HEUKING

NACHHALTIGKEITS-BERICHT 2025





INHALT

ÜBER DIESEN BERICHT

Berichtszeitraum
1. Januar bis 31. Dezember 2025
Berichtszyklus
jährlich
Berichtsgrundlage
Orientierung an den Standards
der Global Reporting Initiative (GRI)

VORWORT 5
HEUKING ZEIGT HALTUNG 5
UNTERNEHMENSPROFIL 6
Unternehmensdaten 6
Unternehmensentwicklung 7
Unser Weg zur Nachhaltigkeit 8
Unser Anspruch und unser Beratungsansatz 10
Internationale Ausrichtung und globales Engagement 11
Dialog mit unseren Stakeholdern 12
Das Management 13
UNSER NACHHALTIGKEITSANSATZ 14
Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen 14
Unsere vier Handlungsfelder 15
Unser Beitrag zu den Sustainable Development Goals 16

VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG ... 17
Unternehmensethik ... 17
Integrität & Compliance ... 17
Risikomanagement ... 18
Know Your Client ... 18
Integrität und Korruptionsprävention ... 18
Datenschutz und Informationssicherheit ... 19
Hinweise und Meldestelle ... 19
Innovation & Digitalisierung ... 19
MENSCHEN & ARBEITSWELT ... 20
Diversity, Equity & Inclusion (DEI) ... 20
Diversity im Fokus ... 21
Gleichstellung ... 23
Familienfreundlichkeit ... 23
Vielfalt sichtbar machen ... 24
HEUKING Academy ... 25
Verantwortungsvolle Arbeitsbedingungen ... 26
Arbeitssicherheit, Gesundheit und Well-Being ... 27
KLIMA & RESSOURCEN ... 28
Klimabilanz 2025 ... 28
Energiemanagement ... 31
Effiziente Ressourcennutzung ... 31
Abfall und Recycling ... 32
Trinkwasser und verantwortungsvolle Beschaffung ... 32
Umweltfreundliche Mobilität ... 33
Naturschutz und Umweltbewusstsein ... 33
GESELLSCHAFT & PARTNERSCHAFTEN ... 34
Soziales Engagement ... 34
Kunst- und Kulturförderung ... 35
Netzwerke & Partnerschaften ... 36
BLICK IN DIE ZUKUNFT ... 38
ANHANG ... 40
Definitionen von Nachhaltigkeitsbegriffen ... 40
Referenzen der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen ... 40
SDG-Index ... 41
GRI-Referenzindex ... 42
IMPRESSUM & ANSPRECHPARTNER ... 44



HEUKING, gegründet 1971 von Dr. Hans Günter Heuking und Dr. Wolfgang Kühn, ist eine der führenden Wirtschafts-kanzleien in Deutschland.

Liebe Leserin, lieber Leser,

Nachhaltigkeit ist für HEUKING Teil verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns. Als Wirtschaftskanzlei tragen wir Verantwortung gegenüber unseren Mandanten und Mitarbeitenden ebenso wie gegenüber Geschäftspartnern und der Gesellschaft. Unser Anspruch ist es, dieser Verantwortung mit klaren Grundsätzen, verlässlichen Strukturen und einer kontinuierlichen Weiterentwicklung unseres Handelns gerecht zu werden.

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht geben wir zum vierten Mal Einblick in unsere Aktivitäten und Entwicklungen in den Bereichen Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Der Bericht umfasst das Geschäftsjahr 2025 und führt unsere in den vergangenen Jahren aufgebaute Nachhaltigkeitsberichterstattung konsequent fort. Dabei geht es uns nicht allein darum, Erreichtes zu dokumentieren. Wir wollen Entwicklungen anhand belastbarer Kennzahlen nachvollziehbar machen, Handlungsfelder identifizieren und daraus weitere Schritte ableiten.

Ein wichtiger Meilenstein im Berichtsjahr war die Veröffentlichung unseres neuen Code of Conduct[1]. Er bündelt wesentliche Grundsätze für integres, respektvolles und verantwortungsbewusstes Handeln und schafft einen gemeinsamen Orientierungsrahmen für unsere tägliche Zusammenarbeit. Damit haben wir einen weiteren Baustein geschaffen, um verantwortungsvolle Unternehmensführung bei HEUKING strukturell zu verankern.

Gleichzeitig haben wir unsere bestehenden Aktivitäten weitergeführt und weiterentwickelt. Dazu zählen die systematische Erfassung unserer Treibhausgasemissionen und unseres Ressourcenverbrauchs ebenso wie unser Engagement für Vielfalt und Chancengleichheit, die Entwicklung und Gesundheit unserer Mitarbeitenden sowie unsere gesellschaftlichen Aktivitäten und Partnerschaften.

Nachhaltigkeit verstehen wir dabei nicht als abgeschlossene Aufgabe. Anforderungen verändern sich, neue Fragestellungen entstehen und auch unsere eigenen Strukturen entwickeln sich weiter. Entscheidend ist deshalb, Fortschritte regelmäßig zu überprüfen, Prioritäten neu zu bewerten und dort anzusetzen, wo wir als Sozietät wirksam Einfluss nehmen können.

Wir verstehen Nachhaltigkeit als kontinuierlichen Entwicklungsprozess und freuen uns auf den Austausch mit Ihnen. Ihre Perspektiven und Anregungen sind wichtige Impulse für die weitere Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Vielen Dank für Ihr Interesse an unserem Nachhaltigkeitsbericht 2025.



