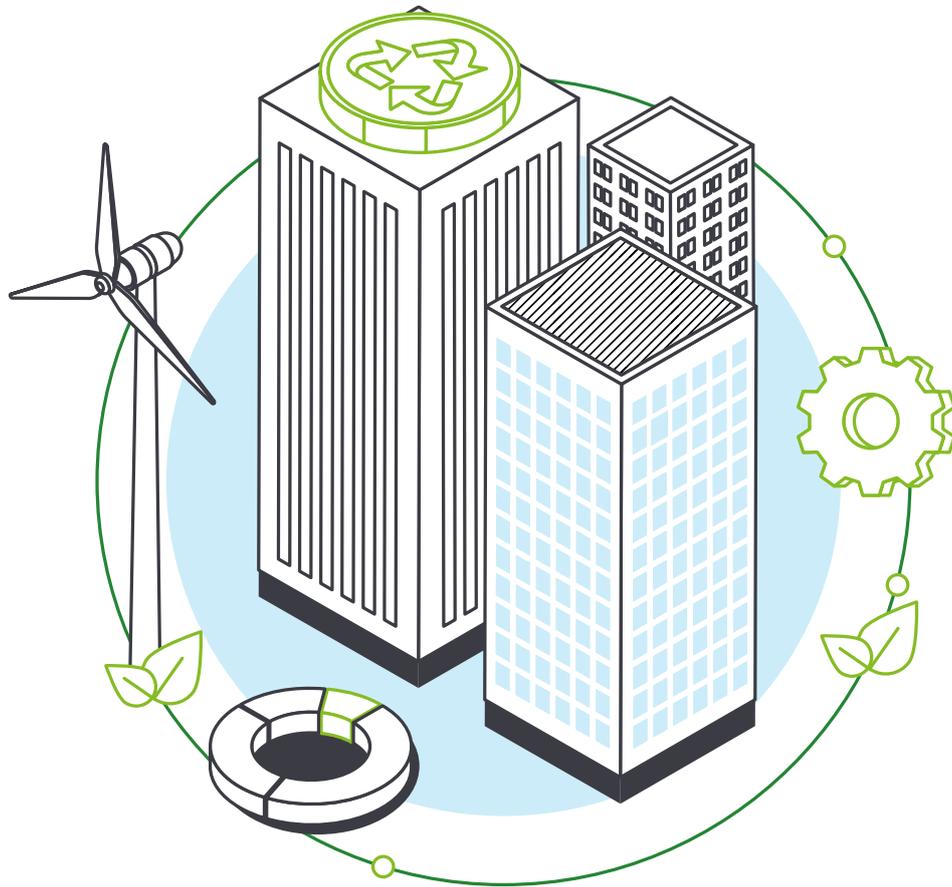




The Future of Compliance 2024  
ESG-Compliance: Muss sich  
die Compliance-Funktion  
neu erfinden?



The Future of Compliance 2024	4
Executive Summary	6
Studiendesign und Teilnehmerstruktur	10
Teil 1   ESG-Compliance	14
ESG-Compliance als zentraler Aspekt für den strategischen Erfolg von Organisationen	16
Teil 2   Künstliche Intelligenz und der EU AI Act	40
Künstliche Intelligenz – Wie gut sind Organisationen auf die neuen Herausforderungen vorbereitet?	42
Executive Summary (EN)	50
Business Assurance bei Deloitte	54
Sustainability Assurance bei Deloitte	56
Unsere Studienreihen	57
Sprechen Sie uns an	58



# The Future of Compliance 2024

„The Future of Compliance“ ist eine seit 2017 jährlich durchgeführte Trendstudie. Es handelt sich um die Größte im deutschsprachigen Compliance-Sektor. Sie verfolgt das Ziel, die kontinuierliche Anpassung der Compliance-Strukturen aufgrund eines sich stetig ändernden Umfelds zu beleuchten sowie die damit einhergehenden Herausforderungen und Trends auf jährlicher Basis zu analysieren. Die vorliegende, achte Ausgabe unserer Studienreihe beschäftigt sich in diesem Jahr mit der Leitfrage: „ESG-Compliance: Muss sich die Compliance-Funktion neu erfinden?“. Die bislang unaufhaltsam voranschreitende ESG-Regulatorik (Environment, Social & Governance) gibt Anlass, diese Frage im Rahmen der hier vorgestellten Forschungsstudie insbesondere für eine breitere Compliance Community aufzugreifen. Dabei geht es darum, wie strategische Nachhaltigkeitsziele und die Umsetzung regulatorischer ESG-Vorgaben sinnvoll in Einklang gebracht werden können, sowie um die damit verbundene Frage, inwieweit sich hierdurch neue Aufgaben und/oder erhöhte Anforderungen insbesondere an die Compliance-Funktion ergeben.

Neben dem effektiven und effizienten Management von regulatorischen ESG-Anforderungen ist künstliche Intelligenz (KI) ein weiteres Thema, welches Organisationen<sup>1</sup> derzeit immer stärker beschäftigt, ob im Rahmen des eigenen Geschäftsmodells oder im Rahmen der Nutzung in der eigenen Organisation. Aus diesem Grund gehen wir mit unserer diesjährigen Studie auch der spannenden Frage nach, welche Herausforderungen durch Entwicklungen im Bereich künstlicher Intelligenz auf die Compliance-Funktion zukommen. Im Mittelpunkt steht hierbei die am 12. Juli 2024 im Amtsblatt der EU veröffentlichte KI-Verordnung (im Folgenden: EU AI Act), die am 1. August 2024 in Kraft getreten ist.

Dieses Jahr haben sich insgesamt **278 Compliance-Verantwortliche aus vorwiegend deutschen Organisationen** an unserer Umfrage beteiligt und so die Studie ermöglicht. Mit der Studienreihe leistet Deloitte einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Compliance-Profession und möchte spannende Diskussionen unter Compliance-Verantwortlichen anregen sowie auch Vergleichsmöglichkeiten zur Einordnung des eigenen Reifegrades bieten. Die Datenerhebung für unsere diesjährige Studie wurde im Zeitraum vom 23. April bis zum 13. Juni 2024 in bewährter Kooperation mit dem **Compliance Manager Magazin** sowie der **Quadriga Hochschule Berlin** durchgeführt.

Im **ersten Teil** beschäftigt sich unsere diesjährige Studie mit der Fragestellung, ob und inwieweit sich die Compliance-Funktion im Hinblick auf die Entwicklungen der **ESG-Regulatorik** verändern und anpassen muss. Hierzu beleuchten wir insbesondere die organisatorische Einbettung und Verantwortlichkeiten der ESG-Themenfelder.

Im **zweiten Teil** liegt der Fokus auf dem Thema **künstliche Intelligenz** mit Blick auf den EU AI Act. Wir untersuchen, ob und welche Arten von künstlicher Intelligenz in den Organisationen genutzt werden und welche Schritte bereits unternommen wurden, um die Einhaltung möglicher Qualitäts-, Governance- und Dokumentationsstandards sicherzustellen.

- **Teil 1** | ESG-Compliance: Muss sich die Compliance-Funktion neu erfinden?
- **Teil 2** | Künstliche Intelligenz und der EU AI Act

Wie auch in den vergangenen Jahren können Ihnen als Leser:innen die Ergebnisse der diesjährigen Studie als Benchmark dienen: Wie ist meine Organisation im Vergleich zu anderen derselben Größenordnung hinsichtlich der organisatorischen Einbettung von ESG-Anforderungen aufgestellt? Welche Rolle spielt die Compliance-Funktion im Hinblick auf ESG-Themen und verfügt diese über ausreichend Kompetenzen?

Bei der Beantwortung dieser und weiterer Fragen stehen wir Ihnen mit der vorliegenden Studie zur Seite. Sie möchten noch mehr über ESG-Compliance erfahren oder interessieren sich für Detailauswertungen, z.B. zu Ihrer Branche oder Organisationsgröße? Kommen Sie gerne auf uns zu, wir freuen uns über den weiteren Dialog.

**Markus Link & Jan Joos**  
Deloitte

**Prof. Dr. René Seidenglanz**  
Quadriga Hochschule Berlin

**Frederik Nyga**  
Compliance Manager Magazin

<sup>1</sup> An der hier vorgestellten Studie nahmen sowohl privatwirtschaftliche und öffentliche Unternehmen als auch öffentliche bzw. staatliche Institutionen, Verbände, Vereine sowie Organisationen der öffentlichen Willensbildung teil. Diese werden gesamthaft als Organisationen bezeichnet.

# Executive Summary



ESG-Regulatorik betrifft aktuell zwei Drittel der Befragten, Tendenz steigend.

Etwa 70% der Befragten gaben an, nach der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), der EU Deforestation Regulation (EUDR) oder der EU-Konfliktmineralien-Verordnung berichtspflichtig zu sein. Auf die Frage nach zukünftiger Berichtspflicht steigt die Zahl der Betroffenen unter den Befragten auf 87%.

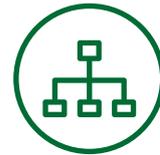
**Die ESG-Regulatorik umfasst höchstrelevante und komplexe gesetzliche Anforderungen und wird künftig nahezu jedes Unternehmen in irgendeiner Form betreffen.**



ESG-Ziele sind von zentraler Bedeutung für den Erfolg von Organisationen.

Insgesamt haben 91% der Befragten Governance als bedeutsames Thema identifiziert. Die Social-Themen wurden von 86% und die Environment-Themen von 81% als tendenziell entscheidend bewertet. Dieser Konsens besteht unabhängig von Branche, Größe und Internationalität der Organisationen.

**Unabhängig von Branche und Größe ist die Verfolgung von ESG-Zielen von zentraler Bedeutung für die Organisationen. Dabei wird der Themenkomplex zu Governance aus Sicht der Compliance-Funktion als der Bedeutksamste wahrgenommen.**



Immer mehr Organisationen richten eigenständige Organisationseinheiten/Funktionen für ESG ein.

Von den befragten Organisationen gaben 51% an, dass für ESG-Themenfelder eine eigenständige Funktion existiert.

Im Jahr 2021 lag dieser Wert erst bei 23%. Obwohl die Anzahl der ESG-Organisationseinheiten zunimmt, übernimmt die Compliance-Funktion nach wie vor bei 56 % der Studienteilnehmenden (Co-)Verantwortung für die ESG-Regulatorik.

**Der Anteil der Organisationen mit eigenständiger Nachhaltigkeitsfunktion hat sich im Vergleich zu 2021 mehr als verdoppelt. Diese Entwicklung zeigt, dass die Anforderungen aus der Regulatorik nun auch ihren Niederschlag in der Unternehmensorganisation finden.**

**ESG ist als Querschnittsthema zu verorten, denn obwohl Organisationen in zunehmendem Maße eine eigenständige Funktion eingerichtet haben, tragen andere Bereiche und insbesondere die Compliance-/GRC-Funktion ebenfalls ESG-Verantwortung.**



ESG-Kennzahlen spielen bei der Vorstandsvergütung derzeit regelmäßig (noch) keine bedeutende Rolle.

Auf die Frage nach der Bedeutung der ESG-Ziele für die Vorstandsvergütung gaben insgesamt 82% an, dass die ESG-Ziele keine Relevanz besitzen. Bei großen Organisationen haben ESG-Ziele immerhin bei 42% ihren Niederschlag in der Vorstandsvergütung gefunden.

**Eine eindeutige Mehrheit gab zu Beginn der Befragung an, dass ESG-Ziele eine hohe strategische Bedeutung für die Organisation haben. Überraschend ist, dass ESG-Ziele für die Vorstandsvergütung in der Wahrnehmung der Compliance-Verantwortlichen anscheinend noch wenig relevant sind.**

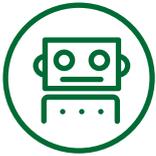


Etwa die Hälfte der Compliance-Verantwortlichen fühlt sich nicht ausreichend auf ESG vorbereitet.

Nach Einschätzung der Befragten sind 41% der Compliance-Funktionen tendenziell gut auf die Umsetzung der CSRD vorbereitet. Für die Umsetzung des LkSG sehen das 42% so. Auch auf die am 25. Juli 2024 in Kraft getretene Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) fühlen sich 48% der Befragten tendenziell gut vorbereitet.

**Die Herausforderungen der ESG-Transformation sorgen bei etwa der Hälfte der Befragten für Unsicherheit.**

**Der Aufbau von Fachwissen, insbesondere im Umweltbereich, könnte helfen, dass sich Compliance-Verantwortliche besser auf die ESG-Herausforderungen vorbereitet fühlen.**



Die Mehrheit der Organisationen verwendet bereits künstliche Intelligenz in ihren Prozessen.

Die häufigsten Anwendungsfälle von KI finden sich in den Bereichen Chatbots und Content Creation wieder (85%).

**Abhängig vom Risikograd des eingesetzten KI-Systems bestehen für die Organisationen unterschiedliche Pflichten, die sie gemäß dem EU AI Act zu erfüllen haben. Dabei ist unerlässlich, dass die Organisationen die von ihnen genutzten KI-Systeme identifizieren und deren Risikograd bestimmen.**



Für fast die Hälfte der Befragten (47%) ist der EU AI Act wahrscheinlich einschlägig und muss in ihrer Organisation angewendet werden.

Insgesamt 13% stufen ihn als wahrscheinlich nicht relevant ein. Rund 39% haben die Relevanz des EU AI Act für ihre Organisation jedoch noch nicht evaluiert.

**Die Organisationen sollten umgehend mit der Evaluierung ihrer KI-Systeme beginnen, um die regulatorischen Anforderungen des EU AI Act, die spätestens 24 Monate nach Inkrafttreten umgesetzt werden müssen, einhalten zu können.**



Viele Organisationen haben bereits Maßnahmen zur Einhaltung möglicher Qualitäts-, Governance-, und Dokumentationsstandards implementiert.

Die am häufigsten genannten Maßnahmen zur Einhaltung von Qualitäts-, Governance- und Dokumentationsstandards umfassen die Einführung von Datenschutz- und Sicherheitsvorkehrungen (72%), erste Diskussionen und Überlegungen zum Thema KI (69%) sowie interne Kommunikation zur Aufklärung bezüglich KI (66%). Etwa die Hälfte der Befragten hat bereits Richtlinien und Standards in Bezug auf KI entwickelt sowie ihre Mitarbeitenden entsprechend geschult.

**Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Unternehmen geeignete Maßnahmen ergreifen, um die Compliance im Zusammenhang mit KI-Anwendungen sicherzustellen. Diese Maßnahmen stellen sicher, dass u.a. rechtliche und ethische Standards eingehalten werden. Hierdurch werden rechtliche Risiken reduziert und das Vertrauen von Kunden und Geschäftspartnern wird gestärkt.**



# Studiendesign und Teilnehmerstruktur

Die Datengrundlage für unsere Studie „The Future of Compliance 2024“ bildet die fragebogenbasierte Online-Umfrage mit dem Titel „ESG-Compliance: Muss sich die Compliance-Funktion neu erfinden?“, an der sich insgesamt 278 Compliance-Verantwortliche beteiligt haben.

Wir haben den Fragebogen in **zwei Themenblöcke** gegliedert: Der erste Block konzentriert sich auf **ESG-Compliance**, insbesondere auf die organisatorische Einbettung der ESG-Themenfelder in der Organisation sowie die Rolle und Verantwortlichkeit der Compliance-Funktion im Hinblick auf ESG.

Der zweite Block des Fragebogens legt den Fokus auf das Thema **Künstliche Intelligenz**. Hierbei wurde untersucht, ob und welche Arten von KI in den Organisationen genutzt werden und welche Schritte bereits unternommen wurden, um die Einhaltung möglicher Qualitäts-, Governance- und Dokumentationsstandards (EU AI Act) sicherzustellen.

Wie auch in den Vorjahren spiegelt die konstant hohe Teilnehmerzahl einen umfangreichen Erfahrungsschatz aus der Praxis wider. Der Teilnehmerkreis setzt sich im Wesentlichen aus privatwirtschaftlichen (82%) und öffentlichen Organisationen (10%) zusammen. Es besteht eine große Bandbreite und Diversität hinsichtlich der vertretenen Branchen. Wir freuen uns auch in diesem Jahr über ein ausgeglichenes

Verhältnis an Teilnehmenden, die sich das erste Mal an der Studienreihe beteiligt haben (58%), und solchen, die bereits in der Vergangenheit partizipiert haben.

An unserer diesjährigen Studie nahmen ebenfalls wieder Compliance-Verantwortliche aus kleinen, mittelgroßen und großen Organisationen teil. Deren Verteilung auf die drei Größenklassen stellt sich im Vergleich zum Vorjahr wie folgt dar: Der Anteil von kleinen Organisationen, die zwischen einem und 999 Mitarbeitenden beschäftigen, liegt bei 41%, mittelgroßen Organisationen mit 1.000 bis 9.999 Mitarbeitenden kommen auf 36% und großen Organisationen mit über 10.000 Mitarbeitenden auf 22%.<sup>2</sup> Im Vergleich zu den Vorjahren zeigt die Studie eine konsistente Teilnehmerzahl, was auf die hohe Qualität der Stichprobe hindeutet.

Ein Fokus der diesjährigen Befragung lag auch darauf, wie international tätige Organisationen mit den regulatorischen Anforderungen zu ESG-Compliance und künstlicher Intelligenz umgehen. Um dies untersuchen zu können, haben wir die Teilnehmenden um die Angabe gebeten, ob ihr Unternehmen eine Muttergesellschaft und/oder Niederlassungen, Tochtergesellschaften etc. im Ausland hat. In diesem Jahr verneinten 37% (Vorjahr: 34%) der teilnehmenden Organisationen diese Frage (im Folgenden „nationale Organisationen“). Weitere 16% (Vorjahr: 20%) gaben an, dass sich ihre Standorte auch im europäischen Ausland befinden (im Folgenden „europäische Orga-

nisationen“). Der Anteil derer, die nicht nur in Europa, sondern weltweit vertreten sind (im Folgenden „weltweite Organisation“), lag in diesem Jahr bei 47% (Vorjahr: 46%).

