

**ESG – Drei Buchstaben, große Wirkung**  
Unternehmensführung mit Weitblick

LIEB.Rechtsanwälte  
Nürnberg/Erlangen  
Stand: 08/2023

<b>ESG – Drei Buchstaben, große Wirkung</b> .....	2
I. Die drei Kriterien der ESG-Philosophie – Ein Überblick.....	3
1. Environmental – Die ökologischen Kriterien .....	3
2. Social – Die sozialen und gesellschaftlichen Aspekte der Unternehmenstätigkeit .....	4
a) Das Soziale im internen Kontext.....	4
b) Externe Ausmaße des Social-Aspektes .....	5
3. Governance – Erfordernis einer verantwortungsvollen Unternehmensführung .....	5
II. ESG – Für das Überleben des Unternehmens unverzichtbar .....	8
III. Was tun unsere Kanzlei im Hinblick auf ESG? .....	9
IV. Was können wir im Hinblick auf ESG für Sie tun? .....	10

## ESG – Drei Buchstaben, große Wirkung

### Unternehmensführung mit Weitblick

Nachhaltigkeit – Das Thema ist allgegenwärtig. Die Gesellschaft fordert nachhaltiges Verhalten, sowohl von Privatpersonen als auch von Unternehmen. Nachhaltiges, verantwortungsbewusstes und ökologisches Handeln und Wirtschaften ist nicht nur ein Trend der „Last-Generation“, sondern vielmehr ein unverzichtbarer Aspekt unternehmerischen Handelns. ESG als Unternehmensphilosophie gewinnt in Zeiten des Klimawandels, politischer Unsicherheit und Konflikten immer mehr an Bedeutung. Die Gesellschaft erwartet von Unternehmen soziale, ökologische und verantwortungsvolle Belange in die Geschäftstätigkeit zu integrieren.

ESG steht hierbei für: **E**nvironmental, **S**ocial and **G**overnance, mithin für verantwortungsvolle, nachhaltige Geschäftstätigkeit und Unternehmensführung. Ziel dieser Unternehmensphilosophie ist es, langfristig und in Frieden zu wirtschaften und nicht nur den schnellen Gewinn einzufahren. Es geht darum eine „enkelfähige“ Unternehmensstrategie zu entwickeln. Eine Strategie, die stark zukunftsorientiert ist und auch ein Leben der übernächsten Generation noch möglich machen soll. Es geht nicht nur darum, die aktuellen Herausforderungen zu meistern, sondern auch die Chancen von Morgen zu ergreifen.

Das Thema Nachhaltigkeit ist seit geraumer Zeit im Blickfeld der Wirtschaft. Auch Verbraucher legen immer mehr Wert auf eine nachhaltige (Produkt-)Entwicklung. 2015 normierten die Vereinten Nationen ihre 17 Nachhaltigkeitsziele – die **Sustainable Development Goals** (SDGs)<sup>1</sup>. Diese 17 Ziele beziehen sich sowohl auf die Thematik Umwelt als auch auf den Komplex der sozialen Wirtschaft und bieten einen ersten Anhaltspunkt für Unternehmen.

Ein Unternehmen „nur“ aus finanzieller Hinsicht profitabel zu führen, reicht heute nicht mehr aus, um als Unternehmen für Konsumenten, Geschäftspartner und Investoren als „attraktiv“ zu gelten. Erfolg wird heutzutage nicht mehr nur anhand der Finanzen eines Unternehmens gemessen. Neben der wirtschaftlichen „Gesundheit“ müssen weitere Anforderungen erfüllt sein, um auch in Zukunft auf dem Markt (erfolgreich) existieren zu können. Die Umsetzung von ESG-Kriterien ist im Gegensatz zu noch vor 20 Jahren heutzutage kein „Nice-to-have“ mehr, sondern vielmehr ein „**Must-have**“ für Unternehmen. Im Folgenden soll daher ein Überblick über die Kriterien, für welche Environmental, Social and Governance steht dargestellt werden. Es wird sich zeigen, dass das Thema „Nachhaltigkeit“ weitaus mehr betrifft als „nur“ Umwelt und Klima. Es geht auch um Soziales und um ethisch verantwortungsbewusste Unternehmensführung.

