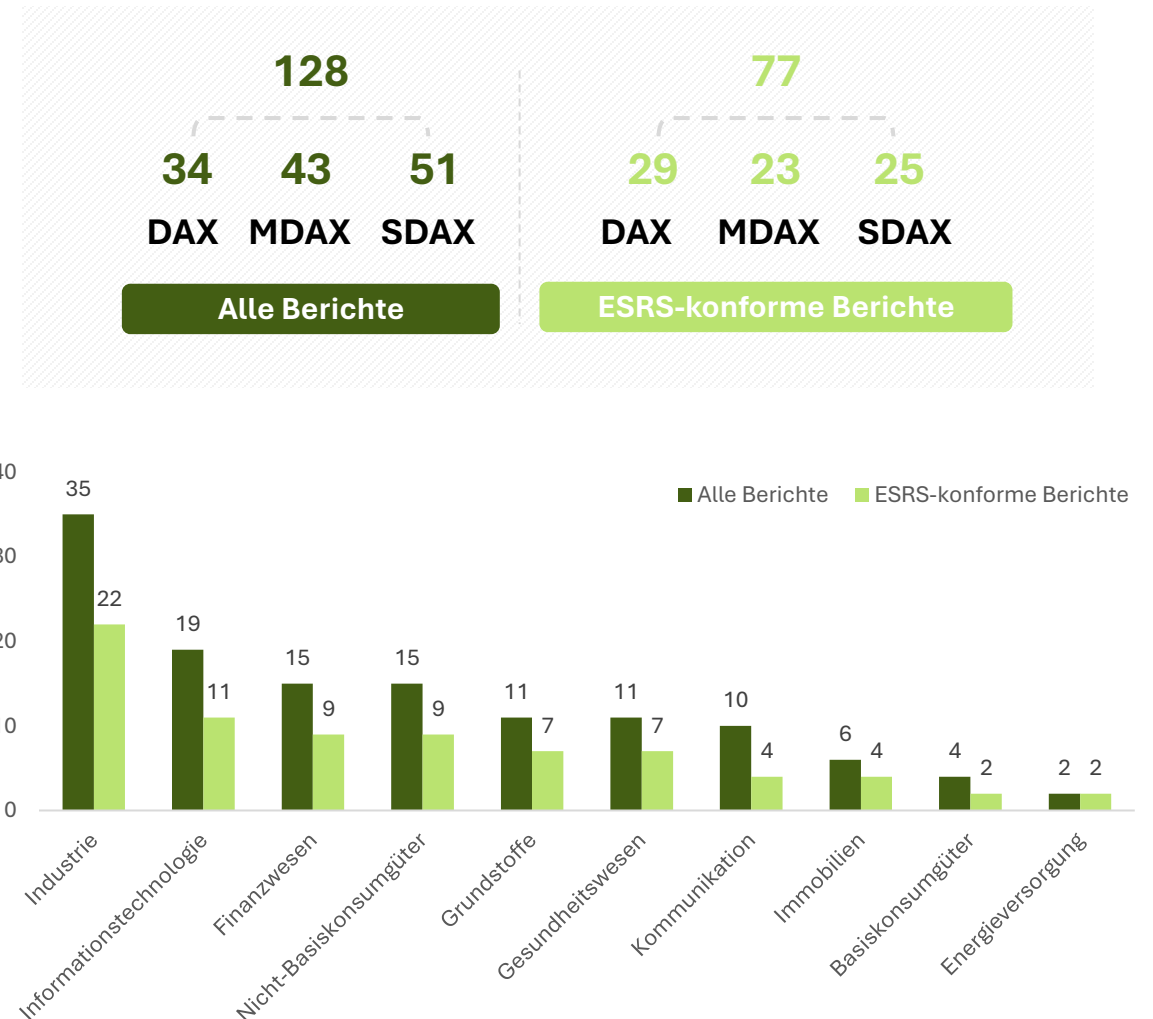
Analyse von 77 inhaltlich ESRS-konformen Berichten aus DAX, MDAX und SDAX zum ESRS S1

Methodik



- Gemeinsam mit dem DRSC haben wir die **Praxis der Nachhaltigkeitsberichterstattung 2024** untersucht.
- Die Analyse basiert ausschließlich auf öffentlich verfügbaren Informationen aus den publizierten Berichten der Unternehmen.
- Eine **umfangreiche Studie zu den Ergebnissen** wird voraussichtlich noch **diesen Monat veröffentlicht**.
- Für diesen Vortrag legen wir den **Fokus auf ESRS S1**.