Prof. Dr. Martin Reufels
Managing Partner



Dr. Philip Kempermann, LL.M
Managing Partner



Christopher Mann
Sustainability & Inclusion Manager

HEUKING zeigt Haltung

#Gemeinsam für Demokratie und Vielfalt

Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und eine offene Gesellschaft sind grundlegende Voraussetzungen für ein respektvolles Miteinander und eine starke Wirtschaft. Als Wirtschaftskanzlei sehen wir uns diesen Werten in besonderer Weise verpflichtet.

HEUKING steht für Vielfalt, Toleranz und gegenseitigen Respekt und positioniert sich klar gegen Rechtsextremismus, Diskriminierung und Ausgrenzung. Dieses Bekenntnis bringen wir auch durch unsere Unterstützung der Initiative „#Zusammenland – Vielfalt macht uns stark“ zum Ausdruck.

Gemeinsam mit zahlreichen Unternehmen, Verbänden und Institutionen setzt die Initiative ein sichtbares Zeichen für demokratische Werte und gesellschaftlichen Zusammenhalt. Für HEUKING ist dieses Engagement Ausdruck eines Selbstverständnisses, das über den Arbeitsalltag hinausreicht: Wir wollen zu einem Umfeld beitragen, in dem unterschiedliche Perspektiven respektiert, Vielfalt wertgeschätzt und demokratische Grundprinzipien gelebt werden.



[1] Der Code of Conduct wurde 2025 veröffentlicht und trat zum 1. Januar 2026 in Kraft.

UNTERNEHMENS-PROFIL



Unternehmensdaten

HEUKING zählt zu den führenden wirtschaftsberatenden Sozietäten in Deutschland. An acht Standorten bieten wir umfassende Beratung in den Bereichen Rechtsberatung, Steuerberatung und Notariat. Laut dem Branchenverlag JUVE gehört HEUKING zu den 15 umsatzstärksten Kanzleien Deutschlands.

Auch grenzüberschreitend begleiten wir unsere Mandanten mit umfassender Expertise. Unsere sieben internationalen Desks bündeln länder- und regionenspezifische Erfahrung und unterstützen bei internationalen Mandaten. Ergänzt wird unsere internationale Ausrichtung durch die Mitgliedschaft in der World Services Group, einem globalen Netzwerk führender unabhängiger Wirtschaftskanzleien.

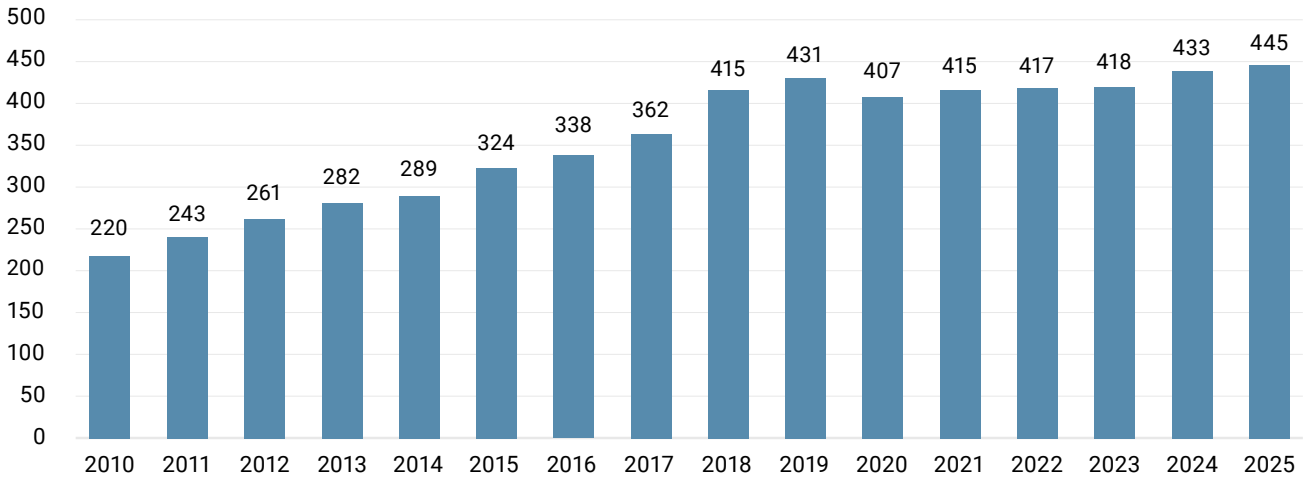
Unternehmensentwicklung

HEUKING hat seine langfristige Unternehmensentwicklung auch im Geschäftsjahr 2025 fortgesetzt. Der Umsatz der Sozietät stieg auf 211,8 Mio. Euro und damit um rund 5 % gegenüber dem Vorjahr. Gleichzeitig erhöhte sich die Zahl der Berufsträgerinnen und Berufsträger von 433 auf 445.