---

<sup>1</sup>Näheres hierzu findet sich auf der Website der UN: <https://unric.org/de/17ziele/> (Abgerufen am 18.08.23, um 14.47 Uhr).

## I. Die drei Kriterien der ESG-Philosophie – Ein Überblick



### Environmental

- Umweltschutz
- Ressourcen-Schonung
- Klimaschutz
- Biodiversität



### Social

- Gesundheit und Sicherheit
- Menschenrechte
- Faire Behandlung und Bezahlung der Mitarbeiter



### Governance

- Compliance
- Aufsichtsstrukturen
- Korruptionsverhinderung
- Risiko- und Reputationsmanagement

Wie bereits erläutert, umschreibt die Abkürzung ESG: **Umwelt, Soziales und eine nachhaltige, verantwortungsvolle Unternehmensführung**. Da diese Begriffe sehr weitläufig sind bedarf es einer genaueren Definition der drei Stichworte und der damit einhergehenden Kriterien – eine klare Trennung zwischen den Kriterien ist zum Teil nicht möglich, da diese verzahnt und die Übergänge häufig fließend sind. Vorab soll klargestellt werden, dass es sich bei den ESG-Kriterien um *nachprüfbare* Kriterien handelt, wodurch Greenwashing<sup>2</sup>, also das bloße Vorspielen von Umwelt- und Sozialverträglichkeit, vermieden werden soll.

### 1. Environmental – Die ökologischen Kriterien

Kurzum steht das „E“ für ein **umweltverträgliches und umweltschonendes Verhalten des Unternehmens** und umschreibt im Groben das Stichwort „Umwelt“. Im Hinblick auf dieses Kriterium wird geprüft, wie sich die Aktivität des konkreten Unternehmens auf die Umwelt auswirkt und was das Unternehmen tun kann, um die Klimaziele und die ökologischen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen zu erreichen. Es geht also nicht nur darum die Umwelt in dieser Sekunde zu verbessern, sondern vielmehr darum, einen Plan zu entwickeln, wie das Unternehmen in langer Sicht zur Erhaltung und Verbesserung der Umwelt beitragen kann. In Zeiten des Klimawandels gewinnt dieses „E“ immer mehr an Bedeutung. Anhand folgender Fragestellungen, kann ein Unternehmen seinen Standpunkt in Bezug auf den Punkt ökologische Nachhaltigkeit überprüfen:

- Nutzt das Unternehmen erneuerbare Energiequellen?
- Besteht ein nachhaltiges Mobilitätskonzepten? (z.B. Bahnfahren; Fahrgemeinschaften; E-Mobilität)
- Hat das Unternehmen ein nachhaltiges Wassermanagement (z.B. umweltfreundliche Abwasserbehandlung)

<sup>2</sup> Im Kern geht es bei der Begrifflichkeit des Greenwashings darum, dass Unternehmen sich klima- und umweltfreundlicher darstellen als sie sind, um sich selbst besser zu präsentieren und wirtschaftliche Vorteile daraus zu ziehen.

- Nachhaltiges Gebäudemanagement?
- Verwendet das Unternehmen nachhaltige / fair-gehandelte / regionale Produkte (sowohl in der Produktion als auch beispielweise in Bezug auf die Betriebskantine)?
- Effizienter Einsatz von Ressourcen und dadurch Ressourcenschonung (u.a. Circular Economy; Entwicklung nachhaltiger Designs; Verwendung langlebiger Materialien)?
- Implementierung von Konzepten zur Reduktion von CO<sub>2</sub>?
- Ordnungsgemäße Mülltrennung und -Beseitigung?
- Recycling von Materialien und Produkten?
- Vermeidung einer „Wegwerfwirtschaft“
- Schutz und Wiederherstellung der Ökosysteme und der biologischen Vielfalt?
- Verzicht auf umweltschädliches Material?

## 2. **S**ocial – Die sozialen und gesellschaftlichen Aspekte der Unternehmenstätigkeit

Unter den Punkt „Social“ kann eine Vielzahl von Aspekten gefasst werden. Im Wesentlichen geht es bei dem Thema „Social“ um die **sozialen und gesellschaftlichen Aspekte** der Unternehmenstätigkeit und erstreckt sich mithin auf Mitarbeiterbeziehungen, das lokale Gemeinwesen, Sicherheit, Gesundheit und Diversität. Die SDGs der UN enthalten auch in diesem Bereich Ziele, welche ein Unternehmen anstreben kann.

