



Corporate Social Responsibility Bericht 2022

Inhaltsverzeichnis

Management Summary	3
Einleitung	4
Über diesen Bericht	4
Wachstum, Wandel, Werte – Wegweiser einer erfolgreichen Kanzlei	6
Unternehmensprofil	7
Überblick Unternehmensdaten.....	7
Überblick Unternehmensentwicklung	8
Unser Weg zur Nachhaltigkeit.....	9
Unternehmensethik.....	10
Unser Anspruch und unser Beratungsansatz	10
Nationale Sozietät mit internationalem Netzwerk	11
Nachhaltigkeits-Ökosystem von Heuking	12
Im Dialog mit unseren Stakeholdern	13
Das Management.....	14
Compliance	15
Nachhaltigkeitsleistung in unseren Fokusbereichen	18
Wesentlichkeiten	19

SDG-Prioritäten.....	20
SDG-Mapping.....	21
Soziale Verantwortung	22
Arbeitssicherheit & Well-Being.....	23
Arbeitsschutz	23
Diversity, Inclusion und Gleichberechtigung	24
Heuking Academy	27
Soziales Engagement.....	29
Innovation.....	29
Ökologische Leistung	30
THG-Emissionen	31
Energiemanagement	32
Mobilität	32
Anhang & Glossar	34
I. Definitionen von Nachhaltigkeitsbegriffen	34
II. Referenzen Fokusbereiche.....	35
III. SDG-Index	36
IV. GRI-Index.....	38
Impressum	42
Ansprechpartner	43

Management Summary



HUMAN RIGHTS



LABOUR



ENVIRONMENT



ANTI-CORRUPTION

Mit über **400** Rechtsanwälten, Steuerberatern und Notaren an **9** Standorten ist Heuking Kühn Lüer Wojtek eine der großen wirtschaftsberatenden deutschen Sozietäten mit internationaler Ausrichtung. Vor **50** Jahren gegründet, gehört Heuking Kühn Lüer Wojtek laut Branchenverlag JUVE zu den **TOP 20** der umsatzstärksten Kanzleien in Deutschland.

Quick Facts

34

Nationen

~ **62 %**

Frauenanteil

~ **41 %**

aller Mitarbeiter in TZ

~ **10 %**

Equity Partnerinnen in TZ

687 t

Scope 1 Emissionen

519 t

Scope 2 Emissionen

5461 t

Scope 3 Emissionen

8

SDGs im Fokus

8

Jahre nachhaltige Entwicklung



Einleitung

Über diesen Bericht

Liebe Leserin, lieber Leser,

wir freuen uns, Ihnen unseren Nachhaltigkeitsbericht für das vergangene Geschäftsjahr 2022 vorzustellen¹. Bei Heuking ist Nachhaltigkeit ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie, und wir sind stolz darauf, die Herausforderungen und Chancen einer nachhaltigen Entwicklung innerhalb der planetarischen Grenzen² aktiv anzugehen.

Im Einklang mit den UN-Nachhaltigkeitszielen sehen wir uns in der Verantwortung, auf eine positive Entwicklung der sozialen und ökologischen Initiativen unserer Organisation einzuwirken. Dies sehen wir als oberste Aufgabe einer nachhaltigen Unternehmensführung an und haben daher das Thema Nachhaltigkeit in unserem Gesellschaftsvertrag als Aufgabe unseres Managements verankert. Mit diesem Bericht möchten wir Ihnen einen transparenten Einblick in unsere Nachhaltigkeitsbemühungen innerhalb unserer Organisation geben.

Unser Ziel ist es, als Sozietät mit einer wirkungsvollen und ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie zu handeln. Hierbei verfolgen wir einen integrierten Ansatz mit fortlaufender Berichterstattung an interne Stakeholder (Management sowie Nachhaltigkeitsausschuss) wie auch an Externe durch Veröffentlichung auf der Website, um regelmäßig und transparent über unsere nachhaltige Unternehmensentwicklung zu informieren. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie bestimmt die Art und Weise, wie wir nachhaltiges Wachstum erzielen und gleichzeitig den Wert für unsere Mandanten steigern.

In diesem Bericht finden Sie Details über unsere Strategie, unsere Ziele sowie die bereits erzielten Fortschritte. Wir möchten transparent über unsere Nachhaltigkeitsbemühungen informieren und geben Einblick in zukünftige Initiativen und Ideen.

¹ Der letzte Bericht wurde im April 2022 veröffentlicht.

Dieser Bericht wurde in Anlehnung an die GRI-Standards³ erstellt und enthält einen Verweis auf den GRI-Index. Unsere übergeordnete Leitlinie ist es auch, die 17 UN-Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals – SDGs⁴) und die Prinzipien des UN Global Compact⁵ zu unterstützen.

Wir laden Sie herzlich ein, den Bericht zu lesen, und freuen uns über Ihr Feedback, Ihre Anregungen und Ihre Ideen, wie wir unseren Beitrag zur Nachhaltigkeit weiter verbessern können. Denn nur gemeinsam können wir eine stetige positive Veränderung bewirken.

Vielen Dank für Ihr Interesse und Ihre Unterstützung.

Mit nachhaltigen Grüßen



Managing Partner Organisation, Geschäftsprozesse und Digitalisierung

Dr. Johan Schneider



Sustainability & Inclusion Manager
z.abulzahab@heuking.de

Zoe Abulzahab

^{2, 3, 4, 5} Siehe [Anhang & Glossar](#) für Definition.

Wachstum, Wandel, Werte – Wegweiser einer erfolgreichen Kanzlei

„Wir wollen unsere sehr gute Positionierung auch in den nächsten Jahren nutzen, um weiter zu wachsen und erfolgreich zu bleiben“, betont Managing Partner Dr. Andreas Urban. „Dazu gehört natürlich auch, sich stetig weiterzuentwickeln.“

Zum Erfolg der Kanzlei trägt bei, dass die Mandantschaft nicht nur zahlreich ist, sondern auch breit gefächert: Auf das Können von Heuking Kühn Lüer Wojtek vertrauen nicht nur mittelständische Unternehmen, sondern auch DAX-Konzerne, internationale Mandanten und öffentliche Auftraggeber. „Unser Erfolg ist der Erfolg der Mandanten“, lautet das Fazit des Managing Partners. „Das Wesen des Anwalts ist der Wille, für seine Mandanten erfolgreich zu sein.“

Einen weiteren Baustein für den Erfolg spielt dabei die internationale Ausrichtung. Dr. Urban verweist dabei auf die Philosophie, auf Basis von Kooperationen mit bewährten Full-Service-Kanzleien in aller Welt die Mandantenwünsche bestmöglich zu erfüllen. „Wir müssen weltweit nicht überall selbst vertreten sein. Aber wir begleiten unsere Mandanten bei ihren Investitionen im Ausland und suchen nach Bedarf maßgeschneidert die besten Kanzleien heraus, auch außerhalb unseres Netzwerks. Stillstand ist Rückschritt. Wir wollen daher in den nächsten Jahren weiterwachsen“, so der Managing Partner, denn so könne man auch größere Projekte gut schultern. Dabei setzt die

Wirtschaftskanzlei nicht nur auf den Ausbau von IT-Kompetenzen oder Digitalisierung, sie baut insbesondere auf die Exzellenz ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dr. Urban: „Unsere anwaltlichen Tätigkeiten lassen sich nicht alle automatisieren, denn die wirtschaftsrechtliche Beratung ist kompliziert und komplex.“ Der Anwalt als „Trusted Advisor“ sei in Zukunft nach wie vor wichtig, denn er helfe, die Ziele des Mandanten umzusetzen.

„Wir glauben, dass der Bedarf an Rechtsberatung weiterhin wachsen wird“, ergänzt Dr. Urban. „Diese Entwicklung wird vor allem durch Investoren aus dem Ausland geprägt. Wachstumsträger sind dabei die Internationalisierung, die zunehmende Regulierung durch den Staat sowie der Umwelt-, Klima- und Naturschutz, der eine Reihe von regulatorischen Veränderungen auslösen kann.“

„Doch trotz aller Erfolge dürfen wir eines nicht vergessen – unsere Grundwerte! Unternehmerische Freiheit und Unabhängigkeit sind im Anwaltsberuf sehr wichtig, auch um manchmal un-



populäre Positionen zu vertreten und seinen Mandaten in unangenehmen Situationen zur Seite zu stehen“, betont er. „Wir haben daher hohe Standards in unserem Unternehmen, diese Überzeugung halten wir hoch und diese muss von der gesamten Kanzlei auch in Zukunft gelebt werden.“

*Managing Partner Dr. Andreas Urban über Erfolg, Entwicklungen und die Zukunft einer erfolgreichen Wirtschaftskanzlei.
Aus Rheinische Post, Sonderbeilage, 2021*

Unternehmensprofil

Überblick Unternehmensdaten

Heuking Kühn Lüer Wojtek zählt laut Branchenverlag JUVE zu den TOP 20 der umsatzstärksten Wirtschaftskanzleien in Deutschland.

Unsere rund 400 Rechtsanwälte, Steuerberater und Notare sind in 20 Praxisgruppen an 9 Standorten in Deutschland und der Schweiz tätig. Darüber hinaus verfügt Heuking über 7 internationale Desks und ist Mitglied der World Services Group.

Die Sozietät wurde 1971 durch die heutigen Namenspartner Dr. Hans Günter Heuking und Dr. Wolfgang Kühn in Düsseldorf gegründet.