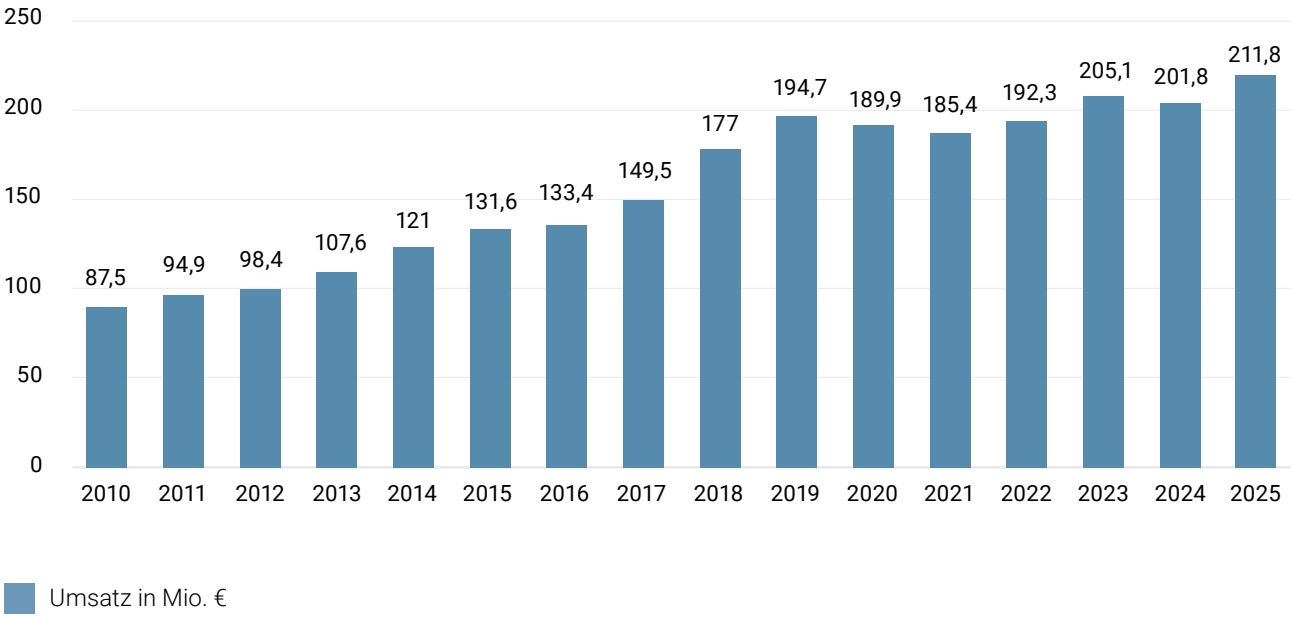
Zum 31. Dezember 2025 beschäftigte HEUKING insgesamt 1.098 Mitarbeitende, darunter 657 Frauen und 441 Männer. Die Gesamtzahl der Mitarbeitenden lag damit leicht unter dem Vorjahresniveau.

Besonders deutlich wird die Entwicklung im langfristigen Vergleich: Seit 2010 hat sich die Zahl der Berufsträgerinnen und Berufsträger von 220 auf 445 mehr als verdoppelt. Im gleichen Zeitraum stieg der Umsatz von 87,5 Mio. Euro auf 211,8 Mio. Euro – ein Plus von rund 142 %.

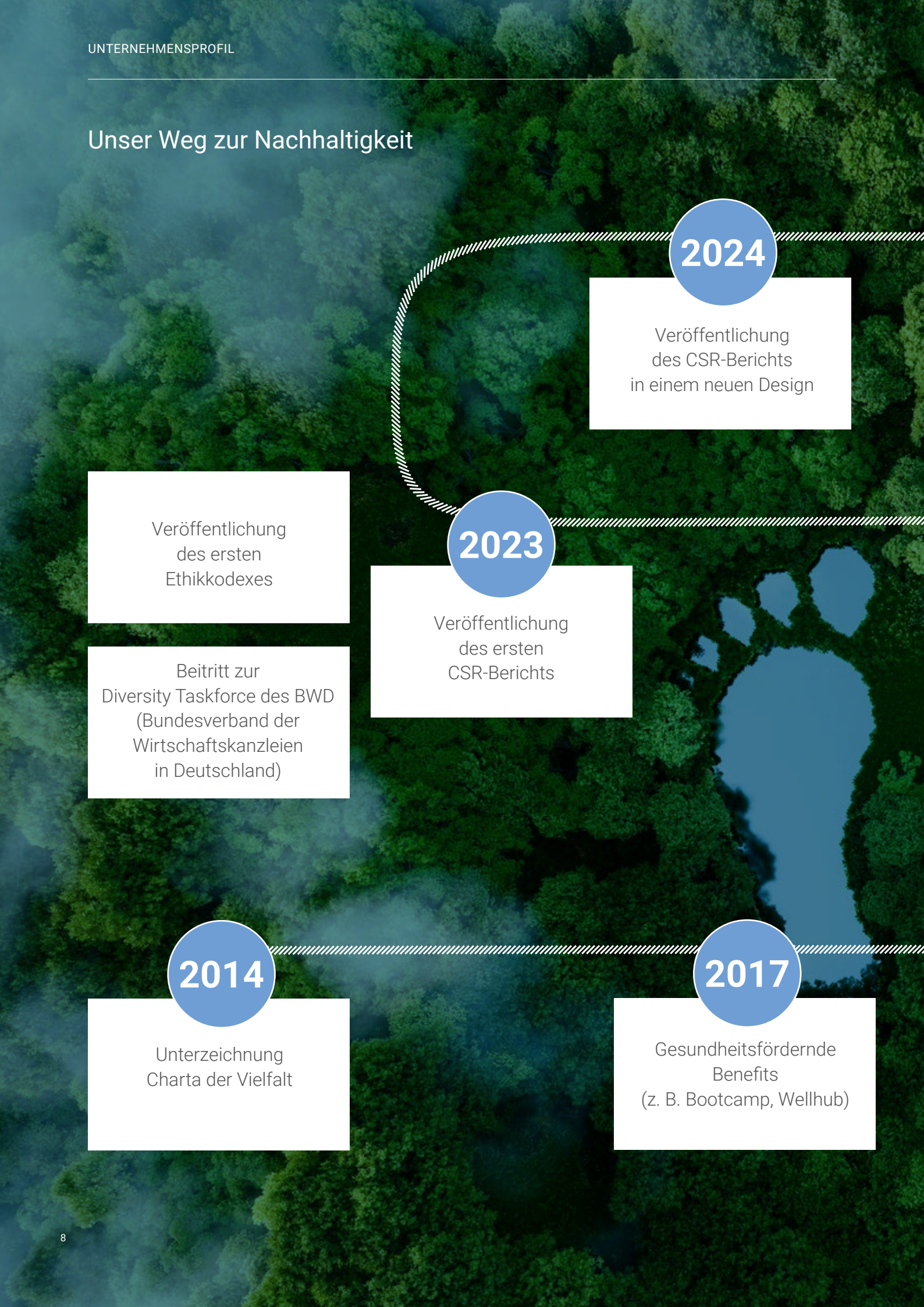
Entwicklung der Anzahl der Berufsträgerinnen und Berufsträger (2010-2025)