### a) Das Soziale im internen Kontext

Es ist keine Erscheinung modernen Zeitalters, sondern schon lange kein Geheimnis mehr, dass glückliche, zufriedene und motivierte Mitarbeiter maßgeblich zum Erfolg des Unternehmens beitragen. Umgekehrt führt Unzufriedenheit der Mitarbeiter nicht selten zu Leistungsdefiziten und wirkt sich daher auch negativ auf die Effizienz des Unternehmens selbst aus. Die Zufriedenheit der Mitarbeiter führt jedoch nicht nur zu positiven Effekten am konkreten Arbeitsplatz, sondern zeigt auch positive Außenwirkung. Unternehmen, welche ESG-Standards im Allgemeinen haben, insbesondere jedoch im Hinblick auf den Aspekt „Social“ und bei dem Umgang mit den Mitarbeitern anspruchsvollen Standards gerecht werden, wirken auch auf dem Arbeitsmarkt attraktiver. Zufriedene Mitarbeiter dürften schließlich die besten Markenbotschafter eines Unternehmens sein. Ist ein Unternehmen für sein hohes Niveau an Mitarbeiterzufriedenheit- und Förderung bekannt, sticht es auch auf dem Arbeitsmarkt positiv hervor. Gerade zu Zeiten des Fachkräftemangels und auch generell ist es für ein Unternehmen von exorbitanter Wichtigkeit auf dem Arbeitsmarkt im Vergleich zu Konkurrenzunternehmen positiv hervorstechen und so die besten Talente des jeweiligen Berufsfeldes anzulocken.

Folgende Frage kann sich ein Unternehmen stellen, um den eigenen sozialen Standpunkt zu untersuchen und falls erforderlich zu verbessern:

- Werden die Arbeitnehmerrechte eingehalten?
- Erhalten die Mitarbeiter einen fairen Stundenlohn?

- Wie gestaltet sich die „Work-Life-Balance“ im Unternehmen?
- Ist der Gesundheitsschutz der Mitarbeiter gesichert?
- Wird das Prinzip der Nichtdiskriminierung in allen Unternehmensbereichen durchgesetzt (Stichwort: Chancengleichheit und Diversität)?
- Erhalten die Mitarbeiter Angebote zur Fort- und Weiterbildung?
- Existiert ein Hierarchiesystem im Unternehmen oder passiert die Zusammenarbeit auf Augenhöhe?
- Besteht für die Mitarbeiter eine Anlaufstelle bei Problemen und Sorgen?
- Finden regelmäßige Feedback-Gespräche und interne Besprechungen statt?
- Welche Benefits stehen den Mitarbeitern – unabhängig vom Arbeitsentgelt – zur Verfügung (z.B. Fitness-Angebote; Obstkorb; Getränke etc.)?

#### b) Externe Ausmaße des Social-Aspektes

In engem Bezug zum Stichwort „ESG“ steht die „**Corporate Social Responsibility**“ (CSR) eines Unternehmens. CSR ist die gesellschaftliche Verantwortung eines Unternehmens als Teil des nachhaltigen Wirtschaftens. CSR ist der Beitrag, den ein Unternehmen zur Nachhaltigkeit leisten kann, bezeichnet hierbei die Auswirkungen des unternehmerischen Handelns auf die Gesellschaft und dient der Evaluierung unternehmerischer Sozialverantwortung. Die Europäische Kommission definiert CSR wie folgt: „Soziale Verantwortung der Unternehmen ist ein Konzept, das den Unternehmen als Grundlage dient, um auf freiwilliger Basis soziale und ökologische Belange in ihrer Unternehmenstätigkeit und ihre Beziehungen zu den Stakeholdern zu integrieren.“ Folgende Aspekte können einen ersten Anhaltspunkt liefern:

- Steht das Unternehmen für einen fairen Umgang mit Kunden?
- Beachtung der Menschenrechte in der gesamten Lieferkette?
- Soziales Engagement des Unternehmens (z.B. Patenschaften; Spendenaktionen etc.)
- Unterstützung der lokalen Wirtschaft durch lokalen Einkauf

