



Bisherige Entwicklungen der CSDDD



Dezember 2020

Im Dezember 2020 sprachen sich alle 27 Mitgliedstaaten für den European Supply Chain Act aus.

Im Februar 2022 legte die EU-Kommission ihren Vorschlag für ein Gesetz über Nachhaltigkeitspflichten von Unternehmen vor, die Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD).

März 2021



Im März 2021 haben die Abgeordneten des Europäischen Parlaments einen Legislativvorschlag zur Rechenschaftspflicht und Sorgfaltspflicht von Unternehmen angenommen.

Februar 2022



Im Dezember 2022 legte der Europäische Rat seinen Entwurf mit Änderungsvorschlägen vom 30. November 2022 vor.

Dezember 2022



November 2022

Im November 2022 veröffentlichte das Europäische Parlament seinen Änderungsvorschlag vom 7. November 2022 zur CSDDD

April 2023

Am 25. April 2023 einigte sich der Rechtsausschuss des Europäischen Parlaments auf ein Positionspapier zur CSDD



Juni 2023



Einigung des europäischen Parlamentes auf eine Verschärfung des ursprünglichen Vorschlags der CSDDD.

Bisherige Entwicklungen der CSDDD

Sommer
2023



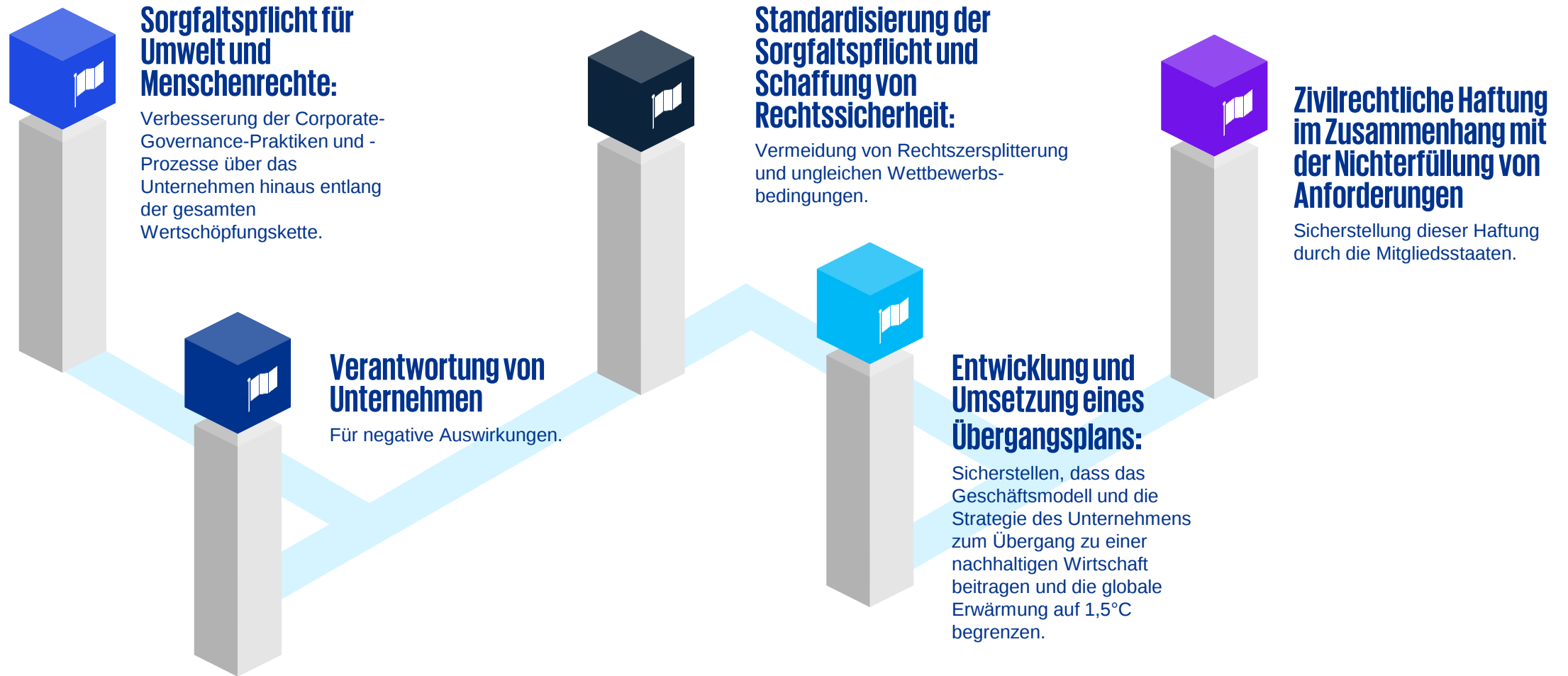
Start Trilog

Ende
2023

Verabschiedung des europäischen
Lieferkettengesetzes.



Ziele der CSDDD



Was ist die CSDDD?



Die **Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)** oder auch **Sorgfaltspflicht** ist ein Richtlinienentwurf der Europäischen Kommission über die **Nachhaltigkeitsverpflichtungen von Unternehmen**. Sie verpflichtet Unternehmen dazu, ihre **Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt** entlang ihrer gesamten **Wertschöpfungskette** zu berücksichtigen.

Die wichtigsten Aspekte:

- Umfassende **Sorgfaltspflichten** im Bereich der **Umwelt** und der **Menschenrechte**
- **Nationale Aufsichtsbehörden** in einem europäischen Netzwerk
- Verknüpfung mit dem **Pariser Klimaabkommen**
- **Zivilrechtliche Haftung**



Die **Unternehmen** sind verpflichtet, ihre **Wertschöpfungsketten zu bewerten**,...

...auf die **Menschenrechte** oder die **Umwelt** zu **verhindern oder abzuschwächen**.

...um **negative Auswirkungen**...



Wie z.B. **Kinderarbeit, Sklaverei, Unzureichende Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Umweltverschmutzung, oder Verlust der biologischen Vielfalt**

Wen betrifft die CSDDD?

Stand der letzten
veröffentlichten
Änderungen am
1. Juni 2023

EU-Unternehmen



Unternehmen mit...

- > **250 Mitarbeiter:innen**, UND
- > **40 Mio. €** Nettoumsatz weltweit

Unternehmen haben die oben genannten Schwellenwerte nicht erreicht, ABER...