Umsatzentwicklung (2010-2025)



Unser Weg zur Nachhaltigkeit



2024

Veröffentlichung
des CSR-Berichts
in einem neuen Design

2023

Veröffentlichung
des ersten
Ethikkodexes

Beitritt zur
Diversity Taskforce des BWD
(Bundesverband der
Wirtschaftskanzleien
in Deutschland)

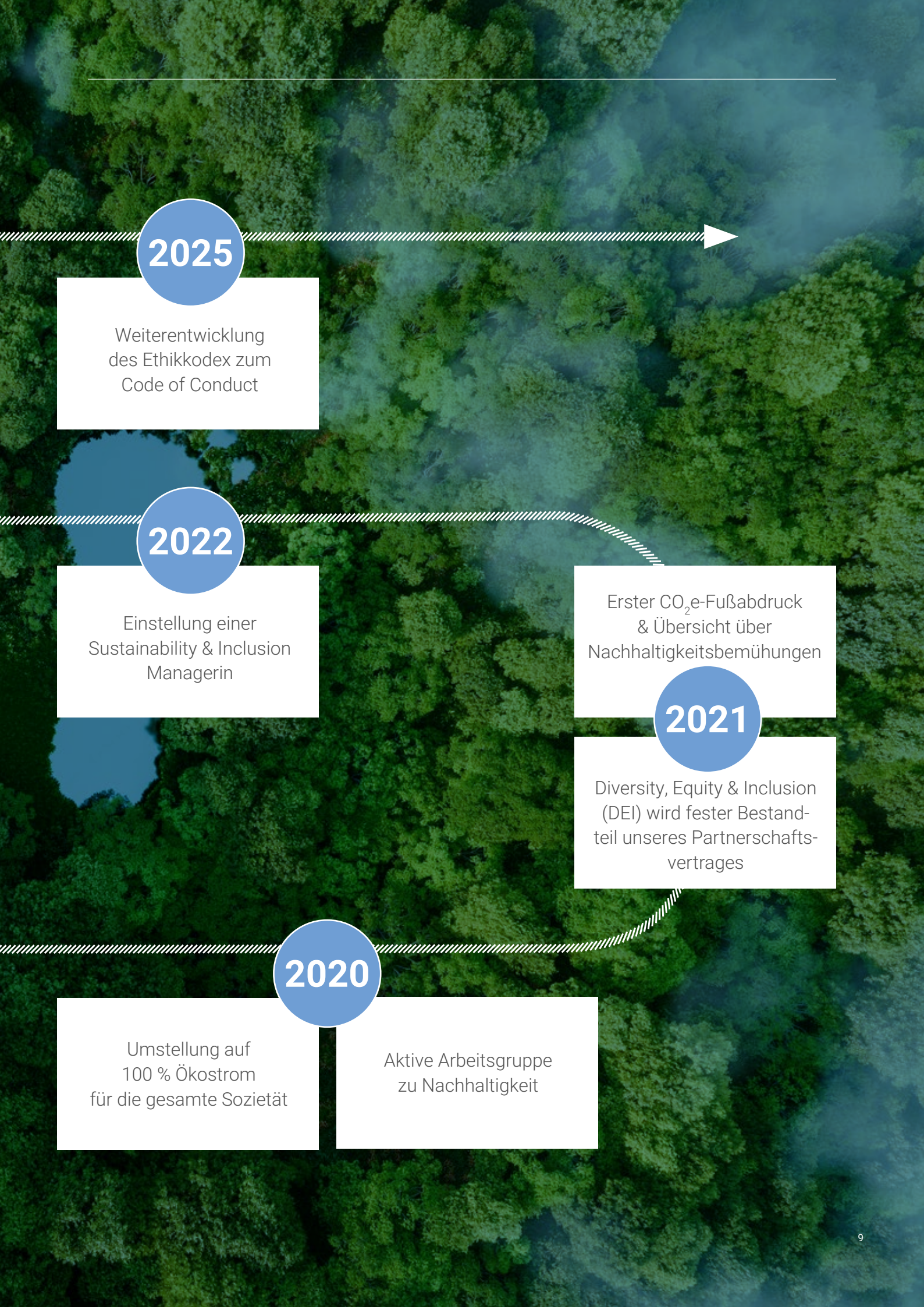
Veröffentlichung
des ersten
CSR-Berichts