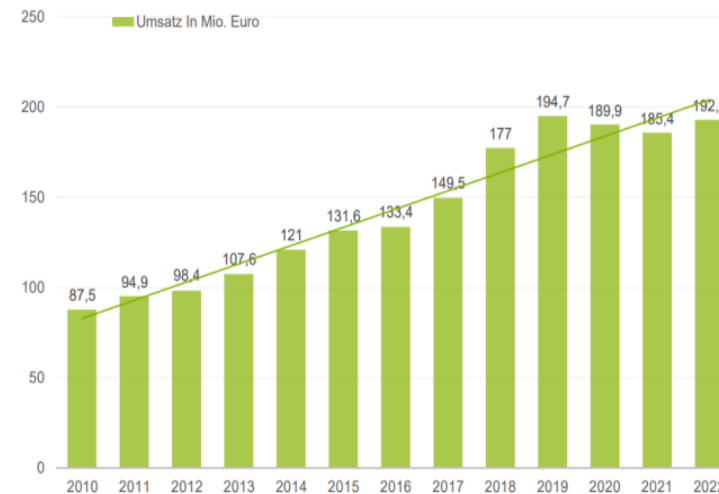
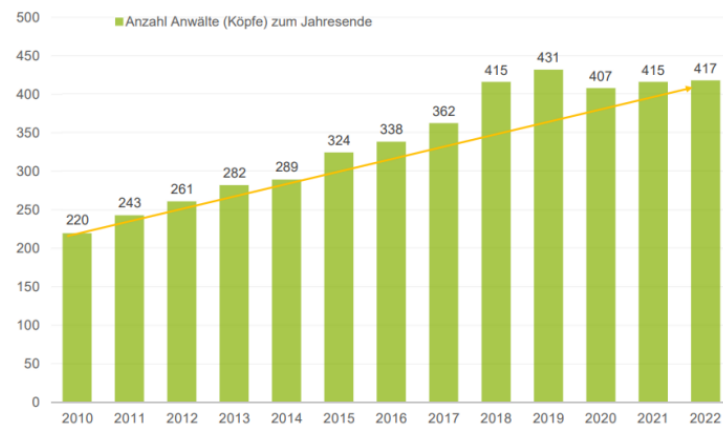


Überblick Unternehmensentwicklung

Sowohl im Umsatz als auch im Personalbestand konnte Heuking in den letzten Jahren ein konstantes Wachstum verzeichnen. Per Stand 31.12.2022 beschäftigt Heuking insgesamt 1.118 Köpfe, von denen 687 weiblich und 431 männlich sind. Diese Zahl umfasst sowohl unsere angestellten Berufsträger als auch unsere Equity Partner. Die Anzahl der Berufsträger ist in den letzten 12 Jahren um insgesamt 89,55 % gestiegen.

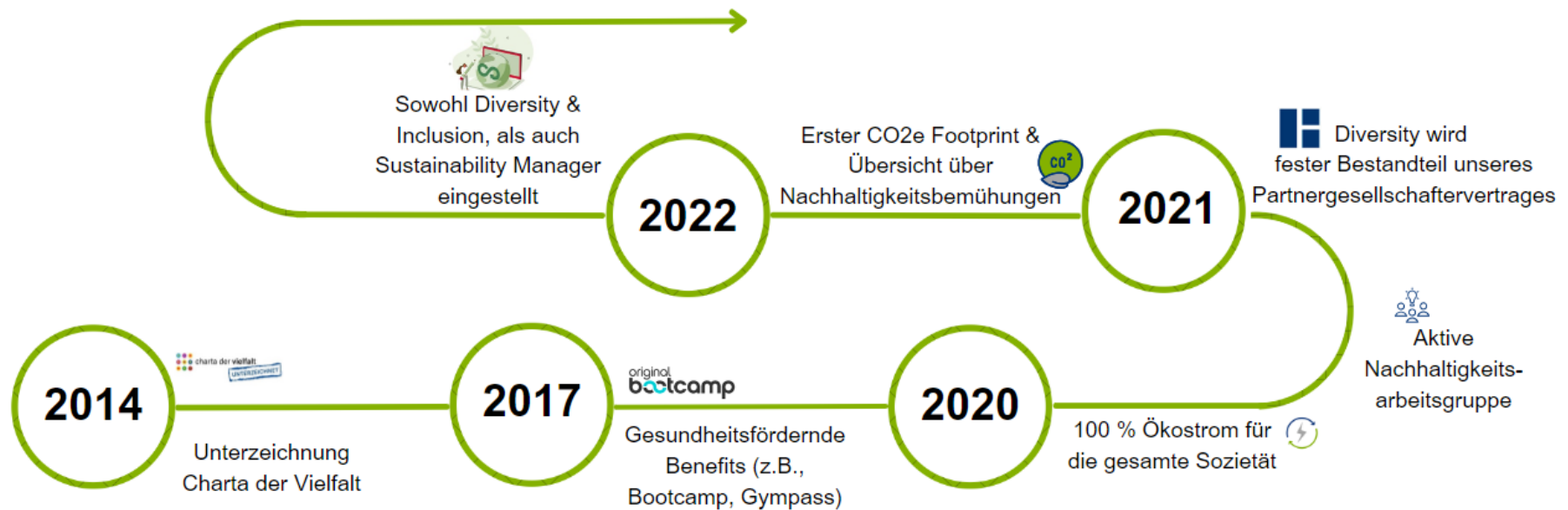
Auch in Bezug auf die Umsätze konnte Heuking eine durchweg positive Entwicklung verzeichnen. Von 2010 bis 2022 stiegen die Umsätze der Sozietät um 119,89 %. Trotz eines vorübergehenden Rückgangs während der Corona-Pandemie zeigt die lineare Trendlinie seit 2010 einen kontinuierlichen Anstieg.

Diese Zahlen verdeutlichen das nachhaltige Wachstum und die kontinuierlich positive Entwicklung von Heuking – darauf sind wir stolz.



Unser Weg zur Nachhaltigkeit

8 Jahre nachhaltige Entwicklung bei Heuking ...



Unternehmensethik

Die Sozietät hat einen Ethikkodex etabliert, der regelmäßig aktualisiert wird. Dieser Kodex fasst die ethischen Grundsätze der Kanzlei zusammen und kann hier eingesehen werden.

Unser Anspruch und unser Beratungsansatz

Unsere Beratung orientiert sich an drei Maximen: Unabhängigkeit, Flexibilität, maßgeschneidert auf die Bedürfnisse des Mandanten zugeschnitten.



Nationale Sozietät mit internationalem Netzwerk

An neun Standorten in Berlin, Chemnitz, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, Köln, München, Stuttgart und Zürich berät Heuking sowohl deutsche als auch internationale Mandanten in verschiedenen Bereichen des deutschen Rechts. Die Kanzlei ist Teil eines globalen Netzwerks von unabhängigen Wirtschaftskanzleien – der World Services Group – und arbeitet eng mit ausländischen Partnerkanzleien auf Basis von Good-Friends-Beziehungen zusammen, um ihren Mandanten eine umfassende Rechtsberatung auch auf internationaler Ebene anzubieten.



Nachhaltigkeits-Ökosystem von Heuking

Heuking arbeitet mit einem Netzwerk von Organisationen zusammen, die sich für eine nachhaltigere Zukunft engagieren. Als aktives Mitglied in verschiedenen externen Verbänden und Netzwerken setzen wir uns für die Umsetzung des 17. Nachhaltigkeitsziels (SDG) ein und fördern durch unsere Zusammenarbeit mit anderen Kanzleien und Institutionen nachhaltiges Engagement. Zu unseren bedeutendsten Mitgliedschaften zählen:

Grundlagen



Netzwerke



Sustainability Roundtable
der
Wirtschaftskanzleien

Mitgliedschaft an
verschiedenen
Hochschulen und
Universitäten



Externe Verbände



Unterstützer des
Deutschen
Nachhaltigkeitspreises

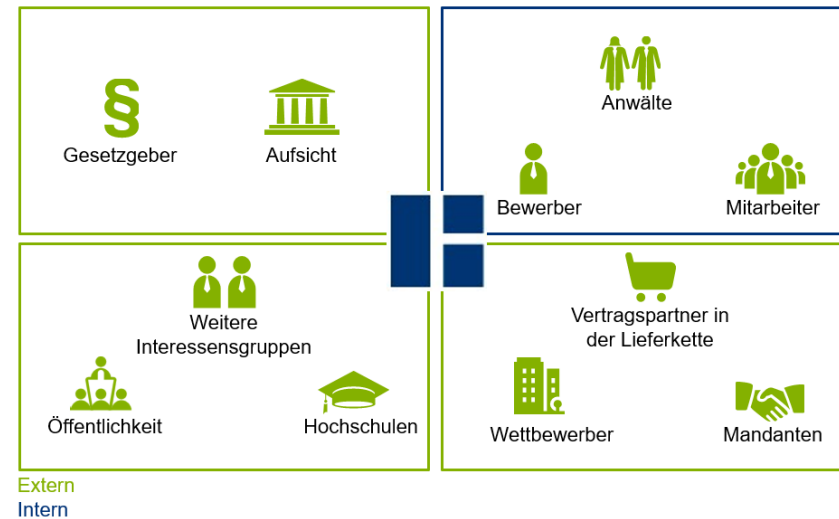
B-A-D

Mitgliedschaft bei
den zuständigen
Berufskammern

BWD

Im Dialog mit unseren Stakeholdern

Heuking verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz zur Nachhaltigkeit und erkennt die Bedeutung des Dialogs mit unseren Stakeholdern an. Wir sind bestrebt, eine transparente und offene Kommunikation zu pflegen, um die Interessen und Erwartungen unserer verschiedenen Anspruchsgruppen zu verstehen und darauf einzugehen. Durch den Dialog mit unseren Stakeholdern möchten wir sicherstellen, dass unsere Nachhaltigkeitsstrategie und -aktivitäten auf die relevanten Bedürfnisse und Anliegen abgestimmt sind. Unsere Stakeholder umfassen Mandanten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lieferanten, Hochschulen, Gesetzgeber, die Öffentlichkeit und andere Interessengruppen. Wir setzen verschiedene Instrumente und Kanäle ein, um den Dialog zu ermöglichen, darunter fallen persönliche Treffen, Umfragen, Workshops, Online-Plattformen und regelmäßige Berichterstattung. Der Austausch mit unseren Mandanten ist von großer Bedeutung, um ihre Erwartungen und Anforderungen an unsere Dienstleistungen zu verstehen. Wir führen regelmäßige Gespräche, um ihre Zufriedenheit zu bewerten und ihr Feedback zur Verbesserung unserer Leistungen zu nutzen. Dies hilft uns, unsere Kundenbeziehungen zu stärken und langfristige Partnerschaften aufzubauen. Der Dialog mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Wir fördern eine offene Kommunikationskultur und