- ist die oberste **Muttergesellschaft** eines Konzerns mit > **500 Mitarbeiter:innen**, UND
- > **150 Mio. €** weltweiter Nettoumsatz

Nicht-EU Unternehmen



Unternehmen mit...

- > **150 Mio. €** Nettoumsatz weltweit; UND
- > **40 Mio. €** des weltweiten **Nettoumsatzes** in der **EU** generiert **im vorletzten Finanzjahr**

Unternehmen haben die oben genannten Schwellenwerte nicht erreicht, ABER...

- ist die oberste Muttergesellschaft eines Konzerns mit > **500 Mitarbeiter:innen**, UND
- > **150 Mio. € Nettoumsatz** weltweit; UND
- > **40 Mio. €** des weltweiten **Nettoumsatzes** in der **EU** generiert **im letzten Finanzjahr**

Kleine und mittlere Unternehmen (**KMUs**) sind zwar nicht direkt von dem Gesetz betroffen, aber **indirekt**, z.B. als Zulieferer für größere, betroffene Unternehmen

CSRDDD in Bezug auf CSRD und EU-Taxonomie

Due-Diligence Prozess



ESG Sorgfaltspflichten

2 3 4

Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)

ESG Reporting

5

EU-Taxonomie (Minimum Safeguards)

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

Grundlegende Sorgfaltspflichten nach der CSDDD



Integration der Sorgfaltspflicht in die Unternehmenspolitik



1. Die Unternehmen **integrieren** die Sorgfaltspflicht in ihre gesamte **Unternehmenspolitik**, verfügen über eine **Strategie zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht** und **aktualisieren** diese regelmäßig. In der Strategie soll enthalten sein:

a)

eine **Beschreibung des Vorgehens**, den das Unternehmen – kurz-, mittel- und langfristig – hinsichtlich der Sorgfaltspflicht verfolgt.

b)

Ein **Code of conduct über Regeln und Grundsätze**, die von den **Mitarbeitern:innen** und **Tochtergesellschaften** des Unternehmens zu befolgen sind.

c)

Eine Beschreibung der Verfahren zur **Umsetzung der Sorgfaltspflicht**, inklusive der Maßnahmen, die zur Überprüfung der Einhaltung des Verhaltenskodex und zur **Ausweitung seiner Anwendung auf bestehende Geschäftsbeziehungen** getroffen wurden

Der **CoC** soll sicherstellen, dass das Unternehmen **Menschenrechte und die Umwelt respektiert**.

2. Die Unternehmen **überprüfen laufend** ihre Sorgfaltspflichten und **aktualisieren** sie falls erforderlich.

01 – Unternehmensrichtlinien
02 – Risikobewertung
03 – Präventionsmaßnahmen
04 – Abhilfemaßnahmen
05 – Beschwerdeverfahren
06 – Wirksamkeitsüberwachung
07 – Jährlicher Bericht

Identifizierung tatsächlicher und potenzieller negativer Auswirkungen



01 – Unternehmensrichtlinien
02 – Risikobewertung
03 – Präventionsmaßnahmen
04 – Abhilfemaßnahmen
05 – Beschwerdeverfahren
06 – Wirksamkeitsüberwachung
07 – Jährlicher Bericht



1. Identifizierung negativer Auswirkungen

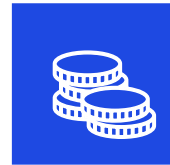
Unternehmen müssen (tatsächliche und potenzielle) **negative Auswirkungen** im Zusammenhang mit ihren **Wertschöpfungsketten** ermitteln

- die sich aus ihrer **eigenen Tätigkeit** ergeben; oder
- die ihrer **Tochtergesellschaften**



2. Identifizierung hoher Risiken

- a) Identifizierung der **vorrangig zu behandelnden** Tätigkeiten/Tochtergesellschaften/Beziehungen (wo negative Auswirkungen am wahrscheinlichsten auftreten und schwerwiegend sind)
- b) **Eingehende Bewertungen** von risikoreichen Geschäften/Tochtergesellschaften/Beziehungen durchführen



3. Finanzunternehmen

Finanzunternehmen müssen (tatsächliche und potenzielle) **negative Auswirkungen ermitteln, bevor** sie Kredite, Darlehen oder andere Finanzdienstleistungen anbieten