### 3. **G**overnance – Erfordernis einer verantwortungsvollen Unternehmensführung

Das „G“ ist das wohl am schwersten zu fassende Element von ESG, kann jedoch als **verantwortungsvolle Unternehmensführung** zusammengefasst werden, wobei die einzelnen Ausprägungen vielseitig sind. Folgende Fragen kann sich ein Unternehmen im Hinblick auf den Komplex des „G“ stellen:

- Einhaltung der Corporate Governance
- Verhält sich das Unternehmen gesetzestreu und achtet auf die Einhaltung einschlägiger Gesetze?
- Bestehen Maßnahmen zur Verhinderung von Straftaten (z.B. Bestechung; Geldwäsche u.Ä.)? Verfügt das Unternehmen über ein intaktes Whistleblower-System?
- Gesetzeskonforme Abführung von Steuern und Sozialabgaben
- Verfolgt das Unternehmen ein faires Wettbewerbskonzept

- Existieren transparente Vergütungs- und Beförderungsrichtlinien?
- Sind die Kontrollorgane (z.B. Aufsichtsrat) ausgewogen besetzt (Stichwort: Frauenquote und Diversität)?

Der wohl relevanteste und für die Praxis am bedeutendste Aspekt des „G“ ist das Stichwort „**Compliance**“. Hierunter wird die rechtlich ordnungsgemäße systematische Organisation eines Unternehmens verstanden, welche das Ziel hat, eine zivil- oder strafrechtliche Haftung des Unternehmen und seiner Organe zu vermeiden.<sup>3</sup> Compliance dient mithin der Einhaltung einschlägiger Rechtsvorschriften (kurzum: Rechtskonformität und Regeltreue unternehmerischer Handlungen).<sup>4</sup> Compliance umfasst diejenigen Maßnahmen eines Unternehmens, welche ergriffen werden, um Rechtsverstöße zu verhindern oder diese aufzudecken, wobei die Regelungen durch unternehmensinterne Richtlinien erlassen werden können oder sogar durch den Gesetzgeber vorgegeben werden. Insbesondere im Hinblick auf die Vorgaben durch den Gesetzgeber gab es in den letzten Jahren große Entwicklungen und eine immer verstärktere legislative Regulierung durch die EU oder auch die nationalen Gesetzgeber.

Durch eine funktionierende Compliance-Strategie und -Organisation kann es einem Unternehmen gelingen zivilrechtliche Schadensersatzansprüche oder auch strafrechtliche Risiken zu minimieren. Allein deshalb sollte ein Unternehmen die eigene Compliance-Struktur nicht zu kurz kommen lassen. „OB“ ein **Compliance-Management-System (CMS)** etabliert ist, sollte schon lange nicht mehr die Frage sein. Lediglich die konkrete Umsetzung („WIE“) sollte diskutiert werden; eine einheitliche Lösung für alle Unternehmen gibt es nicht (kein „one size fits all“). Die CMS muss auf jedes Unternehmen individuell zugeschnitten werden.<sup>5</sup> Dies gilt sowohl für große international tätige als auch für kleinere, mittelständische Betriebe.

Nicht zuletzt aufgrund der Entwicklung der Rechtsprechung hat das Thema an Bedeutung gewonnen. In den vergangenen Jahren haben vermehrt Gerichte entschieden, dass sich eine funktionierende Compliance-Praxis des Unternehmens haftungsmildernd auswirken kann.<sup>6</sup> Wobei hier zu beachten ist, dass die bloße Existenz einer Compliance-Regelung nicht per se zu einer Haftungsmilderung führt. Vielmehr ist erforderlich, dass das System in den Arbeitsalltag integriert ist und gelebt wird. Das CSM darf nicht bloße „Feigenblattfunktion“ zukommen.<sup>7</sup>

Im Hinblick auf das „WIE“ des CMS existieren bereits anerkannte Standards. Hierzu zählen sowohl nationale als auch internationale Regelwerke. Der Deutsche **Corporate Governance Kodex** stellt beispielsweise wesentliche gesetzliche Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften und beinhaltet in Form von Vorschlägen und Anregungen national und international anerkannte Standards verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Wie das Wort „Governance“ (deutsch: Leitung; Führung) schon impliziert, funktioniert eine effiziente Umsetzung von Compliance-Zielen nur, wenn die Führungsebene mit

---

<sup>3</sup> Weber, Rechtswörterbuch, Groh, 29. Edition 2022, „Compliance“.