ermutigen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihre Ideen, Anliegen und Vorschläge einzubringen. Durch Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragungen möchten wir sicherstellen, dass wir als Sozietät auf ihre Bedürfnisse eingehen und ein positives Arbeitsumfeld schaffen. Der Dialog mit unseren Stakeholdern ist ein kontinuierlicher Prozess, der uns ermöglicht, unsere Nachhaltigkeitsleistung zu verbessern und auf Veränderungen in der Umwelt und Gesellschaft zu reagieren. Wir sind bestrebt, die erhaltenen Rückmeldungen und Erkenntnisse in unsere Strategie und Geschäftspraktiken einzubeziehen, um langfristig nachhaltigen Wert für alle unsere Stakeholder zu schaffen.



Dr. Andreas Urban

Managing Partner Strategische
Entwicklung und Kommunikation &
Marketing



Dr. Pär Johansson

Managing Partner Finanzen und
Qualitätssicherung



Boris Dürr

Managing Partner Human Re-
sources



Dr. Philip Kempermann, L.L.M.

Managing Partner IT

Das Management

Das Management von Heuking besteht aus fünf geschäftsführenden Partnern, die für die Ausrichtung und Umsetzung der Kanzleistategie verantwortlich sind. Jeder Managing Partner zeichnet für den ihm zugeordneten Bereich verantwortlich. Für das Thema Nachhaltigkeit ist auf Managementebene Dr. Johan Schneider zuständig und damit auf höchster organisatorischer Ebene angesiedelt, um eine kohärente Nachhaltigkeitsstrategie in der gesamten Sozietät und an den verschiedenen Standorten sicherzustellen.



Dr. Johan Schneider

Managing Partner Organisation, Ge-
schäftsprozesse und Digitalisierung

Bei Heuking sind 46 % aller Gesellschafter Quereinsteiger in die Sozietät. Unsere obere Führungsebene der Fachbereiche besteht zu 57,14 % aus weiblichen und zu 42,86 % aus männlichen Direktoren.

Compliance

Bei Heuking geht das Verständnis von Compliance über die bloße Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Vorschriften hinaus. Integrität und sozialetische Standards bilden die Grundlage unseres Compliance-Managements in unserer Sozietät und bilden den Rahmen für die Ausübung unserer freiberuflichen Tätigkeit.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, hat unsere Sozietät bereits vor Jahren eine Inhouse-Compliance-Einheit erstellt, die in enger Zusammenarbeit mit dem Compliance-Beauftragten der Sozietät das interne Risikomanagement aufgebaut hat und stetig weiterentwickelt.

Risikomanagement

Das Risikomanagement unserer Sozietät setzt mehr als nur die gesetzlichen und regulatorischen „Mindeststandards“ um. Angefangen vom Mandatsannahmeprozess bis hin zur Auswahl

unserer Lieferanten – Compliance bedeutet nicht nur „Müssen“ oder „Dürfen“, sondern auch die Auseinandersetzung mit der Frage, ob wir als Sozietät mit unserem Selbstverständnis das auch „wollen“.

Unser Risikomanagement haben wir auf drei Säulen etabliert:

- 1 Einheitlicher Mandatsannahmeprozess** inkl. Sanktions- und Geldwäscheprüfung sowie Prüfung auf Interessenskonflikte des Mandats;
- 2 Regelmäßige Kontrolle** der Mandate und Akten auf insbesondere geldwäscherelevante Anhaltspunkte;
- 3 Dezidiertes und bedarfsgerechtes Schulungskonzept** für Berufsträger sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Know-Your-Client

Ein wichtiger Baustein unseres internen Risikomanagements ist der Know-Your-Client-Prozess. Alle Mandate der Sozietät unterliegen einem vollumfänglichen Compliance-Check, bevor diese angenommen werden. Damit stellen wir sicher, dass wir nur für solche Mandate tätig werden, die wir nach eigens definierten Kriterien durchleuchtet haben und die unseren Compliance-Standards entsprechen.

Der Compliance-Check beginnt bei uns nicht erst mit dem Mandatsannahmeprozess, sondern schon im Vorfeld, bevor ein Berufsträger sich überhaupt um das Mandat „bewirbt“. Bereits hier werden potenziell konfliktrichtige und risikobehaftete Mandate eingehend geprüft und im Einzelfall bewertet. Nach Mandatsannahme durchläuft das Mandat weitere Prüfungen, bevor das Mandat im Kanzleiverwaltungsprogramm elektronisch abgelegt werden kann. Dabei werden sämtliche beteiligten Personen um das Mandat selbst und weitere Risikofaktoren durchleuchtet. Führt die Prüfung zum Ergebnis, dass ein Mandat ein über das normale Maß hinaus hohes Risiko in sich birgt, entscheidet das Management, ob das Mandat mit den Grundsätzen der Sozietät vereinbar ist oder nicht.

Um die „Red Flags“ richtig erkennen und bewerten zu können, hat Heuking sozietätsweit geltende organisatorische

Maßnahmen getroffen und diverse Kontroll- und Prüfprozesse implementiert. Zahlreiche Hilfsmittel wie Leitfäden, Checklisten und FAQs zu verschiedenen Compliance-Themen vermitteln allen Berufsträgern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das notwendige Know-how. Darüber hinaus bietet sich das Compliance-Team als fachlicher Ansprechpartner für den persönlichen Dialog an und schult individuell und bedarfsgerecht zu verschiedenen Compliance-Themen. Anhand der hieraus gewonnenen Erkenntnisse wird das Compliance-Management-System stetig weiterentwickelt und den aktuellen „Trends“ fortlaufend angepasst.

Dazu gehört auch die Möglichkeit, jederzeit Verstöße gegen die Compliance-Richtlinien melden zu können. Zu diesem Zweck wurde eine interne Meldestelle eingerichtet, um vertrauliche Hinweise auf Compliance-relevante Sachverhalte und Verstöße geben zu können.

Korruptionsbekämpfung

In unserem Selbstverständnis ist es verankert, dass wir keine Verhaltensweisen dulden, die Zweifel an der Integrität unserer Organisation aufkommen lassen. Dies gilt nicht nur für unsere Beratungstätigkeit für unsere Mandanten, sondern auch für unseren Umgang mit Kooperationspartnern und Dienstleistern.

Heuking hat daher sozietätsweit geltende Richtlinien verankert, um einen verbindlichen Rahmen für richtiges Verhalten im Umgang mit (potenziellen) Mandanten, Behörden, Kooperationspartnern und Dienstleistern zu setzen. Unser Anspruch ist es, unsere Mandanten durch die Qualität unserer Arbeit zu überzeugen. Diesen Maßstab legen wir umgekehrt auch bei der Auswahl unserer Geschäftspartner an, von denen wir Waren und Dienstleistungen beziehen. Der Auswahlprozess und die relevanten Kriterien sind transparent und für die beteiligten Personen nachvollziehbar. Im Umgang mit Mandanten und Behörden ist es selbstverständlich, dass wir Abstand von jeglichen Verhaltensweisen nehmen, die den Verdacht von unlauterem Verhalten begründen könnten.

Datenschutz und Informationssicherheit

Daten und Informationen von natürlichen Personen wie auch von Unternehmen sind ein hohes Gut. Wir respektieren die Privatsphäre von Privatpersonen und das berechnigte Interesse von Unternehmen an der Wahrung von betrieblichen Internen und Geschäftsgeheimnissen.

Neben der Einhaltung der standesrechtlichen Verschwiegenheitspflicht gegenüber unseren Mandanten erheben und verarbeiten wir Daten nur im notwendigen Maß zu den erforderlichen Zwecken. Die Vertraulichkeit aller uns anvertrauten Daten und Informationen stellen wir jederzeit sicher, um diese wirksam vor Missbrauch zu schützen. Dafür tragen ein internes Datenschutzmanagement in enger Abstimmung mit dem Datenschutzbeauftragten und der Information Security Officer mit seinem Team Sorge.

Nachhaltigkeitsleistung in unseren Fokusbereichen

Dieses Kapitel gewährt einen Einblick in die laufenden Nachhaltigkeitsinitiativen von Heuking, die auf den UN Nachhaltigkeitszielen basieren. Wir beleuchten unsere SDG-Prioritäten & Mapping, Wesentlichkeiten, soziale Verantwortung und ökologischen Leistungen.