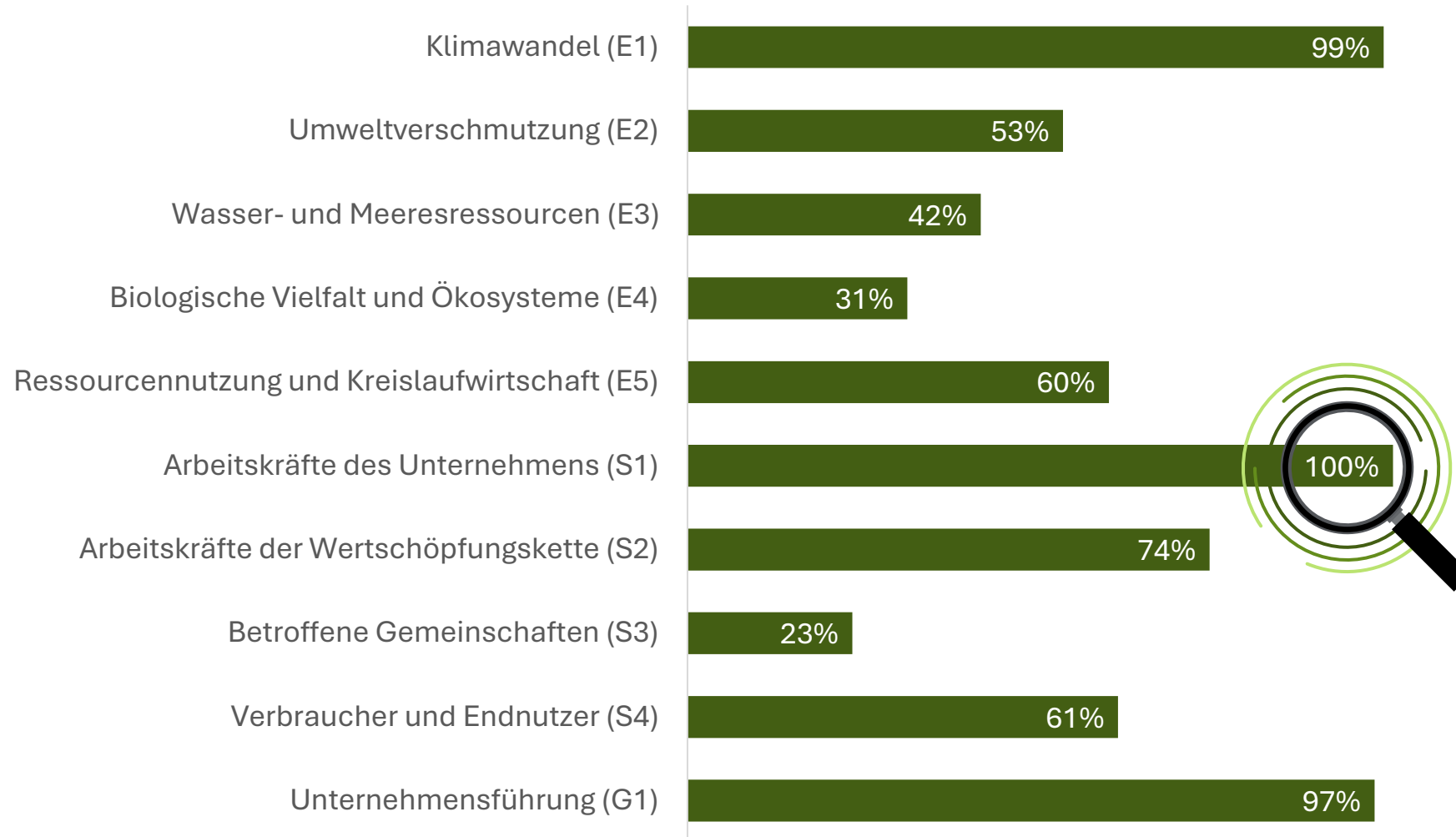
Stichprobe



Wesentliche ESRS-Themen

ESRS S1 ist der einzige Standard, den alle Unternehmen in unserer Stichprobe berichtet haben.

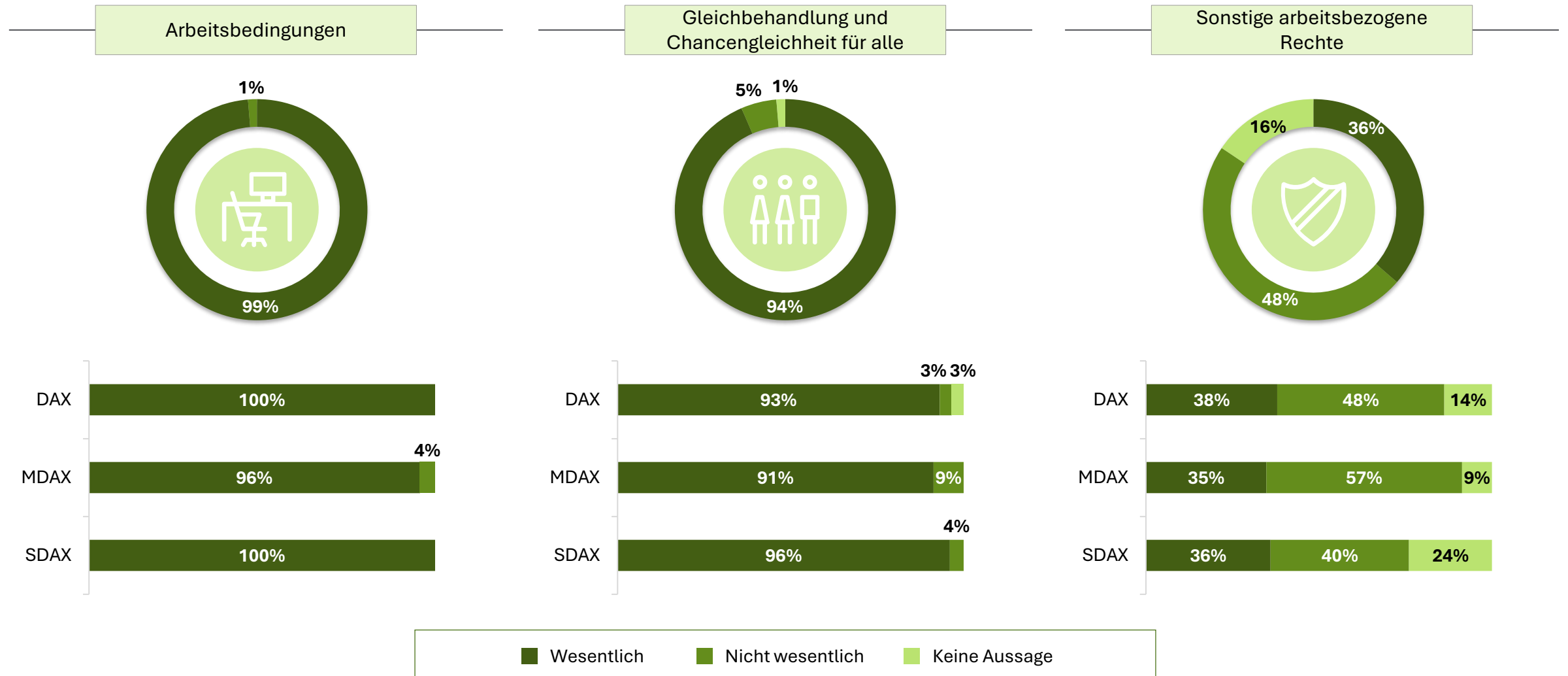
DAX: 29, MDAX: 23, SDAX: 25



Wesentliche Unterthemen in ESRS S1

Die drei Unterthemen des ESRS S1 werden von den Unternehmen als unterschiedlich relevant eingeschätzt.