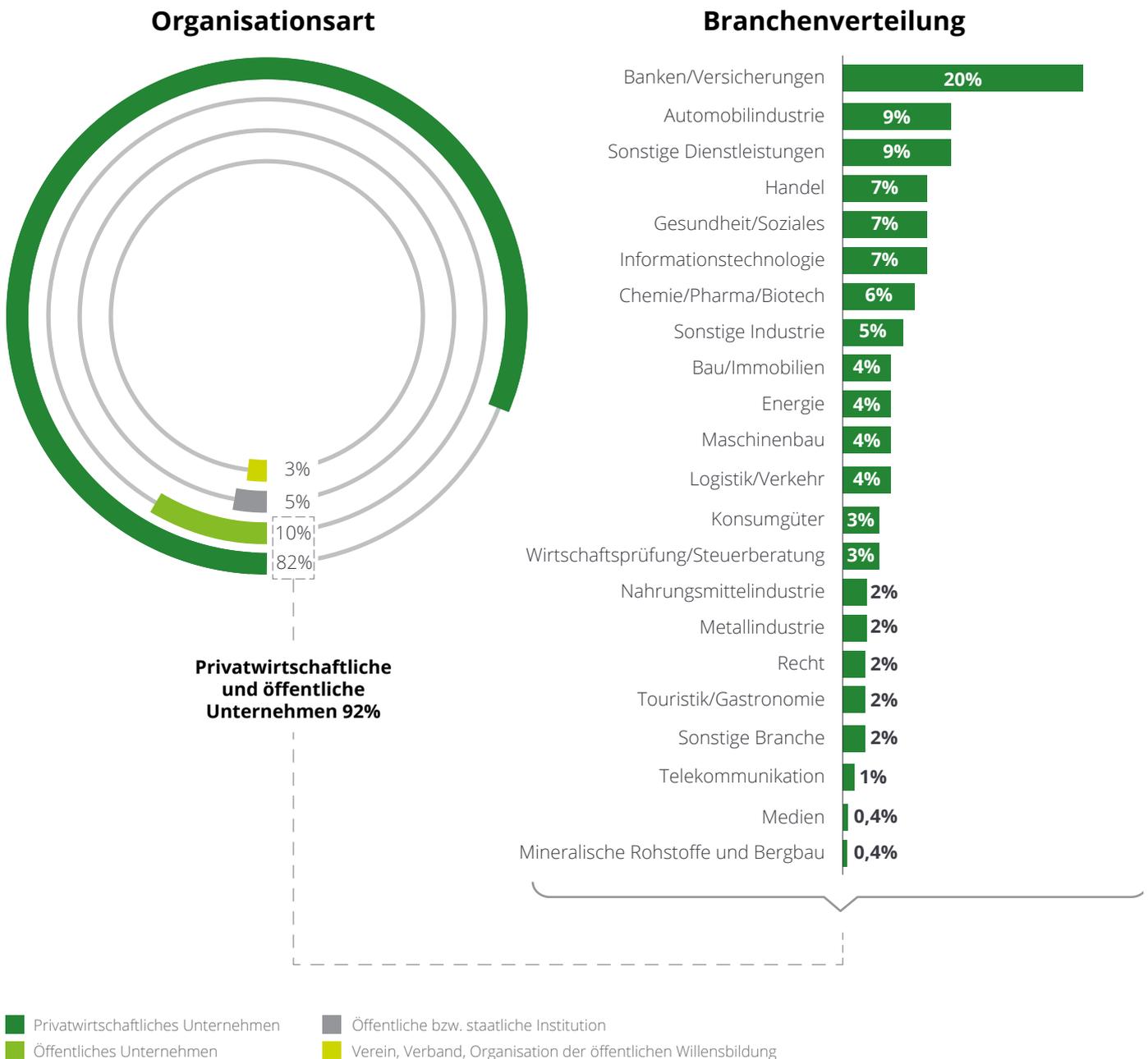
Nicht alle Fragen waren für jeden Teilnehmenden relevant. Mitunter wurden sie mithilfe von Filterfunktionen übersprungen. Die jeweilige Anzahl an gültigen Antworten (n) ist für jede Frage separat ausgewiesen. Die Interpretation der Ergebnisse erfolgte durch Deloitte.

Insgesamt haben 278 Organisationen mit der Strukturverteilung gemäß Abbildung 1 an der Studie teilgenommen.

<sup>2</sup> Die in dieser Studie angegebenen Prozentwerte ergeben in der Summe nicht immer exakt 100%. Diese Ungenauigkeit resultiert aus dem Runden auf ganze Zahlen.

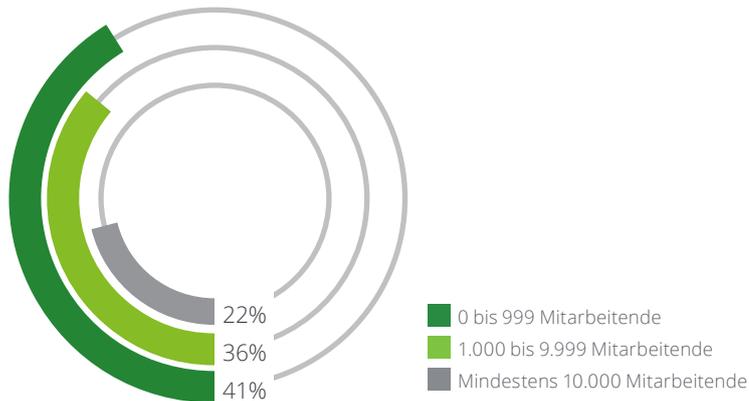
**Abb. 1 – Verteilung nach Organisationsart und Branche**

In welcher Art von Organisation sind Sie tätig? Welcher Branche ist Ihr Unternehmen primär zuzuordnen?  
(n=278)



**Abb. 2 - Organisationsgröße  
(Anzahl der Mitarbeitenden)**

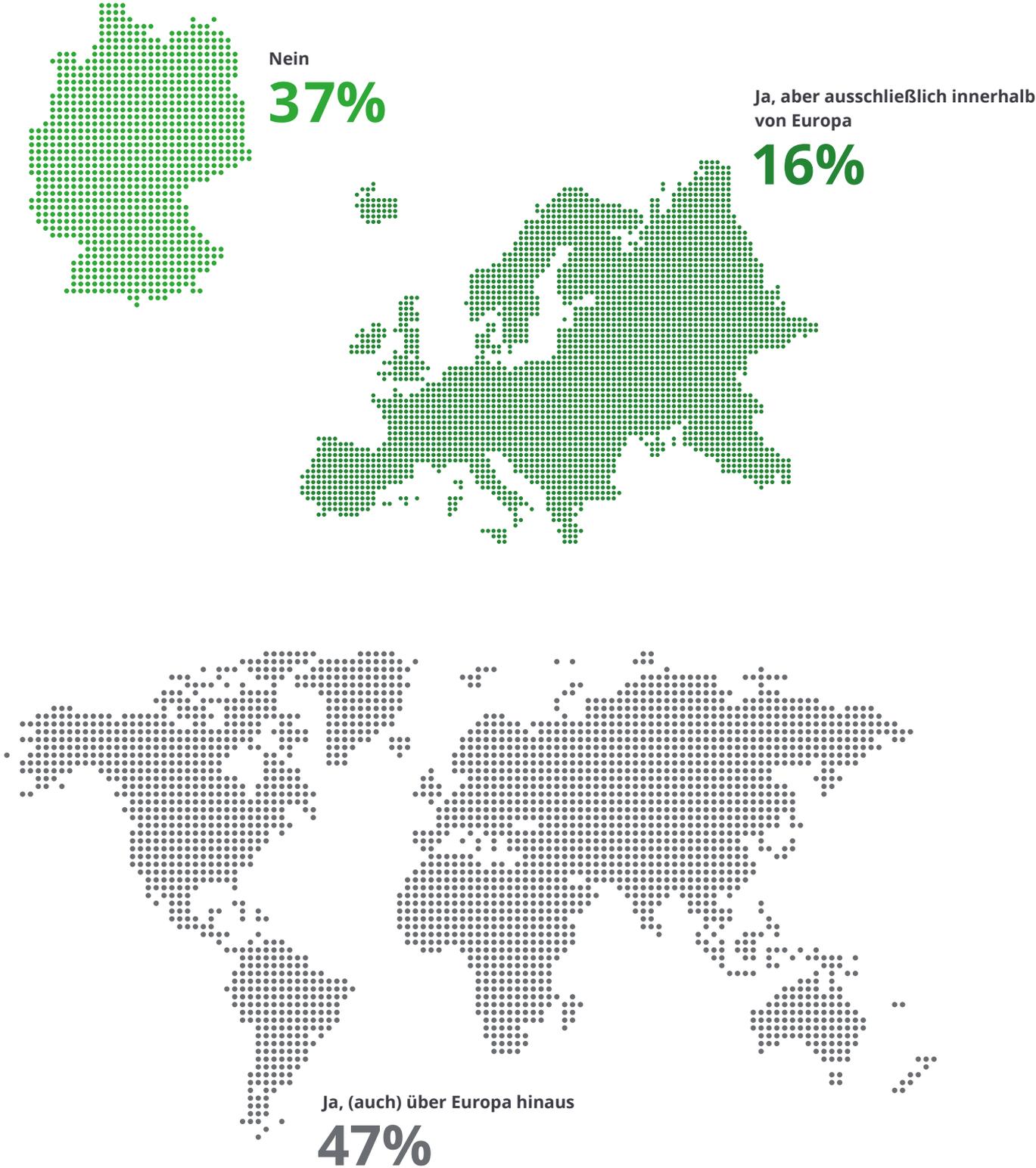
Wie viele Beschäftigte hat Ihre Organisation?  
(n=278)



Über die Jahre haben wir eine konstant hohe Anzahl an Studienteilnehmenden und damit einen repräsentativen Querschnitt über die Compliance Community in Deutschland.

**Abb. 3 - Internationalität der Organisationen**

Hat Ihre Organisation eine Muttergesellschaft und/oder Niederlassungen, Tochtergesellschaften etc. im Ausland?  
(n=278)



# Teil 1 – ESG-Compliance

Die wachsende Bedeutung der Berücksichtigung von ESG-Fragestellungen im unternehmerischen Alltag und die steigenden ESG-Anforderungen erfordern eine Auseinandersetzung mit der Frage, wie Nachhaltigkeitsziele und regulatorische Maßnahmen in Einklang gebracht werden können. Daraus ergeben sich auch neue Aufgaben, Kompetenzfelder und Herausforderungen für die Compliance-Funktion. Aus diesem Grund beschäftigt sich unsere diesjährige Studie mit der Fragestellung, ob und inwieweit sich die Rolle der Compliance-Funktion im Hinblick auf ESG verändert.





## ESG-Compliance als zentraler Aspekt für den strategischen Erfolg von Organisationen

Die Bedeutung von ESG ist in den letzten Jahren mit der zunehmenden Einführung und Dynamik der Regulatorik deutlich gestiegen. Das Akronym „ESG“ umfasst die drei Bereiche Umwelt (E = Environment), Soziales (S = Social) und Unternehmensführung (G = Governance). Dabei betont ESG den Zusammenhang zwischen ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit und „guter“ bzw. verantwortungsvoller Unternehmensführung.<sup>3</sup>

Immer mehr Regierungen und Aufsichtsbehörden weltweit erkennen die Notwendigkeit, Unternehmen dazu zu verpflichten,

ESG-Standards einzuhalten und über diese Bemühungen transparent zu berichten. Diese ESG-Regulatorik umfasst eine Vielzahl von Gesetzen, Richtlinien und Vorschriften, die auf verschiedene Aspekte der Unternehmensführung abzielen, von Umweltaspekten wie Energieverbrauch und CO<sub>2</sub>-Emissionen bis hin zu sozialen Aspekten wie Menschenrechten und Arbeitsbedingungen.

### Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

Die Corporate Sustainability Reporting Directive ist am 5. Januar 2023 auf EU-Ebene in Kraft getreten und soll mehr Transparenz und Konsistenz in den Berichten über die Nachhaltigkeitsaktivitäten von Unternehmen gewährleisten.

Die CSRD ersetzt die bisherige Non-Financial Reporting Directive (NFRD) durch eine umfassende Aktualisierung. Seit 2017 sind bereits bestimmte Unternehmen von öffentlichem Interesse in der EU gemäß der NFRD verpflichtet, Bericht über Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, die Bekämpfung von Korruption sowie Maßnahmen zum Schutz der Menschenrechte zu erstatten. Die CSRD verpflichtet nun eine erheblich größere Anzahl von Unternehmen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung. Sie baut auf dem Ansatz der NFRD auf und verpflichtet Unternehmen dazu, über ihre positiven und negativen Auswirkungen im Hinblick auf Environment-, Social- und Governance-Aspekte zu berichten.

## Abb. 4 – Die CSRD ist der neue Rahmen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung in der EU



**Veröffentlichung** im Amtsblatt der EU am 16. Dezember 2022, **Inkrafttreten** am 5. Januar 2023



**Transformation** in nationales Recht der Mitgliedstaaten bis zum 6. Juli 2024

### 1. Anwendungsbereich

- **Große EU-Kapitalgesellschaften** (Bilanzsumme (BS): 25 Mio. EUR, Umsatzerlöse (UE): 50 Mio. EUR, Mitarbeitende (MA): 250)
- **Kapitalmarktorientierte EU-KMU** (BS: 5–25 Mio. EUR, UE: 10–50 Mio. EUR, MA: 50–250) (mögliche Ausnahmeregelung bis 2028 laufende Übergangszeit, sog. Opt-out)
- **Nicht-EU-Unternehmen** mit 150 Mio. EUR UE in der EU und mindestens ein TU oder Zweigniederlassung in der EU mit mind. 40 Mio. EUR UE
- **Befreiung** von TU grundsätzlich möglich, **Ausnahme:** große kapitalmarktorientierte TU

### 2. Erstanwendung

- **1. Januar 2024:** Unternehmen von öffentlichem Interesse (PIE) (NFRD-Unternehmen)
- **1. Januar 2025:** übrige große EU-Kapitalgesellschaften
- **1. Januar 2026:** kapitalmarkt-orientierte KMU, kleine und nicht-komplexe Kreditinstitute und firmeneigene Versicherungsunternehmen (bei Opt-out ab dem 1. Januar 2028)
- **1. Januar 2028:** berichtspflichtige Nicht-EU-Unternehmen

### 3. Berichtsanhforderungen

- Gesonderter Abschnitt im **Lagebericht**
- Berichtspflichtig sind **Nachhaltigkeitsaspekte** und **Prozess zur Ermittlung** dieser Informationen
- Anwendung europäischer Berichtsstandards (**ESRS**), finale Standards im Juli 2023 angenommen
- **Taxonomie-Verordnung** knüpft an CSRD-Anwendungsbereich an
- Vereinfachte Berichtsstandards für **KMU** und gesonderte Berichtsstandards für **Nicht-EU-Unternehmen**

### 4. Externe Prüfung

- Pflicht zur Prüfung mit **limited assurance** (später ggf. „reasonable assurance“ – Review-Klausel)
- Kann durch **Abschlussprüfer** erfolgen
- Prüfung auch möglich durch Drittstaatenprüfer oder anderen „independent assurance services provider“, sofern entsprechend akkreditiert – MS-Wahlrecht

## Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

Das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz in der Fassung vom 16. Juli 2021 gilt seit dem 1. Januar 2023 für Unternehmen mit in der Regel mehr als 3.000 Mitarbeitenden im Inland. Seit dem 1. Januar 2024 wurde der Schwellenwert auf 1.000 Mitarbeitenden im Inland gesenkt. Voraussetzung hierfür ist, dass die jeweiligen Unternehmen ihre Hauptverwaltung, Hauptniederlassung bzw. ihren Verwaltungssitz oder satzungsmäßigen Sitz in Deutschland haben. Auch kleine und mittlere Unternehmen mit (deutlich) weniger als 1.000 Mitarbeitenden können (indirekt) vom LkSG betroffen sein, wenn sie Lieferant eines in den gesetzlichen Anwendungsbereich fallenden Unterneh-

mens sind und von diesem vertraglich zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten angehalten werden.

Das LkSG erlegt den verpflichteten Organisationen Sorgfaltspflichten auf, die sie in ihrer Lieferkette (eigener Geschäftsbereich und Zulieferer, vgl. § 2 Abs. 5 LkSG) angemessen und wirksam umsetzen müssen. Die Organisationen müssen unter anderem menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken analysieren, Präventions- und Abhilfemaßnahmen ergreifen, Beschwerdemöglichkeiten einrichten und über ihre Aktivitäten berichten.

### Abb. 5 – Überblick zum LkSG

Das LkSG verlangt ein angemessenes und wirksames Risikomanagement, das im Sinne eines Kreislaufs aus sich wiederholenden, aufeinander aufbauenden Prozessschritten (= Sorgfaltspflichten) besteht.



<sup>4</sup> Die Abkürzung eGB beschreibt den eigenen Geschäftsbereich, uZ die unmittelbaren Zulieferer.

### **EU Deforestation Regulation (EUDR) – „EU-Entwaldungsverordnung“**

Die Verordnung (EU) 2023/1115 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 31. Mai 2023 regelt die Bereitstellung bestimmter Rohstoffe und Erzeugnisse, die mit Entwaldung und Waldschädigung in Verbindung stehen, auf dem Unionsmarkt und ihre Ausfuhr aus der Union. Diese Verordnung, auch als EU-Entwaldungsverordnung bekannt, ist seit dem 29. Juni 2023 in Kraft und ersetzt die Verordnung (EU) Nr. 995/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Oktober 2010. Es besteht ein Übergangszeitraum von 18 Monaten nach dem Inkrafttreten, bevor die Anforderungen der Verordnung inhaltlich umgesetzt werden müssen.

Die EUDR zielt darauf ab, den europäischen Beitrag zur weltweiten Entwaldung zu reduzieren und gleichzeitig Menschenrechte sowie die Rechte indigener Völker zu fördern. Die Verordnung betrifft sogenannte „relevante Rohstoffe“ und „relevante Erzeugnisse“. Zu Ersteren gehören Rinder, Kakao, Kaffee, Ölpalmen, Kautschuk, Soja und Holz. Relevante Erzeugnisse werden aus diesen Rohstoffen hergestellt. Solche Produkte dürfen nur dann vertrieben werden, wenn sie entwaldungsfrei produziert und die Gesetze des Herkunftslandes eingehalten wurden.

Ab dem 30. Dezember 2024 gilt die EUDR für große und mittlere Unternehmen. Ab dem 30. Juni 2025 wird sie auch auf Klein- und Kleinstunternehmen angewendet. Die Klassifizierung richtet sich nach den in Artikel 3 der Bilanz-Richtlinie (Richtlinie 2013/34/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013) festgelegten Schwellenwerten.

Die EU Kommission hat am 2. Oktober 2024 den Vorschlag unterbreitet, den von der EUDR betroffenen Unternehmen mehr Zeit für die Vorbereitung einzuräumen. Wenn das Europäische Parlament und der Rat diesen Vorschlag billigen, würde die EUDR am 30. Dezember 2025 für große Unternehmen und am 30. Juni 2026 für Kleinst- und Kleinunternehmen Anwendung finden.

Die EU-Entwaldungsverordnung (EUDR) zielt darauf ab, den Verkauf von relevanten Rohstoffen und Produkten auf dem EU-Markt zu regulieren, um die Entwaldung zu reduzieren und gleichzeitig Menschenrechte sowie Rechte indigener Völker zu fördern.



## Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)

Am 5. Juli 2024 wurde die Corporate Sustainability Due Diligence Directive im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht. Ziel der Richtlinie ist es, ein nachhaltiges und verantwortungsvolles unternehmerisches Verhalten in der Geschäftstätigkeit von Unternehmen und in ihren globalen Wertschöpfungsketten zu fördern.

Mit der Richtlinie werden Sorgfaltspflichten für Unternehmen eingeführt, welche unter anderem die Ermittlung und Beendigung oder zumindest Minderung potenzieller und tatsächlicher negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt umfassen. Erfasst ist hierbei die gesamte Aktivitätskette der verpflichteten Unternehmen; daher der

eigenen Geschäftsbereich inkl. der Geschäftstätigkeit von Tochterunternehmen sowie die unternehmerische Tätigkeit von Geschäftspartnern. Ein weiterer zentraler Aspekt ist die Vereinbarkeit des Geschäftsmodells mit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Übereinkommens zur Begrenzung der globalen Erwärmung. Der Anwendungsbereich der CSDDD wird nach dem Inkrafttreten schrittweise erweitert. In der ersten Welle werden EU-Unternehmen und Mutterunternehmen mit mehr als 5.000 Mitarbeitenden und einem weltweiten bzw. für Nicht-EU-Unternehmen in der EU generierten Umsatz von mehr als 1,5 Mrd. EUR verpflichtet.