Fokusbereiche

- 8 Wesentlichkeiten
- 8 SDGs im Fokus



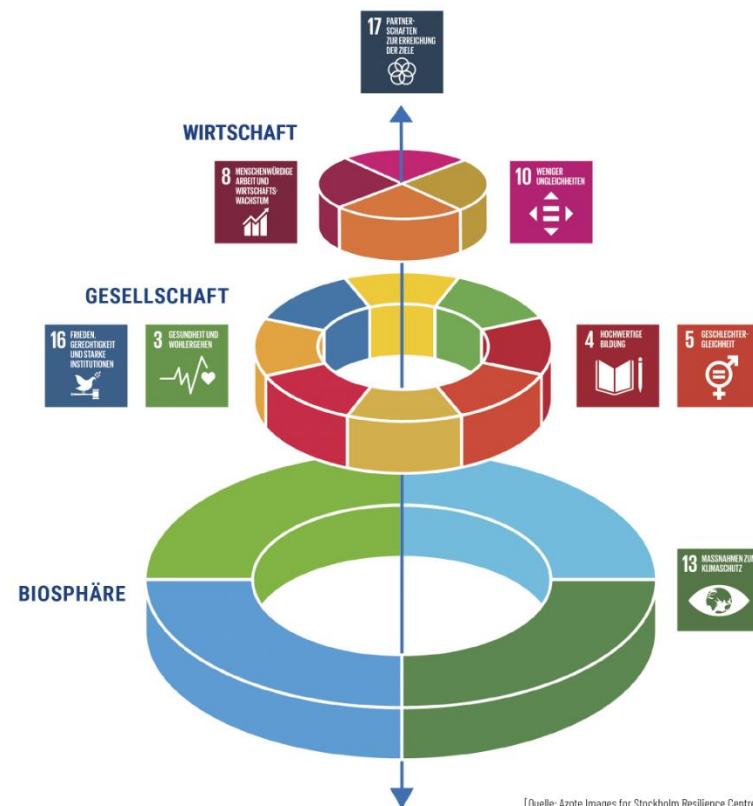
Ökologische Verantwortung

- 687 t Scope 1 Emissionen
- 519 t Scope 2 Emissionen
- 5461 t Scope 3 Emissionen



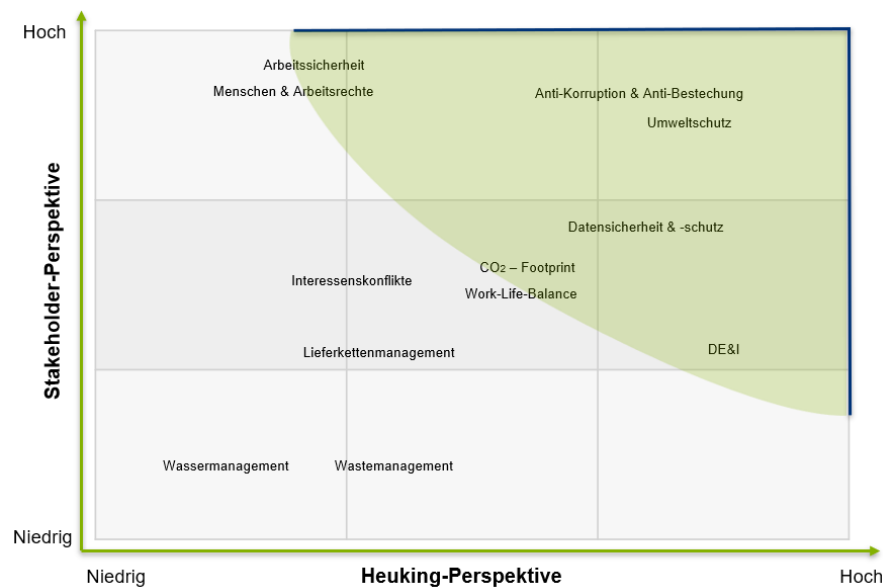
Soziale Verantwortung

- 34 Nationen
- ~ 41 % Mitarbeiter in Teilzeit
- ~ 61 % Frauenanteil Sozietätsweit
- ~ 10 % Equity Partnerinnen in Teilzeit



Wesentlichkeiten

Nach einer internen Materialitätsanalyse bei Heuking und der Zuordnung zu verschiedenen SDGs ergeben sich aus den dargestellten Wesentlichkeiten unsere Fokusbereiche. Diese spiegeln unsere Prioritäten wider und helfen uns, einen positiven Beitrag zur Nachhaltigkeit zu leisten und die relevanten Herausforderungen anzugehen. Durch die Integration dieser Wesentlichkeiten in unsere strategische Ausrichtung können wir gezielte Maßnahmen ergreifen und unsere Leistung in den identifizierten Bereichen verbessern.



Unsere Wesentlichkeiten beziehen sich auf die bedeutenden wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Auswirkungen der Sozietät sowie auf Themen, die einen maßgeblichen Einfluss auf die Bewertungen und Entscheidungen unserer Stakeholder haben. Bei der Betrachtung von Nachhaltigkeitsaspekten folgen wir den GRI-Standards und berücksichtigen sowohl interne als auch externe Perspektiven. Die Identifizierung der Fokusbereiche erfolgt durch eine gründliche Analyse unserer verfügbaren Ressourcen, um die strategisch relevanten Nachhaltigkeitsthemen für Heuking abzuleiten. Wie die Wesentlichkeiten von uns adressiert werden, entnehmen Sie bitte der detaillierten Übersicht in Anhang II. Zudem werden die Wesentlichkeiten in einem Netzwerk zusammengefasst, das aus dem Stakeholder-Dialog hervorgeht und die Priorisierung der Themen verdeutlicht.

SDG-Prioritäten

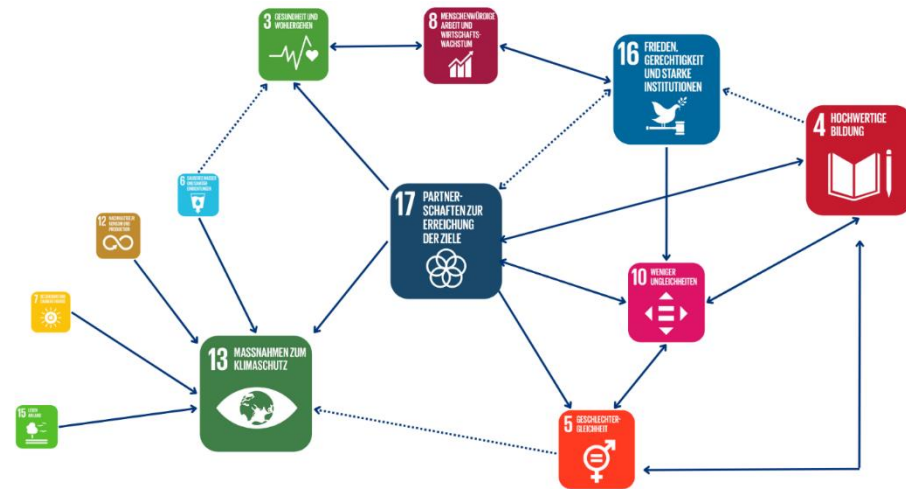
Unser sozietätsübergreifender Ansatz besteht darin, unsere Nachhaltigkeitsmaßnahmen mit den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (SDGs) in Bezug zu setzen, um die Agenda 2030 zu unterstützen.

Im Rahmen einer Materialitätsanalyse wurden verschiedene SDGs identifiziert, die für die Sozietät von besonderer Relevanz sind. Die höchste Priorität liegt auf SDG 17, da die Sozietät bestrebt ist, Partnerschaften zur Erreichung der SDGs aufzubauen und eine nachhaltige Entwicklung zu fördern. Darüber hinaus sind SDG 8 (menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) und SDG 10 (Ungleichheit verringern) von Bedeutung, da die Sozietät darauf abzielt, soziale Gerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen zu fördern. Im Hinblick auf die Gesellschaft werden SDG 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen) sowie SDG 3, 4 und 5 (Gesundheit, hochwertige Bildung und Gleichstellung der Geschlechter) als prioritär angesehen. Schließlich hat die Sozietät auch SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) in ihre Materialitätsprioritäten aufgenommen, um ihren Beitrag zum Schutz der Biosphäre und zur Bekämpfung des Klimawandels zu leisten.



SDG-Mapping

Das SDG-Netzwerkmodell priorisiert die SDGs mittels einer Systemanalyse, um das Netzwerk der für unsere Sozietät wichtigsten Ziele zu kartieren. Bei Heuking haben wir die Kerngeschäftsperspektive eingenommen, um die SDGs im Einklang mit unserem Leitbild, unseren Werten und unserer Strategie für uns zu priorisieren. Das daraus resultierende SDG-Netzwerkmodell zeigt eine Einteilung der verschiedenen SDGs in drei **Prioritätsebenen** (erkennbar an der Größe der Bilder), die **Richtung der Einflussnahme** (siehe Pfeilspitze) zeigt zudem die **direkte** und **indirekte Beziehung** zwischen diesen Zielen (gestrichelte Linie = indirekt, durchgezogene Linie = direkt).



Soziale Verantwortung

Unser Ansatz



In unserem Nachhaltigkeitsbericht legen wir besonderen Wert auf die soziale Nachhaltigkeit, denn wir sind fest davon überzeugt, dass ein verantwortungsvolles und nachhaltiges Handeln nicht nur Umweltaspekte, sondern auch soziale Belange umfassen muss.

In diesem Kapitel möchten wir Ihnen einen Einblick in unsere Bemühungen geben, positive soziale Auswirkungen zu erzielen und einen Beitrag zum Wohl unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Mandanten und der Gemeinschaft zu leisten.



Arbeitssicherheit & Well-Being

- Die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben für Heuking höchste Priorität. Wir erfüllen unsere gesetzlichen Verpflichtungen im Bereich Arbeitsschutz und arbeiten eng mit der B·A·D Gruppe zusammen, um die höchsten Standards zu gewährleisten.
- Zudem bieten wir eine Vielzahl von Benefit-Programmen an, die das physische und psychische Wohlbefinden fördern und ein positives Arbeitsumfeld schaffen. Unser Ziel ist es, dass sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Heuking geschätzt und gut aufgehoben fühlen.

Menschen & Arbeitsrechte

- Bei Heuking legen wir großen Wert auf Menschen- und Arbeitsrechte, und haben unsere Grundsätze und Richtlinien in Bezug auf diese Rechte im Ethikkodex festgehalten, der allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugänglich ist.