<sup>4</sup> Vgl. Veit, Vivian: Compliance und interne Ermittlungen, 2. Auflage, S. 1 Rn. 1.

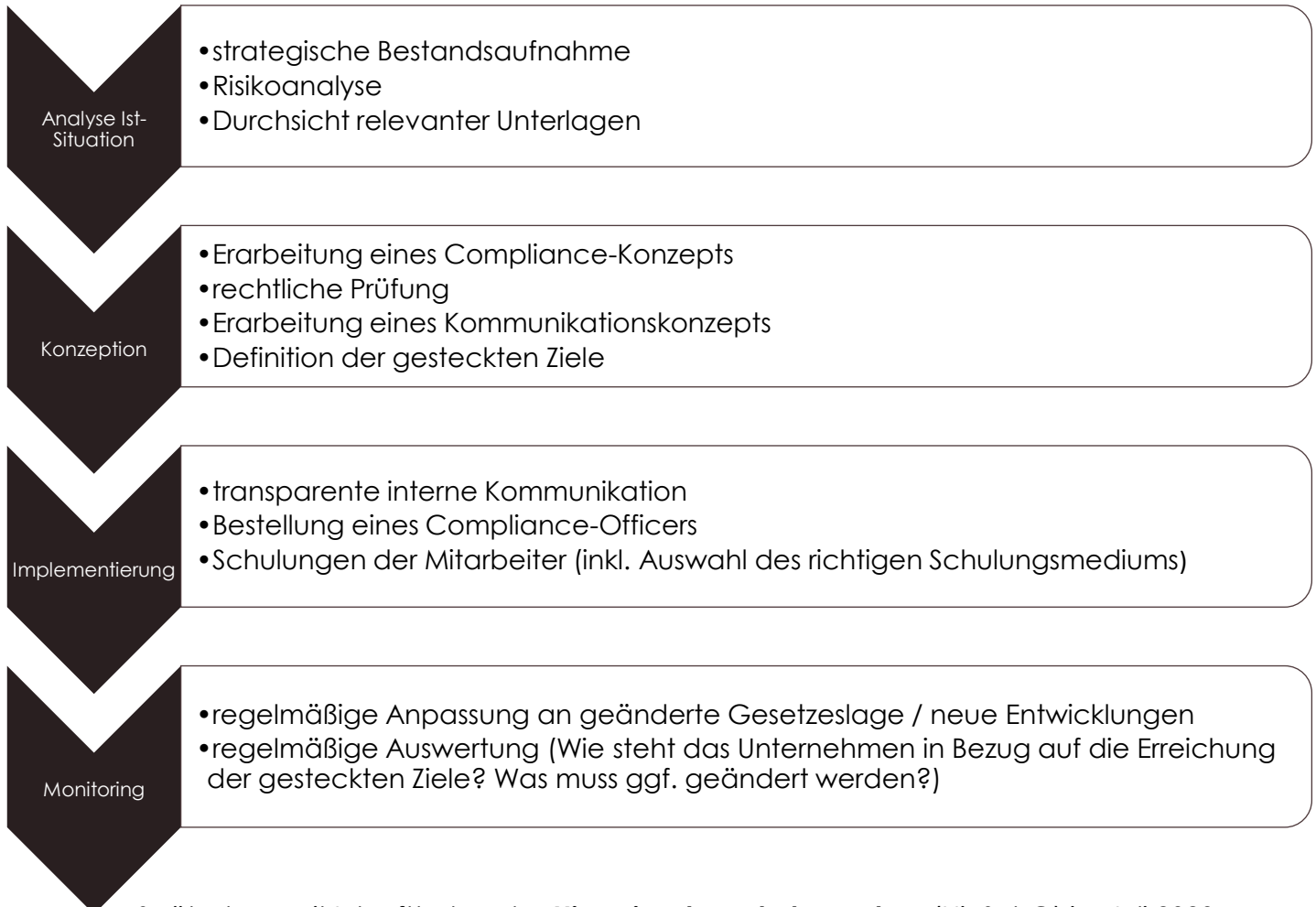
<sup>5</sup> Vgl. Veit, Vivian: Compliance und interne Ermittlungen, 2. Auflage, S. 79 Rn. 179.