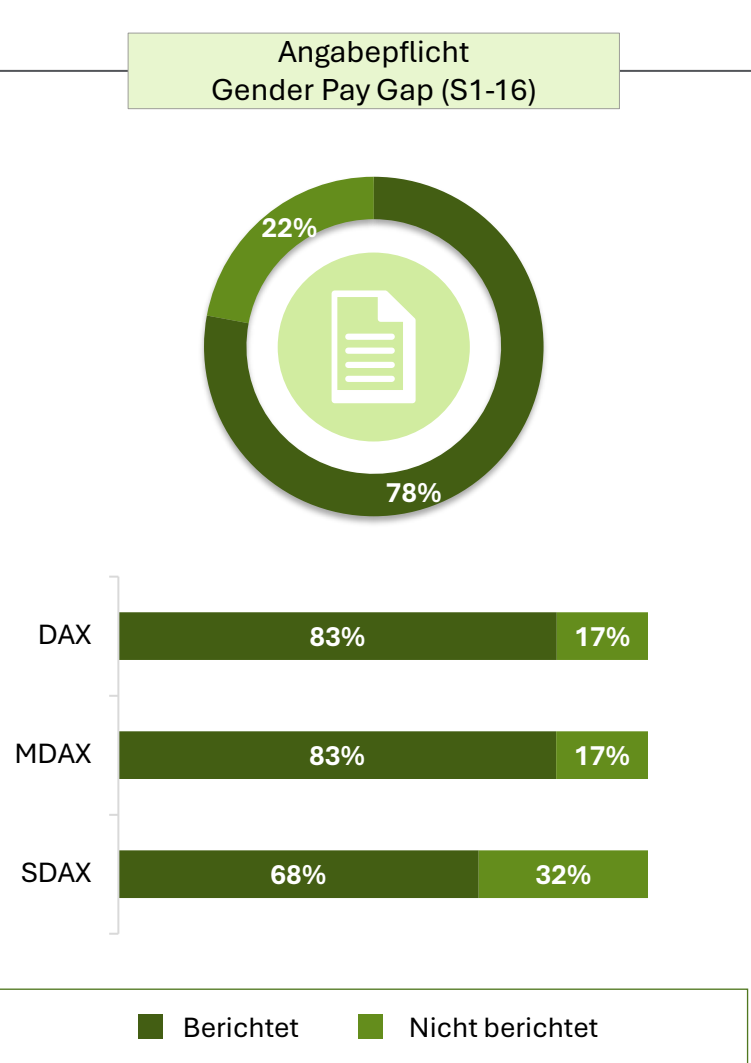
DAX: 29, MDAX: 23, SDAX: 25



Fokus auf die Gender Pay Gap

Die meisten Unternehmen betrachten die Gender Pay Gap als wesentliche Information für das Unterthema „Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle“ und legen diese offen.

DAX: 29, MDAX: 23, SDAX: 25



BEISPIELE: BEWERTUNG DER WESENTLICHKEIT

IMPACT-WESENTLICHKEIT

Eine ungerechte und ungleiche Behandlung von Beschäftigten führt zu finanziellen Nachteilen für Einzelne und wirkt sich negativ auf ihre Karrierechancen und ihr Engagement aus.

Die Förderung von Frauen in Führungspositionen und die Durchsetzung gleicher Entlohnung kann die Vielfalt und Inklusion fördern und Frauen dabei helfen, die Wirtschaftsleistung zu steigern.

FINANZIELLE WESENTLICHKEIT

Das Risiko eines möglichen geschlechtsspezifischen Lohngefälles bei Boni aufgrund der Unterrepräsentation von Frauen in bestimmten Investorensegmenten könnte finanzielle Risiken für den Ruf und die Bindung talentierter Mitarbeiter bergen.

Gleiche Chancen und gleicher Lohn führen zu mehr Vielfalt und Fairness am Arbeitsplatz. Dies kann sich positiv auf die Zufriedenheit der Beschäftigten auswirken und die Attraktivität als Arbeitgeber positiv beeinflussen.

BEISPIELE AUS DER BERICHTERSTATTUNG

DARSTELLUNG IN TABELLENFORM

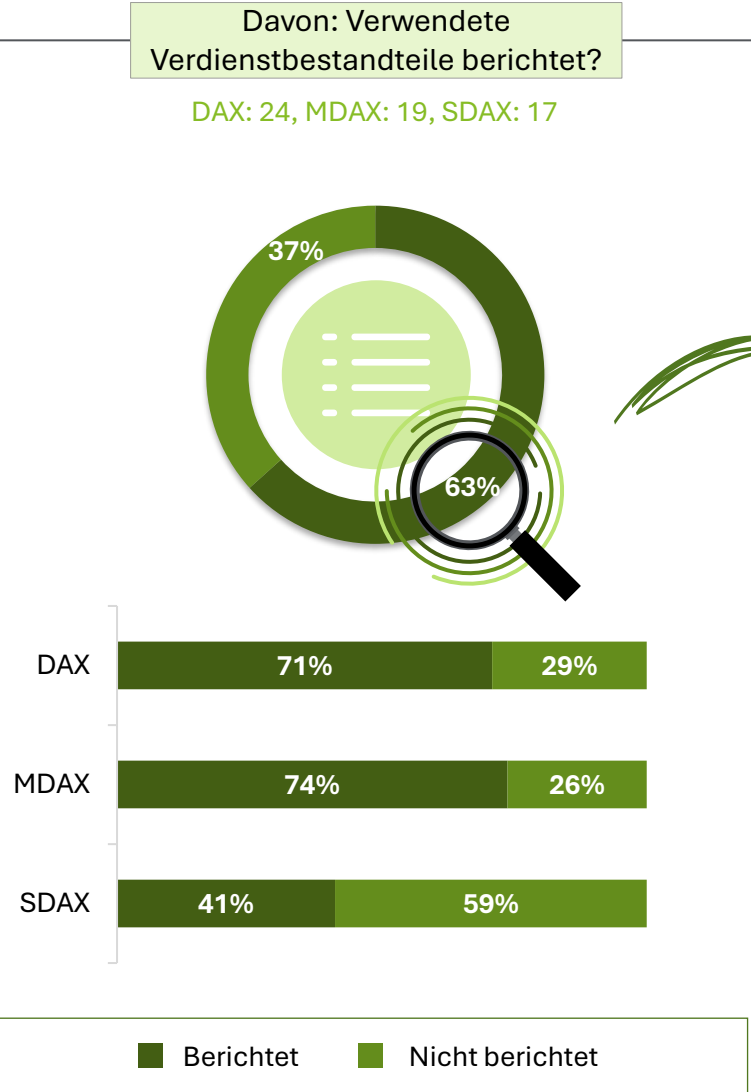
Geschlechterspezifisches Verdienstgefälle	
%	2024
Unbereinigtes geschlechterspezifisches Verdienstgefälle	28,7