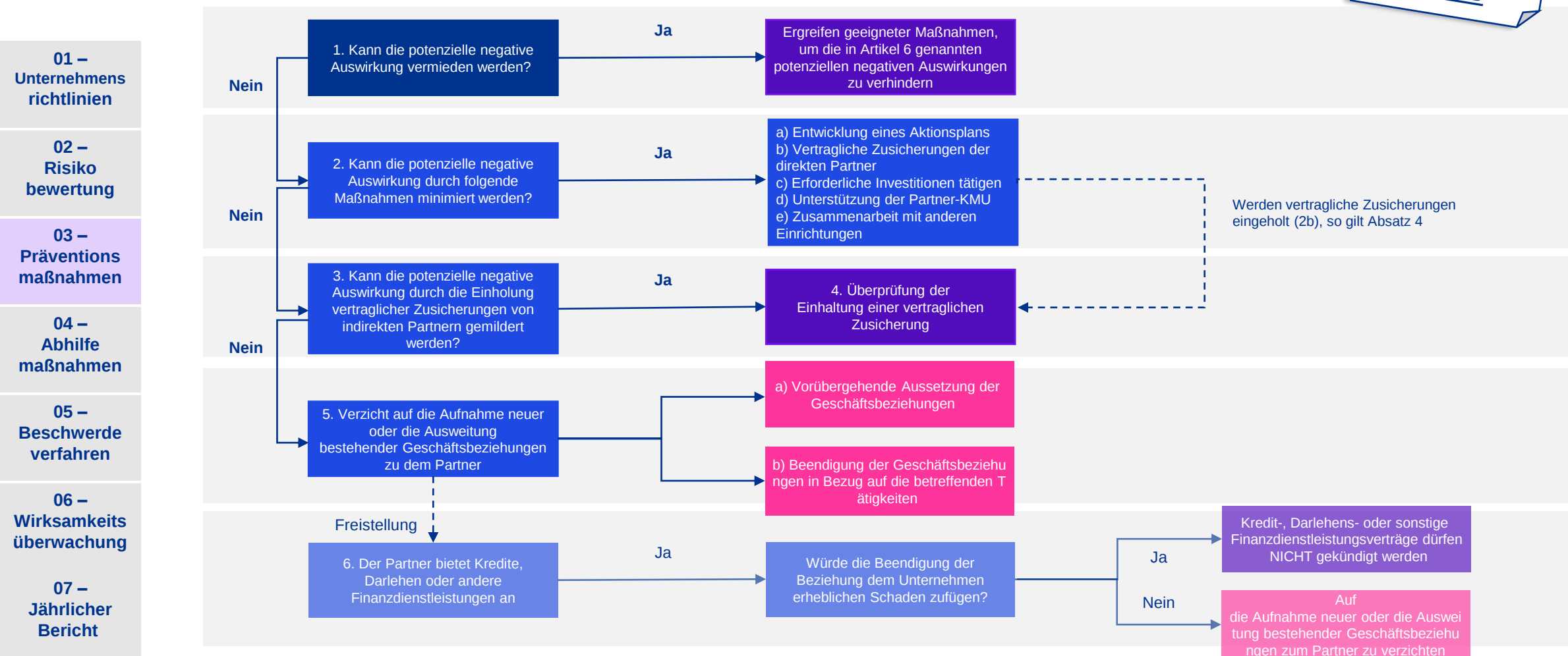


4. Gesammelte Informationen

Die quantitativen und qualitativen Informationen, die zur Ermittlung tatsächlicher und potenzieller negativer Auswirkungen gesammelt werden, stützen sich auf **angemessene Ressourcen** wie

- Unabhängige Berichte
- Beschwerdeverfahren
- Konsultationen mit potenziell betroffenen Gruppen

Vermeidung und Abmilderung potenzieller negativer Auswirkungen



Beispiel Maßnahmenplan OMV

01 – Unternehmensrichtlinien	Konkrete Ziele sind bis zu den Jahren 2025 und 2030 festgelegt.
02 – Risikobewertung	Alle 5 Jahre: Entwicklung von Aktionsplänen für Standorte in Gebieten mit besonders hohem Menschenrechts-Risiko .
03 – Präventionsmaßnahmen	Welche Maßnahmen sind geplant?
04 – Abhilfe Maßnahmen	• Menschenrechtsbezogene Sensibilisierungskampagne für Mitarbeiter:innen • Präsenzschulungen im Thema Menschenrechte für bestimmte Zielgruppen • Bewertungen von nicht operativen Assets mit hohem Risiko, um Auswirkungen auf die Menschenrechte zu identifizieren
05 – Beschwerdeverfahren	• Überprüfung des Managementsystems für Menschenrechte • Anpassung des Due-Diligence-Prozess sowie der Menschenrechtsmatrix an die jüngsten Entwicklungen im Bereich der Menschenrechte.
06 – Wirksamkeitsüberwachung	• Integration weiterer Töchterunternehmen ins Arbeitsrechtsmanagement des Konzerns.
07 – Jährlicher Bericht	• Integration der Themen Klimawandel und Übergang zu einer umweltverträglichen Wirtschaft in das Managementsystem für Menschenrechte

Ausblick

In den kommenden Jahren werden wir die folgenden Maßnahmen ergreifen, um unseren Ansatz zum Schutz der Menschenrechte weiter zu verbessern:

- ▶ Im Jahr 2023 werden wir unsere Bemühungen fortsetzen, unter anderem durch regelmäßige Schulungen und eine Sensibilisierungskampagne für Mitarbeiter:innen. Wir werden unser neues E-Learning-Tool zum Thema Menschenrechte weiterhin aktiv bewerben und (virtuelle) Präsenzschulungen für bestimmte Zielgruppen anbieten. Borealis wird das neue E-Learning-Tool zum Thema Menschenrechte ab 2023 für seine Mitarbeiter:innen anbieten.
- ▶ Wir beabsichtigen, Bewertungen von nicht operativen Assets mit hohem Risiko durchzuführen, um die Auswirkungen unserer Geschäftspraktiken auf die Menschenrechte zu identifizieren und einzudämmen.
- ▶ Im Jahr 2023 planen wir eine Überprüfung unseres Managementsystem für Menschenrechte. Unter anderem werden wir unseren Due-Diligence-Prozess sowie die Menschenrechtsmatrix an die jüngsten Entwicklungen im Bereich der Menschenrechte im geschäftlichen Kontext anpassen.
- ▶ In den nächsten Jahren werden wir weiter daran arbeiten, Borealis in unser Arbeitsrechtsmanagement zu integrieren, was auch den Prozess der Risikobewertung einschließt. Wir werden uns weiterhin eingehend mit den jüngsten Entwicklungen in der Arbeitswelt befassen, insbesondere im Hinblick auf Digitalisierung und Flexibilisierung.

- ▶ Wir werden unsere Arbeit an der Integration der Themen Klimawandel und gerechter Übergang („Just Transition“) zu einer umweltverträglichen Wirtschaft in das Managementsystem für Menschenrechte der OMV unvermindert fortsetzen.



Ziel bis 2025

- ▶ Schulung aller Mitarbeiter:innen des OMV Konzerns in Menschenrechten

Ziel bis 2030

- ▶ Durchführung von Menschenrechtsbewertungen an allen Standorten des OMV Konzerns mit hohen Menschenrechtsrisiken und Entwicklung von Aktionsplänen alle 5 Jahre³²