<sup>6</sup> Vgl. exemplarisch LG München I, Urt. V. 10.12.13 – 5 HK O 1387/10.

<sup>7</sup> Vgl. Veit, Vivian: Compliance und interne Ermittlungen, 2. Auflage, S. 79 Rn. 180.

gutem Beispiel voran geht. Die Geschäftsführung muss sich zu einer compliancegeprägten Unternehmensstruktur bekennen.<sup>8</sup> Dies ist der erste Schritt zur Entwicklung und Etablierung eines CMS.

(Schnell-)Überblick über die Entwicklung und Etablierung einer CMS:



Spätestens seit Inkrafttreten des **Hinweisgeberschutzgesetzes** (HinSchG) im Juli 2023 ist ein funktionierendes Whistleblower-System wichtiger (und gesetzlich vorgeschriebener) Bestandteil einer Compliancestruktur in (größeren) Unternehmen. Das deutsche Hinweisgeberschutzgesetz, welches der Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1937 dient, bezweckt den Schutz hinweisgebender Beschäftigter, welche Missstände in einem Unternehmen aufdecken wollen.

Ziel der dem Gesetz zugrunde liegenden EU-Richtlinie 2019/1937 ist es, erstmalig einheitliche Mindeststandards für den Schutz von Hinweisgebenden innerhalb der EU zu gewährleisten. Hinweisgeber sind für den Erhalt einer offenen und transparenten Gesellschaft von herausragender Bedeutung, da sie durch ihre Mitteilungen über Gesetzesverstöße oder allgemeine Gefahren, von denen der Hinweisgeber an seinem Arbeitsplatz oder in anderem Zusammenhang erfahren hat, auf Missstände aufmerksam machen. Damit die betroffenen Hinweisgeber – die Whistleblower – besser vor Repressalien oder jeglichen negativen (beruflichen) Konsequenzen geschützt sind, erließ der

<sup>8</sup> Vgl. Veit, Vivian: Compliance und interne Ermittlungen, 2. Auflage, S. 81 Rb. 185.



EU-Gesetzgeber die Richtlinie 2019/1937. Verstöße gegen das Recht sollen leichter aufgedeckt und unterbunden werden; die Rechtsdurchsetzung durch Einrichtung effektiver und sicherer Meldekanäle verbessert werden.

Welche **Maßnahmen** umfasst das Deutsche HinSchG?:

- Unternehmen ab 50 Mitarbeitern oder mit mehr als 10 Millionen Euro Jahresumsatz sowie öffentliche Einrichtungen und Gemeinden ab 10.000 Einwohnern müssen künftig **sichere interne Meldekanäle**, wobei die interne Meldestelle durch **externe Dritte** übernommen werden kann.
- Meldungen können u.a. **mündlich** (per Telefon/Anrufbeantwortersystem) oder in **Textform** abgegeben werden.
- Bei allen Meldekanälen muss jedoch die **Vertraulichkeit** der Identität des Whistleblowers gewahrt sein.
- Falls keine internen Meldekanäle zur Verfügung gestellt werden oder keine Reaktion auf die Hinweise erfolgt, dürfen sich Hinweisgeber direkt an die zuständigen Behörden wenden.

Welche **Umsetzungsfristen** gelten für wen?

- Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden: ab In-Kraft-Treten des HinSchG, also dem **02. Juli 2023**
- Schonfrist für kleinere Unternehmen (50-249 Mitarbeitende): **17. Dezember 2023**

## II. ESG – Für das Überleben des Unternehmens unverzichtbar

Wie bereits eingangs ausgeführt, kann ein Unternehmen am gegenwärtigen Markt nur noch schwerlich ohne ESG-Strategie überleben. ESG ist vielmehr schon seit geraumer Zeit ein wesentlicher Erfolgsfaktor in der Unternehmensstrategie. Das Thema Nachhaltigkeit und speziell das Thema ESG spielen mittlerweile eine herausgehobene Rolle sowohl bei potenziellen neuen Mitarbeitern als auch bei Investoren.