2014

Unterzeichnung
Charta der Vielfalt

2017

Gesundheitsfördernde
Benefits
(z. B. Bootcamp, Wellhub)



2025

Weiterentwicklung des Ethikkodex zum Code of Conduct

2022

Einstellung einer Sustainability & Inclusion Managerin

Erster CO_2e-Fußabdruck & Übersicht über Nachhaltigkeitsbemühungen

2021

Diversity, Equity & Inclusion (DEI) wird fester Bestandteil unseres Partnerschaftsvertrages

2020

Umstellung auf 100 % Ökostrom für die gesamte Sozietät

Aktive Arbeitsgruppe zu Nachhaltigkeit

Unser Anspruch und unser Beratungsansatz

Beratung, die unabhängig ist – nationale Sozietät mit internationalem Netzwerk

HEUKING steht für die unabhängige Beratung einer nationalen Sozietät mit einem starken internationalen Netzwerk. Unsere Expertise liegt im deutschen Recht. Wir beraten sowohl deutsche als auch internationale Mandanten und begleiten sie bei nationalen und grenzüberschreitenden Fragestellungen. Über unser internationales Netzwerk ausgewählter Partnerkanzleien können wir unsere Mandanten auch bei internationalen Mandaten umfassend unterstützen.

Beratung in flexibel zusammengestellten Teams – standortübergreifende Tätigkeit in 20 Praxisgruppen

Unsere Beratung erfolgt in spezialisierten Teams, die entsprechend den Anforderungen des jeweiligen Mandats zusammengestellt werden. Die standortübergreifende Zusammenarbeit in Praxisgruppen ermöglicht es uns, fachlich exzellente Kompetenzen flexibel zu bündeln und unsere Beratung auf die individuellen Anforderungen unserer Mandanten abzustimmen.

Beratung, abgestimmt auf die Bedürfnisse des Mandanten – Rechtsberatung für Mittelstand, Großunternehmen und öffentliche Hand

Ein Schwerpunkt unserer Tätigkeit liegt in der Beratung von mittelständischen Unternehmen, Großunternehmen und der öffentlichen Hand im nationalen und internationalen Umfeld. Wir beraten umfassend in den wesentlichen Bereichen des Wirtschaftsrechts und bündeln bei Bedarf unterschiedliche fachliche Kompetenzen. So können wir unsere Mandanten bei komplexen Fragestellungen fach- und praxisgruppenübergreifend aus einer Hand begleiten.



Internationale Ausrichtung und globales Engagement

Internationale Mandate erfordern neben fundierter rechtlicher Expertise auch ein Verständnis für unterschiedliche Märkte und rechtliche Rahmenbedingungen. HEUKING trägt diesen Anforderungen durch die enge Zusammenarbeit mit internationalen Partnerkanzleien und die Bündelung länder- und regionenspezifischer Kompetenzen Rechnung.

Als Mitglied der World Services Group, einem weltweiten Netzwerk unabhängiger Wirtschaftskanzleien, arbeiten wir eng mit ausgewählten Partnerkanzleien im Ausland zusammen. Ergänzt wird diese internationale Vernetzung durch unsere International Desks, die länder- und regionenspezifische Erfahrung bündeln und den grenzüberschreitenden Austausch unterstützen.

Auf diese Weise verbinden wir unsere Expertise im deutschen Recht mit lokalem Know-how in den jeweils relevanten Märkten und können unsere Mandanten auch bei internationalen und grenzüberschreitenden Angelegenheiten fundiert und effizient begleiten.





Dialog mit unseren Stakeholdern

Der kontinuierliche Austausch mit unseren Stakeholdern ist ein wichtiger Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Eine offene und verlässliche Kommunikation hilft uns, Erwartungen, Anliegen und unterschiedliche Perspektiven frühzeitig zu erkennen und in die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten einzubeziehen.

Zu unseren zentralen Stakeholdern zählen Mandanten, Mitarbeitende und Bewerbende, Geschäftspartner und Lieferanten, Hochschulen, Verbände, Gesetzgeber und Aufsicht, Wettbewerber sowie die Öffentlichkeit und weitere Interessengruppen. Der Austausch erfolgt über unterschiedliche Formate – von persönlichen Gesprächen und Feedbackformaten über Umfragen und Workshops bis hin zu digitalen Kommunikationsangeboten und Publikationen.

Im Dialog mit unseren Mandanten stehen ihre Anforderungen an unsere Beratung und die Qualität unserer Leistungen im Mittelpunkt. Regelmäßiges Feedback unterstützt uns dabei, unsere Servicequalität weiterzuentwickeln und langfristige Mandatsbeziehungen zu stärken.

Auch der Austausch mit unseren Mitarbeitenden ist für uns von besonderer Bedeutung. Eine offene Kommunikationskultur schafft Raum für Ideen, Rückmeldungen und unterschiedliche Perspektiven und liefert wichtige Impulse für die Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsengagements.