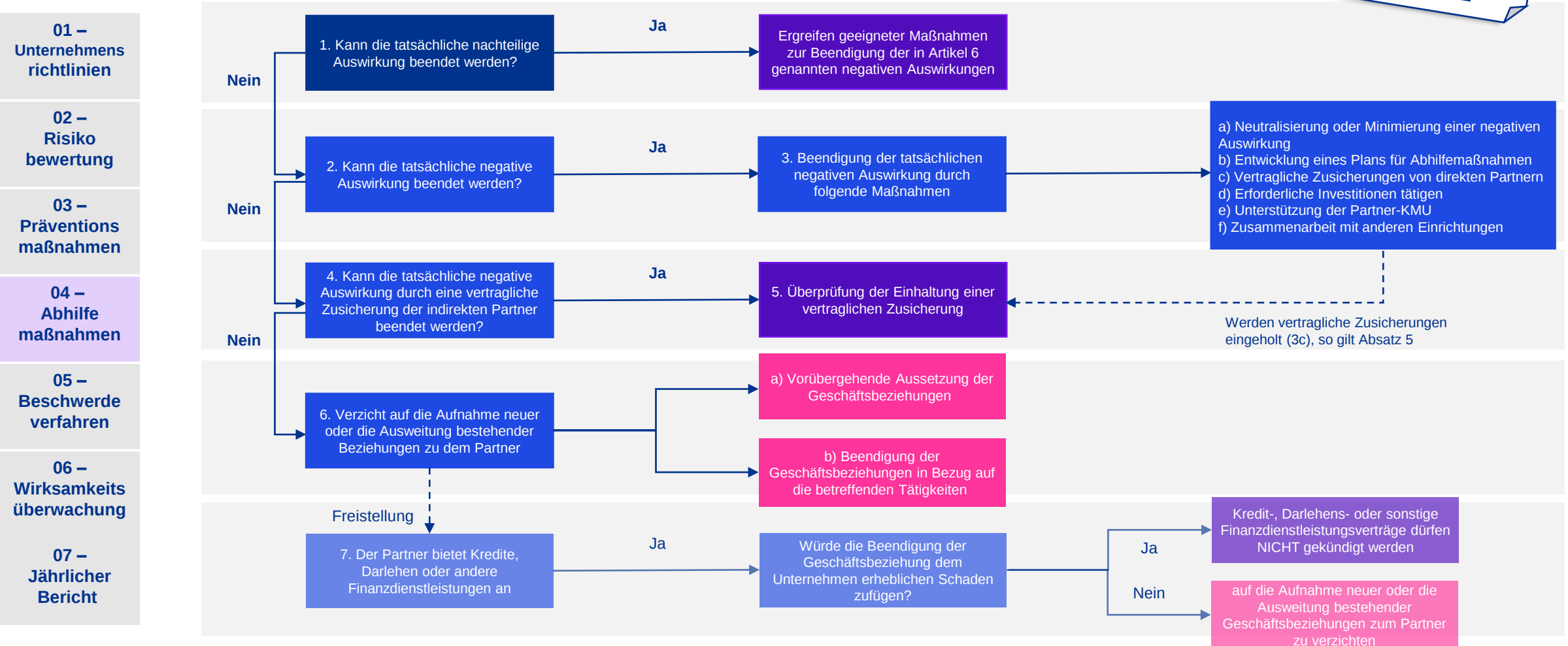
Stand 2022

- ▶ 52% der Mitarbeiter:innen wurden in Menschenrechten geschult.³³ Im Jahr 2022 absolvierten 4.170 Mitarbeiter:innen den E-Learning-Kurs zu Menschenrechtsthemen. 105 Mitarbeiter:innen nahmen an einer (virtuellen) Präsenzschulung zu Menschenrechtsfragen teil.
- ▶ 4 durchgeführte Bewertungen in den letzten 5 Jahren³⁴

Relevante SDGs



Beendigung der tatsächlichen negativen Auswirkungen



Einrichtung und Aufrechterhaltung eines Beschwerdeverfahrens



01 – Unternehmensrichtlinien
02 – Risikobewertung
03 – Präventionsmaßnahmen
04 – Abhilfemaßnahmen
05 – Beschwerdeverfahren
06 – Wirksamkeitsüberwachung
07 – Jährlicher Bericht



Einrichtung und Aufrechterhaltung eines Beschwerdeverfahrens



01 – Unternehmensrichtlinien
02 – Risikobewertung
03 – Präventionsmaßnahmen
04 – Abhilfemaßnahmen
05 – Beschwerdeverfahren
06 – Wirksamkeitsüberwachung
07 – Jährlicher Bericht

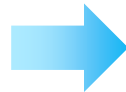


Beschwerdeverfahren durch den öNKP

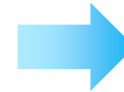
01 – Unternehmensrichtlinien
02 – Risikobewertung
03 – Präventionsmaßnahmen
04 – Abhilfemaßnahmen
05 – Beschwerdeverfahren
06 – Wirksamkeitsüberwachung
07 – Jährlicher Bericht



Personen und Organisationen können bei den Nationalen Kontaktpunkten des OECD (in Österreich der **öNKP**) Beschwerde einreichen, wenn **Verdacht** besteht, dass ein Unternehmen gegen einen der OECD-Leitpunkte **verstoßen** hat.



Der **öNKP** prüft die Beschwerde. Sollte sich die Beschwerde als berechtigt herausstellen, wird ein **Vermittlungsprozess zwischen den Parteien** gestartet.



Außergerichtliche Einigung

Ziel ist es, durch **konstruktiven Dialog** die eine **tragfähige Einigung** zwischen den Parteien zu erzielen und eine Basis für **langfristige Änderungsprozesse** zu schaffen.

Der **öNKP** ist keine Justizbehörde sondern stellt eine **raschere und kostengünstigere Alternative** zu formellen oder gerichtlichen Verfahren dar.

Kontinuierliche Überwachung der Wirksamkeit der Sorgfaltspflicht - Strategie und Maßnahmen



01 – Unternehmensrichtlinien
02 – Risikobewertung
03 – Präventionsmaßnahmen
04 – Abhilfemaßnahmen
05 – Beschwerdeverfahren
06 – Wirksamkeitsüberwachung
07 – Jährlicher Bericht

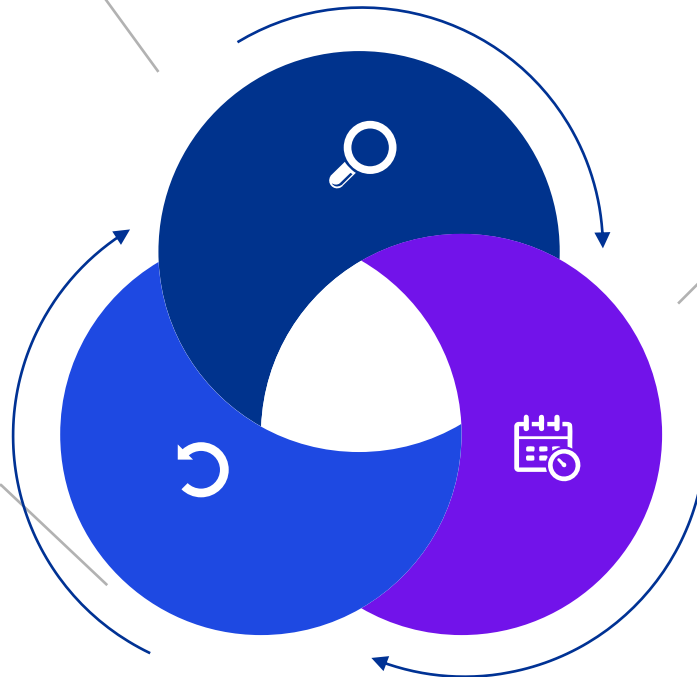
Wirksamkeitsüberwachung

Unternehmen **überwachen** die **Wirksamkeit** ihrer Sorgfaltspflichten-Strategie in...