Ob die in Abb. 7 dargestellten Schwellenwerte auch für deutsche Unternehmen Anwendung finden werden, kann aktuell noch nicht

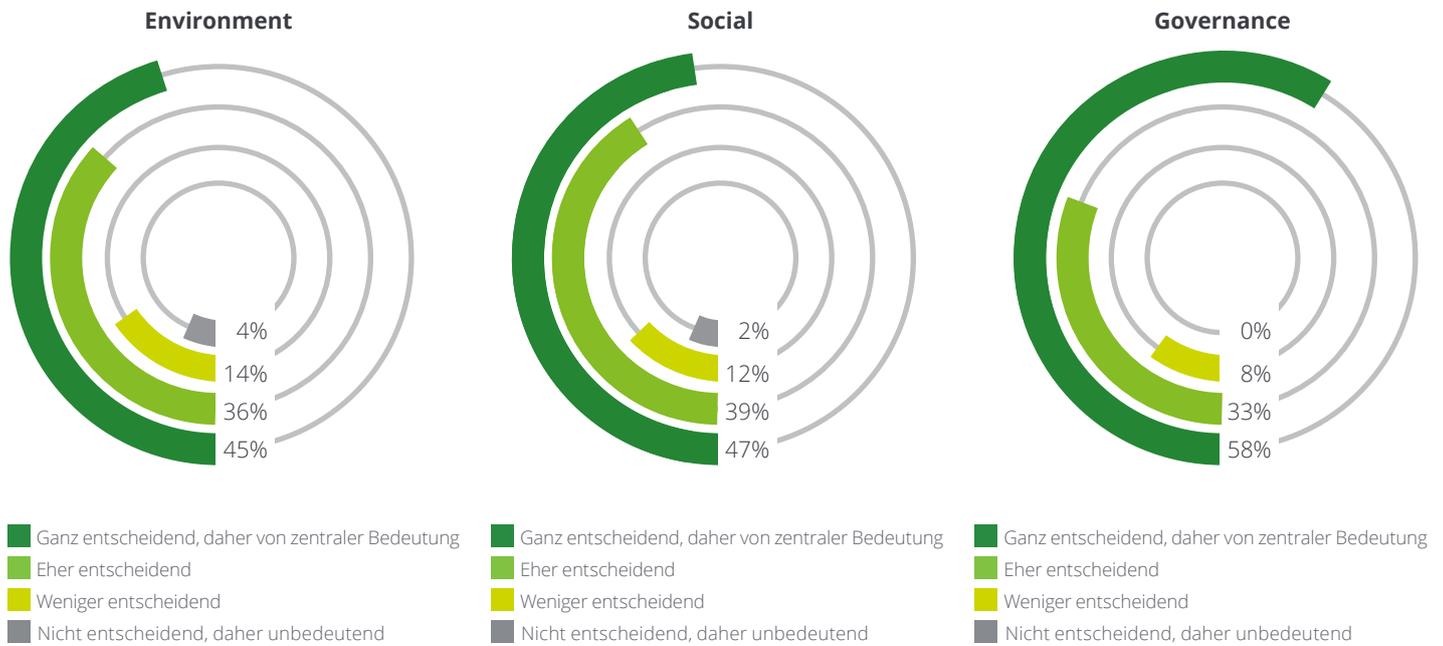
abschließend beurteilt werden. Zwar soll die CSDDD ein europaweit einheitliches Level bei der Beachtung von Menschenrechten und Umweltbelangen in der Lieferkette schaffen, sie muss jedoch von jedem einzelnen Land in nationales Recht überführt werden. Dabei ist das sog. Verschlechterungsverbot in Art. 1 Abs. 2 CSDDD zu beachten. Dieses legt fest, dass nationale Vorschriften zum Schutz von Menschenrechten sowie Umweltbelangen nicht auf Grundlage der CSDDD abgeschwächt werden dürfen. Ein Teil der Literatur<sup>5</sup> vertritt daher die Ansicht, dass in Deutschland unmittelbar nach Überführung der CSDDD in nationales Recht alle Unternehmen, die bereits Adressat des LkSG waren, auch die CSDDD umsetzen müssen.

Abb. 7 – Anwendungsbereich des CSDDD

	EU-Unternehmen	Nicht-EU-Unternehmen
<b>Variante 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Über <b>1.000 Mitarbeitende</b> und</li> <li>weltweiter <b>Nettoumsatz</b> von <b>über 450 Millionen EUR</b> im letzten Geschäftsjahr</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Nettoumsatz</b> in der EU von mehr als <b>450 Millionen EUR</b> im vorletzten Geschäftsjahr</li> </ul>
<b>Variante 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unternehmen, die diese Grenzwerte nicht erreichen,</li> <li>aber die <b>oberste Muttergesellschaft</b> einer Konzern- oder Unternehmensgruppe sind, welche die Grenzwerte im letzten Geschäftsjahr erreicht hat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unternehmen, die diesen Grenzwert nicht erreichen,</li> <li>aber die <b>oberste Muttergesellschaft</b> einer Konzern- oder Unternehmensgruppe sind, welche den Grenzwert im letzten Geschäftsjahr erreicht hat</li> </ul>
<b>Variante 3</b>	Spezielle <b>Franchise- und Lizenzkonstellationen</b>	Spezielle <b>Franchise- und Lizenzkonstellationen</b>
<b>2027</b>	Über 5.000 Mitarbeitende und 1.500 Millionen EUR Nettoumsatz	Über 1.500 Millionen EUR Nettoumsatz in der EU
<b>2028</b>	Über 3.000 Mitarbeitende und 900 Millionen EUR Nettoumsatz	Über 900 Millionen EUR Nettoumsatz in der EU
<b>2029</b>	Über 1.000 Mitarbeitende und 450 Millionen EUR Nettoumsatz	Über 450 Millionen EUR Nettoumsatz in der EU

**Abb. 8 – Wichtigkeit von ESG-Themen für den Erfolg einer Organisation**

Für wie wichtig erachten Sie ESG-Themen für den (strategischen) Erfolg Ihrer Organisation? (n=277)



**ESG-Compliance: Bedeutung für die Organisationen**

Rund 70% der Befragten gaben an, dass sie nach der CSRD, dem LkSG, der EUDR oder der EU-Konfliktmineralien-Verordnung berichtspflichtig sind. Bei der Frage nach zukünftigen Berichtspflichten steigt der Anteil der Betroffenen auf 87%.

Die immer weiter zunehmende regulatorische Regelungsdichte und die Anforderungen des Kapitalmarktes stellen Organisationen vor die Herausforderung, ihre Geschäftsaktivitäten in Einklang mit den festgelegten ESG-Standards zu bringen und führen regelmäßig zu zahlreichen organisatorischen und rechtlichen Fragestellungen. Compliance beschäftigt sich im umfassenden Sinne mit der Einhaltung von Gesetzen und unternehmensinternen Richtlinien. Im Rahmen der Einhaltung von ESG-Standards wie beispielsweise dem LkSG, der CSRD, der EUDR oder der CSDDD sprechen wir von ESG-Compliance. Auch für Investoren spielt ESG-Compliance eine entscheidende Rolle bei der Bewertung von Unternehmen. Immer mehr Anleger

berücksichtigen ESG-Kriterien bei ihren Investitionsentscheidungen und fordern von Unternehmen Transparenz und Nachweisbarkeit in Bezug auf ihre ESG-Performance.

Uns interessierte zunächst, wie die Teilnehmenden die grundsätzliche Bedeutung der ESG-Themenfelder für ihre Organisation einschätzen.

Die Ergebnisse zeigen, dass ESG-Themen bei den meisten Organisationen (in strategischer Hinsicht) erfolgsentscheidende Kriterien darstellen. Diese legen in der Regel einen langfristigen Plan fest, wie sie ihre Ziele erreichen, Wettbewerbsvorteile sichern und sich am Markt positionieren wollen („Organisationsstrategie“). Die Organisationsstrategie spielt dabei eine wichtige Rolle für den Erfolg einer Organisation.

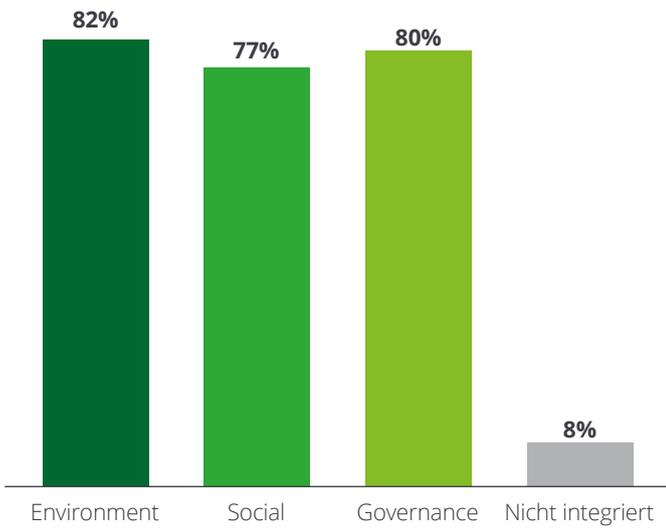
Interessanterweise und vielleicht zugleich wenig überraschend wurde aus Sicht der Compliance-Verantwortlichen Governance als bedeutsamstes Thema identifiziert und von 91% der Befragten als tendenziell entscheidend oder von zentraler

Bedeutung bewertet, dicht gefolgt von den Themen Social (86%) und Environment (81%). Dieser Konsens besteht unabhängig von Branche, Größe und Internationalität der Organisationen. Demgegenüber schätzten lediglich 8% Governance, 14% Social und 18% Environment als eher unbedeutend ein und sehen diese nicht als entscheidend für den Erfolg. Hervorzuheben ist, dass keiner der Befragten die Governance-Themen als gänzlich unbedeutend bewertet hat. Diese Erkenntnis verdeutlicht, dass alle ESG-Themen, aber insbesondere die Governance-Aspekte aus Sicht der Compliance-Funktion für den Erfolg von Organisationen von zentraler Bedeutung sind.

Durch die zunehmenden Transparenz- und Offenlegungspflichten sind ESG-Kriterien zu Schlüsselementen für den Erfolg einer Organisation geworden, da sie deren Reputation in den Augen der Investoren, Endkunden und sonstigen Stakeholder maßgeblich beeinflussen.

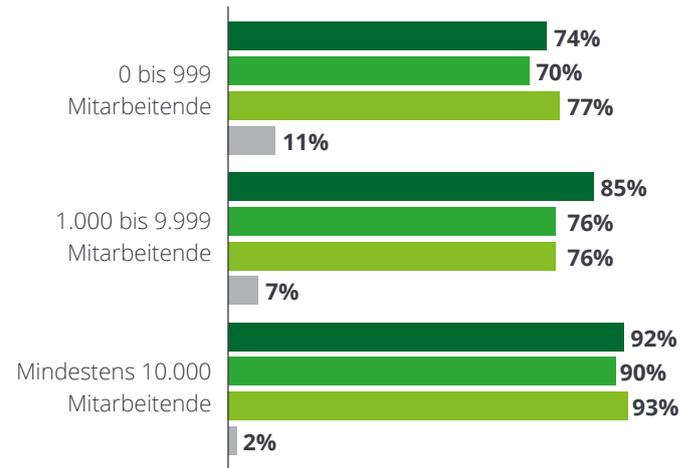
**Abb. 9 – Integration von ESG-Themen in die Organisationsstrategie**

Sind ESG-Themen in die Organisationsstrategie integriert?  
(n=277; Mehrfachnennungen möglich)



**Abb. 9a – Integration von ESG-Themen in die Organisationsstrategie nach Organisationsgröße**

Sind ESG-Themen in die Organisationsstrategie integriert?  
(Detailanalyse nach Organisationsgröße; n=277; Mehrfachnennungen möglich)



- Environment
- Social
- Governance
- Nicht integriert

Die Mehrheit der Befragten gab an, ESG-Themen in die Organisationsstrategie integriert zu haben, wobei dies bei 82% auf das Thema Environment, bei 77% auf das Thema Social und bei 80% auf das Thema Governance zutrifft. Nur 8% gaben an, dass ESG-Themen nicht in die Organisationsstrategie integriert sind. Diese Ergebnisse verdeutlichen den Zusammenhang zwischen der beigemessenen Bedeutung der ESG-Themen für den Erfolg einer Organisation und der tatsächlichen Integration der Themen in die Organisationsstrategie.

Die Integration von ESG-Themen in die Organisationsstrategie wird immer mehr zu einer Notwendigkeit, um den Berichtsanforderungen verschiedener Richtlinien und Gesetze wie LkSG, CSRD, EUDR oder der baldigen CSDDD gerecht zu werden und eine zuverlässige Datenerhebung zu gewährleisten. Auch der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) empfiehlt die Einbindung von nachhaltigkeitsbezogenen Zielen in die Unternehmensplanung, um eine angemessene Berücksichtigung sozialer und ökologischer Aspekte angemessen zu berücksichtigen (Empfehlung A.1).

ESG-Themenfelder sind bei großen Organisationen wenig überraschend tendenziell stärker in der Organisationsstrategie verankert. Nur 2% der Befragten aus dieser Gruppe haben ESG-Themen nicht entsprechend integriert, wohingegen 7% der mittelgroßen und 11% der kleinen Organisationen keine ESG-Themen in die Organisationsstrategie integriert haben.

Mit der Einführung der CSRD wird ein erheblich größerer Teil der Organisationen zur Veröffentlichung von ESG-Themen verpflichtet als unter der bisherigen NFRD.

Für Geschäftsjahre beginnend ab dem 1. Januar 2025 werden große, nicht kapitalmarktorientierte Organisationen und ab dem 1. Januar 2026 auch kleine und mittelgroße Unternehmen, die kapitalmarktorientiert sind, berichtspflichtig. Das LkSG verpflichtet seit diesem Jahr auch mittelgroße Organisationen ab 1.000 Mitarbeitenden über die Umsetzung eines entsprechenden Risikomanagementsystems sowie festgestellte Risiken und Verletzungen zu berichten. Auch wenn Unternehmen nicht direkt zu Berichten verpflichtet sind, können sie indirekt vom LkSG betroffen sein. Etwa dann, wenn sie verpflichteten Unternehmen Auskunft über menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken in ihrem eigenen Geschäftsbereich erteilen müssen oder sie durch Vereinbarungen mit Geschäftspartnern (bspw. einen Supplier Code of Conduct) zur Beachtung bestimmter Sorgfaltspflichten verpflichtet werden.

Die Mehrheit der Befragten hat ESG-Themen in ihre Organisationsstrategie integriert, wobei die ESG-Themen Umwelt bei 82%, Soziales bei 77% und Governance bei 80% vertreten sind.

### Organisatorische Einbettung von ESG

ESG-Anforderungen tangieren verschiedene Unternehmensbereiche. Um sie innerhalb der Organisation umzusetzen, bedarf es klar definierter Verantwortlichkeiten und Aufgaben. Hierzu muss festgelegt werden, wer ESG-Themen hauptsächlich verantwortet und koordiniert, wo Informationen für die Berichterstattung gesammelt werden und welche Bereiche für die Datenerhebung eingebunden werden müssen.

Nach der CSRD sind Organisationen teilweise dazu verpflichtet, bestimmte Verantwortlichkeiten zu definieren. Gemäß dem übergreifenden Standard ESRS 2 („General Disclosures“), der für alle Nachhaltigkeitsthemen gilt, muss das Unternehmen beispielsweise Strategien im Hinblick auf das Management wesentlicher Nachhaltig-

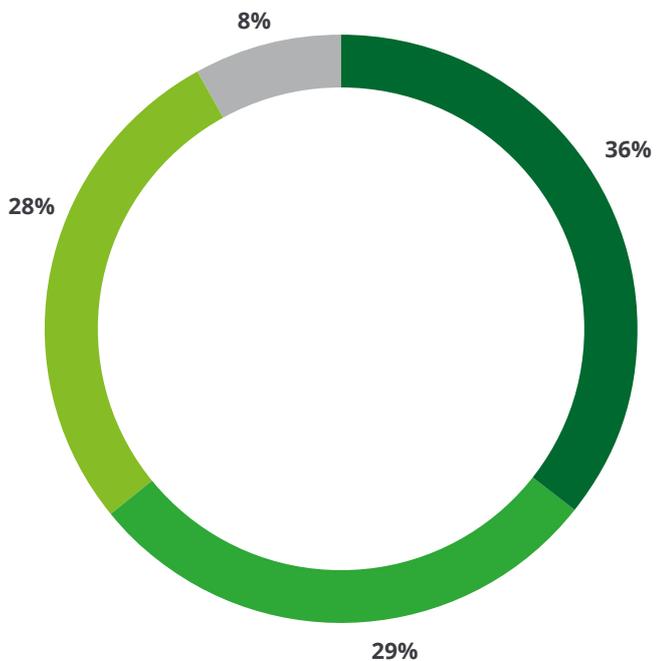
keitsaspekte angeben sowie die oberste Ebene eines Unternehmens, die für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie verantwortlich ist, nennen. Auch in den themenspezifischen Standards sind Informationen zu Verantwortlichkeiten zu berichten. Beispielsweise fordert ESRS S1 („Own Workforce“), dass über die Verantwortlichkeiten auf der Führungsebene für Gleichbehandlung und Chancengleichheit berichtet wird.

Uns interessiert daher die organisatorische Einbettung von ESG-Themen und insbesondere, welche Aufgaben und Anforderungen die Compliance-Funktion im Hinblick auf ESG übernimmt. Zunächst haben wir die Verantwortung für ESG-Themen in der Geschäftsleitung untersucht.

Je größer die Organisation ist, desto eher finden sich ESG-Themen in der Strategie wieder.

**Abb. 10 – Verantwortung für ESG-Themen innerhalb der Geschäftsleitung**

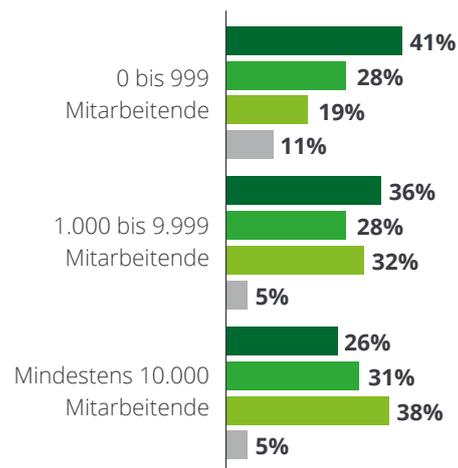
Wie ist die Verantwortlichkeit für ESG-Themen innerhalb der Geschäftsleitung verteilt? (n=276)



- Keine Ressortverteilung, Gesamtverantwortung der Geschäftsleitung
- Ressortverteilung, Verantwortung für ESG-Themen bei einem Mitglied der Geschäftsleitung gebündelt
- Ressortverteilung, Verantwortung für ESG-Themen auf mehrere Mitglieder der Geschäftsleitung verteilt
- Sonstiges

**Abb. 10a – Verantwortung für ESG-Themen innerhalb der Geschäftsleitung nach Organisationsgröße**

Wie ist die Verantwortlichkeit für ESG-Themen innerhalb der Geschäftsleitung verteilt? (Detailanalyse nach Organisationsgröße; n=276)



- Keine Ressortverteilung, Gesamtverantwortung der Geschäftsleitung
- Ressortverteilung, Verantwortung für ESG-Themen bei einem Mitglied der Geschäftsleitung gebündelt
- Ressortverteilung, Verantwortung für ESG-Themen auf mehrere Mitglieder der Geschäftsleitung verteilt
- Sonstiges

Bei Verstößen gegen geltende ESG-Regularien bestehen mitunter erhebliche Haftungsrisiken. Im Falle einer unrichtigen Darstellung im Nachhaltigkeitsbericht gemäß dem CSRD-Umsetzungsgesetz können Bußgelder oder sogar Freiheitsstrafen von bis zu drei Jahren verhängt werden. Dabei sieht der Sanktionsmechanismus des LkSG Geldbußen in beträchtlicher Höhe vor. Diese können bis zu 500.000 EUR – bei einer juristischen Person oder Personenvereinigung mit einem durchschnittlichen Jahresumsatz von mehr als 400 Millionen Euro sogar bis zu 2 % des durchschnittlichen Jahresumsatzes – betragen. Zusätzlich ist es auch möglich, dass ein Ausschluss von öffentlichen Auftragsvergaben erfolgt. Eine **horizontale Delegation** kann die Haftungsrisiken der anderen Geschäftsleitungsmitglieder mindern und dann sinnvoll sein, wenn ein oder mehrere Mitglieder über besondere Kenntnisse in verschiedenen Bereichen wie beispielsweise ESG verfügen.

Die Verantwortung für ESG-Themen innerhalb der Geschäftsleitung bei den befragten Organisationen ist in der Gesamtbetrachtung unterschiedlich verteilt. Bei 36% der

Organisationen trägt die Geschäftsleitung die Gesamtverantwortung für ESG-Themen, bei 29% liegt die Verantwortung gebündelt bei einem Mitglied der Geschäftsleitung und bei 28% ist die Verantwortung auf mehrere Mitglieder der Geschäftsleitung verteilt. Angesichts der steigenden Komplexität der ESG-Thematik kann es hilfreich sein, dass bestimmte Mitglieder sich intensiv mit ESG befassen und eine besondere Fachkompetenz in diesem Bereich aufbauen.