Diversity, Equity & Inclusion

- Bei Heuking wird Diversity und Chancengleichheit großgeschrieben, was sich in unserer Vielfalt von 34 verschiedenen Nationen und einem Frauenanteil von 61,84 % widerspiegelt.
- Wir setzen uns aktiv für eine inklusive Arbeitskultur ein und fördern Chancengleichheit durch Initiativen wie das „Mut zur Karriere“ Talent-Programm und die Teilnahme an LGBTQ+ Messen sowie die Aktion #GesichtZeigen.
- Bereits im Jahr 2014 haben wir die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet, wodurch wir uns verpflichten, vorurteilsfrei und respektvoll zusammenzuarbeiten, unabhängig von sexueller Identität, Handicap oder ethnischer Herkunft.

Heuking Academy

- Bei Heuking legen wir großen Wert auf die persönliche und berufliche Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Wir bieten verschiedene Weiterbildungsprogramme an, darunter das „Welcome Mentoring“ für neue Kolleginnen und Kollegen, das interne „Karriere Mentoring“ zur gezielten Unterstützung der Karriereentwicklung sowie die „Welcome Days“, ein viertägiges Onboarding-Programm, das eine umfassende Einführung in unsere Kanzlei, Software und Programme bietet.
- Darüber hinaus haben wir das Programm „Mut zur Karriere“ ins Leben gerufen, das speziell darauf abzielt, Frauen durch gezieltes Coaching zu fördern. Insgesamt nehmen 20 Teilnehmerinnen an diesem Programm teil, um ihre beruflichen Chancen zu erweitern.

227

Veranstaltungen

fanden im Jahr 2022 im Zusammenhang mit der Academy statt.

400

Fortbildungs-
stunden

wurden den Mitarbei-
tern und Anwältinnen
gehalten.

2.936

Teilneh-
mende

haben an den Ver-
anstaltungen teilge-
nommen.



Arbeitssicherheit & Well-Being

Selbstverständlich kommt Heuking allen gesetzlichen Pflichten im Rahmen der Arbeitssicherheit nach und engagiert sich für das Thema Well-Being.

Dazu gehört die langjährige Zusammenarbeit mit der B·A·D Gruppe, die mit 5.000 Experten in Deutschland und Europa 280.000 Betriebe mit über 4 Millionen Beschäftigten in den unterschiedlichsten Bereichen der Prävention betreut. Bei Heuking kümmert sich die B·A·D an allen unseren Standorten um sämtliche Fragen rund um Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit.

Um das Well-Being unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, bietet Heuking verschiedene Corporate-Benefits-Programme an. Diese reichen von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterangeboten für verschiedene Fitnessabonnements bis hin zur Veranstaltung von Sportevents an den verschiedenen Standorten wie Outdoor Bootcamp, Yoga oder Selbstverteidigung.

Dieses Angebot ist seit 2017 fester Bestandteil der Gesundheitsförderung bei Heuking. Alle diese betrieblichen Leistungen werden sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitangestellten angeboten.

Arbeitsschutz

Kontrollpflicht

Überwachung von internen Anweisungen und deren Erfüllung.

Unterweisungspflicht

Jährliche nachweisliche Unterweisung zu den Gefährdungen am Arbeitsplatz.

Fürsorgepflicht

Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, (beruflich bedingten) Krankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren.

Organisationspflicht

Erste- Hilfe- und Notfallorganisation und Bereitstellung der hierfür erforderlichen finanziellen und personellen Ressourcen.

Gleichbehandlungspflicht

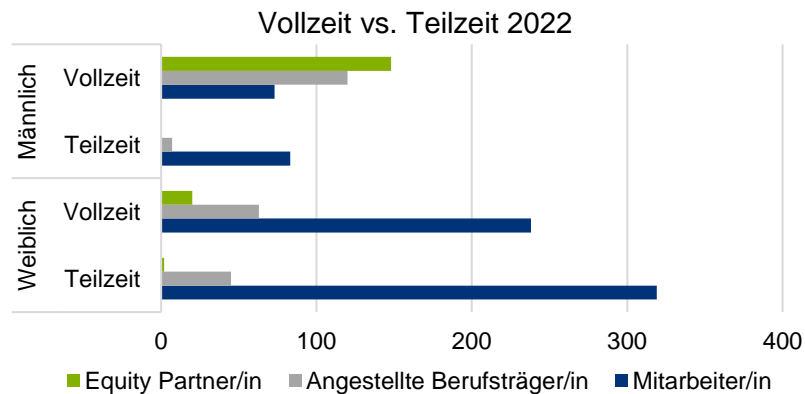
Es gilt in allen Bereichen unabdingbar die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Diversity, Inclusion und Gleichberechtigung

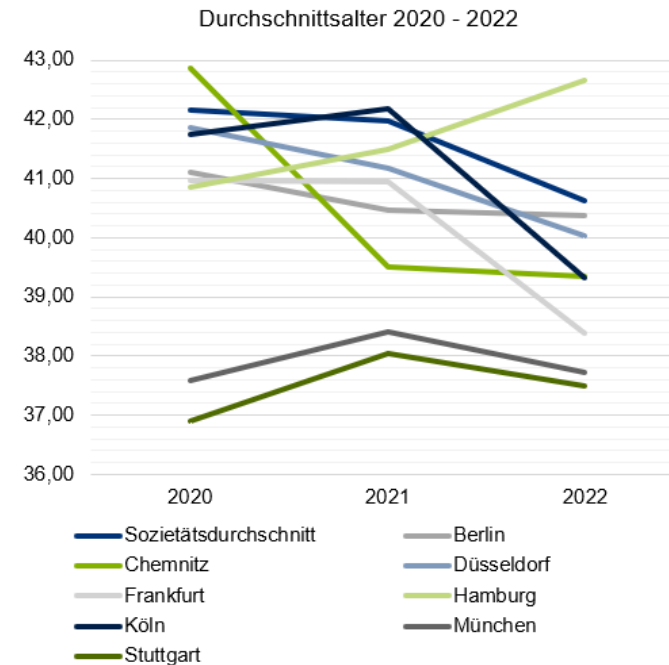
Bei Heuking setzen wir uns intensiv für Diversität, Inklusion und Gleichberechtigung ein, um eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die von gegenseitigem Respekt und Chancengleichheit geprägt ist. Unsere Verpflichtung zu diesen Werten und das Resultat unserer bisherigen Bemühungen werden durch konkrete Zahlen und Maßnahmen deutlich.

Diversity im Fokus

Die Vielfalt bei Heuking spiegelt sich in unterschiedlichen Dimensionen wider. Ein Beispiel für unsere Diversität ist die Vertretung von 34⁶ verschiedenen Nationen innerhalb unserer Sozietät.



⁶ Stand: 20.06.2023.



In 2022 betrug das Durchschnittsalter innerhalb der Sozietät 40,63 Jahre. Die Anzahl der Vollzeitmitarbeiter, angestellten Berufsträger und Equity Partner stieg von 2021 zu 2022 um insgesamt 23 Personen.

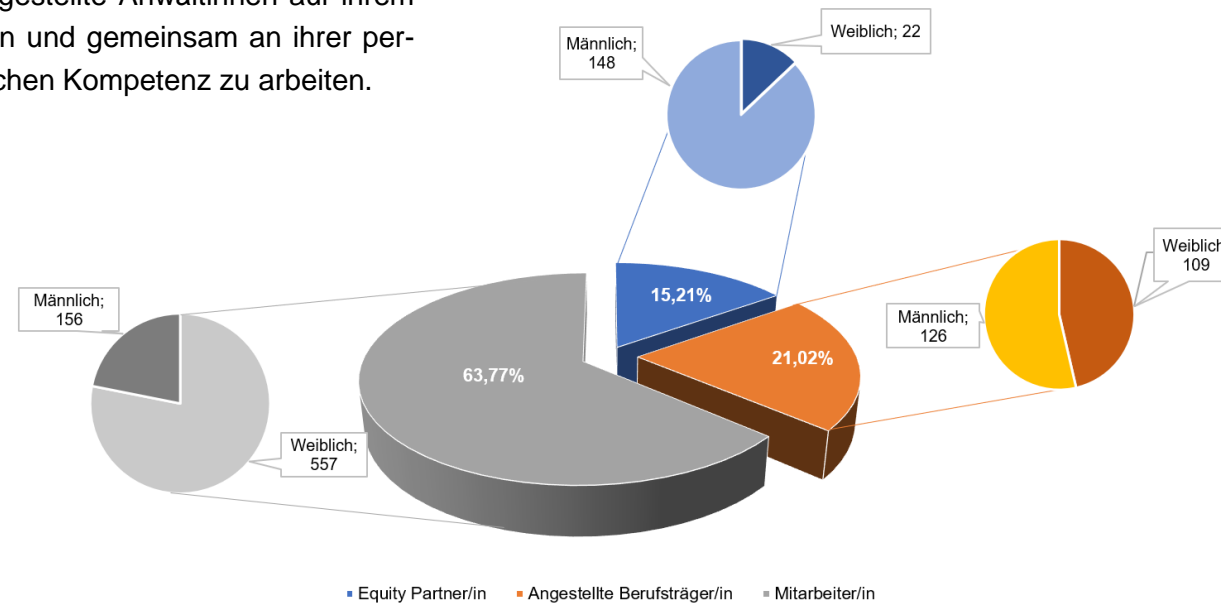
Gleichstellung

Geschlechtergleichheit ist eine unserer Prioritäten. In der Sozietät beträgt der Frauenanteil 61,84 %. Dies zeigt unser Engagement für die Förderung von Frauen in der Rechtsbranche.