Der Stakeholderdialog hilft uns, relevante Entwicklungen und Veränderungen frühzeitig wahrzunehmen, Handlungsfelder zu identifizieren und Prioritäten zu überprüfen. Auf diese Weise fließen unterschiedliche Perspektiven in die kontinuierliche Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements ein.

Management



Prof. Dr. Martin Reufels
Managing Partner



Dr. Philip Kempermann, LL.M.
Managing Partner



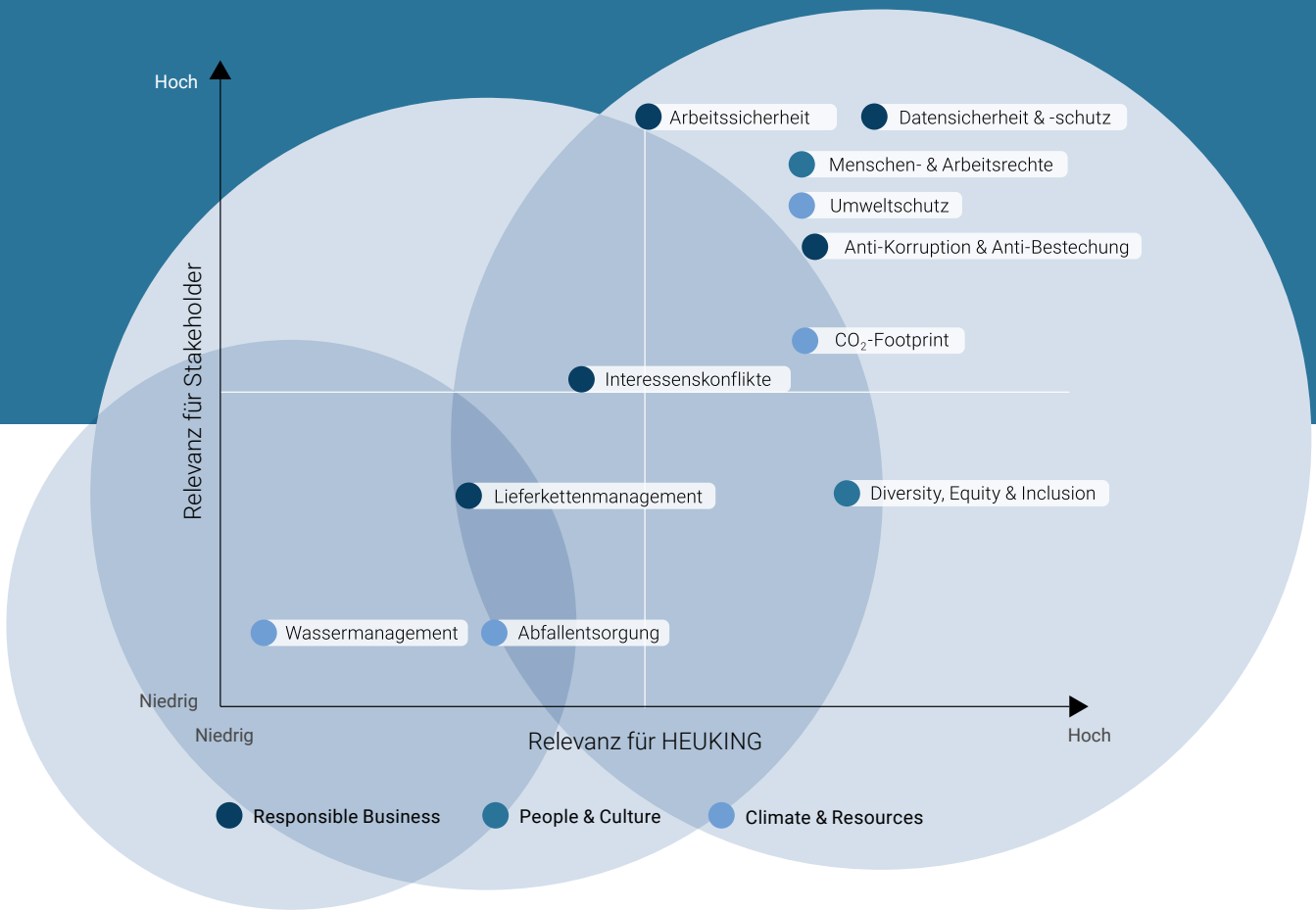
Boris Dürr
Managing Partner

Die drei Managing Partner sind gemeinsam für die strategische Ausrichtung und Weiterentwicklung der Sozietät verantwortlich. Sie werden von der Partnerversammlung für eine Amtszeit von drei Jahren gewählt. Die nächste turnusmäßige Wahl findet im Herbst 2027 statt.

Prof. Dr. Martin Reufels und Dr. Philip Kempermann verantworten auf Managementebene das Themenfeld Nachhaltigkeit. Sie begleiten die strategische Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsaktivitäten von HEUKING und deren Umsetzung innerhalb der Sozietät. Dabei unterstützen sie die Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten in den relevanten Handlungsfeldern und Strukturen der Sozietät.

Nachhaltigkeit wird damit auch auf Managementebene berücksichtigt und als Bestandteil der langfristigen Unternehmensentwicklung von HEUKING weiterentwickelt.

UNSER NACH-HALTIGKEITSANSATZ



Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

Auf Grundlage unserer Wesentlichkeitsanalyse hat HEUKING die für die Sozietät und ihre Stakeholder besonders relevanten Nachhaltigkeitsthemen* identifiziert und priorisiert. Sie umfassen ökologische, soziale und Governance-bezogene Aspekte und bilden die Grundlage für die strategischen Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsarbeit.