DARSTELLUNG IM FLIESSTEXT

Im [REDACTED] Konzern beträgt die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn von männlichen zu weiblichen Mitarbeitenden 30,5 %.

Fokus auf die Gender Pay Gap

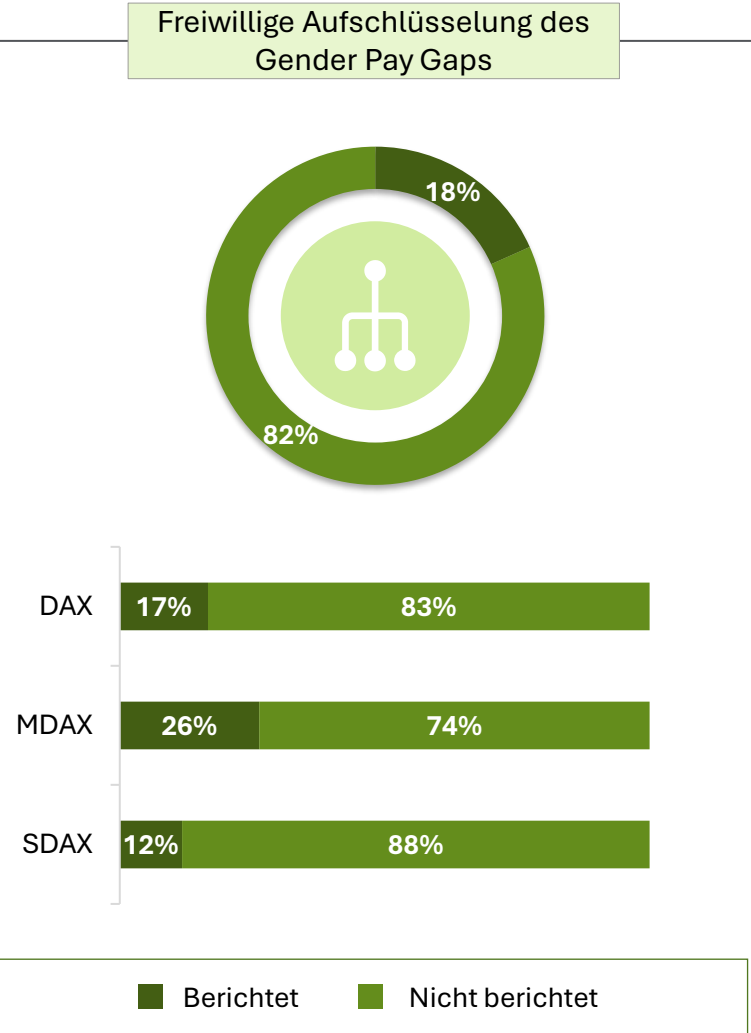
Nicht jedes Unternehmen, das die Gender Pay Gap berichtet, berücksichtigt darin alle Verdienstbestandteile.



Fokus auf die Gender Pay Gap

Einige Unternehmen haben freiwillig eine zusätzliche Aufschlüsselung der Gender Pay Gap offengelegt.

DAX: 24, MDAX: 19, SDAX: 17



S1.98 Kann-Angabe: Aufschlüsselung der Gender Pay Gap

Das Unternehmen kann eine Aufschlüsselung des geschlechtsspezifischen **Verdienst**gefälles gemäß Absatz 97 Buchstabe a nach Beschäftigungsart und/oder Land/Segment angeben. Das Unternehmen kann auch das geschlechts-spezifische Verdienstgefälle zwischen den Arbeitnehmern nach Beschäftigungsart angeben, aufgeschlüsselt nach dem gewöhnlichen Grundgehalt und den ergänzenden oder variablen Komponenten.

BEISPIELE AUS DER BERICHTERSTATTUNG

AUFSCHLÜSSELUNG NACH BESCHÄFTIGUNGSART

Remuneration metrics		
	Unit	2024
Remuneration ratio	#	27.72
Gender pay-gap	%	10.3
Gender pay-gap shop-floor	%	4.1

T.08 GENDER PAY BY EMPLOYEE CATEGORIES	
	2024
Women to men ratio	
Executive level (base salary only)	4.0%
Executive level (base salary and other cash incentives)	3.3%
Management level (base salary only)	3.3%
Management level (base salary and other cash incentives)	3.6%
Non-management level (base salary only)	0.5%