Unter Beachtung der Organisationsgrößen zeigt sich, dass mit zunehmender Größe des Unternehmens eine Ressortverteilung immer stärker bevorzugt wird: Während sich 41% der kleinen Unternehmen gegen eine Ressortverteilung entscheiden, gilt nur bei 26% der großen Organisationen das Prinzip der Gesamtverantwortung. Mit der Organisationsgröße nimmt häufig auch der Umfang an Berichtspflichten und ESG-Informationen zu. Daher werden verstärkt ESG-Kompetenzen benötigt und durch Ressortverteilung gebündelt.

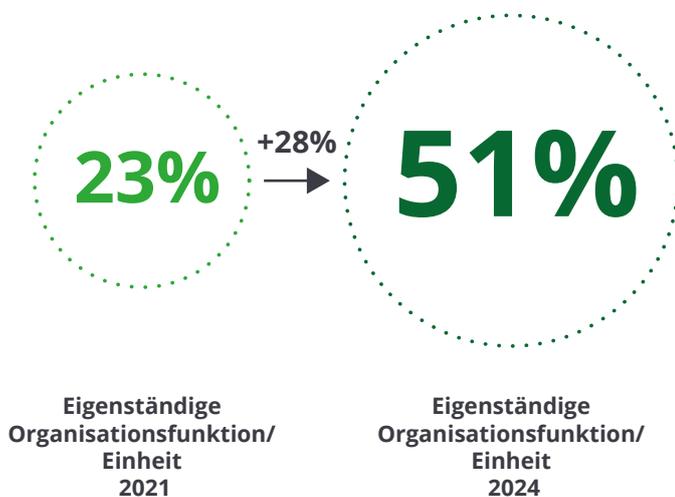
Im Folgenden haben wir die organisatorische Einbettung von ESG-Themen unterhalb der Geschäftsleitung näher untersucht.

Etwa die Hälfte der befragten Organisationen bestätigte, dass für ESG-Themen eine „eigenständige“ Funktion existiert. Dabei fällt auf, dass größere Organisationen verstärkt eigene ESG-Organisationseinheiten eingerichtet haben. So gaben 55% der großen Organisationen an, dass sie über eine eigenständige ESG-Funktion verfügen, während dies nur auf 47% der kleineren Organisationen zutrifft.

In unserer „The Future of Compliance“-Studie aus dem Jahr 2021 hatten wir uns im Kontext von Herausforderungen und Trends der Compliance-Funktion ebenfalls mit der organisatorischen Einbettung von Nachhaltigkeitsthemen beschäftigt. Wir haben die Ergebnisse mit unserer diesjährigen Studie verglichen. Im Jahr 2021 gaben erst 23% (n=323) der Befragten an, eine eigenständige Organisationsfunktion/Einheit für Nachhaltigkeitsthemen eingerichtet zu haben. Bis 2024 stieg der Anteil auf 51% und hat sich damit mehr als verdoppelt. Diese Entwicklung zeigt, dass ESG-Themen einen immer stärkeren organisatorischen Unterbau erhalten.

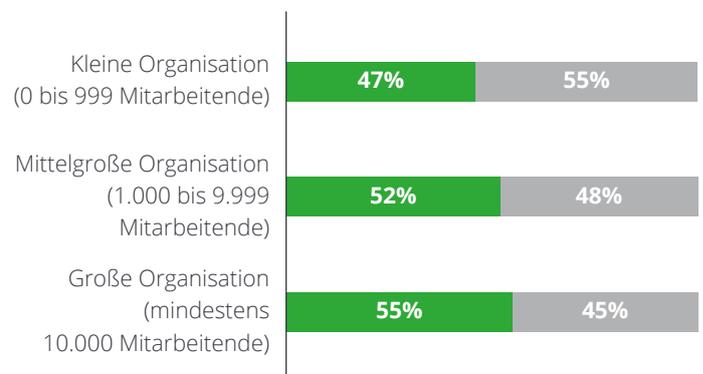
**Abb. 11 – Organisatorische Einbettung der ESG-Themen**

Gibt es in Ihrer Organisation eine eigenständige Funktion/Einheit für ESG? (Vergleich der Jahre 2021 (n=323) und 2024 (n=278))



**Abb. 11a – Organisatorische Einbettung der ESG-Themen nach Organisationsgröße**

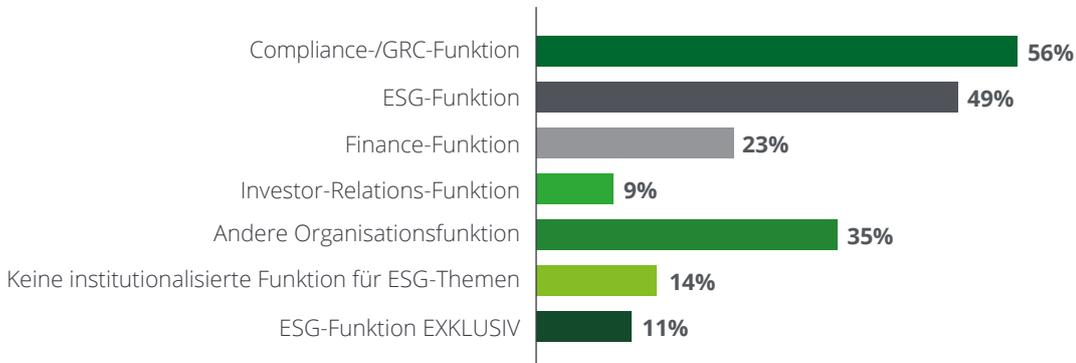
Gibt es in Ihrer Organisation eine eigenständige Funktion/Einheit für ESG? (Detailanalyse nach Organisationsgröße; n=278)



■ Eigenständige Funktion/ Einheit für ESG vorhanden  
 ■ Keine eigenständige Funktion/ Einheit für ESG vorhanden

**Abb. 12 – Verantwortung verschiedener Einheiten für ESG-Themen**

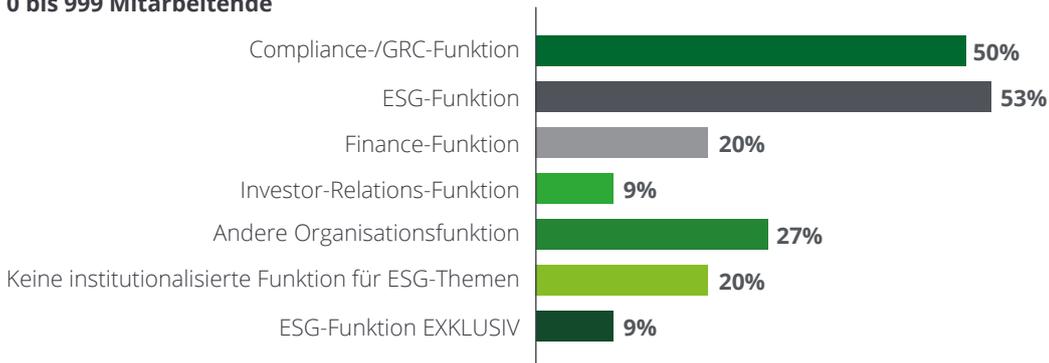
Wer verantwortet ESG-Themen? (n=272; Mehrfachnennungen möglich)



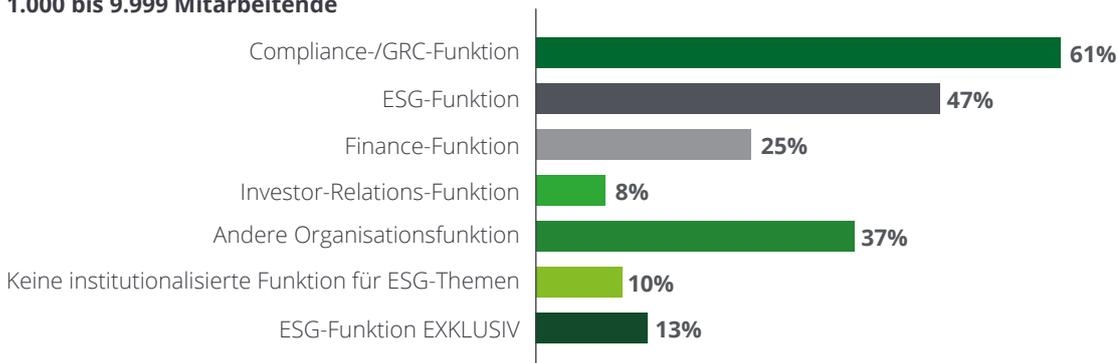
**Abb. 12a – Verantwortung verschiedener Einheiten für ESG-Themen**

Wer verantwortet ESG-Themen? Nach Unternehmensgröße (Detailanalyse nach Mitarbeitendenzahl; n=272; Mehrfachnennungen möglich)

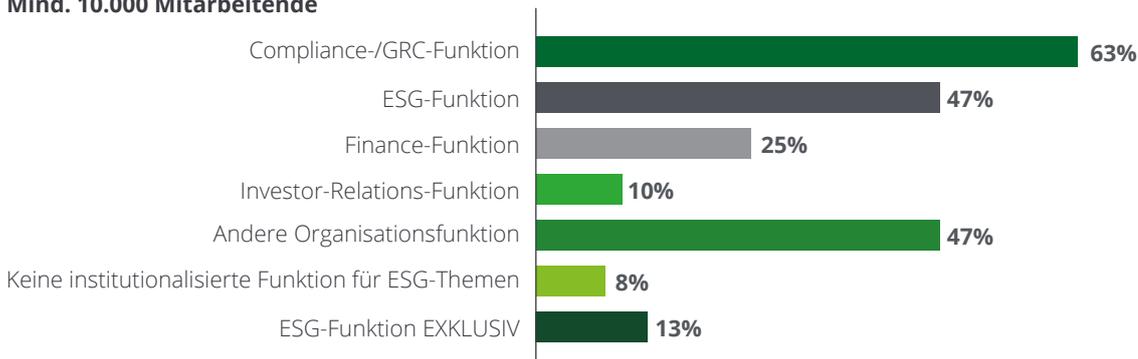
**0 bis 999 Mitarbeitende**



**1.000 bis 9.999 Mitarbeitende**



**Mind. 10.000 Mitarbeitende**



Im nächsten Schritt haben wir die organisatorische Einbindung von ESG-Themen noch tiefergehend untersucht, indem wir die Verteilung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten verschiedener Funktionen für ESG analysiert haben. Besonders interessiert hat uns hierbei die Rolle der Compliance-/GRC-Funktion (Governance, Risk & Compliance).

Obwohl über die Hälfte der Befragten eine eigenständige ESG-Funktion eingerichtet haben, trägt diese nur in 11% der Organisationen die alleinige Verantwortung für die ESG-Themen. Bei 56% der befragten Organisationen verantwortet auch die Compliance-Funktion ESG-Themen und ist damit die Funktion mit der meisten (Co-) Verantwortung. Je größer die Organisation ist, desto häufiger verantwortet die Compliance-/GRC-Funktion ESG-Themen mit. Während in großen Organisationen 63% der Compliance-/GRC-Funktionen ESG-Verantwortung tragen, sind es bei kleinen Organisationen nur 50%. Auch mit Blick auf den Internationalisierungsgrad fällt auf, dass Compliance-/GRC-Funktionen bei internationalen Unternehmen vermehrt ESG-Compliance-Verantwortung tragen. So ist dies bei 52% der ausschließlich inländisch tätigen und bei 60% der international tätigen Organisationen der Fall. Ein Grund dafür könnte sein, dass der Umfang an ESG-Berichtspflichten mit steigender Unternehmensgröße und dem Internationalisierungsgrad zunimmt und verstärkt die Kompetenzen der Compliance-Funktion benötigt werden, um ESG-Compliance gezielt anzugehen.

Die steigenden ESG-Regulierungen und die damit einhergehenden Berichtsanforderungen haben die Bedeutung der ESG-

Obwohl über die Hälfte der Befragten eine eigenständige ESG-Funktion eingerichtet hat, liegt hier die alleinige Verantwortung für ESG-Themen nur in 11% der Organisationen.

Compliance erhöht. Organisationen entscheiden sich vermehrt dafür, ESG-Themen in ihre Compliance- und GRC-Funktion zu integrieren. Dies verdeutlicht, dass diese Funktionen direkt von der ESG-Transformation betroffen sind. Um sich dieser Herausforderung zu stellen, müssen ausreichend Ressourcen, wie beispielsweise Fachwissen und Personal, zur Verfügung stehen. Daher haben wir uns im späteren Verlauf der Studie mit dem geplanten Aufbau dieser und weiterer Ressourcen auseinandergesetzt.

In 23% der befragten Organisationen trägt auch die Finance-Funktion (Co-)Verantwortung für ESG-Themen. Gemäß der NFRD waren kapitalmarktorientierte Unternehmen verpflichtet, Nachhaltigkeitsinformationen in der nicht-finanziellen Erklärung als Teil des Lageberichts oder in einer gesonderten Erklärung zu berichten. Erstellung und Prüfung eines Nachhaltigkeitsberichts waren freiwillig. Unter der CSRD wird der Nachhaltigkeitsbericht Teil des Lageberichts einschließlich einer externen Prüfungspflicht, sodass eine enge Zusammenarbeit mit der Finanzabteilung unerlässlich ist.

In den meisten Organisationen sind ESG und Compliance eng miteinander verknüpft. Wir haben näher untersucht, welche Aufgaben die Compliance-Funktion im Rahmen der ESG-Governance übernimmt.

In 42% der Organisationen unterstützt die Compliance-/GRC-Funktion allein ESG-Querschnittsprozesse. In den Aufgabenbereich fallen damit beispielsweise die Durchführung von Risikoanalysen oder Geschäftspartnerprüfungen. Die Zuständigkeiten der Compliance-Funktionen beschränken sich dabei auf klassische Compliance-Themen. Bei 23% der Befragten übernimmt die Compliance-Funktion eine kompetenzbasierte ESG-Berichterstattung. Neben den klassischen Compliance-Themen ist die Funktion auch für bestimmte Themen aus anderen ESG-Feldern verantwortlich und liefert der externen ESG-Berichterstattung zu. Weitere 23% gaben an, dass ihre Compliance-Funktion als 2nd-Line-Funktion die gesamthafte Steuerung und Überwachung der ESG-Governance übernimmt. Der Aufgabenbereich und die prozessuale Einbindung in die ESG-Governance hängen von der konkreten Ausgestaltung der Compliance-Funktion ab. In den restlichen 12% der befragten Organisationen übernimmt die Compliance-Funktion zum Teil beratende Tätigkeiten und vereinzelt Governance-Aufgaben für bestimmte ESG-Themen.

**Abb. 13 – Verantwortung der Compliance-Abteilung für ESG-Themen**

Inwiefern verantwortet die Compliance-Abteilung ESG-Themen? (n=264)



**Abb. 14 – Management von ESG-Themen mit vorhandenen Compliance-Kompetenzen**

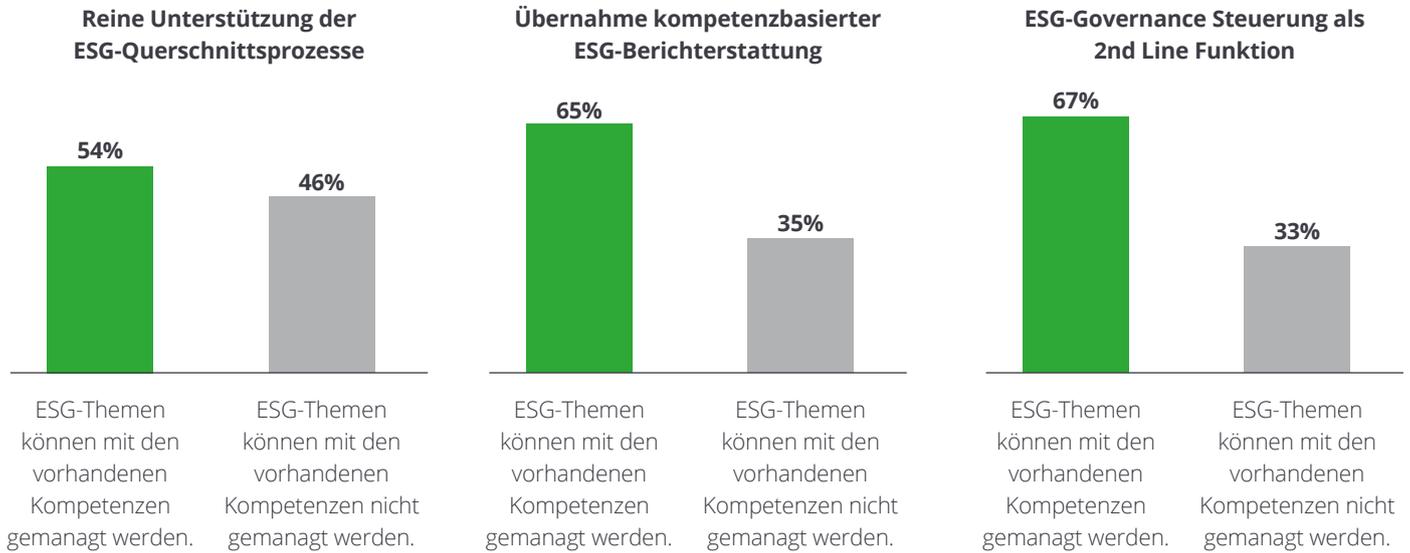
Können die ESG-Themen im Aufgabenbereich mit den vorhandenen Compliance-Kompetenzen gemanagt werden?

(n=154)



**Abb. 14a – Management von ESG-Themen mit vorhandenen Compliance-Kompetenzen**

Können die ESG-Themen im Aufgabenbereich mit den vorhandenen Compliance-Kompetenzen gemanagt werden? (Detailauswertung in Abhängigkeit von der ESG-Verantwortung der Compliance-Funktion; n=230)



Von den Organisationen, in denen die Compliance-Funktion ESG-Verantwortung trägt, gaben 38% an, dass die ESG-Themen mit den vorhandenen Kompetenzen der klassischen Compliance-Funktion nicht gemanagt werden können. Umgekehrt überrascht es durchaus, dass viele ESG-Themen anscheinend in der Wahrnehmung der Befragten mit den klassischen Compliance-Kompetenzen gemanagt werden können. Zwar fallen bestimmte ESG-Themen bereits in den Aufgabenbereich der Compliance-Funktion, insbesondere Governance-Aspekte wie Korruption und Datenschutz stellen keine neue Aufgaben dar. Das Management von Umweltaspekten, wie beispielsweise Klimaschutz und die Reduktion von Treibhausgasemissionen, erfordert jedoch eine gewisse Umweltexpertise, die bislang noch nicht zum klassischen Kompetenzprofil der Compliance-Funktion zählt. Ob ESG-Themen mit den vorhandenen Ressourcen der Compliance-Funktion gemanagt werden können, hängt daher wohl stark von dem jeweiligen Themenbereich ab.

Organisationen, bei denen die Compliance-Funktion eine reine Unterstützung der ESG-Querschnittsprozesse übernimmt, gaben zu 54% an, dass die Aufgaben mit den vorhandenen Kompetenzen gemanagt werden können. Organisationen, deren Compliance-Funktion bei der ESG-Governance-Steuerung als 2nd-Line-Funktion agiert, vertreten mit 67% sogar noch häufiger die Meinung, dass die Aufgaben bewältigt werden können. Man könnte annehmen, dass mit größer werdendem Aufgabenbereich der Compliance-Funktion auch die bereits vorhandenen ESG-Kompetenzen zunehmen.

Über ein Drittel sieht dabei den Bedarf weiterer Kompetenzen, um ESG innerhalb der Compliance-Funktion zu managen. Wir haben die Teilnehmenden befragt, welche Kompetenzen notwendig wären, damit die Compliance-Funktion ESG-Themen besser managen könnte.