Bei der Bewertung berücksichtigen wir sowohl die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit als auch die Relevanz der jeweiligen Themen aus Sicht unserer Stakeholder. Dabei beziehen wir interne und externe Perspektiven ein und orientieren uns an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Die Gegenüberstellung von HEUKING- und Stakeholder-Perspektive ermöglicht es uns, die für unsere Sozietät relevanten Nachhaltigkeitsthemen systematisch zu priorisieren.

Die identifizierten Themen bilden einen Orientierungsrahmen für die Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Sie unterstützen uns dabei, Handlungsfelder zu priorisieren, Ressourcen gezielt einzusetzen und Maßnahmen dort weiterzuentwickeln, wo wir relevante Auswirkungen haben oder Einfluss nehmen können.

Hinweis zur Methodik
Die bestehende Wesentlichkeitsanalyse wurde auch im Berichtsjahr 2025 als Grundlage für die Priorisierung unserer Nachhaltigkeitsthemen herangezogen.

* Detaillierte Informationen zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen finden sich im Anhang II.

Unsere vier Handlungsfelder

Nachhaltigkeit verstehen wir bei HEUKING als Bestandteil verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns. Unsere Wesentlichkeitsanalyse bildet eine zentrale Grundlage für die Ausrichtung unserer Nachhaltigkeitsarbeit. Ergänzend berücksichtigen wir weitere Aktivitäten und Schwerpunkte unseres gesellschaftlichen Engagements.

Auf dieser Basis bündeln wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten in vier übergeordneten Handlungsfeldern. Sie verbinden unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen mit weiteren Schwerpunkten unseres Engagements und bilden den Orientierungsrahmen für die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Maßnahmen und Aktivitäten.



Unser Beitrag zu den Sustainable Development Goals

Die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen bilden einen internationalen Referenzrahmen für nachhaltige Entwicklung. Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir acht SDGs identifiziert, die einen besonderen Bezug zu unserer Geschäftstätigkeit und unseren wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen aufweisen.

Im Mittelpunkt steht SDG 17 – Partnerschaften zur Erreichung der Ziele. Kooperationen und der kontinuierliche Austausch mit Unternehmen, Organisationen, Netzwerken und Institutionen ermöglichen es uns, unterschiedliche Perspektiven einzubeziehen und gemeinsam Impulse für eine nachhaltige Entwicklung zu setzen.

Unsere Verantwortung als Arbeitgeber spiegelt sich insbesondere in SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen, SDG 4 – Hochwertige Bildung, SDG 5 – Geschlechtergleichstellung, SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum sowie SDG 10 – Weniger Ungleichheiten wider. Im Fokus stehen dabei die Entwicklung und Gesundheit unserer Mitarbeitenden ebenso wie Vielfalt, Chancengleichheit und faire Arbeitsbedingungen.

Als Wirtschaftskanzlei sehen wir zudem einen engen Bezug zu SDG 16 – Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen. Integrität, rechtskonformes Handeln und verantwortungsvolle Unternehmensführung sind wesentliche Grundlagen unseres Selbstverständnisses.

Unsere ökologische Verantwortung adressieren wir insbesondere über SDG 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz. Die systematische Erfassung unserer Treibhausgasemissionen und unseres Ressourcenverbrauchs schafft die Grundlage, um Entwicklungen transparent zu machen und weitere Maßnahmen abzuleiten.



VERANT-WORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENS-FÜHRUNG

Integrität als Grundlage unseres Handelns

Unternehmensethik

Für uns als Wirtschaftskanzlei sind Integrität, Unabhängigkeit und verantwortungsbewusstes Handeln wesentliche Grundlagen unserer Tätigkeit. Neben rechtlichen und berufsrechtlichen Vorgaben bilden gemeinsame Werte und klare Verhaltensgrundsätze den Rahmen für unsere Zusammenarbeit und unser unternehmerisches Handeln.

Mit der Veröffentlichung unseres neuen Code of Conduct haben wir diesen Rahmen im Berichtsjahr weiter konkretisiert. Er bündelt unsere wesentlichen Grundsätze und steht für eine Unternehmenskultur, die von Integrität, Respekt, fachlicher Exzellenz, Nachhaltigkeit sowie einem verantwortungsvollen und fairen Umgang miteinander geprägt ist.

Der Code of Conduct umfasst unter anderem Menschen- und Arbeitnehmerrechte, Gleichbehandlung, Vielfalt und Inklusion, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Umwelt- und Klimaschutz. Weitere Regelungen betreffen fairen Wettbewerb, Integrität und Antikorruption, Geldwäscheprävention, den Umgang mit vertraulichen Informationen, Datenschutz und Interessenkonflikte.

Der Verhaltenskodex gilt für Partnerinnen und Partner sowie Mitarbeitende von HEUKING und – soweit anwendbar – auch für Geschäftspartner und Lieferanten. Ergänzende interne Richtlinien und Leitfäden, unter anderem zu Compliance, Antikorruption, Datenschutz und IT-Sicherheit, vervollständigen den verbindlichen Orientierungsrahmen für integres und verantwortungsbewusstes Handeln bei HEUKING.

Integrität & Compliance

Bei HEUKING verstehen wir Compliance als wesentlichen Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung. Neben der Einhaltung gesetzlicher, regulatorischer und berufsrechtlicher Anforderungen bilden Integrität und verantwortungsbewusstes Handeln die Grundlage unseres Compliance-Management-Systems.