Im Jahr 2022 haben wir einen Anstieg von 4,76 % weiblichen Equity Partnern im Vergleich zum Vorjahr verzeichnet. Zudem nehmen 40,79 % unserer Mitarbeiter das Angebot der Teilzeitarbeit in Anspruch, was zu einem ausgewogeneren Arbeitsumfeld führt. Im Herbst 2022 startete das Talent-Programm „Mut zur Karriere“, um 20 angestellte Anwältinnen auf ihrem Weg bei Heuking zu begleiten und gemeinsam an ihrer persönlichen und unternehmerischen Kompetenz zu arbeiten.

Ziele des Talent-Programms waren hierbei:

- 1** Ausbau der unternehmerischen Potentiale, insbesondere Aufbau bzw. Stärkung der Marktpositionierung und der Sichtbarkeit im Markt und dadurch Steigerung der Akquise-Umsätze,
- 2** Verstärkung von Cross-Selling-Aktivitäten durch Schaffung eines internen Netzwerks sowie
- 3** Stärkung der Resilienz.



Charta der Vielfalt

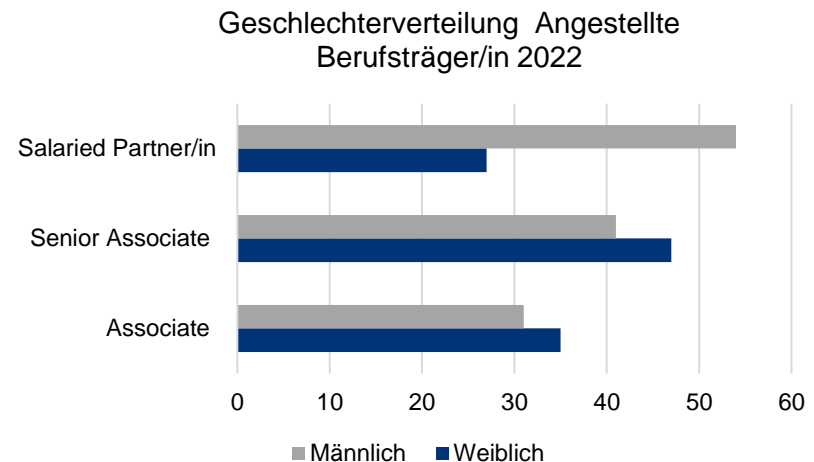
Schon im Jahr 2014 haben wir die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet, eine Initiative zur Förderung und Wertschätzung aller Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, sexueller Identität, Religion, Alter, Handicap oder Weltanschauung. Diese Verpflichtung ist tief in unserer Unternehmenskultur verankert und spiegelt sich in unserem täglichen Handeln wider.

Familienfreundlichkeit

Wir wollen nicht nur in der Theorie von Gleichstellung in der Rechtsbranche sprechen, sondern leben dies in der Praxis. Es ist daher für uns eine Selbstverständlichkeit, dass beide Elternteile sich genügend Zeit für Familie und Kinder nehmen. Ob Inanspruchnahme von Elternzeit, flexible Arbeitszeiten und Remote Working oder Einrichtung von Familienzimmern in unseren Offices – wir bieten Vätern und Müttern gleichermaßen die Möglichkeit, verschiedene Betreuungsmodelle mit der Arbeit vereinbar zu machen. Um es in Zahlen auszudrücken: Seit 2019 haben 49 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte und 74 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Elternzeit in Anspruch genommen, 40,79 % aller Beschäftigten arbeiten in Teilzeit.

Vielfalt sichtbar machen

Wir engagieren uns auch aktiv im Bereich der LGBTIQ+ Community. Unsere Teilnahme an der „Sticks & Stones“, der größten deutschen Messe für LGBTIQ+, und unsere Kooperation mit dem LGBTIQ+-Karrierenetzwerk ALICE mit der Aktion #GesichtZeigen sind nur einige Beispiele für unser Bekenntnis zur Vielfalt. Weitere Kooperationen finden Sie unter „Heuking Nachhaltigkeits-Ökosystem“. Hier gehört auch die Charta der Vielfalt dazu.



227

Veranstaltungen

Heuking Academy
400

Fortbildungsstunden

2.936

Teilnehmende

Für die persönliche Aus- und Weiterbildung aller Kolleginnen und Kollegen finden sich in der Heuking Academy zahlreiche Angebote zur Vertiefung der individuellen Kompetenzen. Das Angebot zur persönlichen und fachlichen (Weiter-)Entwicklung steht jedem offenen, ob Berufsträger, Mitarbeiterin und Mitarbeiter oder Praktikanten.

Generell bietet Heuking ein bedarfsorientiertes Angebot an, welches in enger Abstimmung mit unseren Kolleginnen und Kollegen entworfen und auch unterjährig angepasst und ergänzt wird.

Mitinbegriffen bei den **227** Veranstaltungen sind Software-Trainings, Seminare zur unternehmerischen, methodischen und fachlichen Kompetenz, Impulsvorträge und Praxisgruppeninterne Seminare zum Aufbau von bereichsspezifischem Fachwissen.

Die **400** Fortbildungsstunden und **2.936** Teilnehmende verteilen sich auf die rechts genannten Zielgruppen.

Zusätzlich gibt es an einigen unserer Standorte das Programm „**Welcome Mentoring**“, welches sich an junge Berufsträger

richtet und ihnen durch ein sechsmonatiges Mentoring den Einstieg ins Berufsleben erleichtert. Gleichmaßen bietet Heuking „**Karriere Mentoring**“ an, welches eine Begleitung des Karriereweges durch erfahrene Salaried oder Equity Partner des jeweiligen Standortes umfasst.

Zielgruppe	Möglichkeiten
Praktikanten	<ul style="list-style-type: none">  Heuking Summer School  Social Events
Referendare und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none">  Social Events  Heuking Mentorenprogramm  Ganztagsseminare und Klausurenkurse in Kooperation mit Kaiserseminaren  Juristische Repetitorien
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none">  Impulsvorträge  Seminare zu verschiedenen Themen  MS-Office-Web-Trainings
Berufsträger	<ul style="list-style-type: none">  Fachlich geprägte Seminare (bspw. Bilanztraining)  Methodisch-geprägte Seminare (bspw. Zeitmanagement)  Unternehmerische Seminare (bspw. Social-Media-Workshops)  Programm „My Way & Heuking“ zum Ausbau der Akquise-Fähigkeiten

Um New Joiner den Einstieg in die Sozietät zu erleichtern, bietet die Heuking Academy die „**Welcome Days**“ an, ein viertägiges Onboarding-Programm zur Einführung in die Sozietät und deren Organisationsstruktur, Vorstellung von Themen wie Compliance sowie Schulung in die wichtigsten Software-Anwendungen.

Um eine gleichbleibend hohe Qualität in unserem Fortbildungsangebot zu gewährleisten, ist Bestandteil jeder Veranstaltung die Feedbackumfrage über ein digitales Feedback-tool. Zusätzlich gibt es ein quartalsweises Reporting zu unseren Veranstaltungen, Vor- und Nachgespräche mit den Referenten und jährliche Austauschgespräche mit den Zielgruppen.

Wir arbeiten täglich daran, dass Heuking auf allen Ebenen Diversity lebt. Die Heuking Academy unterstützt dieses Ziel. So wurde beispielsweise das individuelle Entwicklungsprogramm „**Mut zur Karriere**“ entwickelt, ein Programm, welches Frauen durch geschlechtsspezifisches Coaching fördern soll. Derzeit 20 Teilnehmerinnen werden sich im Zeitraum von September 2022 bis Juni 2023 in einer zwölfwöchigen Coachingphase mit drei Themenschwerpunkten (Unternehmertum, Selbstfürsorge und Mindset) auseinandersetzen, die in vier aufeinanderfolgenden Phasen erarbeitet werden. Zunächst nehmen die Teilnehmerinnen an drei virtuellen Pioneer

Meetings teil, sowohl zum initialen Kennenlernen sowie zur gemeinsamen Festlegung der Ziele. Im Anschluss startet das Kick-off-Event mit einer Workshopreihe, gefolgt von einem zwölfwöchigem Gruppencoaching. Das Einzelcoaching rundet das Programm mit einem Abschlussevent ab.

Soziales Engagement

Unser soziales Engagement bei Heuking konzentriert sich im Wesentlichen auf fünf Spendengruppen, um durch gezielte Unterstützung positive Veränderungen mit maximaler Reichweite zu ermöglichen. Wir unterstützen Projekte und Einrichtungen mit einem Fokus auf humanitäre Hilfe, Bildung & Forschung sowie Kinderhilfe. Darüber hinaus engagieren wir uns finanziell als Sozietät und individuell mit Pro-bono-Tätigkeiten für die Stärkung der Gemeinschaft durch Unterstützung lokaler Projekte, dies auch kurzfristig und unkompliziert.

Spenden-Cluster	Prozent-Anteil
Humanitäre Hilfe	50,91 %
Bildung & Forschung	21,74 %
Soziale Hilfe	3,45 %
Kinderhilfe	3,39 %
Institutionen	20,51 %

Innovation

In diesem Kapitel möchten wir Ihnen einen kurzen Überblick darüber geben, wie Heuking durch innovative Ansätze unsere Mandanten dabei unterstützt, sich in Bezug auf ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte nachhaltig zu engagieren. Ein wichtiger Baustein hierbei ist unser Hinweisgebersystem, der WhistleFox. WhistleFox unterstützt Unternehmen dabei,

mögliche Vorfälle wie Rechtsverstöße oder Fehlverhalten sowohl intern als auch extern (z. B. innerhalb der Lieferkette) schnellstmöglich zu erkennen.

Durch den Einsatz des WhistleFox können Unternehmen rechtliche und wirtschaftliche Risiken frühzeitig identifizieren, um schnell reagieren und so Schäden vom Unternehmen abwenden zu können. Unter anderem kann es als effektives Steuerungstool eingesetzt werden, das es Unternehmen z. B. ermöglicht, verschiedene Corporate Social Responsibility (CSR)-Themen zu überblicken und die unternehmensspezifischen Risiken zu adressieren. Dabei können nicht nur Umweltverstöße, sondern auch Menschenrechtsverletzungen, Diskriminierung und Mobbing sowie Governance-Aspekte wie Korruption und Geldwäsche als Vorfälle adressiert werden.