**Abb. 15 – Aufbau zusätzlicher Ressourcen innerhalb der Compliance-Funktion**

Haben Sie innerhalb der Compliance-Funktion bereits gezielt zusätzliche Ressourcen aufgebaut, um ESG-Themen zu bearbeiten? (n=257; Mehrfachnennungen möglich)

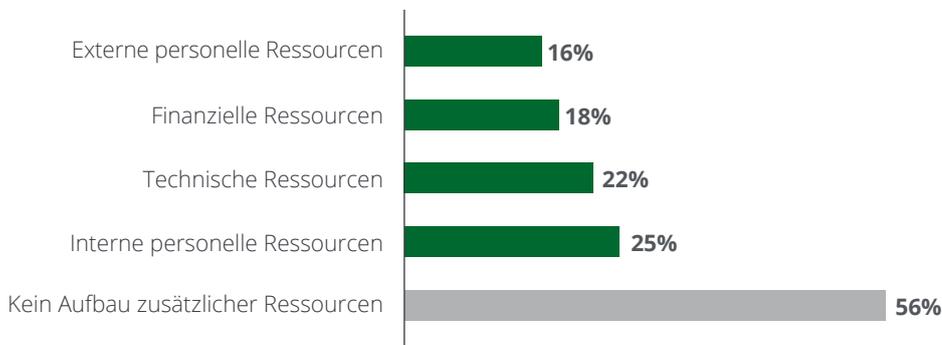
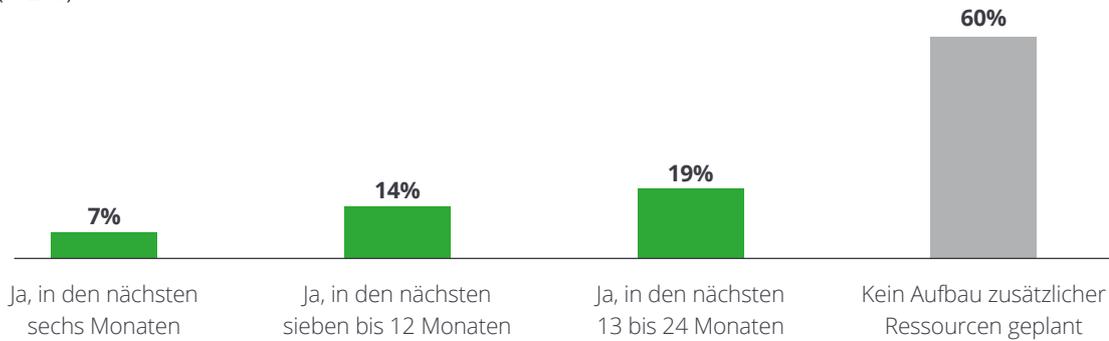


Abbildung 14 zeigt, dass 38% der Befragten gemäß ihrer Selbsteinschätzung nicht über ausreichend ESG-Kompetenzen innerhalb der Compliance-Funktion verfügen. Insbesondere Fachwissen und Personal werden benötigt, um ESG-Themen durch die Compliance-Funktion zu managen. Einige Organisationen (44%) haben bereits Ressourcen aufgebaut, um ESG-Themen innerhalb der Compliance-Funktion zu bearbeiten. Die spannende Frage ist, wie Compliance-Verantwortliche den ESG-Herausforderungen begegnen. 25% der befragten Organisationen haben bereits interne personelle, 22% technische und 18% finanzielle Ressourcen aufgebaut. Bei 16% der Teilnehmenden wird die ESG-Arbeit der Compliance-Funktion durch externe Expertinnen und Experten unterstützt. Insbesondere mittelgroße Organisationen greifen auf sie zurück, um den ESG-Herausforderungen zu begegnen. Eine knappe Mehrheit der Befragten hat noch keine zusätzlichen Ressourcen aufgebaut, um ESG-Themen innerhalb der Compliance-Funktion zu bearbeiten.

Ein Viertel der befragten Organisationen hat bereits personelle Ressourcen aufgebaut.

**Abb. 16 – Geplanter Aufbau zusätzlicher Ressourcen innerhalb der Compliance-Funktion**

Planen Sie, innerhalb der Compliance-Funktion zusätzliche Ressourcen für ESG-Themen aufzubauen?  
(n=255)



**Abb. 16a – Geplanter Aufbau zusätzlicher Ressourcen innerhalb der Compliance-Funktion je nach deren Kompetenz**

Planen Sie, innerhalb der Compliance-Funktion zusätzliche Ressourcen für ESG-Themen aufzubauen?  
(Detaillauswertung nach Kompetenzen; n=255)

**ESG-Themen können mit den vorhandenen Kompetenzen gemanagt werden.**



**ESG-Themen können mit den vorhandenen Kompetenzen nicht gemanagt werden.**



- Aufbau zusätzlicher Ressourcen geplant
- Kein Aufbau zusätzlicher Ressourcen geplant

Mit Blick in die Zukunft planen 60% keine zusätzlichen Ressourcen für das Management von ESG-Themen innerhalb der Compliance-Funktion aufzubauen. Ein Grund hierfür kann sein, dass diese Themen von anderen Funktionen durchgeführt werden sollen.

Betrachtet man ausschließlich Organisationen, deren Compliance-Funktion ESG-(Co-) Verantwortung trägt, gab die Mehrheit an, dass ESG-Themen mit den vorhandenen Kompetenzen gemanagt werden können. Davon planen 40% trotzdem weitere Ressourcen aufzubauen. Dies zeigt, dass sich einige Organisationen den zunehmenden ESG-Anforderungen bewusst sind und sich vorausschauend auf die wachsenden Herausforderungen vorbereiten. Dagegen gaben 38% der Organisationen, deren Compliance-Funktion ESG-(Co-) Verantwortung trägt, an, dass die vorhandenen Kompetenzen nicht ausreichen. Überraschend ist, dass von diesen nur 46% vorhaben, auch zusätzliche Ressourcen für ESG innerhalb der Compliance-Funktion aufzubauen.

In der Gesamtbetrachtung planen 7% ausgehend von der Befragung im zweiten Quartal 2024, in den nächsten sechs Monaten zusätzliche Ressourcen für ESG innerhalb der Compliance-Funktion aufzubauen. Langfristig planen dies 14% für die folgenden sieben bis zwölf Monate und 19% für die weiteren 13 bis 24 Monate. Eine weitere spannende Frage, die hier nicht betrachtet wurde, ist natürlich auch, woher diese Kompetenzen kommen sollen bzw. wie Unternehmen entsprechende Mitarbeitende gewinnen möchten in einem Marktumfeld, das man schon jetzt als sehr herausfordernd bezeichnen kann.

**Abb. 17 – Einstellung von zusätzlichen personellen Ressourcen innerhalb der Compliance-Funktion**

Wie viele FTE (VZÄ) planen Sie, zusätzlich innerhalb der Compliance-Abteilung einzustellen? (n=96; für 153 nicht relevant)



Ein wahrgenommener Grund für mangelnde ESG-Kompetenzen innerhalb der Compliance-Funktion sind fehlende personelle Ressourcen. Daher wurden Organisationen mit geplantem Personalaufbau nach den anvisierten FTE (Vollzeitäquivalenten, VZÄ) gefragt. Jede Zweite plant, ein bis zwei zusätzliche FTE (VZÄ) einzustellen, wobei hier mittelgroße Organisationen den größten Anteil ausmachen (70%). 10% der Organisationen planen mit drei bis fünf zusätzlichen FTE (VZÄ) und 3% mit sechs bis zehn FTE (VZÄ). Insgesamt möchten 3% sogar mehr als zehn FTE (VZÄ) einstellen, wobei das fast ausschließlich auf große Organisationen zutrifft.

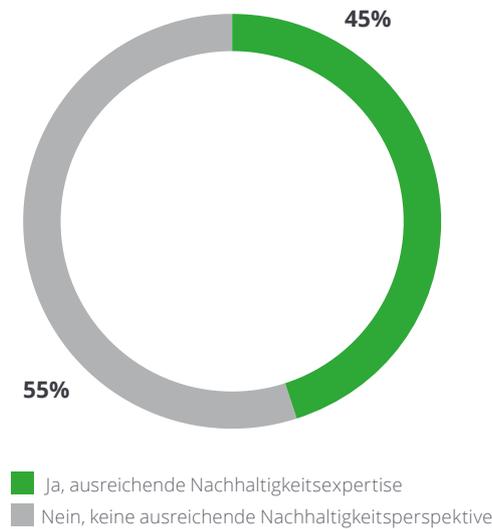
Organisationen, die personelle Ressourcen für die ESG-Arbeit in der Compliance-Funktion aufbauen möchten, haben ein verstärktes Interesse an umweltwissenschaftlichen, wirtschaftswissenschaftlichen und rechtlichen Qualifikationen. Angesichts der Abweichungen der Umweltaspekte von den klassischen Compliance-Themen sind insbesondere Umweltexperten gefragt, die sich mit den Umweltauflagen, wie beispielsweise Klimaschutz und Treibhausgasemissionen, auseinandersetzen können.

Der DCGK weitet in seiner Fassung vom 28. April 2022 das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats auch auf Nachhaltigkeitsaspekte aus. Demnach sind vom Aufsichtsrat Ziele für seine Zusammensetzung zu definieren und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium zu entwickeln, welches auch Expertise in für das Unternehmen relevanten Nachhaltigkeitsfragen umfasst (Empfehlung C.1 Satz 1–3 DCGK). Auch im Rahmen der CSRD sind Organisationen verpflichtet, Angaben über die Aufgaben und Zuständigkeiten der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane sowie deren Zugang zu Fachwissen und Kompetenzen in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte zu machen (ESRS 2 Angabepflicht GOV-1). Allerdings gibt es keine allgemeingültige Regelung, wie diese Nachhaltigkeitsexpertise zu definieren ist. Ein typisches Aufgabengebiet des Aufsichtsrates ist die Überwachung der Zielerreichung der vom Vorstand gesetzten Nachhaltigkeitsziele. Inwiefern bei diesen Aufgaben von einer Nachhaltigkeitsexpertise gesprochen werden kann, unterliegt der Selbsteinschätzung.

Nach Einschätzung der Befragten verfügt weniger als die Hälfte (45%) der Aufsichtsräte über eine ausreichende Nachhaltigkeitsexpertise. Auf Vorstandsebene bzw. auf Ebene der Geschäftsleitung ist in 63% der befragten Organisationen in der Wahrnehmung der Compliance-Verantwortlichen eine ausreichende Nachhaltigkeitsexpertise vorhanden. Im Hinblick auf Branche, Größe und Internationalisierungsgrad gibt es keine nennenswerten Unterschiede. Die Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit von Fortbildungen zum Thema Nachhaltigkeit bzw. ESG.

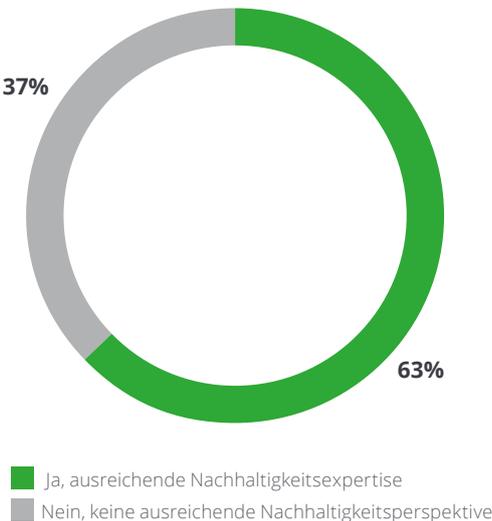
**Abb. 18 – Nachhaltigkeitsexpertise auf der Ebene des Aufsichtsrates**

Existiert eine ausreichende Nachhaltigkeitsexpertise auf der Ebene des Aufsichtsrates? (n=211)



**Abb. 18a – Nachhaltigkeitsexpertise auf der Ebene des Vorstands bzw. der Geschäftsführung**

Existiert eine ausreichende Nachhaltigkeitsexpertise auf der Ebene des Vorstands bzw. der Geschäftsführung? (n=247)



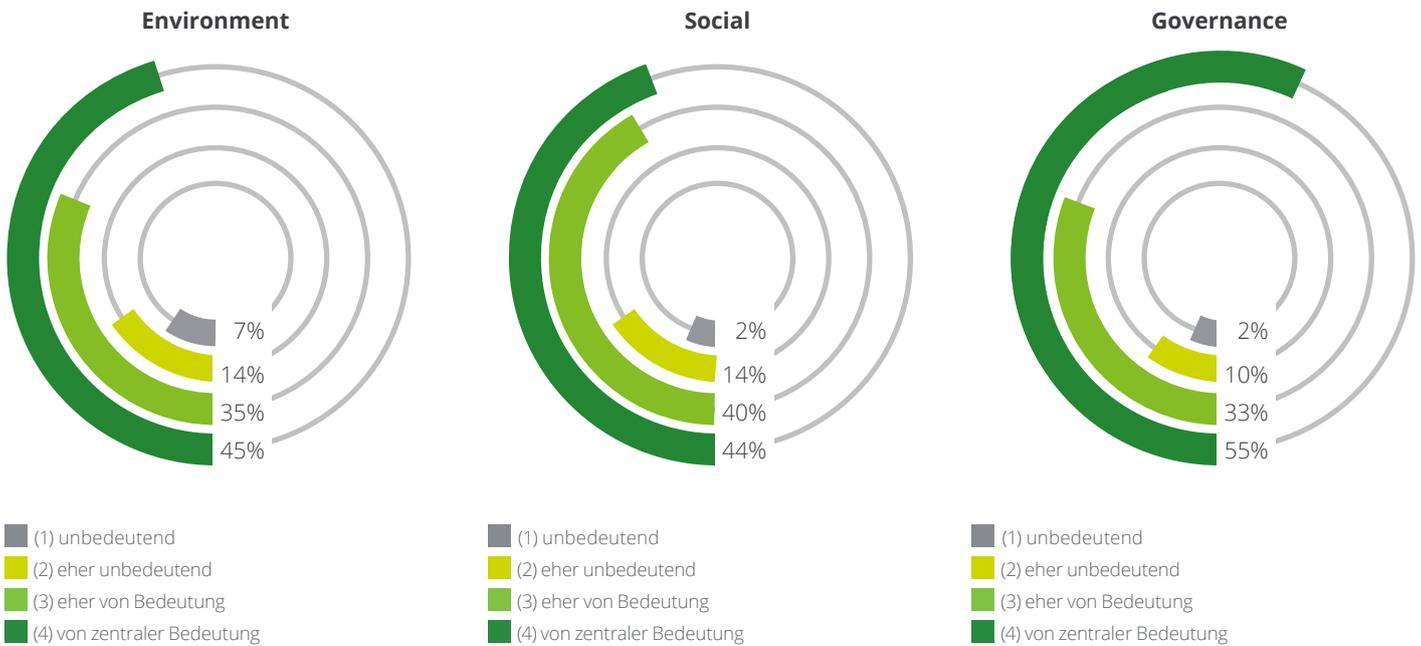
Die ESG-Themenfelder umfassen auch Risiken, die sich für das Unternehmen und die Gesellschaft ergeben können. Im Rahmen der ESG-Berichterstattung sind Organisationen verpflichtet, die positiven und negativen Auswirkungen der ESG-Bereiche auf ihre Geschäftstätigkeit zu analysieren und über die daraus resultierenden Risiken zu berichten.

Social-Risiken wurden von 17% und die Governance-Risiken von 12% als eher unbedeutend eingeschätzt. Dieser Konsens besteht ebenfalls unabhängig von Branche, Größe und Internationalität der Organisationen. Diese Ergebnisse spiegeln die Einschätzung wieder, dass ESG-Themen bei den meisten Organisationen eine wichtige Rolle für den (strategischen) Erfolg spielen.

Die Teilnehmenden gaben zu 79% an, dass Erfassung, Bewertung und Steuerung von Umweltrisiken tendenziell entscheidend oder von zentraler Bedeutung für die Organisation sind. Noch bedeutsamer sind Social- (83%) und Governance-Risiken (88%). Diese Verteilung besteht unabhängig von Branche, Größe und Internationalität der Organisationen. Demgegenüber schätzten 21% der Befragten die Erfassung, Bewertung und Steuerung von Environment-Risiken als eher unbedeutend ein, die

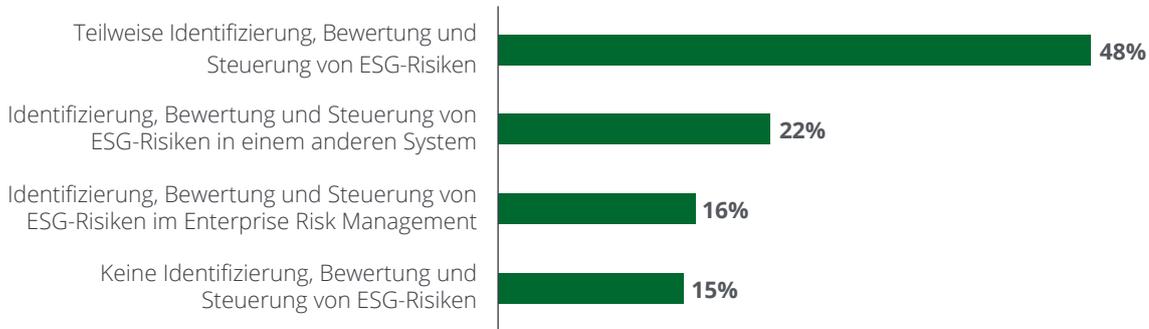
**Abb. 19 – Bedeutung von ESG-Risiken für die Organisation**

Für wie bedeutsam halten Sie die Erfassung, Bewertung und Steuerung der ESG-Risiken für Ihre Organisation? (n=248)



### Abb. 20 – Identifizierung, Bewertung und Steuerung von ESG-Risiken

Werden ESG-Risiken in Ihrer Organisation bereits strukturiert identifiziert bewertet und gesteuert? (n=247)



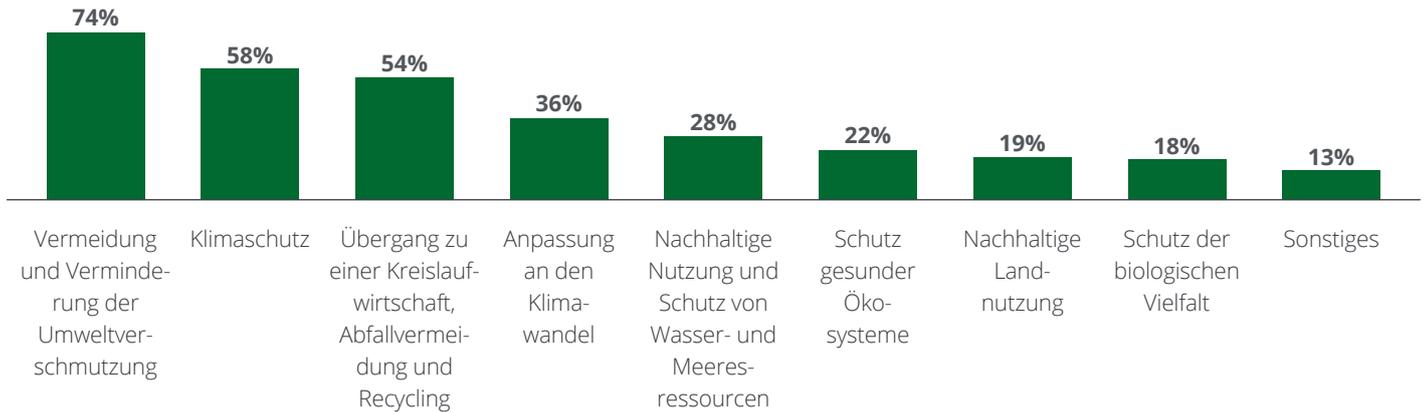
Die überwiegende Mehrheit der Befragten gab an, dass Erfassung, Bewertung und Steuerung der ESG-Risiken für sie eine tendenziell hohe Bedeutung haben (84%). Daher werden in den meisten Organisationen bereits ESG-Risiken in unterschiedlicher Tiefe und in verschiedenen Systemen identifiziert, bewertet und gesteuert. Bei 16% finden Identifizierung, Bewertung und Steuerung von ESG-Risiken im Enterprise Risk Management statt. Bei 22% wird hierfür ein anderes System genutzt. Knapp die Hälfte der Organisationen identifiziert, bewertet und steuert ESG-Risiken zumindest teilweise.