AUFSCHLÜSSELUNG NACH LAND/SEGMENT

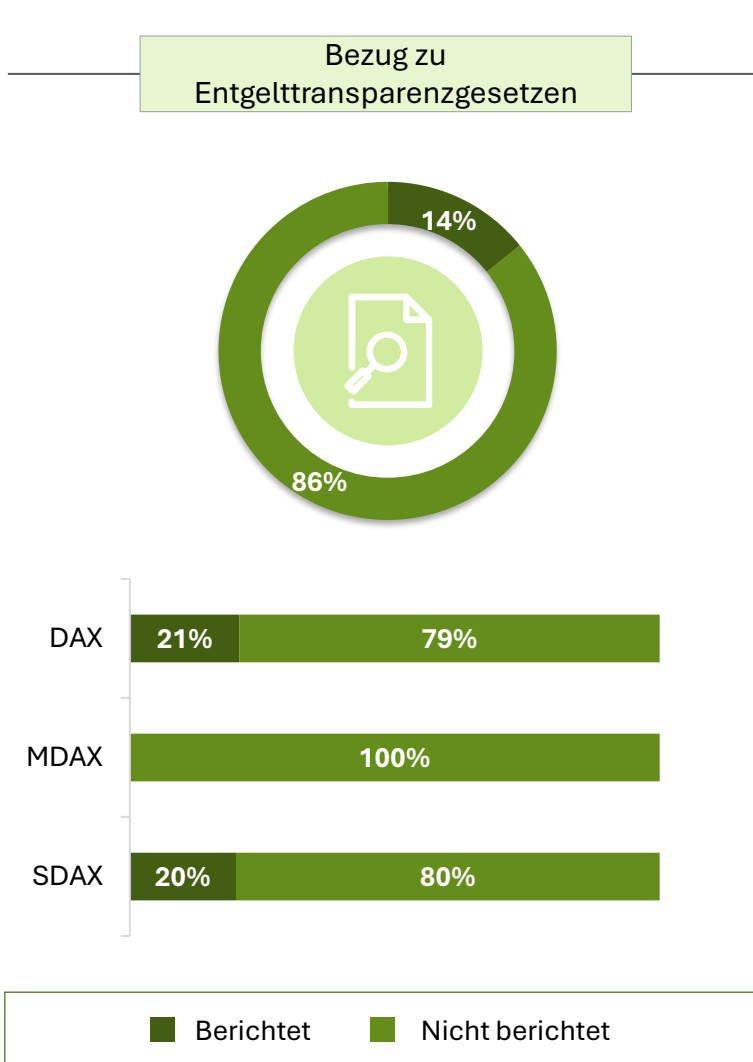
Im Jahr 2024 lag das globale unbereinigte Gender Pay Gap – Verhältnis des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes von Frauen zu Männern – bei knapp 9 Prozent. Bezogen auf Deutschland, wo rund 60 Prozent der Belegschaft von [redacted] beschäftigt sind, betrug das Gender Pay Gap 3,7 Prozent.

In der [redacted] AG in Deutschland beträgt der unbereinigte Gehaltsunterschied 21,1 %. Damit liegt der Wert unter dem der Finanzbranche in Deutschland. Dieser Vergleichswert lag 2023 bei 26 % (Quelle: Statistisches Bundesamt).

Bezug zum Entgelttransparenzgesetz in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Einige Unternehmen stellen bereits den Zusammenhang mit dem Entgelttransparenzgesetz dar.

DAX: 29, MDAX: 23, SDAX: 25



BEISPIELE AUS DER BERICHTERSTATTUNG

Sechs Unternehmen beziehen sich im Rahmen ihrer nichtfinanziellen Berichterstattung auf ihre Umsetzung der Anforderungen aus dem **Entgelttransparenzgesetz**.

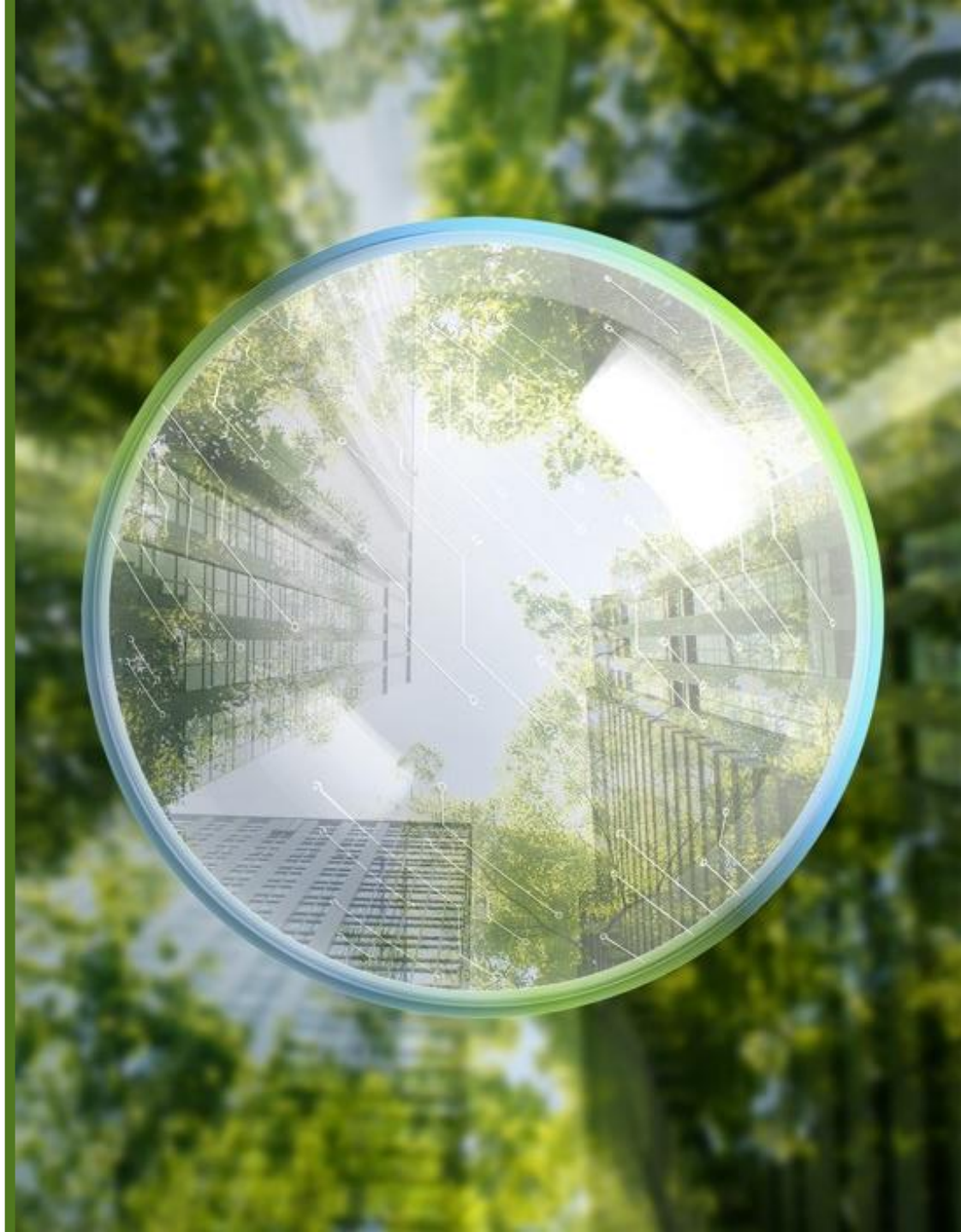
Das deutsche **Entgelttransparenzgesetz** hat zum Ziel, eine eventuell bestehende Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern transparent zu machen. Der Konzern unterstützt dieses Gesetz durch die Maßnahme des Entgelttransparenz-Dashboards, das Beschäftigten seit 2019 in Deutschland ermöglicht, ihr Vergleichsentgelt in ihrer Tätigkeitsgruppe einzusehen.

Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit: Gemäß dem **Entgelttransparenzgesetz** sind Arbeitgeber*innen verpflichtet, den Median des Vergleichsentgelts von Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts in vergleichbaren Rollen anzugeben. Um dieser Verpflichtung nachzukommen, haben wir einen Prozess

Allerdings hat nur ein Unternehmen einen Bezug zur Novelle des Entgelttransparenzgesetzes, also der **EUPTD**, hergestellt.

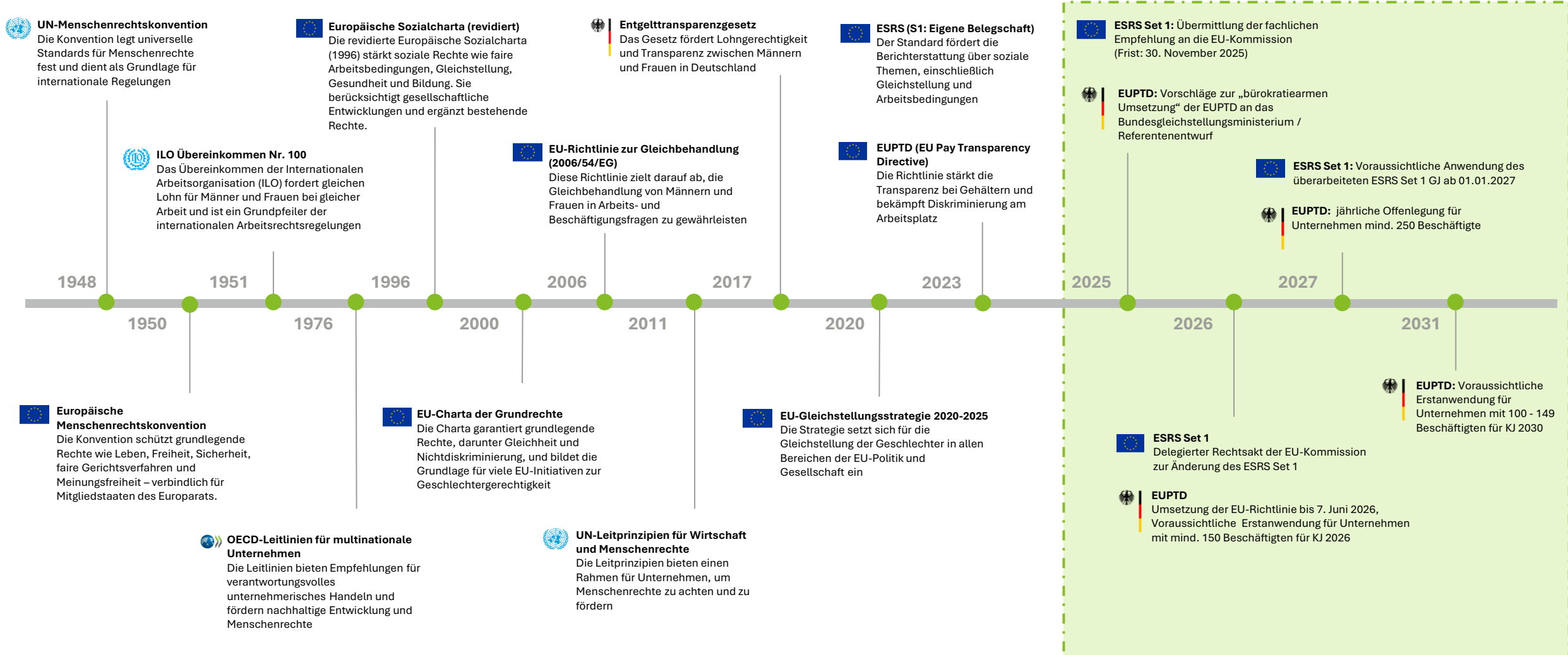
Die [Redacted] plant daher, im Rahmen der Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie beziehungsweise **einer kommenden Novelle des Entgelttransparenzgesetzes** eine Standortbestimmung im Hinblick auf Gruppen von Mitarbeitenden mit gleichen beziehungsweise gleichwertigen Tätigkeiten vorzunehmen. Dieser bereinigte