WhistleFox spielt somit eine zentrale Rolle bei der Überwachung und Steuerung von CSR-Themen in Unternehmen und ist daher auch bei Heuking im Einsatz. Das System ermöglicht eine ganzheitliche Betrachtung der Nachhaltigkeitsaspekte und unterstützt uns dabei, unsere Mandanten auf ihrem Weg zu einer verantwortungsvollen und nachhaltigen Unternehmensführung zu begleiten.

Ökologische Leistung

Unser Ansatz



Die Sozietät hat verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die ökologische Nachhaltigkeit zu verbessern. Dazu gehören die Förderung von E-Mobilität, die Installation von Ladesäulen für Elektro- und Hybridfahrzeuge an mehreren Standorten und die Nutzung von 100 % Ökostrom für diese Ladestationen. Heuking hat auch Initiativen wie das Heuking Leasing Bike-Programm gestartet, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu zu ermutigen, klimafreundliche Transportmittel zu nutzen.



In diesem Kapitel möchten wir Ihnen einen Einblick in unsere Bestrebungen zur Optimierung der ökologischen Leistungen geben. Diese ökologischen Bemühungen sind Teil des ganzheitlichen Nachhaltigkeitsansatzes von Heuking.



687 t
Scope 1 Emissionen

519 t
Scope 2 Emissionen

5.461 t
Scope 3 Emissionen

THG-Emissionen

- Gesamt THG-Emissionen: **6.667 t CO_{2e}**
- Scope 1 Emissionen: **10,30 %**
- Scope 2 Emissionen: **7,79 %**
- Die Aufteilung der Emissionen auf die verschiedenen Scopes zeigt, dass Scope 3 (**81,91 %**), insbesondere die eingekauften Dienstleistungen, die größte Emissionsquelle für Heuking im Jahr 2021 darstellt.

Energiemanagement

- Im Jahr 2022 belief sich der Stromverbrauch der gesamten Sozietät auf **1.208.389 kWh**, was etwas 1 % weniger ist als im Vorjahr 2021 mit einem Stromverbrauch von **1.217.944 kWh** Strom.

Mobilität

- Im Einklang mit den **SDGs 3, 13 und 17** hat Heuking verschiedene Initiativen gestartet, um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine klimafreundliche und gesundheitsfördernde Arbeitsumgebung zu bieten.
- Dazu gehören das Heuking Leasing Bike-Programm, bei dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine breite Auswahl an leasingfähigen Fahrrädern erhalten, die Teilnahme an der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ und die Bereitstellung des Jobtickets.
- Darüber hinaus setzt Heuking auf E-Mobilität und hat an mehreren Standorten Ladesäulen für Elektro- und Hybridfahrzeuge installiert, die mit **100 %** Ökostrom betrieben werden.

THG-Emissionen

Um konkrete Fortschritte bei der Verwirklichung unserer Klimaziele zu erreichen und somit Dekarbonisierungs-Vorhaben als Teil unseres ganzheitlichen Nachhaltigkeitsansatzes zu realisieren, ist es erforderlich, den Umfang der von Heuking verursachten Treibhausgasemissionen zu verstehen. Die Bilanz wird auf der Grundlage des GHG-Protokolls berechnet und in diesem Kapitel näher erläutert. Im Einklang mit SDG 13 konzentriert sich unser Ansatz auf die Einbeziehung von Klimaschutzmaßnahmen in unsere Pläne (13.2), indem wir zum Beispiel unsere gesamten Treibhausgasemissionen pro Jahr berechnen (13.2.2) und zur Verringerung der Klimaauswirkungen die Aufklärung und Sensibilisierung in der Organisation zu diesem Thema verstärken (13.3).

Diese drei Scopes summieren sich auf insgesamt 6.667,00 Tonnen CO₂e. Zusätzlich können diese 6667 Tonnen CO₂e-Emissionen in verschiedene GHG⁷-Kategorien innerhalb der verschiedenen Scopes aufgeteilt werden. Damit wird deutlich, dass der Hauptanteil an Emissionen bei Heuking in Scope 3 zu finden sind. Die größte Emissionsquelle war eingekaufte Dienstleistungen, die 29,48 % des CO₂e-Footprint

ausmachen. Die untenstehende Tabelle zeigt die Emissionsquellen für Heuking im Jahr 2021. Dies wird der wichtigste Teil unserer Reduktionsstrategie sein. Genauere Daten sind in unserem CO₂e- Footprint-Report [hier](#) zu finden.

Scope 1 GHG-Kategorie	t CO ₂ e	Prozent-Anteil
Mobile Verbrennung	622,60	9,34 %
Flüchtige Emissionen	64,32	0,96 %
Gesamt Scope 1	686,92	10,30 %
Scope 2 GHG-Kategorie		
Heizung	499,06	7,49 %
Elektrizität	19,97	0,30 %
Gesamt Scope 2	519,03	7,79 %
Scope 3 GHG-Kategorie		
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	1.965,62	29,48 %
Dienstreisen	1.194,08	17,91 %
Geleaste Güter	1.149,94	17,25 %
Pendelverkehr	887,30	13,31 %
Treibstoff- und Energiebezogenen Aktivitäten	245,07	3,68 %
Betriebsabfall	18,67	0,28 %
Nutzung verkaufter Güter	0,18	0,00%
Gesamt Scope 3	5.460,86	81,91 %
Gesamt Scope 1, 2 und 3	6.666,81	100 %

⁷ Siehe [Anhang & Glossar](#) für Definition.

Energiemanagement

Im Jahr 2020 erfolgte die Zentralisierung des Stromeinkaufs für die acht deutschen Standorte der Sozietät. Seit dieser Umstellung stammen sämtliche bezogene Strommengen aus 100 % erneuerbarer Energiequellen (Ökostrom).

Im Jahr 2022 belief sich der Stromverbrauch der gesamten Sozietät auf 1.208.389 kWh, was etwa 9.555 kWh weniger ist als im Vorjahr mit einem Stromverbrauch von 1.217.944 kWh. Pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter sank der Stromverbrauch um 2,88 % von 1.112 kWh (2021) auf 1.080 kWh in 2022.

Mobilität

Im Einklang mit den SDGs 3, 13 und 17 hat Heuking mehrere Initiativen gestartet, um es allen Beschäftigten zu ermöglichen, klimafreundlich und idealerweise auch gesundheitsfördernd zur Arbeit zu kommen. Uns ist es ein wichtiges Anliegen, unserem Qualitätsanspruch gegenüber unseren Mandanten gerecht werden und gleichzeitig unseren Beschäftigten ein ausgeglichenes und gesundes Arbeitsumfeld zu ermöglichen – diese beiden Ziele sind kein Widerspruch. Daher streben unsere Initiativen vor allem darauf ab, die Gesundheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu fördern, u. a. mit kostenlosem

Zugang zu Sportangeboten (3.1 und 3.3), Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels in unsere Unternehmensstrategie zu integrieren (13.2) und Kooperationen einzugehen, um die Umsetzungsmöglichkeiten zu optimieren (17.1).

So ging das **Heuking Leasing Bike** im Dezember 2021 in Kooperation mit EURORAD, welche ein umfangreiches Portfolio an leasingfähigen Rädern zur Verfügung stellt, an den Start. Unsere Mitarbeitenden haben freie Hersteller- und Markenwahl; in den Leistungen ist ein Premium-Rundumschutz, UVV-Sicherheitscheck und ein Mobilitätsschutzpaket innerhalb Europas enthalten.

Auch seit 2021 nimmt Heuking jährlich an der Aktion „**Mit dem Rad zur Arbeit**“ teil, eine Initiative, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu auffordert, mit dem Fahrrad zur Arbeit zu kommen. Im Jahr 2022 haben im Zeitraum vom 1. Mai bis zum 31. August 2022 76 Kolleginnen und Kollegen an der Aktion teilgenommen. Dadurch haben wir:

35.297

km mit den Rädern
zurückgelegt

7.016

kg CO₂ eingespart

Zusätzlich haben alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Anspruch auf ein **Jobticket** zur Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln.

Für Dienstreisen mit der Bahn stellt Heuking eine BahnCard zur Verfügung. Sozietätsweit sind 5 % der Firmenwagen Elektro- und 27,39 % Hybrid-Fahrzeuge. Derzeit sind an bereits vier Standorten (Düsseldorf, Köln, Frankfurt und München) Ladesäulen eingerichtet, welche zu 100 % mit Ökostrom betrieben werden.