Um der hohen Bedeutung gerecht zu werden, identifiziert, bewertet und steuert eine Mehrheit der Organisationen bereits ESG-Risiken. Art und Umfang der Identifizierung, Bewertung und Steuerung unterscheiden sich bei den befragten Organisationen jedoch erheblich.

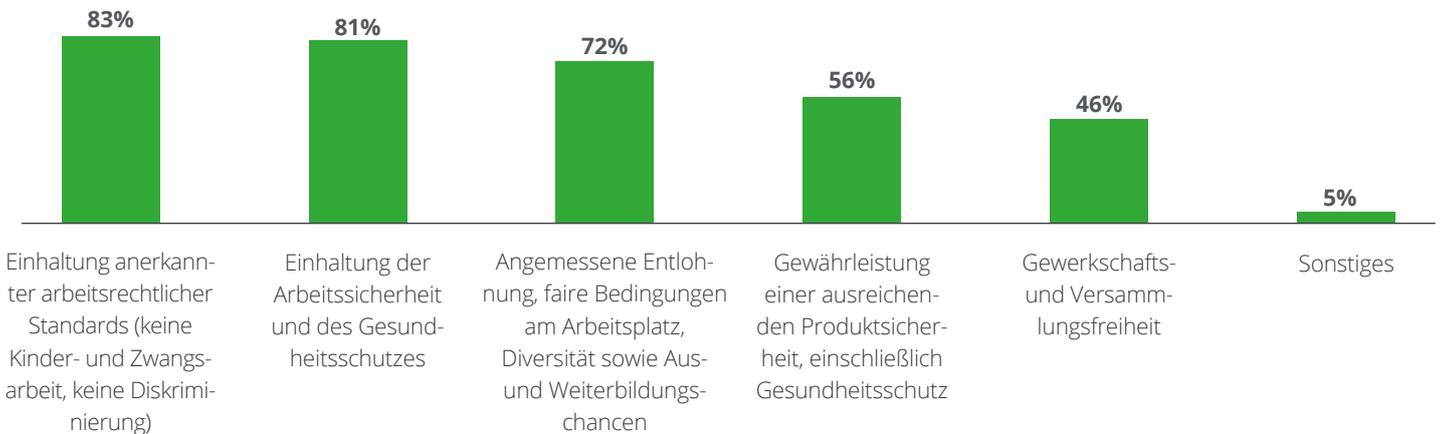
**Abb. 21 – Identifizierung, Bewertung und Steuerung von ESG-Risiken innerhalb der Compliance-Funktion nach Kategorie**

Welche der folgenden ESG-Risiken werden von der Compliance-Abteilung Ihrer Organisation erfasst und verantwortet?  
 (Detailanalyse für Umweltthemen (n=85)/Sozialthemen (n=113)/Unternehmensführungsthemen (n=137))

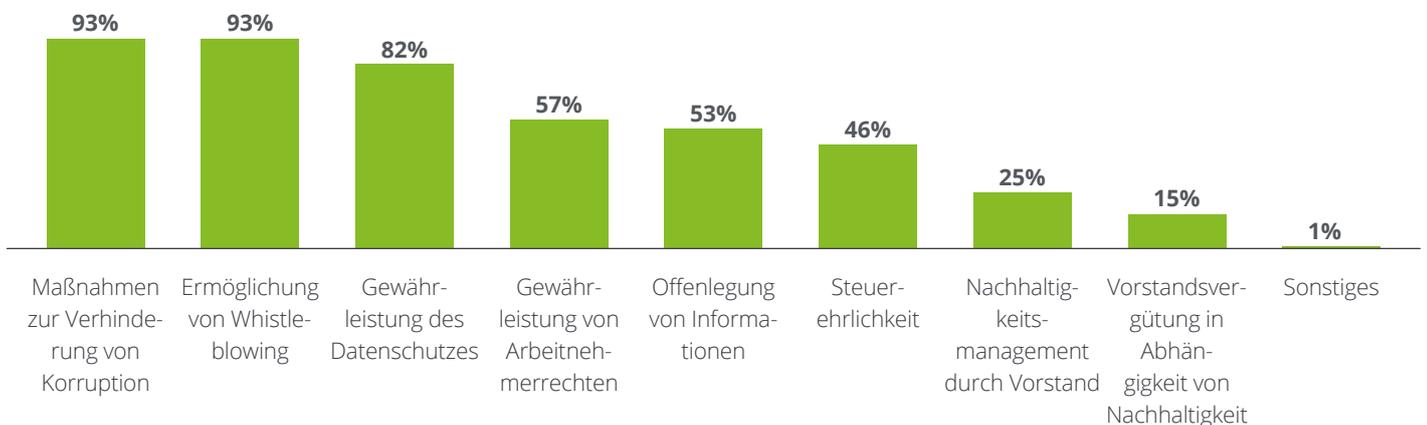
**Environment**



**Social**



**Governance**



Wir haben diejenigen Teilnehmenden, die ESG-Risiken in ihrer Organisation erfassen, befragt, welche Risiken von der Compliance-Funktion verantwortet werden. Im **Environment-Bereich** wurden Risiken im Zusammenhang mit der Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung (74%), dem Klimaschutz (58%) und dem Übergang zu Kreislaufwirtschaft, Abfallvermeidung und Recycling (54%) am häufigsten genannt.

Das am häufigsten genannte **soziale Risiko** ist die Nichteinhaltung anerkannter arbeitsrechtlicher Standards wie des Verbots von Kinder- und Zwangsarbeit (83%), dicht gefolgt von Risiken im Zusammenhang mit der Einhaltung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes (81%) und angemessener Entlohnung, fairen Bedingungen am Arbeitsplatz, Diversität sowie Aus- und Weiterbildungschancen (72%). Über die Hälfte der Organisationen berücksichtigt auch Risiken im Hinblick auf die Gewährleistung einer ausreichenden Produktsicherheit einschließlich Gesundheitsschutz (56%).

Im **Governance-Bereich** gaben jeweils 93% der Teilnehmenden an, dass die Compliance-Abteilung Risiken im Zusammenhang mit Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption und Ermöglichung von Whistleblowing erfasst. Bei 82% verantwortet die Compliance-Abteilung Datenschutzrisiken und bei 57% auch Risiken im Hinblick auf die Gewährleistung von Arbeitnehmerrechten.

Bei Betrachtung der Gesamtheit der Ergebnisse in den jeweiligen ESG-Kategorien fällt auf, dass im Governance-Bereich deutlich mehr Risiken im Verantwortungsbereich der Compliance-Funktion liegen. Das liegt sicherlich auch daran, dass etliche Governance-Subthemen bereits in der Vergangenheit klar in der Zuständigkeit der Compliance-Funktion lagen. Beispielsweise werden Korruption und Datenschutz klassischerweise in der Compliance-Funktion gemanagt, während Umweltthemen hier erst durch die zunehmende Nachhaltigkeitsregulatorik zunehmend relevant werden.

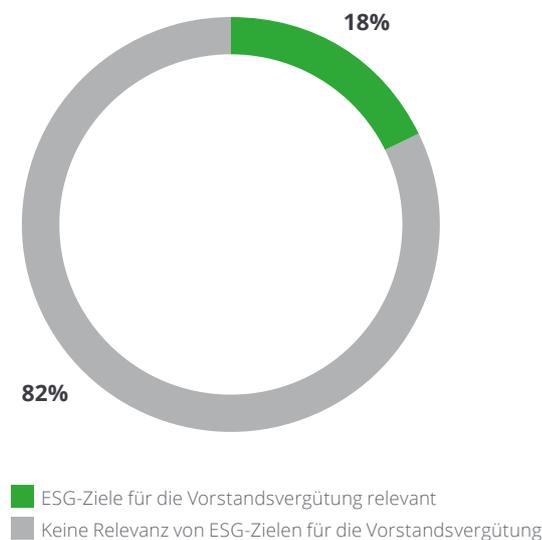
Nach den Vorgaben des DCGK sind die Vergütungsstrukturen für Vorstände börsennotierter Organisationen an Nachhaltigkeitsaspekten auszurichten (Grundsatz 24 DCGK).

Auf die Frage nach der Bedeutung der ESG-Ziele für die Vorstandsvergütung gaben interessanterweise insgesamt 82% an, dass sie nicht von Bedeutung sind. Bei großen Organisationen steigt die Relevanz von ESG-Zielen auf 42%. Auch mit Blick auf den Internationalisierungsgrad lässt sich erkennen, dass bei international ausgerichteten Organisationen ESG-Ziele in der Vorstandsvergütung eine größere Rolle spielen (30%) als bei ausschließlich inländisch tätigen Organisationen (7%).

Eine eindeutige Mehrheit gab zu Beginn der Befragung an, dass ESG-Ziele eine hohe strategische Bedeutung für die Organisation haben. Überraschend ist, dass ESG-Ziele für die Vorstandsvergütung in der Wahrnehmung der Compliance-Verantwortlichen anscheinend noch wenig relevant sind. Laut DCGK hat die Vergütung der Vorstandsmitglieder zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beizutragen (DCGK, Grundsatz 24) und steht daher in engem Zusammenhang mit der strategischen Bedeutung. Es wäre daher anzunehmen, dass sich ESG-Aspekte ebenfalls in der Vorstandsvergütung stärker wiederfinden.

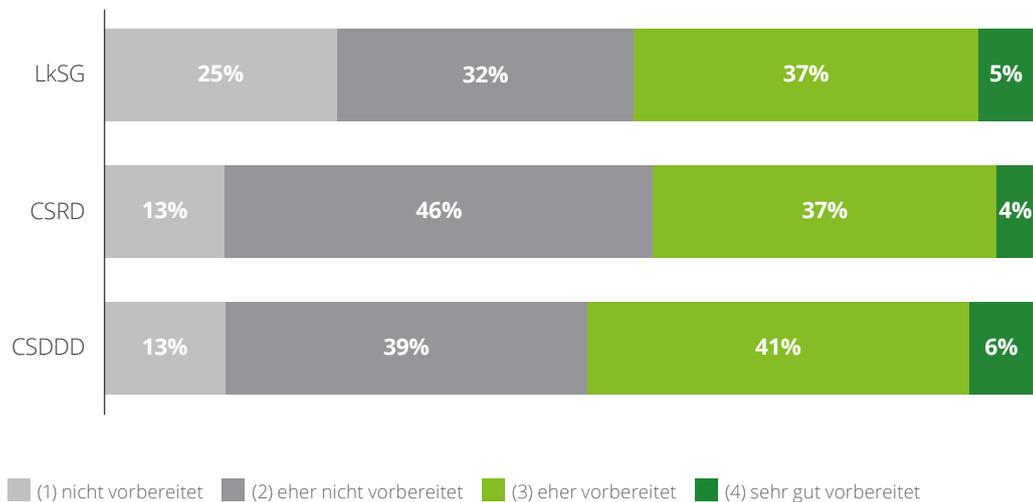
#### Abb. 22 – Relevanz von ESG-Zielen für die Vorstandsvergütung

Sind in Ihrer Organisation ESG-Ziele für die Vorstandsvergütung relevant? (n=233)



**Abb. 23 – Beurteilung der Vorbereitung auf ESG-Anforderungen**

Ist die Compliance-Funktion/-Einheit Ihrer Organisation auf die Umsetzung folgender Verordnungen/Richtlinien vorbereitet? (LkSG (n=59)/CSRD (n=92)/CSDDD (n=128))



Die ESG-Herausforderungen wachsen und nehmen mit den steigenden Berichtsanforderungen zu. Die Ergebnisse der Studie haben gezeigt, dass sich die Compliance-Funktion intensiv mit ESG-Zielen und -Risiken auseinandersetzt. Es bestehen jedoch noch erhebliche Unterschiede im Aufgabenumfang und im Kompetenzbereich der Compliance-Funktion im Hinblick auf die ESG-Thematik. Nach Einschätzung der Teilnehmenden sind 41% der Compliance-Funktionen tendenziell gut auf die Umsetzung der Corporate Sustainability Reporting Directive vorbereitet. Für die Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes gilt das für 42%. Auch auf die vor Kurzem in Kraft getretene CSDDD fühlt sich weniger als die Hälfte der Compliance-Funktionen (48%) tendenziell gut vorbereitet. Diese Ergebnisse verdeutlichen das Bewusstsein für die Herausforderungen der ESG-Thematik und alarmieren zum Aufbau von mehr ESG-Expertise und Fachwissen.

## Teil 2 – Künstliche Intelligenz und der EU AI Act

Nutzen Organisationen bereits KI und wenn ja, wie setzen sie KI ein? Beschäftigen sich Organisationen, die vom EU AI Act betroffen sind, bereits mit dessen Umsetzung? Wenn ja, welche Maßnahmen wurden für den Einsatz von KI bereits ergriffen, um die Einhaltung etwaiger Qualitäts-, Governance- und Dokumentationsstandards sicherzustellen?





### **Künstliche Intelligenz – Wie gut sind Organisationen auf die neuen Herausforderungen vorbereitet?**

Künstliche Intelligenz umfasst ein breites Spektrum von Anwendungen, bei denen Maschinen darauf trainiert werden, Aufgaben auszuführen, die normalerweise menschliche Intelligenz erfordern, z.B. Bilderkennung, Filmvorschläge von Streaming-Diensten oder Chatbots auf Webseiten. In den letzten Jahren hat KI enorme Fortschritte gemacht und verändert zunehmend verschiedene Bereiche unseres Lebens, von der Medizin über die Industrie bis hin zur Unterhaltung. Diese Entwicklung bringt jedoch auch erhebliche Herausforderungen und Risiken mit sich, insbesondere in Bezug auf Datenschutz, Sicherheit und ethische Fragen.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen und die Chancen der KI sicher und verantwortungsvoll zu nutzen, hat das Europäische Parlament den EU AI Act am 12. Juli 2024 im Amtsblatt der EU veröffentlicht. Der EU AI Act trat am 1. August 2024 in Kraft. Er definiert ein KI-System als ein maschinengestütztes System, das in unterschiedlichem Maße autonom arbeiten und nach seiner Inbetriebnahme anpassungsfähig sein kann. Diese KI-Systeme nutzen die erhaltenen Daten, um beispielsweise Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen für implizite oder explizite Ziele zu generieren. Diese können die reale oder virtuelle Umgebung beeinflussen.

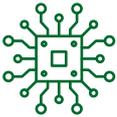
Die Verordnung zielt darauf ab, vertrauenswürdige KI in Europa und weltweit zu fördern, indem sichergestellt wird, dass KI-Systeme Grundrechte, Sicherheitsstandards und ethische Grundsätze einhalten. Im Wesentlichen ist der EU AI Act 24 Monate nach seinem Inkrafttreten verpflichtend anzuwenden. Es gibt jedoch Ausnahmen, die eine frühere Umsetzung erfordern, z.B. für verbotene Praktiken im KI-Bereich.

Der EU AI Act stellt strenge Anforderungen an Anbieter und Betreiber von KI, die sich an vier verschiedenen Risikostufen orientieren. Insbesondere im Zusammenhang mit KI-Systemen mit hohem Risiko obliegt es den Organisationen, angemessene Risikobewertungssysteme einzurichten, eine hohe Datenqualität sicherzustellen und eine umfassende Dokumentation aller Aktivitäten zu gewährleisten. Dabei spielt die Compliance-Abteilung eine entscheidende Rolle. Sie ist verantwortlich für die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, die Überwachung von Richtlinien und die Umsetzung notwendiger Maßnahmen. Daher ist es für die betroffenen Organisationen wichtig, vorbereitende Maßnahmen zu treffen, wie z.B. die Festlegung von Verantwortlichkeiten für das Thema KI.

**Abb. 24 – Der EU AI Act als das erste Gesetz für Künstliche Intelligenz**



**Veröffentlichung im Amtsblatt der EU am 12. Juli 2024, Inkrafttreten am 1. August 2024**



**Umfangreiche gesetzliche Regelung von KI-Systemen in der EU**

**Inhalt**

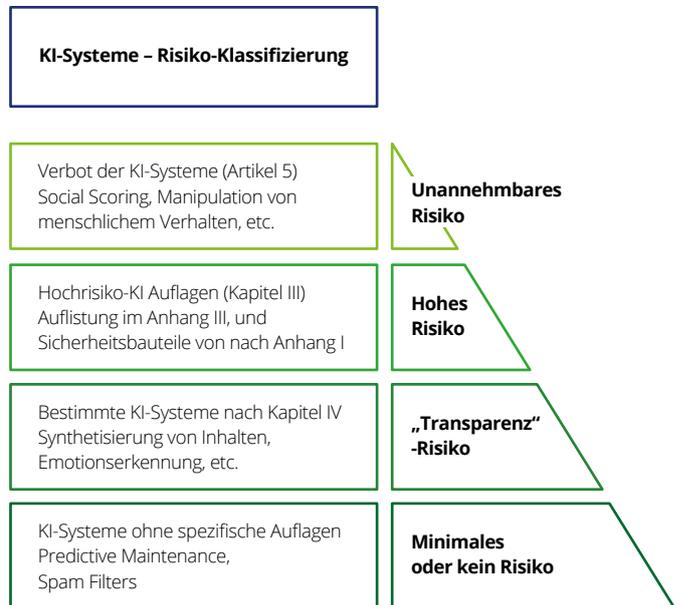
Regulierung von Künstlicher Intelligenz (KI) erfolgt anwendungsba-  
siert und risikobasiert, mit besonderem Fokus auf die Auswirkun-  
gen auf Menschen. Je höher das Risiko, das von einer KI ausgeht,  
desto strenger sind die Anforderungen an die Anbieter. Zudem  
werden bestehende Verordnungen innerhalb der EU harmoni-  
siert. Bei Nichteinhaltung können Bußgelder von bis zu 7% des  
gesamten Umsatzes des Unternehmens oder 35 Mio. € verhängt  
werden.

**Anwendungsbereich**

KI, die in der Europäischen Union eingesetzt wird. Zusätzliche  
territoriale Reichweite, wenn das KI-System Personen innerhalb  
der EU betrifft.

**Zeitplan**

Umsetzung der Verbote zum 2. Februar 2025, Anwendung der  
Anforderungen an Modelle mit allgemeinem Anwendungszweck  
(General Purpose AI) zum 2. August 2025 und Anwendung der  
Anforderungen für Hochrisiko-KI-Systeme zum 2. August 2026

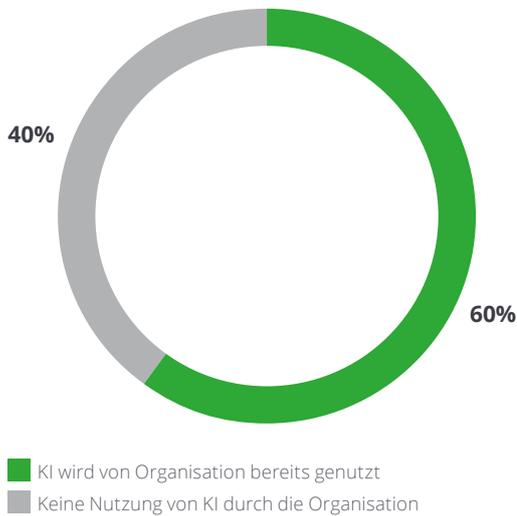


**Dieser Abschnitt untersucht unter anderem die folgenden Fragen bezüglich der Verwendung von künstlicher Intelligenz:**

1. Wird KI bereits in den Organisationen eingesetzt?
2. Welche relevanten Anwendungsfälle von KI sind für die Organisationen von Bedeutung?
3. Ist der EU AI Act für die Organisationen relevant?
4. Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um die Einhaltung von Qualitäts-, Governance- und Dokumentationsstandards bei der Nutzung von KI sicherzustellen?
5. Wie gut fühlen sich die Compliance-Verantwortlichen auf die Herausforderungen im Zusammenhang mit KI und dem EU AI Act vorbereitet?