Die Ansprüche der Arbeitnehmer haben sich in den letzten Jahren stark gewandelt. Ob das „dickste Auto“ gefahren wird, ist ebenso wenig wie das Gehalt alleiniger Faktor bei der Wahl der Arbeitsstätte. Es wird verstärkt Wert daraufgelegt, wie das Unternehmen sich ökologisch und sozial engagiert, wie sich der Umgang mit den Mitarbeitern gestaltet und welche sonstigen Benefits den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden.

Auch im Hinblick auf Investment hat ESG stark an Bedeutung gewonnen. BlackRock<sup>9</sup> äußerte sich in seinem Clientletter 2020<sup>10</sup> „We believe that sustainability should be our new standart for investing.“ Grund hierfür seien die veränderten Anforderungen des

---

<sup>9</sup> BlackRock Inc. ist eine international tätige US-amerikanische Investmentgesellschaft mit Sitz in New York City.

<sup>10</sup> <https://www.blackrock.com/corporate/investor-relations/2020-blackrock-client-letter>; Abgerufen am 27.02.2023, um 20.40 Uhr.

Marktes beziehungsweise der Konsumenten. Ohne ESG-Strategien sind Unternehmen für Investoren nicht mehr investierbar.

### **III. Was tun unsere Kanzlei im Hinblick auf ESG?**

Nachhaltigkeit und Umweltschutz ist ein Thema, welches wir sehr ernst nehmen. Wir legen Wert darauf, unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck möglichst klein und unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen möglichst gering zu halten. Wir arbeiten daher so papiersparend wie möglich, wenngleich die Justiz uns in seltenen Fällen einen Strich durch die Rechnung macht. Eine Umstellung auf 100 % digitale Aktenführung wird für Ende 2023 erwartet, wobei bereits jetzt zum Großteil mit E-Akten gearbeitet wird.

Anstatt mit dem Auto regelmäßig zu Besprechungen zu fahren, halten wir jede mögliche Besprechung und Gerichtsverhandlung per Videokonferenz ab. Alternativ hierzu bevorzugen wir öffentlichen Verkehrsmittel, um zu Terminen zu gelangen. Wenn es dennoch notwendig ist, mit dem Auto an einen anderen Ort zu fahren, motivieren wir unsere Mitarbeiter dazu, auf Autos mit hybridem oder elektrischem Antrieb umzusteigen oder Fahrgemeinschaften zu bilden. So bieten wir unseren Mitarbeitern an, ihre Autos kostenlos an unserer Ladesäule, welche zu 100 % mit Strom aus nachhaltigen Quellen versorgt wird, zu laden. Gleiches gilt auch für Mandanten, die mit dem Hybrid-/E-Auto anreisen.

Unsere Mitarbeiter sind angehalten, auf akkurate Mülltrennung zu achten und generell sparsam mit belastenden Produkten wie Plastik-Verpackungsmaterial umzugehen. Hinsichtlich des „Social“-Aspektes legen wir Wert auf Diversität und Chancengleichheit. Jeder – egal welches Geschlecht, welcher Herkunft oder Glaubens – hat die Chance in unserer Kanzlei tätig zu werden. Dabei achten wir auf Lohngerechtigkeit, sodass bei verschiedenen Personen in der gleichen Position kein Lohngefälle vorliegt. In unserer Kanzlei herrscht eine Null-Toleranz Politik in Bezug auf Mobbing. Mitarbeiter unterstützen wir in der Aus- und Weiterbildung, sowohl finanziell als auch fachlich. Wir sind ein ausbildendes Unternehmen und freuen uns, jedes Jahr neue Auszubildende zur/zum Rechtsanwaltsfachangestellten und Rechtsreferendar\*innen begrüßen zu dürfen. Um den Teamgeist zu stärken finden in regelmäßigen Zyklen gemeinsame Veranstaltungen und Schulungen statt.

Mit unserem Partnerunternehmen LIEB.Consultants haben wir nicht nur eine starke Kraft hinsichtlich des Datenschutzes und der Datensicherheit an unserer Seite, sondern auch in Bezug auf das Thema Hinweisgeberschutz. Regelmäßige Schulungen unserer Mitarbeiter in diesen Bereichen sorgen für ein gestärktes Bewusstsein in Bezug auf diese Themen.