3 | Ausblick



Der regulatorische Weg nach vorn – nächste Schritte bis zum Inkrafttreten

Voraussichtliche Erstanwendung der EUPTD für Unternehmen mit mind. 150 Beschäftigten für KJ 2026



EUPDT-Compliance

Aufbau von Berichts- und Vergütungsprozessen zur Sicherstellung der Compliance mit den Offenlegungsanforderungen und Handlungspflichten zum geschlechtsspezifischen Entgeltgefälle nach EUPTD

REGULATORISCHE ANFORDERUNGEN

- 1
- Verständnis relevanter Berichtspflichten und regulatorischer Vorgaben.
 - Ggf. Analyse der ESR S1-16 Angaben und Ableitung offener Datenanforderungen

GAP-ANALYSE

- 2
- Skalierbare Analyse
- Systematische Erhebung und Bewertung fehlender Vergütungsdaten.
 - Statistische Analyse des Entgeltgefälles je Jobcluster zur Ableitung konkreter Handlungsbedarfe.

PROZESSAUFNAHME UND -DESIGN

- 3
- Erfassung und Optimierung bestehender Vergütungs- und Datenprozesse.
 - Aufbau/Integration in etabliertes IKS zur Sicherstellung regulatorischer Compliance.

LEITLINIEN

- 4
- Entwicklung konsistenter Reporting-Templates und KPI-Strukturen (KPI-Steckbriefe, Heatmap, Dokumentation zur Global Job Architecture)

BERICHTS-FORMAT

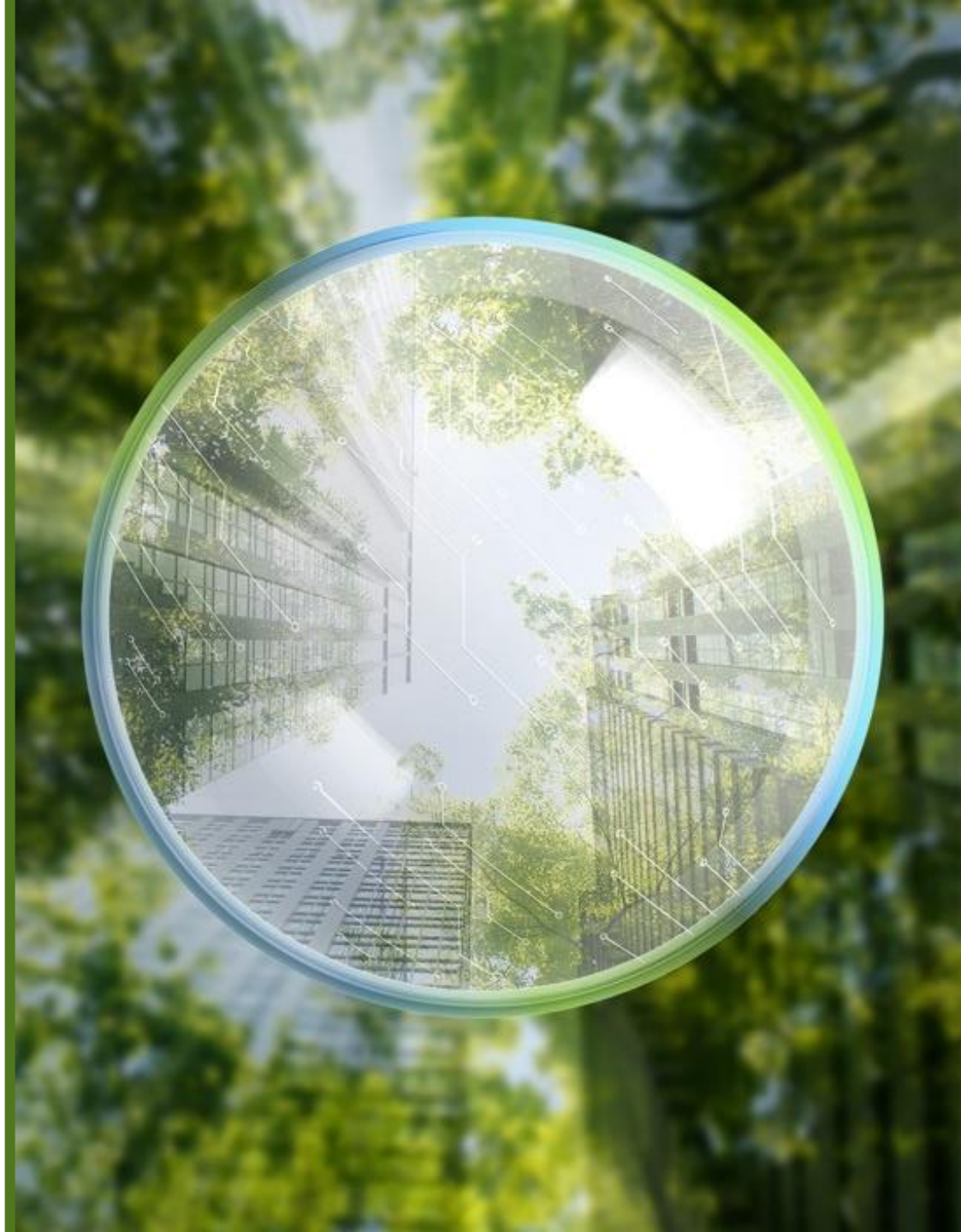
- 5
- Definition gesetzeskonformer Berichtsformate und Integration in bestehende Kommunikationskanäle.

Auskunfts-
ansprüche und
Reporting



Nachhaltiger Unternehmenserfolg basiert auf Transparenz, datenbasierter Steuerung und einer Vergütungskultur, die Fairness und Vertrauen messbar macht.