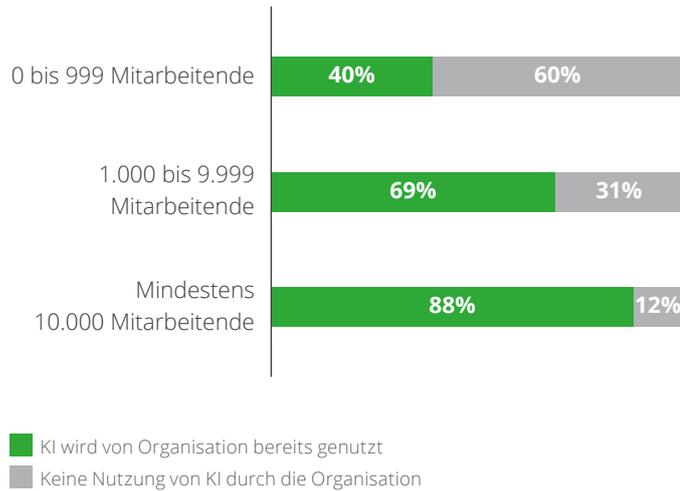
### Abb. 25 - Nutzung von KI

Nutzt Ihre Organisation bereits KI? (n= 201)



### Abb. 25a - Nutzung von KI

Nutzt Ihre Organisation bereits KI? (Detailanalyse nach Organisationsgröße, n=201)

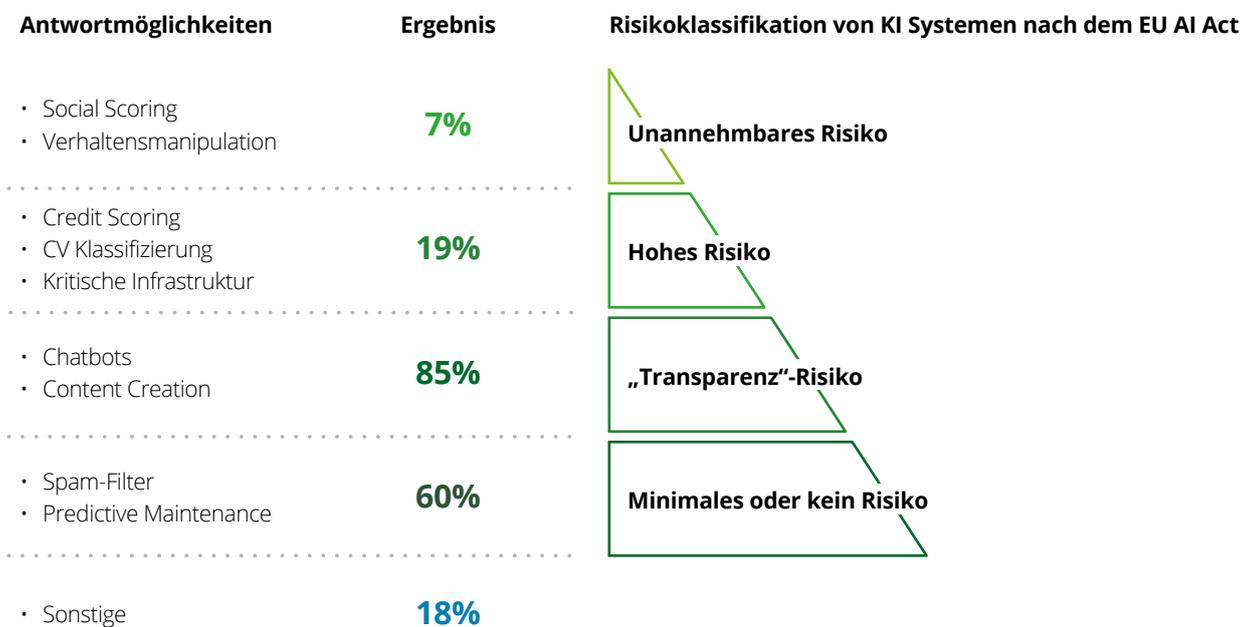


Zunächst haben wir untersucht, ob die teilnehmenden Organisationen bereits KI in ihren Prozessen einsetzen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Mehrheit der befragten Unternehmen bereits KI in irgendeiner Form einsetzt bzw. verwendet (60%). Dabei spielt die Organisationsgröße eine wesentliche Rolle: Je größer die Organisationen sind, desto häufiger wird KI eingesetzt. Während der Anteil der KI-Nutzer bei kleinen Organisationen bei 40% liegt, steigt er bei mittelgroßen auf 69% und erreicht bei großen 88%. Dieser Unterschied liegt möglicherweise daran, dass große Organisationen über umfangreichere finanzielle und technische Ressourcen verfügen. Diese sind notwendig, um in fortschrittliche Technologien wie KI zu investieren.

Aber auch der Internationalisierungsgrad hat einen Einfluss auf den Einsatz von KI. Während lediglich 51% der nationalen Organisationen KI nutzen, liegt der Anteil in weltweit agierenden sogar bei 74%. Der Anteil der in Europa agierenden Organisationen, die KI nutzen, liegt jedoch lediglich bei 39% und damit unter dem Wert für nationale Organisationen.

**Abb. 26 – Anwendungsfälle von KI**

Welche der folgenden Anwendungsfälle von KI sind mit Blick auf Ihre Organisation relevant? (n=101, Mehrfachnennungen möglich)



Welche Anwendungsfälle von KI in den jeweiligen Organisationen relevant sind, war eine weitere Frage, die uns interessierte. Die Ergebnisse zeigen, dass die häufigsten Anwendungsfälle in den Bereichen Chatbots und Content Creation liegen, wobei 85% der Befragten diese Technologien nutzen. Predictive Maintenance sowie die Nutzung von Spam-Filtern sind ebenfalls weit verbreitet und werden von 60% der Teilnehmenden verwendet.

Ein weiterer wichtiger Anwendungsfall ist der Einsatz von KI in der kritischen Infrastruktur, was 19% der Organisationen als relevant einstufen. Sonstige Anwendungsfälle wurden von 18% der Befragten genannt. Sie gaben beispielsweise an, dass sie KI im Geschäftspartnerprüfungsprozess oder im Rahmen der Entscheidungsfindung nutzen.

Hervorzuheben ist, dass 7% (!) der Befragten KI scheinbar im Bereich Social Scoring oder Verhaltensmanipulation, also bei der Beeinflussung der Entscheidungen von Individuen, verwenden. Diese Anwendungsfälle fallen ggf. gemäß Art. 5 des EU AI Act in die Kategorie der verbotenen Praktiken im KI-Bereich.<sup>6</sup> Fraglich ist jedoch, ab

wann ein KI-System als verhaltensmanipulativ gilt. Denn heutzutage nutzen einige Organisationen beispielsweise personalisiertes Marketing, um die Kaufentscheidung von (potenziellen) Kunden zu beeinflussen. Die Kaufentscheidungen, die die (potenziellen) Kunden am Ende treffen, obliegen jedoch ihnen. Dieser Graubereich könnte den Anteil an Organisationen, die KI-Systeme im Bereich Social Scoring oder Verhaltensmanipulation nutzen, erklären.

Abhängig vom Risikograd des eingesetzten KI-Systems bestehen für die Organisationen unterschiedliche Pflichten, die sie gemäß EU AI Act zu erfüllen haben. Dabei ist unerlässlich, dass sie die von ihnen genutzten KI-Systeme identifizieren, deren Risikograd bestimmen und ihre Rolle in diesem Zusammenhang verstehen.

Für Praktiken gem. Art. 5 EU AI Act im KI-Bereich besteht ein striktes Verbot ihrer Nutzung. Diese Anwendungen sind aufgrund ihrer potenziellen Gefährdungen oder ethischen Bedenken von vornherein ausgeschlossen.

Für KI-Systeme mit hohem Risiko ist gem. Art. 23 EU AI Act eine umfassende Konformitätsbewertung („Conformity Assessment“) erforderlich. Diese Bewertung dient zur Überprüfung, ob das jeweilige KI-System die spezifischen Anforderungen und Vorschriften des EU AI Act erfüllt. Die Konformitätsbewertung kann sowohl interne Prüfungen als auch ggf. externe Evaluierungen durch benannte Stellen umfassen, um sicherzustellen, dass alle gesetzlichen Anforderungen eingehalten werden.

Des Weiteren sind Betreiber gem. Art. 50 EU AI Act verpflichtet, Transparenzpflichten zu erfüllen. Diese beinhalten beispielsweise die Offenlegung der Nutzung von KI-Systemen wie Chatbots oder generativer KI. Diese Pflichten sind unabhängig von der Risikoeinstufung des KI-Systems zu beachten.

Für KI-Systeme mit geringem oder keinem Risiko sieht Art. 95 EU AI Act die Entwicklung eines Code of Conduct im AI Office vor. Dieser dient als freiwillige Maßnahme zur Förderung von Best Practices und zur Unterstützung der Einhaltung von Standards, auch wenn keine verbindlichen gesetzlichen Anforderungen bestehen.

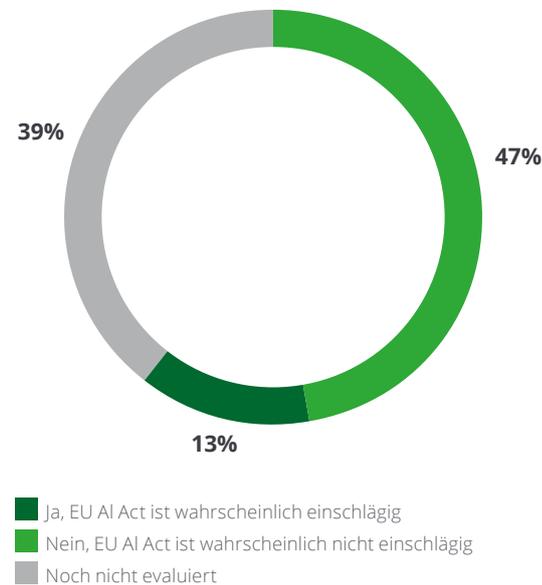
<sup>6</sup> Unsere Befragung wurde noch vor finalem Inkrafttreten des EU AI Acts (1. August 2024) beendet und spiegelt insofern noch keinen endgültigen Umsetzungsstand der Unternehmen wider. Das Verbot für „Verbotene Praktiken im KI-Bereich“ tritt erst am 2. Februar 2025 in Kraft.

Aufgrund der zahlreichen Anforderungen interessierte uns daher, ob der EU AI Act für die befragten Organisationen in Zukunft einschlägig sein wird und die dort aufgeführten Anforderungen durch die Organisationen somit umgesetzt werden müssen. Für 47% der Befragten ist der EU AI Act wahrscheinlich einschlägig und damit relevant, wohingegen 13% ihn als wahrscheinlich nicht relevant einstufen.

Rund 39% haben dies in ihrer Organisation jedoch **noch nicht evaluiert**. Da die Umsetzung der Vorschriften des EU AI Act spätestens 24 Monate nach Inkrafttreten erfolgen muss, sollten die Organisationen umgehend mit der Evaluierung ihrer KI-Systeme beginnen. Die systematische Einhaltung dieser Anforderungen ist entscheidend, um die regulatorischen Vorgaben des EU AI Act zu erfüllen und Sicherheit sowie Transparenz beim Einsatz von KI-Systemen sicherzustellen.

#### Abb. 27 – Anwendung des EU AI Act

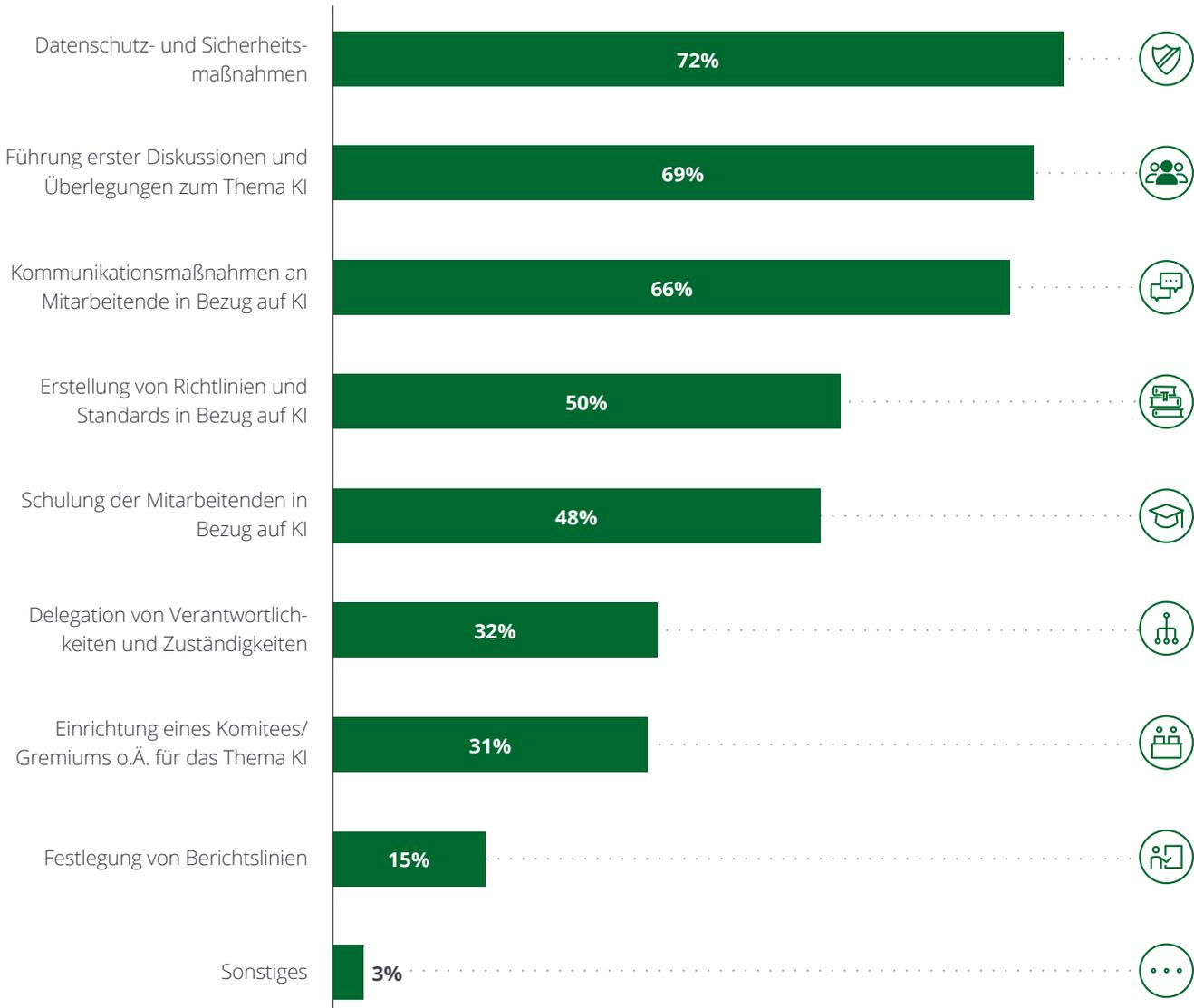
Ist der EU AI Act für Ihre Organisation einschlägig? (n=119)



Rund 39% der Organisationen haben ihre KI-Systeme noch nicht evaluiert. Angesichts der Frist des EU AI Act sollten sie umgehend mit der Evaluierung beginnen.

**Abb. 28 – Anwendung des EU AI Act**

Welche Schritte wurden für die Nutzung von KI bereits unternommen, um die Einhaltung möglicher Qualitäts-, Governance- und Dokumentationsstandards sicherzustellen? (n=107, Mehrfachnennungen möglich)



Im Rahmen dieser Studie haben wir daher eruiert, welche Maßnahmen Organisationen bereits zur Implementierung von KI ergriffen haben. Die am häufigsten genannten Maßnahmen zur Einhaltung von Qualitäts-, Governance- und Dokumentationsstandards umfassen die Einführung von Datenschutz- und Sicherheitsvorkehrungen (72%), erste Diskussionen und Überlegungen zum Thema KI (69%) sowie interne Kommunikationsmaßnahmen bezüglich KI (66%).

Etwa die Hälfte der Befragten hat bereits Richtlinien und Standards in Bezug auf KI entwickelt sowie ihre Mitarbeitenden entsprechend geschult.

Im Vergleich dazu haben relativ wenige Organisationen Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten für das Thema KI delegiert (32%), ein Komitee oder Gremium für KI eingerichtet (31%) sowie Berichtslinien in Bezug auf KI-Themen festgelegt (15%).

Die persönliche Einschätzung der Befragten bezüglich ihrer Vorbereitung auf das Thema künstliche Intelligenz zeigt, dass 66 % der Aussage, sie seien gut vorbereitet, überwiegend nicht oder gar nicht zustimmen. Noch negativer fällt die Bewertung der Vorbereitung auf den EU AI Act aus: Insgesamt 83% stimmen der Aussage, dass sie sich gut auf den EU AI Act vorbereitet fühlen, überwiegend nicht bis gar nicht zu.

Diese Ergebnisse legen nahe, dass viele der von uns befragten Organisationen nicht oder noch nicht ausreichend Wissen und Verständnis über KI-Technologien und ihre Implikationen haben. Dies kann zu Unsicherheiten bei der Implementierung und Nutzung von KI führen. Möglicherweise

kann dies auch auf mangelnde personelle oder finanzielle Ressourcen zurückgeführt werden. Zudem können der EU AI Act und andere regulatorische Rahmenwerke komplex und schwer verständlich sein. Organisationen könnten Schwierigkeiten haben, die Anforderungen vollständig zu erfassen und umzusetzen. Es ist daher essenziell, dass Organisationen ihre Kenntnisse und Ressourcen im Bereich KI und Compliance weiter ausbauen, um den regulatorischen Anforderungen gerecht zu werden und die Chancen der Nutzung von KI-Anwendungen verantwortungsbewusst zu ergreifen.

**Abb. 29 – Beurteilung der Aussagen zum Thema KI und EU AI Act**

Wie beurteilen Sie die folgenden Aussagen? (n=238)

**Ich persönlich fühle mich hinsichtlich des Themas KI gut vorbereitet**

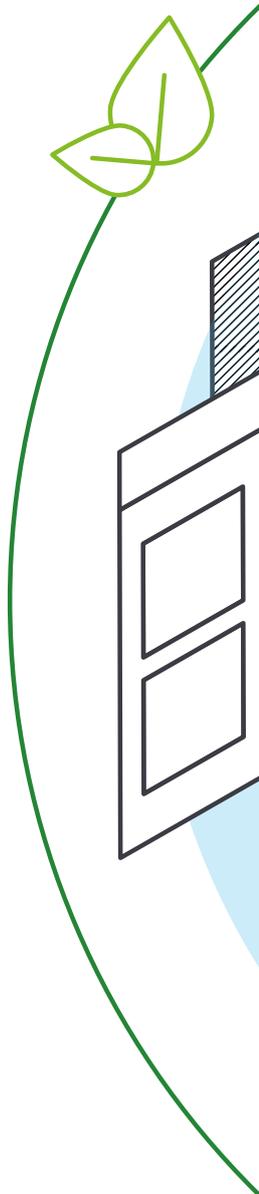


**Ich persönlich fühle mich hinsichtlich des EU AI Acts gut vorbereitet**



- (1) stimme gar nicht zu
- (2) stimme eher nicht zu
- (3) stimme eher zu
- (4) stimme voll zu

66% der Befragten fühlen sich nicht gut auf das Thema künstliche Intelligenz vorbereitet. Im Hinblick auf den EU AI Act fühlen sich sogar 83% unzureichend vorbereitet.





# Executive Summary (EN)



Two thirds of the companies surveyed are affected by ESG regulations, with an increasing trend.