Die Unternehmensführung ist darauf bedacht, genau hinzusehen und – wenn nötig – steuernd einzugreifen, um sicherzustellen, dass unsere Maßnahmen in Bezug auf ESG eingehalten werden. Dabei fördern wir auch nachhaltige Innovationen und haben

immer ein offenes Ohr für Ideen, welche unsere Kanzlei noch nachhaltiger werden lassen können. Gute Kommunikation zwischen der Unternehmensführung und den Mitarbeitern ist ein Schlüssel zu langfristigem Erfolg. Daher legt die Unternehmensführung Wert darauf, dass Mitarbeiter bei Problemen jedweder Natur gehört werden und stets ein Ansprechpartner zur Seite steht.

#### **IV. Was können wir im Hinblick auf ESG für Sie tun?**

ESG ist ein Thema, welches auch in der juristischen Beratung eine Rolle spielt. Diversität, Inklusion sowie Arbeitsbedingungen und die Mitarbeitervergütung können Gegenstand einer arbeitsrechtlichen Bewertung werden. Unsere Anwälte sind spezialisiert auf Arbeitsrecht – insbesondere aus Sicht des Arbeitgebers. Gerne unterstützen wir Sie daher Arbeitsverträge zu gestalten, die zu Ihrer ESG-Philosophie passen.

Wenn sich Ihr Unternehmen auf Finanzprodukte, wie beispielsweise Fonds und ETFs, spezialisiert hat, beraten wir Sie zur Strukturierung eines Nachhaltigkeitsfonds, welcher den Voraussetzungen des Art. 8 und Art. 9 Offenlegungs-VO entsprechen soll. Im Falle eines bereits existierenden Fonds führen wir eine Due Diligence durch, um die Konformität mit ESG-Kriterien zu prüfen.

Die Errichtung einer Compliance Struktur ist für Unternehmen essenziell und wird erschwert durch die Implementierung einer ESG-Philosophie innerhalb des Unternehmens, wir bieten daher Unterstützung in der Einhaltung und Umsetzung von Regeln, welche auf der ESG-Philosophie ihres Unternehmens basieren. Ferner umfasst unsere Unterstützung auch die Errichtung ESG-relevanter Strukturen, um sowohl Arbeits- sowie Lebensbedingungen als auch Lieferketten und den Vertrieb risikoärmer zu gestalten.

ESG legt auch Wert auf den Schutz von Whistleblowern, weswegen der Aufbau eines Whistleblowing-Systems für die erfolgreiche Umsetzung einer ESG-Philosophie elementar ist. Um juristische Fallstricke zu vermeiden, ist die Beratung durch ein Team aus Anwälten, welches Erfahrung in der Erstellung von Compliance-Systemen hat, wertvoll. Wir als Wirtschaftskanzlei, die bereits bei mehreren Unternehmen Compliance Systeme aufgebaut hat, können Ihnen dabei behilflich sein.

Digitalisierung und Digital Business sind für uns keine Fremdworte. Immer öfter wird künstliche Intelligenz in technologieorientierten Unternehmen eingesetzt. Um diese ethisch verantwortungsvoll zu nutzen, unterstützen wir Sie dabei, sodass die Regelungen des Datenschutzrechts, die Vertrauenswürdigkeit und Verlässlichkeit sowie die Sicherheit im Allgemeinen beachtet und ernst genommen werden.

Wenn Unternehmen in Bezug auf ESG-Themen kooperieren wollen, sollte eine solche Unternehmenskooperation rechtssicher ausgestaltet werden. Gewerblicher Rechtsschutz und Kartellrecht sind Felder, in denen wir bereits viel Erfahrung vorweisen können, weswegen wir Ihr Unternehmen gerne auch in diesen Bereichen beraten. Bei Rechtsstreitigkeiten wird ESG insbesondere bei Sammelklagen, die sich aus der Verletzung von Pflichten mit Bezug zu ESG ergeben und bei „Klimaschutzklagen“ gegen

Staat und Unternehmen relevant. Für die Führung solcher Prozesse sind wir mit kompetenten Anwälten ausgestattet und kümmern uns darum, dass Sie zu Ihrem Recht kommen.

Sollten Sie auf der Suche nach einem verlässlichen Partner in Sachen „ESG“ sein, sprechen Sie uns gerne an.

Ihr Team der Kanzlei **LIEB.**Rechtsanwälte

(Erlangen/Nürnberg, August 2023)