4 | Q&A



Europäische Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS)

Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen

Richtlinie (EU) zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts

Richtlinie (EU) zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts

DER BETRIEB 29/2025: Die Praxis der Nachhaltigkeitsberichterstattung nach CSRD/ESRS

DER BETRIEB 29/2025: Die Praxis der Nachhaltigkeitsberichterstattung nach CSRD/ESRS

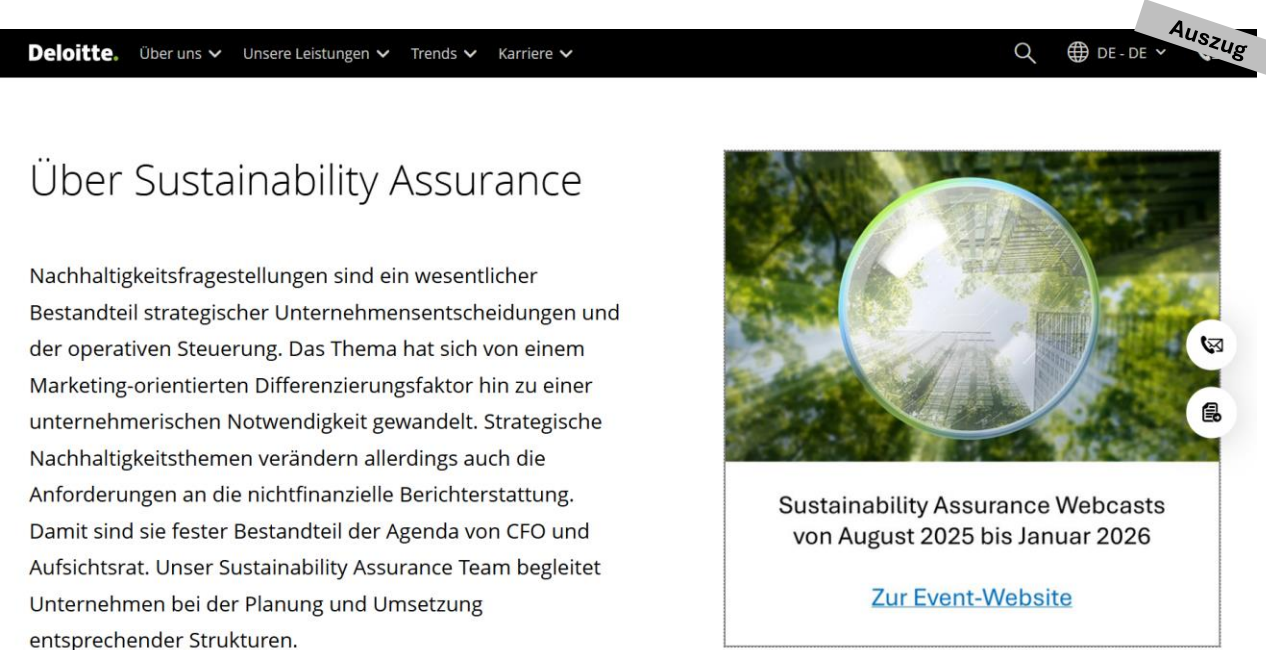
- Exposure Drafts zu überarbeiteten ESRS
- Ausweitung der Übergangsvorschriften für die Erstanwendung der ESRS
- Vorschläge für Vereinfachungen bei Nachhaltigkeitsberichterstattung und Sorgfaltspflichten

- Exposure Drafts zu überarbeiteten ESRS
- Ausweitung der Übergangsvorschriften für die Erstanwendung der ESRS
- Vorschläge für Vereinfachungen bei Nachhaltigkeitsberichterstattung und Sorgfaltspflichten

Informationen zu unserer Webseite und weiteren Webcasts

Vielen Dank für Ihre Teilnahme! Sollten Sie Fragen haben, kommen Sie gerne jederzeit auf uns zu oder besuchen Sie [unsere Website](#) – weitere Webcasts zu den Themen der Sustainability Assurance finden Sie [hier](#)

Unsere Website



Deloitte. Über uns ▾ Unsere Leistungen ▾ Trends ▾ Karriere ▾

Über Sustainability Assurance

Nachhaltigkeitsfragestellungen sind ein wesentlicher Bestandteil strategischer Unternehmensentscheidungen und der operativen Steuerung. Das Thema hat sich von einem Marketing-orientierten Differenzierungsfaktor hin zu einer unternehmerischen Notwendigkeit gewandelt. Strategische Nachhaltigkeitsthemen verändern allerdings auch die Anforderungen an die nichtfinanzielle Berichterstattung. Damit sind sie fester Bestandteil der Agenda von CFO und Aufsichtsrat. Unser Sustainability Assurance Team begleitet Unternehmen bei der Planung und Umsetzung entsprechender Strukturen.

Sustainability Assurance Webcasts
von August 2025 bis Januar 2026

[Zur Event-Website](#)

Sustainability Assurance Webcasts

Unsere bevorstehende Webcast-Reihe bietet Ihnen die Möglichkeit, tief in die Themen der Sustainability Assurance einzutauchen und wertvolle Einblicke von unseren Experten zu erhalten:

- 20.11.2025 | CSDDD
- 04.12.2025 | Berichterstattung gemäß VSME
- 18.12.2025 | EUDR
- 15.01.2026 | Mineralien-Due Diligence



Hier können Sie sich zu weiteren Webinaren unserer Sustainability Assurance-Reihe anmelden: [Anmeldung](#)

Ihr Kontakt



Janina Oefner
Senior Manager
Audit & Assurance | Sustainability
Assurance

Mobile: +49 151 12683967
E-Mail: j oefner@deloitte.de



Dr. Jana Coenen
Senior
Audit & Assurance | Sustainability
Assurance

Mobile: +49 175 3377648
E-Mail: j coenen@deloitte.de



Arne Vilmar
Director
Audit & Assurance | Sustainability
Assurance

Mobile: +49 151 58073494
E-Mail: avilmar@deloitte.de



Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte bietet branchenführende Leistungen in den Bereichen Audit und Assurance, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeitenden liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, die unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen und den Weg zu einer stärkeren Wirtschaft, einer gerechteren Gesellschaft und einer nachhaltigen Welt weisen. Deloitte baut auf eine über 175-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 457.000 Mitarbeitenden von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeiter oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.