- ihrem eigenen Geschäftstätigkeit
- ihren Tochterunternehmen
- ihren etablierten Geschäftsbeziehungen

Update der Strategie zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht

Die **Ergebnisse** dieser Bewertungen werden zur **Aktualisierung der Sorgfaltspflichtpolitik** des Unternehmens herangezogen.



Regelmäßige Bewertung

Die **Bewertung der Wirksamkeit** der Strategie zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht wird...

- auf der Grundlage von **qualitativen und quantitativen Indikatoren** bewertet und
- **regelmäßig durchgeführt** sowie auf Angemessenheit überprüft

Jährliche öffentliche Mitteilung über Sorgfaltspflichtmaßnahmen



01 – Unternehmensrichtlinien
02 – Risikobewertung
03 – Präventionsmaßnahmen
04 – Abhilfemaßnahmen
05 – Beschwerdeverfahren
06 – Wirksamkeitsüberwachung
07 – Jährlicher Bericht

Unternehmen, die auch unter CSRD fallen



Unternehmen, die auch unter die CSRD fallen, müssen ihre Sorgfaltspflichtmaßnahmen im Rahmen ihrer **jährlichen Nachhaltigkeitsberichterstattung** berichten.

Unternehmen, die NICHT unter die CSRD fallen



Unternehmen, die **NICHT unter die CSRD** fallen, veröffentlichen **jährlich**, spätestens **12 Monate nach dem Bilanzstichtag des Geschäftsjahres** eine Erklärung über ihre Sorgfaltspflichtmaßnahmen auf der **Website des Unternehmens**.

Welche Informationen sind zu übermitteln?

Die Berichterstattung muss **ausreichend detailliert** sein, um nachzuweisen, dass das Unternehmen die **CSDDD eingehalten hat**.

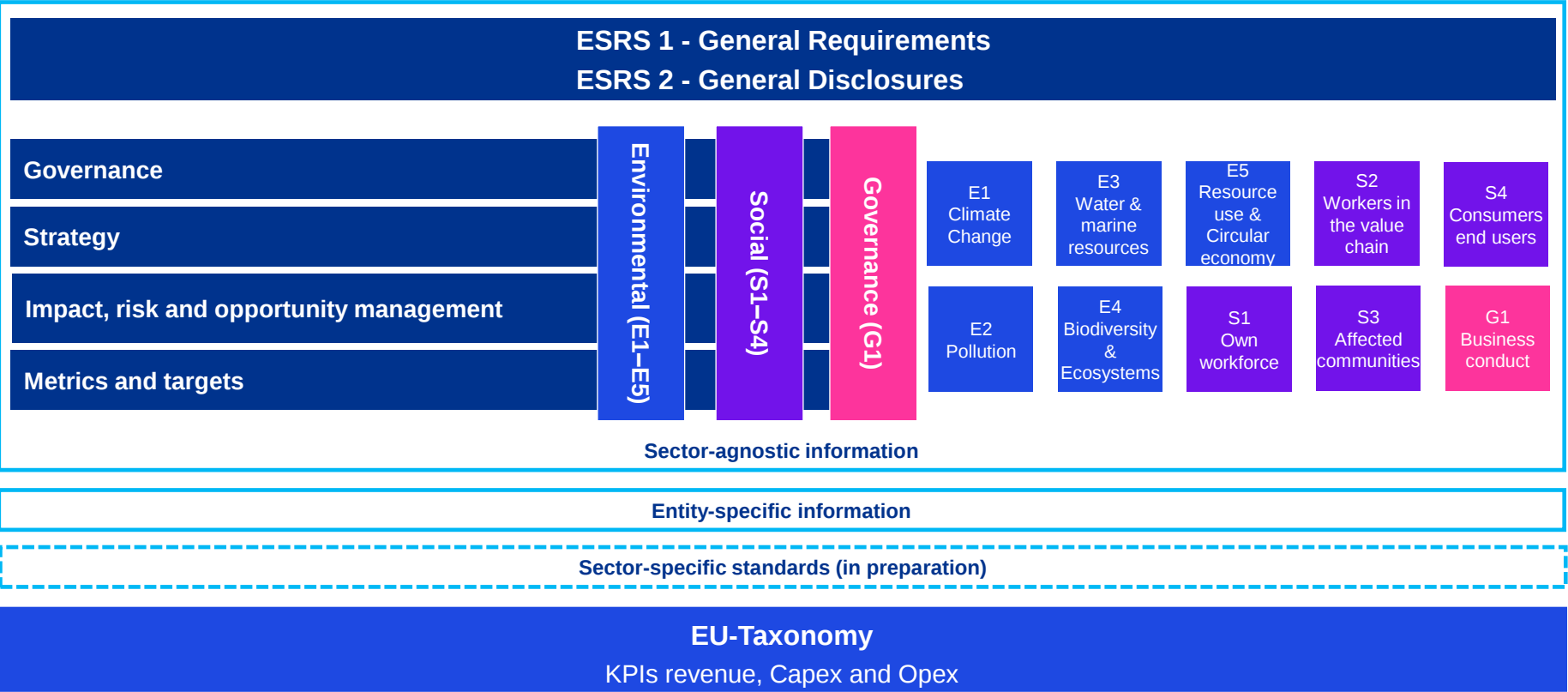
Die Berichterstattung muss Folgendes umfassen:

- **Beschreibung der Sorgfaltspflicht**
- **Potenziellen und tatsächlichen negativen Auswirkungen**
- **Ergriffene Maßnahmen**

Jährliche öffentliche Mitteilung über Sorgfaltspflichtmaßnahmen

01 – Unternehmensrichtlinien
02 – Risikobewertung
03 – Präventionsmaßnahmen
04 – Abhilfemaßnahmen
05 – Beschwerdeverfahren
06 – Wirksamkeitsüberwachung
07 – Jährlicher Bericht

Der **Aufbau der Nachhaltigkeitserklärung**, sowie dessen Inhalte werden durch die sogenannten European Sustainability Reporting Standards definiert, welche **Teil der Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD)** sind.