Anhang & Glossar







I. Definitionen von Nachhaltigkeitsbegriffen

Abkürzung	Bedeutung	Definition	Seite erste Erwähnung
	Planetarische Grenzen	Die Planetarischen Grenzen sind ein Konzept, das von einer Gruppe von Wissenschaftlern im Jahr 2009 eingeführt wurde, um die ökologischen Grenzen zu beschreiben, innerhalb derer sich die Menschheit bewegen muss, um eine nachhaltige Entwicklung zu gewährleisten.	Seite 4
GHG	Greenhouse Gas	GHG ist die Abkürzung für „Treibhausgas“ (Englisch: greenhouse gas). Treibhausgase sind Gase, die zur Erderwärmung beitragen, indem sie die Wärme in der Atmosphäre einfangen und so den Treibhauseffekt verstärken.	Seite 32
GRI	Global Reporting Initiative	Die GRI-Standards, entwickelt von der Global Reporting Initiative (GRI), sind ein weltweit anerkannter Rahmen für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten. Sie bieten Unternehmen Leitlinien und Indikatoren, um ihre ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Leistungen zu messen, zu verwalten und darüber zu berichten.	Seite 4
SDG	Sustainability Development Goal	Die UN-Nachhaltigkeitsziele sind offiziell bekannt als „Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“, bestehend aus 17 übergeordneten Zielen, die von den Vereinten Nationen im Jahr 2015 verabschiedet wurden. Die Ziele sollen eine umfassende globale Agenda für nachhaltige Entwicklung darstellen und bis zum Jahr 2030 erreicht werden.	Seite 5
UNGC	UN Global Compact	Der UN Global Compact ist eine von den Vereinten Nationen initiierte und die weltweit größte Initiative für Unternehmensverantwortung und Nachhaltigkeit. Der Global Compact wurde im Jahr 2000 ins Leben gerufen und hat das Ziel, Unternehmen dazu zu ermutigen und zu unterstützen, ihre Geschäftstätigkeiten und Strategien an zehn universellen Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung auszurichten.	Seite 5

II. Referenzen Fokusbereiche

Wesentlichkeit	Referenz	
	Kapitel	Seite
Anti-Korruption	<u>Compliance</u>	Seite 17
Arbeitsschutz und -sicherheit	<u>Soziale Verantwortung</u>	Seite 23
Menschenrechte	<u>Ethikkodex</u>	
Umweltschutz	<u>Ökologische Leistung</u>	Seiten 31 – 34
Datenschutz und Informationssicherheit	<u>Compliance/IT</u>	Seite 17
CO ₂ e Footprint (Emissionen)	<u>Ökologische Leistung</u>	Seite 32
Diversity und Inclusion	<u>Soziale Verantwortung</u>	Seiten 24 – 26
Work-Life-Balance	<u>Soziale Verantwortung</u>	Seite 23

III. SDG-Index

SDG	Fokus	Unser Beitrag
	Gesundheit und Wohlergehen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Durch unsere Gesundheits- und Benefitsprogramme verbessern wir den Zugang zu Sportaktivitäten und fördern die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. ■ An jedem Standort haben wir einen Betriebsarzt und eine Fachkraft für Arbeitssicherheit vom B-A-D. ■ Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit für Remote-Working an, um ihr Wohlbefinden durch Flexibilität zu fördern.
	Hochwertige Bildung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zugang zu hochwertigen Fortbildungsangeboten für die fachliche und persönliche Weiterentwicklung durch die Heuking Academy. ■ 227 Veranstaltungen, ca. 400 Fortbildungsstunden und 2.936 Teilnehmer im Jahr 2022, daneben individuelle spezifische Förderungsmaßnahmen.
	Geschlechtergleichheit	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mit dem Programm „Mut zur Karriere“ und Partnerschaft in Teilzeit fördern wir die Erwerbstätigkeit und Gleichstellung von Frauen. ■ Im Jahr 2022 nahmen 20 Teilnehmerinnen an dem Programm teil.
	Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Durch die Installation von Trinkwasserhähnen in allen Küchen an den Standorten Düsseldorf und Hamburg stellen wir den nachhaltigen Zugang zu gesundem Trinkwasser für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher.
	Bezahlbare und saubere Energie	<ul style="list-style-type: none"> ■ Seit Anfang 2020 deckt die Kanzlei ihren gesamten Strombedarf durch Ökostrom ab. ■ 12,5 % unserer deutschen Bürogebäude sind Gold LEED-zertifiziert.
	Menschenwürdige Arbeitsbedingungen und Wirtschaftswachstum	<ul style="list-style-type: none"> ■ Heuking zeichnet sich mit einem nachhaltigen Unternehmenswachstum aus. ■ Heuking unterstützt menschenwürdige Arbeitsbedingungen in allen unseren Niederlassungen. ■ Wir fordern und fördern unsere Mitarbeitenden – durch interne sowie externe Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen.


Innovation

- Mit WhistleFox haben wir als erste Kanzlei in Deutschland ein Hinweisgebersystem entwickelt, das die Entgegennahme von Meldungen, die juristische Fallbearbeitung und das Reporting digital in einer Anwendung abbildet.


Diversity, Equity & Inclusion

- Durch unsere Diversity-Beauftragte unterstützen wir Vielfalt und fördern die Integration.
- Wir nehmen am Pride-Monat teil, besuchen LGBTQIA+-Messen, haben die Charta der Vielfalt unterzeichnet und unterstützen Gemeinden, indem wir zum Beispiel Kleidung und Hilfsgüter in die Ukraine schicken.


Klimaschutz

- Heuking ermittelt ihre betrieblichen Emissionen nach wissenschaftlich anerkannten Methodiken und reduziert diese aktiv. Dies wird durch verschiedene Initiativen erzielt, u. a. durch klimafreundlichere Reiseoptionen.
- Wir haben Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels in unsere Strategien und Planungen integriert.
- Durch kanzleiweite Kampagnen wie die Müllsammelaktion oder die „Green Smiley Aktion“ fördern wir klimabewusstes Verhalten.
- Heuking bezieht zu 100 % Ökostrom.


Integrität und Governance

- Heuking beugt Korruption, Geldwäsche und Finanzkriminalität in all ihren Formen substantiell vor.
- Heuking ist bei IntegrityNext zertifiziert und verfügt über eine interne Compliance-Abteilung, um sicherzustellen, dass gesetzwidriges und unethisches Verhalten in unserem Unternehmen verhindert wird.


Partnerschaften und Netzwerk

- Heuking unterhält zahlreiche Partnerschaften, um sicherzustellen, dass die anderen SDGs, unsere Nachhaltigkeitsziele und die unserer Partner erreicht werden können.
- Außerdem beteiligen wir uns an Netzwerken wie dem PMN oder dem Sustainability Roundtable für Anwaltskanzleien, um Wissen zu teilen und das Bewusstsein für diese Themen in der Rechtsbranche zu erhöhen.

IV. GRI-Index

GRI Index Angabe		Seite	Kommentar
Allgemeine Angaben			
Organisationsprofil			
102-1	Name der Organisation	7	
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	7 – 8	
102-3	Hauptsitz der Organisation	7	
102-4	Betriebsstätten	11	
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform		Partnerschaft mbB
102-6	Belieferte Märkte	11	
102-7	Größe der Organisation	8	
102-8	Informationen zu Beschäftigten	8; 24 – 26	
102-9	Lieferkettenmanagement		Relevant ab dem 01.01.2024
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	8	
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	4 – 5	
102-12	Externe Initiativen	12; 29	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessenvertretungen	12	
Strategie			
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	14	
Ethik & Integrität			
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	10	Diese sind auch im <u>Ethikkodex</u> definiert
102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	15 – 17	
Unternehmensführung			
102-18	Führungsstruktur	14	
102-19	Delegation von Befugnissen	14	
102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	14	
102-21	Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	13	
Einbindung von Stakeholdern			

102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	13	
102-41	Tarifverträge		Nicht relevant
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	13	
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	13	
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	15 – 17; 19	
Berichtsprofil			
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	7	
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	4 – 5	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	19	
102-48	Neudarstellung von Informationen	–	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	4	
102-50	Berichtszeitraum	4	
102-51	Datum des letzten Berichts	4	
102-52	Berichtszyklus	4	
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	5	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	4	
102-55	GRI-Inhaltsindex	38 – 41	
102-56	Externe Prüfung des Berichts	–	
Themenspezifische Standardangaben: Ökonomie			
Wirtschaftliche Leistung			
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	8	
Marktpräsenz			
202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	14	
Korruptionsbekämpfung			
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren	17	
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	17	
Wettbewerbswidriges Verhalten			

206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	15 – 16
-------	---	---------

Themenspezifische Standardangaben: Ökologie

Materialien

301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	–
-------	---	---

Energie

302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	32
-------	---	----

302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	32
-------	------------------------------------	----

Emissionen

305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	31
-------	----------------------------------	----

305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	31
-------	--	----

305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	31
-------	---	----

305-5	Senkung der THG-Emissionen	31
-------	----------------------------	----

Themenspezifische Standardangaben: Soziales

Beschäftigung

401-1	Neueinstellungen und Fluktuation	24 – 25
-------	----------------------------------	---------

401-2	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Zeitarbeitenden oder Teilzeitbeschäftigten angeboten werden	23
-------	--	----

401-3	Elternzeit	26
-------	------------	----

Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	Vertraulich
-------	--	-------------

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	23
-------	-----------------------------	----

403-5	Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	23
-------	--	----

403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
-------	---	----

Aus- und Weiterbildung

404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	–	Die insgesamt angebotenen Fortbildungsstunden und Teilnehmenden sind auf Seite 28 einzusehen.
-------	--	---	---

404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	27 – 28
-------	--	---------

404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	27 – 28
-------	--	---------

Diversität, Equity & Inclusion

405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	14; 24 – 26
-------	--	-------------

405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen gegenüber Männern		Vertraulich
Diskriminierungsfreiheit			
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	–	
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen			
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte		Nicht relevant
Schutz der Kundendaten			
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	42	

Impressum

Heuking Kühn Lüer Wojtek

Partnerschaft mit beschränkter Berufshaftung von Rechtsanwälten und Steuerberatern*

Georg-Glock-Straße 4

40474 Düsseldorf

T [+49 211 600 55-00](tel:+492116005500)

E info@heuking.de

W www.heuking.de

*Datenschutzinformationen/Registerangaben/Liste der Partner: [Kanzlei Heuking Kühn Lüer Wojtek](#)

Ansprechpartner



Managing Partner
Dr. Johan Schneider
Managing Partner
Email: j.schneider@heuking.de
Tel: +49 (0) 40 355 280-89



ESG & Nachhaltigkeit
Zoe Abulzahab
Sustainability & Inclusion Manager
Email: z.abulzahab@heuking.de
Tel: +49 (0) 40 355 280-345