

ESG-Reporting und Harmonisierung von HR-Kernprozessen

Projekttyp: ESG-Reporting / HR-Prozessharmonisierung

Branche: Halbleiterindustrie / taiwanische Tochtergesellschaft

Dauer & Scope: 3 Monate, Vollzeit vor Ort in Taiwan

Rolle: HR Consultant

Ausgangslage

Das Unternehmen befand sich seit mehreren Jahren in einer starken Wachstumsphase am deutschen Stammsitz und am außereuropäischen Produktionsstandort Taiwan. Mit der Etablierung einer globalen Matrixorganisation wurden viele HR-Prozesse skaliert und internationalisiert; zugleich sollten die lokalen HR-Prozesse überprüft und mit den Standards der Muttergesellschaft abgeglichen werden. Parallel erfolgte erstmals eine freiwillige Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung nach ESRS-Standards, die auch die ausländischen Gesellschaften einbezog. Die Reporting-Anforderungen waren für alle Beteiligten neu und mussten im Projektverlauf konkretisiert werden.

Mandat

Dokumentation der HR-Kernprozesse der taiwanischen Tochtergesellschaft, Identifikation geeigneter Reporting-Quellen für periodische HR-Kennzahlen sowie Abgleich lokaler Prozesse mit den Standards der Muttergesellschaft. Ziel war die Harmonisierung ausgewählter HR-Prozesse dort, wo sie sinnvoll und erforderlich war, sowie die Etablierung regelmäßiger Austauschformate zwischen den HR-Verantwortlichen.

Besondere Komplexität

- Reporting-Quellen für die erstmalige Nachhaltigkeitsberichterstattung nach ESRS-Standards mussten identifiziert und zusammengeführt werden
- Reporting-Templates wurden in mehreren Prüfschleifen mit ESG-Management und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft entwickelt
- Der Standort Taiwan war in drei Jahren vom Vertriebs- und Servicestandort etwa um den Faktor 15 zum Produktions- und Servicestandort gewachsen; ein Standortneubau stand bevor
- Abstimmung zwischen deutscher Muttergesellschaft und taiwanischer Organisation in einem interkulturell geprägten Umfeld

Konkreter Beitrag

- Dokumentation bestehender HR-Kernprozesse und lokaler gesetzlicher Rahmenbedingungen
- Ableitung von Empfehlungen zur Harmonisierung ausgewählter Prozesse und zur Entwicklung kollegialer Austauschformate
- Erstellung handhabbarer Reporting-Templates und Definition verbindlicher Reporting-Perioden

Ergebnis

Die erforderlichen Daten und Reporting-Quellen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung wurden zusammengetragen und korrekt aufbereitet. Zwischen Global HR-Management, lokaler Geschäftsführung und lokaler HR-Verantwortung wurden konkrete Maßnahmen zur Harmonisierung ausgewählter HR-Prozesse vereinbart.

Relevanz für vergleichbare Mandate

Der Case ist übertragbar auf HR-Transformationssituationen in Skalierungs- und Internationalisierungsphasen. Er zeigt, wie sich mit klarer Priorisierung, Pragmatismus und strukturierter Abstimmung auch in kurzer Zeit belastbare Grundlagen für Reporting, Prozessharmonisierung und weitere Organisationsentwicklung schaffen lassen.