Around 70% of surveyed organizations stated that they were required to report under the Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), the German Supply Chain Due Diligence Directive (SCDDA), the EU Deforestation Regulation (EUDR) or the EU Conflict Minerals Regulation. When asked about future reporting obligations, the number of respondents with a reporting obligation rises to 87%.

**ESG regulation comprises highly relevant and complex legal requirements and will affect almost every company in some form in the future.**



ESG goals are essential to the success of organizations.

Overall, 91% of the organizations surveyed cited governance as an important factor. Social and environmental factors were considered important by 86% and 81% of the surveyed respectively. This consensus exists regardless of the sector, size and internationality of the organization.

**Regardless of sector or size, ESG objectives are of central importance to organizations. Governance is seen as the most important topic from the perspective of the compliance function.**



More and more organizations are setting up independent organizational units/functions for ESG.

Of the organizations surveyed, 51% reported having an independent function dedicated to ESG-topics.

In 2021, only 23% (n=323) of respondents reported having an independent organizational function/unit for ESG-topics. Although the number of ESG organizational units is increasing, the compliance function is (co-)responsible for ESG regulation in 56% of companies.

**The proportion of organizations with an independent sustainability function has more than doubled compared to 2021. This shows that regulatory requirements are now being reflected in the way companies are organized.**

**ESG is a cross-cutting issue. Although most organizations have a dedicated ESG function, other departments – particularly compliance/GRC – also have ESG responsibility.**



ESG metrics currently do not (yet) play a significant role in board remuneration.

When asked about the relevance of ESG objectives to board remuneration, a total of 82% of respondents said that ESG objectives were not relevant. In the case of large companies, 42% of respondents consider ESG targets relevant to board remuneration.

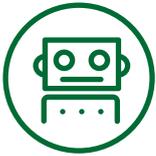
**At the start of the survey, a clear majority said that ESG objectives were of high strategic importance to the organization. Surprisingly, ESG objectives still seem to be perceived by compliance officers as having little relevance to board remuneration.**



Around half of compliance officers do not feel adequately prepared for ESG challenges

According to the respondents, 41% of compliance functions tend to be well prepared for the implementation of the CSRD. 42% feel well prepared for the implementation of the SCDDA. Additionally, 48% of respondents also tend to feel well prepared for the Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD), which comes into force on July 25, 2024.

**The challenges of ESG transformation are a source of uncertainty for around half of respondents. Building expertise, particularly in the environmental area, could help compliance officers feel better prepared for ESG challenges.**



The majority of organizations are already using artificial intelligence (AI) in their processes.

In the surveyed organizations the most common use cases for AI are chatbots and content creation (85%).

**Depending on the risk levels of the AI system used, organizations have different obligations under the EU AI Act. It is essential that organizations identify the AI systems they use and determine their risk level.**



For almost half of the organizations (47%), the EU AI Act is likely to be relevant and applicable to their organization.

A total of 13% consider it unlikely to be relevant. However, around 39% have not yet assessed the relevance of the EU AI Act to their organisation.

**Organisations should start evaluating their AI systems immediately to comply with the regulatory requirements of the EU AI Act, which must be implemented no later than 24 months after its entry into force.**



Many organisations have already implemented measures to ensure compliance with potential quality, governance and documentation standards.

The most common measures for ensuring quality, governance and documentation standards are the introduction of data protection and security precautions (72%), initial discussions and considerations regarding AI (69%) and internal communication to educate employees about AI (66%). Around half of the organisations surveyed have already developed guidelines and standards for AI and have provided their employees with appropriate training.

**It is crucial for companies to implement measures to ensure compliance in connection with AI applications. These measures ensure that, among other things, legal and ethical standards are met, thereby reducing legal risks and strengthening the trust of customers and business partners.**



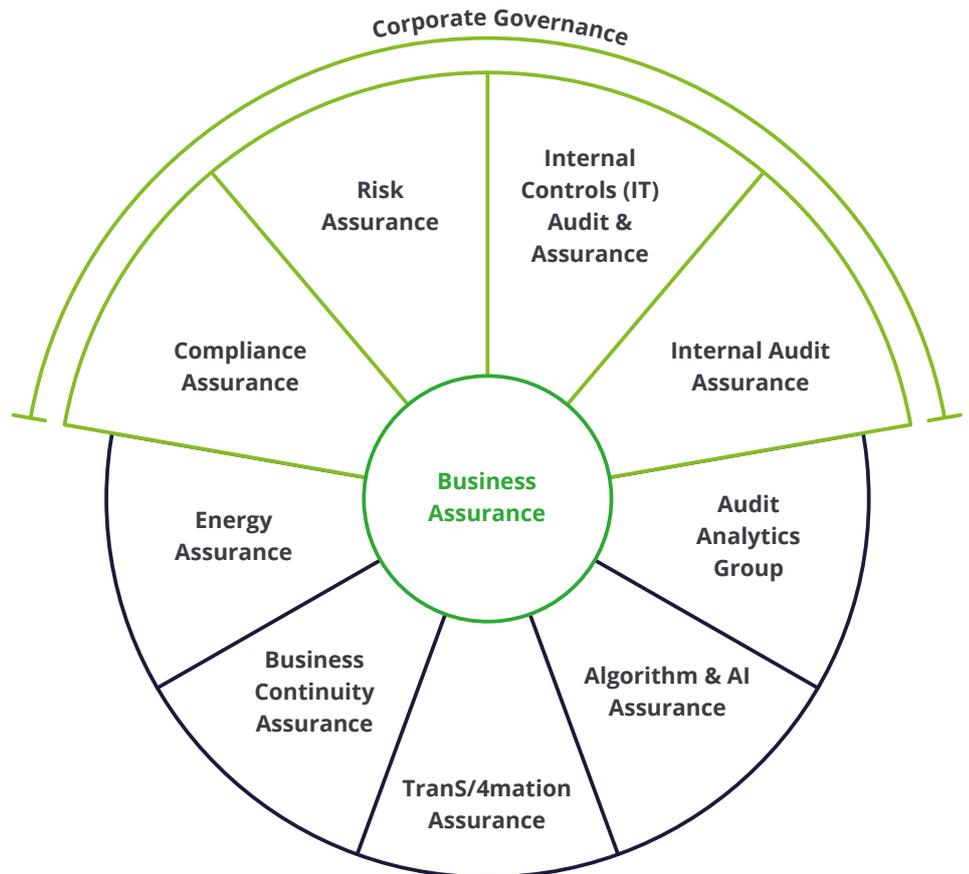
# Business Assurance bei Deloitte

Geschäftsleitungen und Aufsichtsgremien sehen sich einer dynamischen und komplexen Geschäftswelt gegenüber. Unternehmen verändern sich durch Unternehmenstransaktionen, digitalisieren deren Organisation und entwickeln neue Geschäfts- und Prozessmodelle. Gleichzeitig steigen die regulatorischen Anforderungen mit einer zunehmenden Rechenschaftspflicht gegenüber deren Stakeholdern. Erfolgreiche Unternehmen begründen das Vertrauen ihrer Stakeholder durch eine sach- und regelgerechte Unternehmenssteuerung, -berichterstattung und -überwachung. Mit unserem Bereich Business Assurance unterstützen wir unsere Kunden dabei, dieses Vertrauen aufzubauen und zu erhalten. Dazu bieten wir insbesondere für die Corporate-Governance-Systeme Prüfungs- und Beratungsdienstleistungen in den Bereichen Compliance, Risk, Internal Controls und Internal Audit an.

Ein CMS definiert sich über die Gesamtheit an Grundsätzen, Maßnahmen und Kontrollen zur Einhaltung von Gesetzen und internen Vorgaben mit dem Ziel, Compliance-Verstöße (Zuwerhandlungen gegen Gesetz und interne Vorgaben) zu vermeiden oder aufzudecken. Die systematische Steuerung von Maßnahmen zur Einhaltung von Gesetzen in der sinnge-mäßen Übersetzung eines CMS erfordert einen Systemgedanken, der in seiner Ausprägung entsprechend der Unternehmensspezifika je nach Größe und Branche unterschiedlich sein kann.

Aufbau und Inhalt eines CMS basieren in der Regel auf der Identifikation relevanter Rechtsgebiete wie z.B. Korruption, Steuerrecht, Kartellrecht und Datenschutz (im Folgenden auch Teilbereiche genannt), aus denen konkrete Risiken und gegensteuernde Maßnahmen abgeleitet werden. Sowohl aus rechtlicher als auch betriebs-

Abb. 30 – Business Assurance

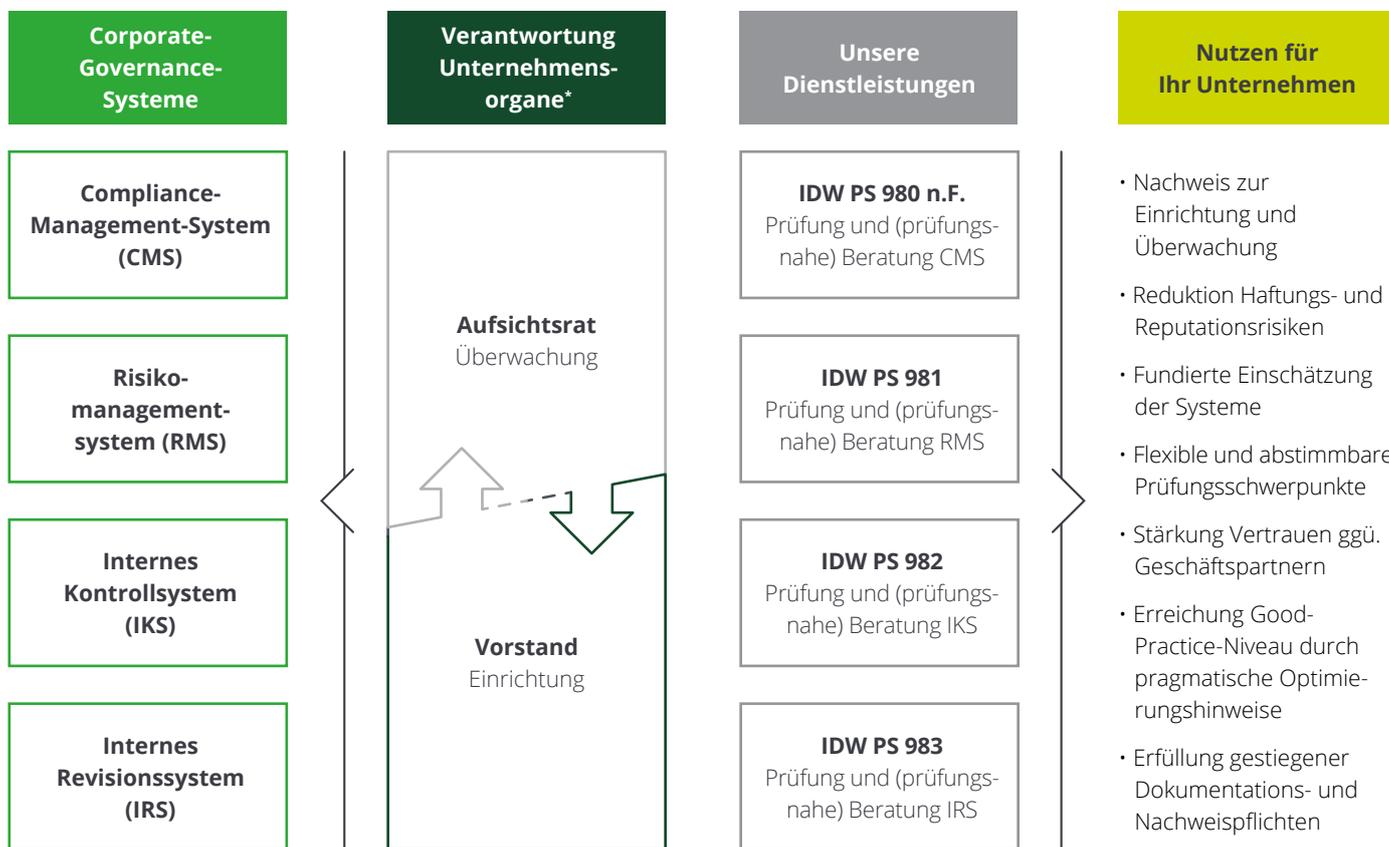


wirtschaftlicher Sicht ist es für das Unternehmen entscheidend, die Zielsetzung des CMS und somit die Frage nach den zu steuernden Teilbereichen festzulegen, um die relevanten Compliance-Risiken effizient und effektiv mittels Compliance-Programmen (Grundsätzen, Maßnahmen und Kontrollen) zu reduzieren. Zur Aufrechterhaltung und Förderung der Compliance-Kultur ist die Kommunikation von Compliance-Themenstellungen in besonderem Maße wichtig.

Mit unserem Bereich Compliance Assurance unterstützen wir unsere Kunden dabei, Vertrauen in ihr CMS aufzubauen und zu erhalten. Dabei bieten wir Prüfungsdienstleistungen (Quick Checks und Readiness Reviews, Angemessenheits- und Wirksamkeitsprüfungen nach IDW PS 980 n.F./ISAE 3000 rev.) sowie Beratungsdienstleistungen rund um das CMS an.

**Lets build Good Governance.**

**Abb. 31 – Ausgewählte Dienstleistungen im Überblick**



\* Konkretisierung von Verantwortung und Pflichten durch § 107 Abs. 3 AktG erfolgt.

# Sustainability Assurance bei Deloitte

Nachhaltigkeitsfragestellungen sind ein wesentlicher Bestandteil strategischer Unternehmensentscheidungen und der operativen Steuerung. Das Thema hat sich von einem marketingorientierten Differenzierungsfaktor hin zu einer unternehmerischen Notwendigkeit gewandelt.

Strategische Nachhaltigkeitsthemen verändern allerdings auch die Anforderungen an die nicht-finanzielle 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.

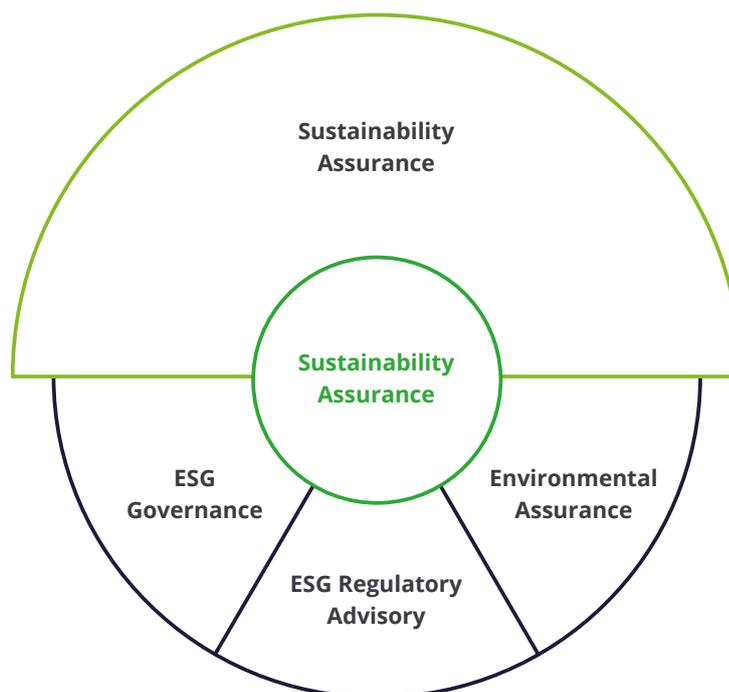
Grundvoraussetzung für ein strategisches Management aller Nachhaltigkeitsfragen ist ein transparentes und verlässliches Informationssystem. Allerdings entstehen insbesondere im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsthemen oftmals komplexe und heterogene Datenstrukturen. Die Etablierung verlässlicher Prozesse zur Erfassung und Verarbeitung dieser Daten für die gewünschte oder gar regulatorisch geforderte Berichterstattung stellt deshalb eine große Herausforderung dar. Dennoch sind sie unerlässlich für die Wahrnehmung von Aufsichts- und Berichtspflichten von Vorstand und Aufsichtsrat.

Das Ziel: Herstellung der notwendigen Transparenz, um Risiken im Nachhaltigkeitskontext frühzeitig erkennen und adressieren zu können. Hierfür unterstützen wir Unternehmen dabei,

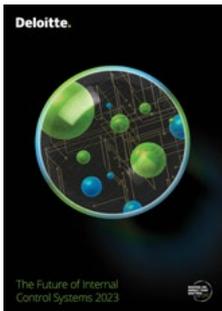
- entsprechende Prozessanforderungen zu identifizieren,
- die aktuelle Prozesslandschaft aufzunehmen und
- Verbesserungspotenziale zu heben.

Zudem identifizieren wir die Schnittstellen zu unternehmensinternen Kontrollsystemen und zur Finanzberichterstattung. So lässt sich eine zunehmende Verknüpfung der Prozesse und Systeme mit Nachhaltigkeitsthemen realisieren.

**Abb. 32 – Sustainability Assurance**



# Unsere Studienreihen



## The Future of Internal Control Systems 2023

Jenseits formaler Compliance: Welche Rolle spielen interne Kontrollsysteme als komprimierte Antwort auf Unsicherheiten aus Transformation, Digitalisierung und ESG?



## Benchmarkstudie Risikomanagement 2023

Ausgestaltung von Risikomanagementsystemen mit der Kernfrage, wie gut Risikomanagementsysteme deutscher Industrieunternehmen in bewegten Zeiten sind.



## The Future of Compliance 2023

Diese Studie beleuchtet das Thema Compliance-Ziele genauer und stellt zu diesem Zweck den Compliance-Verantwortlichen u.a. die folgenden Fragen: Inwieweit haben Organisationen Compliance-Ziele definiert? Wie dokumentieren und aktualisieren sie diese? Nutzen Organisationen mit definierten Compliance-Zielen spezielle KPIs zu deren Messung? Welche KPIs werden bereits von den Organisationen genutzt? Die komplette Studienreihe finden Sie online unter <https://www.deloitte.com/de/de/services/audit-assurance/perspectives/future-of-compliance.html>.



Weitere Informationen zu aktuellen Fragestellungen der Corporate Governance und eine Übersicht über unsere Dienstleistungen finden Sie unter: [www.deloitte.com/de/business-assurance](http://www.deloitte.com/de/business-assurance)



Weitere Informationen zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz erhalten Sie unter: <https://www.deloitte.com/de/de/issues/sustainability-climate/lieferkettensorgfaltspflichtengesetz-lksg.html>

# Sprechen Sie uns an

**Markus Link**

Partner | Leiter Business Assurance  
Compliance Assurance  
Wirtschaftsprüfer  
Tel: +49 69 75695 6818  
mlink@deloitte.de

**Jan Joos**

Senior Manager | Business Assurance  
Compliance Assurance  
Wirtschaftsprüfer/Steuerberater  
Tel: +49 621 1590 1211  
jjoos@deloitte.de

**Sabrina Wolf**

Managerin | Business Assurance  
Compliance Assurance  
Certified Internal Auditor  
Tel: +49 69 75695 6236  
sawolf@deloitte.de

**Jennifer Günther**

Senior | Business Assurance  
Compliance Assurance  
Tel: +49 211 8772 9003  
jeguenther@deloitte.de

**Carina Hoffmann**

Professional | Business Assurance  
Compliance Assurance  
Tel: +49 621 1590 1156  
cahoffmann@deloitte.de

**Daniel Oehlmann**

Director | Sustainability Assurance  
Wirtschaftsprüfer/Steuerberater  
Tel: +49 511 3023 4250  
doehlmann@deloitte.de

**Thorsten Berge**

Director | Business Assurance  
Algorithm & AI Assurance  
Tel: +49 511 3023 4453  
tberge@deloitte.de



Weitere Informationen zu aktuellen Fragestellungen des Compliance Managements und eine Übersicht über unsere Dienstleistungen finden Sie unter: [www.deloitte.com/de/de/services/audit-assurance/services/assurance.html](http://www.deloitte.com/de/de/services/audit-assurance/services/assurance.html).



# Deloitte.

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](http://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](http://www.deloitte.com/de).

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen. Weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (insgesamt 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, Mitarbeitenden 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.