Rechtliche Durchsetzung der Sorgfaltspflicht

Die **Durchsetzung** der Sorgfaltspflicht im Einklang mit ihrem nationalen Recht **unterliegt den Mitgliedsstaaten**.

Art der Beziehung

Indirekte Beziehung: keine Haftung sofern das Unternehmen geeignete Maßnahmen ergriffen hat, um negative Auswirkungen zu meiden.

Direkte Beziehung: eine Kombination aus **Sanktionen** und **zivilrechtlicher Haftung** ist vorgesehen.

Zivilrechtliche Haftung

Kann nur bei **etablierten, direkten Beziehungen** angewandt werden.

Ob und in welchem Ausmaß es zu einer Haftung kommt, hängt von den **Bemühungen** des Unternehmens ab, die von einer Aufsichtsbehörde geforderten Abhilfemaßnahmen umzusetzen.

Sanktionen

Stellen Behörden einen **Verstoß** fest, soll zunächst eine **Frist** zur Einhaltung der Maßnahmen gesetzt werden.

Die Richtlinie enthält eine **begrenzte Anzahl** von Sanktionen, die Mitglieder anwenden können.

Geldstrafen werden auf der Grundlage des **Umsatzes** des Unternehmens festgesetzt.

Zur Senkung der Kosten und zur Verbesserung von Aufsicht, Koordinierung, Untersuchung und Informationsaustausch wird die Kommission **ein Europäisches Netz der Aufsichtsbehörden** einrichten.

Zivilrechtliche Haftung am Beispiel vom LkSG in Deutschland

In **Deutschland** obliegt die **Kontrolle und Durchsetzung** des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (**LkSG**) dem **Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle**. Bei nicht Tätigwerden oder der **nicht-Einhaltung** von bestimmten Themen werden **Zwangsgelder bzw. Bußgelder** verhängt

Zwangsgeld



Versäumt ein Unternehmen einen **Bericht** zur Sorgfaltspflicht zu erstellen, so kann ein **Zwangsgeld von maximal € 50.000** verhängt werden. Ziel dabei ist es, eine Berichterstattung zu erzwingen.

Bußgeld



Bußgeld wird bei **Nichteinhaltung** von Sorgfaltspflichten verhängt und ist je nach Vergehen **unterschiedlich hoch**.

Strafen bis 2% des Jahresumsatzes: Bei Unternehmen mit einem Jährlichen Umsatz von mehr als € 400.000.000 kann bei **gröberen Verstößen** ein Bußgeld von maximal 2% des Jahresumsatzes verhängt werden. Für kleinere Unternehmen gelten die unten stehenden Bestimmungen.

Strafen bis € 800.000: wird beispielsweise eine **Präventionsmaßnahme** nicht oder zu spät ergriffen, so kann ein Bußgeld von maximal € 800.000 verhängt werden.

Strafen bis € 500.000: wird beispielsweise die **Risikoanalyse** nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig durchgeführt, so kann ein Bußgeld von maximal € 500.000 verhängt werden.

Strafen bis € 100.000: wird beispielsweise ein **Bericht** nicht richtig erstellt, so kann ein Bußgeld von maximal € 100.000 verhängt werden.

Unterschiede CSDDD und deutsches (LkSG)

01 – Unternehmens richtlinien	• Das LkSG bezieht sich allgemein nur auf Lieferanten während die CSDDD sich auf die gesamte Wertschöpfungskette bezieht. • Vom LkSG betroffen sind alle Unternehmen, die in Deutschland tätig sind und mehr als 3.000 Mitarbeiter:innen im Inland beschäftigen • Ab 2024 gilt ein Schwellenwert von 1.000 Mitarbeiter:innen
02 – Risiko bewertung	• Das LkSG definiert Risiken als mögliche Verstöße gegen im Gesetzestext genannte Verbote, z.B. Verbot von Sklaverei und Zwangsarbeit. • Die Gesetzgebung fordert eine Festlegung der betrieblichen Zuständigkeit → eine Person oder Abteilung. • Es muss dafür gesorgt werden, dass der Vorstand über die Ergebnisse der Risikoanalyse informiert wird
03 – Präventions maßnahmen	• Eine Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie des Unternehmens muss abgegeben werden.
04 – Abhilfe maßnahmen	• Sollten von einem Lieferanten menschenrechtliche oder umweltbezogene Pflichten verletzt werden und diese Verletzung nicht in absehbarer Zeit beendet werden können, fordert das LkSG einen konkreten Zeitplan zur Behebung.
05 – Beschwerde verfahren	• Die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens ist mindestens einmal im Jahr sowie anlassbezogen zu überprüfen. • Zudem fordert die Gesetzgebung eine Berücksichtigung der mittelbaren Zulieferer.
06 – Wirksamkeits überwachung	• Die Wirksamkeit muss jährlich überprüft werden. • Anlassbezogene Überprüfung wenn das Unternehmen mit einer wesentlich veränderten oder wesentlich erweiterten Risikolage rechnen muss.
07 – Jährlicher Bericht	• Die Berichte sind spätestens vier Monate nach Ende des Geschäftsjahrs in deutscher Sprache über einen Zugang der Behörde einzureichen. • Der Bericht muss auch für die Öffentlichkeit zugänglich gemacht und für mindestens sieben Jahre aufbewahrt werden.



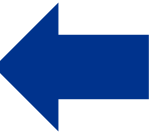
Unterschiede CSDDD und deutsches (LkSG)

01 – Unternehmens richtlinien	- Das LkSG bezieht sich allgemein nur auf Lieferanten während die CSDDD sich auf die gesamte Wertschöpfungskette bezieht. - Vom LkSG betroffen sind alle Unternehmen, die in Deutschland tätig sind und mehr als 3.000 Mitarbeiter:innen im Inland beschäftigen - Ab 2024 gilt ein Schwellenwert von 1.000 Mitarbeiter:innen
02 – Risiko bewertung	- Das LkSG definiert Risiken als mögliche Verstöße gegen im Gesetzestext genannte Verbote, z.B. Verbot von Sklaverei und Zwangsarbeit. - Die Gesetzgebung fordert eine Festlegung der betrieblichen Zuständigkeit → eine Person oder Abteilung. - Es muss dafür gesorgt werden, dass der Vorstand über die Ergebnisse der Risikoanalyse informiert wird
03 – Präventions maßnahmen	Eine Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie des Unternehmens muss abgegeben werden.
04 – Abhilfe maßnahmen	Sollten von einem Lieferanten menschenrechtliche oder umweltbezogene Pflichten verletzt werden und diese Verletzung nicht in absehbarer Zeit beendet werden können, fordert das LkSG einen konkreten Zeitplan zur Behebung.
05 – Beschwerde verfahren	- Die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens ist mindestens einmal im Jahr sowie anlassbezogen zu überprüfen. - Zudem fordert die Gesetzgebung eine Berücksichtigung der mittelbaren Zulieferer.
06 – Wirksamkeits überwachung	- Die Wirksamkeit muss jährlich überprüft werden. - Anlassbezogene Überprüfung wenn das Unternehmen mit einer wesentlich veränderten oder wesentlich erweiterten Risikolage rechnen muss.
07 – Jährlicher Bericht	- Die Berichte sind spätestens vier Monate nach Ende des Geschäftsjahrs in deutscher Sprache über einen Zugang der Behörde einzureichen. - Der Bericht muss auch für die Öffentlichkeit zugänglich gemacht und für mindestens sieben Jahre aufbewahrt werden.



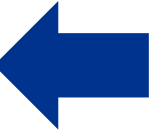
Unterschiede CSDDD und deutsches (LkSG)

01 – Unternehmens richtlinien	- Das LkSG bezieht sich allgemein nur auf Lieferanten während die CSDDD sich auf die gesamte Wertschöpfungskette bezieht. - Vom LkSG betroffen sind alle Unternehmen, die in Deutschland tätig sind und mehr als 3.000 Mitarbeiter:innen im Inland beschäftigen - Ab 2024 gilt ein Schwellenwert von 1.000 Mitarbeiter:innen
02 – Risiko bewertung	- Das LkSG definiert Risiken als mögliche Verstöße gegen im Gesetzestext genannte Verbote, z.B. Verbot von Sklaverei und Zwangsarbeit. - Die Gesetzgebung fordert eine Festlegung der betrieblichen Zuständigkeit → eine Person oder Abteilung. - Es muss dafür gesorgt werden, dass der Vorstand über die Ergebnisse der Risikoanalyse informiert wird
03 – Präventions maßnahmen	Eine Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie des Unternehmens muss abgegeben werden.
04 – Abhilfe maßnahmen	Sollten von einem Lieferanten menschenrechtliche oder umweltbezogene Pflichten verletzt werden und diese Verletzung nicht in absehbarer Zeit beendet werden können, fordert das LkSG einen konkreten Zeitplan zur Behebung.
05 – Beschwerde verfahren	- Die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens ist mindestens einmal im Jahr sowie anlassbezogen zu überprüfen. - Zudem fordert die Gesetzgebung eine Berücksichtigung der mittelbaren Zulieferer.
06 – Wirksamkeits überwachung	- Die Wirksamkeit muss jährlich überprüft werden. - Anlassbezogene Überprüfung wenn das Unternehmen mit einer wesentlich veränderten oder wesentlich erweiterten Risikolage rechnen muss.
07 – Jährlicher Bericht	- Die Berichte sind spätestens vier Monate nach Ende des Geschäftsjahrs in deutscher Sprache über einen Zugang der Behörde einzureichen. - Der Bericht muss auch für die Öffentlichkeit zugänglich gemacht und für mindestens sieben Jahre aufbewahrt werden.



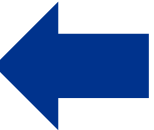
Unterschiede CSDDD und deutsches (LkSG)

01 – Unternehmensrichtlinien	- Das LkSG bezieht sich allgemein nur auf Lieferanten während die CSDDD sich auf die gesamte Wertschöpfungskette bezieht. - Vom LkSG betroffen sind alle Unternehmen, die in Deutschland tätig sind und mehr als 3.000 Mitarbeiter:innen im Inland beschäftigen - Ab 2024 gilt ein Schwellenwert von 1.000 Mitarbeiter:innen
02 – Risiko bewertung	- Das LkSG definiert Risiken als mögliche Verstöße gegen im Gesetzestext genannte Verbote, z.B. Verbot von Sklaverei und Zwangsarbeit. - Die Gesetzgebung fordert eine Festlegung der betrieblichen Zuständigkeit → eine Person oder Abteilung. - Es muss dafür gesorgt werden, dass der Vorstand über die Ergebnisse der Risikoanalyse informiert wird
03 – Präventions maßnahmen	Eine Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie des Unternehmens muss abgegeben werden.
04 – Abhilfe maßnahmen	Sollten von einem Lieferanten menschenrechtliche oder umweltbezogene Pflichten verletzt werden und diese Verletzung nicht in absehbarer Zeit beendet werden können, fordert das LkSG einen konkreten Zeitplan zur Behebung.
05 – Beschwerde verfahren	- Die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens ist mindestens einmal im Jahr sowie anlassbezogen zu überprüfen. - Zudem fordert die Gesetzgebung eine Berücksichtigung der mittelbaren Zulieferer.
06 – Wirksamkeits überwachung	- Die Wirksamkeit muss jährlich überprüft werden. - Anlassbezogene Überprüfung wenn das Unternehmen mit einer wesentlich veränderten oder wesentlich erweiterten Risikolage rechnen muss.
07 – Jährlicher Bericht	- Die Berichte sind spätestens vier Monate nach Ende des Geschäftsjahrs in deutscher Sprache über einen Zugang der Behörde einzureichen. - Der Bericht muss auch für die Öffentlichkeit zugänglich gemacht und für mindestens sieben Jahre aufbewahrt werden.



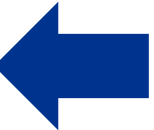
Unterschiede CSDDD und deutsches (LkSG)

01 – Unternehmens richtlinien	• Das LkSG bezieht sich allgemein nur auf Lieferanten während die CSDDD sich auf die gesamte Wertschöpfungskette bezieht. • Vom LkSG betroffen sind alle Unternehmen, die in Deutschland tätig sind und mehr als 3.000 Mitarbeiter:innen im Inland beschäftigen • Ab 2024 gilt ein Schwellenwert von 1.000 Mitarbeiter:innen
02 – Risiko bewertung	• Das LkSG definiert Risiken als mögliche Verstöße gegen im Gesetzestext genannte Verbote, z.B. Verbot von Sklaverei und Zwangsarbeit. • Die Gesetzgebung fordert eine Festlegung der betrieblichen Zuständigkeit → eine Person oder Abteilung. • Es muss dafür gesorgt werden, dass der Vorstand über die Ergebnisse der Risikoanalyse informiert wird
03 – Präventions maßnahmen	• Eine Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie des Unternehmens muss abgegeben werden.
04 – Abhilfe maßnahmen	• Sollten von einem Lieferanten menschenrechtliche oder umweltbezogene Pflichten verletzt werden und diese Verletzung nicht in absehbarer Zeit beendet werden können, fordert das LkSG einen konkreten Zeitplan zur Behebung.
05 – Beschwerde verfahren	• Die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens ist mindestens einmal im Jahr sowie anlassbezogen zu überprüfen. • Zudem fordert die Gesetzgebung eine Berücksichtigung der mittelbaren Zulieferer.
06 – Wirksamkeits überwachung	• Die Wirksamkeit muss jährlich überprüft werden. • Anlassbezogene Überprüfung wenn das Unternehmen mit einer wesentlich veränderten oder wesentlich erweiterten Risikolage rechnen muss.
07 – Jährlicher Bericht	• Die Berichte sind spätestens vier Monate nach Ende des Geschäftsjahrs in deutscher Sprache über einen Zugang der Behörde einzureichen. • Der Bericht muss auch für die Öffentlichkeit zugänglich gemacht und für mindestens sieben Jahre aufbewahrt werden.



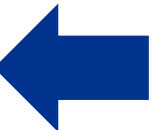
Unterschiede CSDDD und deutsches (LkSG)

01 – Unternehmens richtlinien	• Das LkSG bezieht sich allgemein nur auf Lieferanten während die CSDDD sich auf die gesamte Wertschöpfungskette bezieht. • Vom LkSG betroffen sind alle Unternehmen, die in Deutschland tätig sind und mehr als 3.000 Mitarbeiter:innen im Inland beschäftigen • Ab 2024 gilt ein Schwellenwert von 1.000 Mitarbeiter:innen
02 – Risiko bewertung	• Das LkSG definiert Risiken als mögliche Verstöße gegen im Gesetzestext genannte Verbote, z.B. Verbot von Sklaverei und Zwangsarbeit. • Die Gesetzgebung fordert eine Festlegung der betrieblichen Zuständigkeit → eine Person oder Abteilung. • Es muss dafür gesorgt werden, dass der Vorstand über die Ergebnisse der Risikoanalyse informiert wird
03 – Präventions maßnahmen	• Eine Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie des Unternehmens muss abgegeben werden.
04 – Abhilfe maßnahmen	• Sollten von einem Lieferanten menschenrechtliche oder umweltbezogene Pflichten verletzt werden und diese Verletzung nicht in absehbarer Zeit beendet werden können, fordert das LkSG einen konkreten Zeitplan zur Behebung.
05 – Beschwerde verfahren	• Die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens ist mindestens einmal im Jahr sowie anlassbezogen zu überprüfen. • Zudem fordert die Gesetzgebung eine Berücksichtigung der mittelbaren Zulieferer.
06 – Wirksamkeits überwachung	• Die Wirksamkeit muss jährlich überprüft werden. • Anlassbezogene Überprüfung wenn das Unternehmen mit einer wesentlich veränderten oder wesentlich erweiterten Risikolage rechnen muss.
07 – Jährlicher Bericht	• Die Berichte sind spätestens vier Monate nach Ende des Geschäftsjahrs in deutscher Sprache über einen Zugang der Behörde einzureichen. • Der Bericht muss auch für die Öffentlichkeit zugänglich gemacht und für mindestens sieben Jahre aufbewahrt werden.



Unterschiede CSDDD und deutsches (LkSG)

01 – Unternehmens richtlinien	• Das LkSG bezieht sich allgemein nur auf Lieferanten während die CSDDD sich auf die gesamte Wertschöpfungskette bezieht. • Vom LkSG betroffen sind alle Unternehmen, die in Deutschland tätig sind und mehr als 3.000 Mitarbeiter:innen im Inland beschäftigen • Ab 2024 gilt ein Schwellenwert von 1.000 Mitarbeiter:innen
02 – Risiko bewertung	• Das LkSG definiert Risiken als mögliche Verstöße gegen im Gesetzestext genannte Verbote, z.B. Verbot von Sklaverei und Zwangsarbeit. • Die Gesetzgebung fordert eine Festlegung der betrieblichen Zuständigkeit → eine Person oder Abteilung. • Es muss dafür gesorgt werden, dass der Vorstand über die Ergebnisse der Risikoanalyse informiert wird
03 – Präventions maßnahmen	• Eine Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie des Unternehmens muss abgegeben werden.
04 – Abhilfe maßnahmen	• Sollten von einem Lieferanten menschenrechtliche oder umweltbezogene Pflichten verletzt werden und diese Verletzung nicht in absehbarer Zeit beendet werden können, fordert das LkSG einen konkreten Zeitplan zur Behebung.
05 – Beschwerde verfahren	• Die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens ist mindestens einmal im Jahr sowie anlassbezogen zu überprüfen. • Zudem fordert die Gesetzgebung eine Berücksichtigung der mittelbaren Zulieferer.
06 – Wirksamkeits überwachung	• Die Wirksamkeit muss jährlich überprüft werden. • Anlassbezogene Überprüfung wenn das Unternehmen mit einer wesentlich veränderten oder wesentlich erweiterten Risikolage rechnen muss.
07 – Jährlicher Bericht	• Die Berichte sind spätestens vier Monate nach Ende des Geschäftsjahrs in deutscher Sprache über einen Zugang der Behörde einzureichen. • Der Bericht muss auch für die Öffentlichkeit zugänglich gemacht und für mindestens sieben Jahre aufbewahrt werden.



Kontakt



Eva Milgotin

Assistant Manager
Sustainability Services
emilgotin@kpmg.at



[kpmg.at](https://www.kpmg.at)

© 2023 KPMG Advisory GmbH, eine österreichische Gesellschaft mit beschränkter Haftung und ein Mitglied der globalen KPMG Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer private English company limited by guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.