Unsere Inhouse-Compliance-Einheit entwickelt das interne Compliance- und Risikomanagement in enger Zusammenarbeit mit den hierfür verantwortlichen Funktionen kontinuierlich weiter. Bestehende Prozesse und Maßnahmen werden regelmäßig überprüft und an veränderte rechtliche, regulatorische und organisatorische Anforderungen angepasst. Damit schaffen wir verlässliche Strukturen, um Compliance-Risiken frühzeitig zu erkennen und angemessen zu adressieren.

Mit der Veröffentlichung unseres neuen Code of Conduct im Jahr 2025 haben wir unseren Werte- und Verhaltensrahmen weiter konkretisiert. Er bündelt wesentliche Grundsätze für integres und verantwortungsbewusstes Handeln und wird durch bestehende interne Richtlinien und Leitfäden unter anderem zu Compliance, Antikorruption, Datenschutz und IT-Sicherheit ergänzt.

Risikomanagement

Das Risikomanagement bei HEUKING geht über die Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Mindeststandards hinaus. Es ist integraler Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung und orientiert sich nicht nur an der Frage, was rechtlich erforderlich oder erlaubt ist, sondern auch daran, was mit unserem Selbstverständnis als verantwortungsbewusste Sozietät vereinbar ist.

Von der Mandatsannahme über die Auswahl unserer Geschäftspartner bis hin zur laufenden Risikoüberwachung setzen wir auf ein strukturiertes, ganzheitliches Vorgehen. Unser Risikomanagement stützt sich dabei auf drei zentrale Säulen:

1. standardisierter Mandatsannahmeprozess, der verpflichtende Prüfungen auf Sanktionsverstöße, potenzielle Geldwäsche sowie Interessenkonflikte umfasst.
2. regelmäßige Überprüfung laufender Mandate, insbesondere im Hinblick auf geldwäscherechtlich relevante Indikatoren.
3. dezidiertes und bedarfsgerechtes Schulungskonzept für unsere Berufsträgerinnen und Berufsträger sowie alle Mitarbeitenden, um das Risikobewusstsein zu schärfen und regulatorische Anforderungen wirksam umzusetzen.

Durch diesen strukturierten Ansatz verbinden wir die Einhaltung rechtlicher und regulatorischer Anforderungen mit unseren eigenen Grundsätzen für integres und verantwortungsbewusstes Handeln.

Know your Client

Der „Know-your-Client"-Prozess ist ein zentraler Bestandteil unseres internen Risikomanagements. Bereits vor der Mandatsannahme werden neue Mandate umfassenden Compliance-Prüfungen unterzogen. Dazu gehören insbesondere die Prüfung möglicher Interessenkonflikte sowie die Identifikation weiterer relevanter Compliance- und Risikofaktoren.

Die Prüfung beginnt bereits im Vorfeld der eigentlichen Mandatsannahme. Potenziell konfliktträchtige oder risikobehaftete Mandate werden frühzeitig identifiziert und im Einzelfall bewertet. Weitere Prüfungen erfolgen im Rahmen der Mandatsannahme und -anlage. Bei Mandaten mit einem über das übliche Maß hinausgehenden Risikoprofil entscheidet das Management über die Annahme.

Zur frühzeitigen Erkennung potenzieller Risiken und „Red Flags" bestehen sozietätsweit Kontroll- und Prüfprozesse. Praxisorientierte Leitfäden, Checklisten und FAQ-Dokumente sowie bedarfsgerechte Schulungen unterstützen unsere Berufsträgerinnen und Berufsträger und Mitarbeitenden im Arbeitsalltag. Erkenntnisse aus diesen Prozessen fließen kontinuierlich in die Weiterentwicklung unseres Compliance-Management-Systems ein.

Integrität und Korruptionsprävention

Integrität und regelkonformes Verhalten sind wesentliche Grundlagen unseres Selbstverständnisses. HEUKING duldet keine Verhaltensweisen, die mit diesen Grundsätzen unvereinbar sind. Dies gilt für unsere Beratungstätigkeit ebenso wie für den Umgang mit Behörden, Geschäftspartnern und Dienstleistern.

Sozietätsweit geltende Richtlinien schaffen hierfür einen verbindlichen Rahmen. Auch bei der Auswahl unserer Geschäftspartner gelten definierte und nachvollziehbare Kriterien. Darüber hinaus beziehen wir menschen- und umweltrechtliche Risiken in die Bewertung unserer Lieferanten ein und ergreifen bei identifizierten Risiken geeignete Maßnahmen.

Datenschutz & Informationssicherheit

Der verantwortungsvolle Umgang mit vertraulichen Daten und Informationen ist für unsere Tätigkeit von besonderer Bedeutung. Neben der berufsrechtlichen Verschwiegenheitspflicht gelten bei HEUKING klare Anforderungen an Datenschutz und Informationssicherheit. Personenbezogene Daten werden nur im erforderlichen Umfang und für festgelegte Zwecke verarbeitet.

Um vertrauliche und sensible Informationen wirksam zu schützen, setzen wir auf umfassende technische und organisatorische Maßnahmen. Das interne Datenschutzmanagement arbeitet hierzu eng mit dem Datenschutzbeauftragten sowie dem Information Security Officer und seinem Team zusammen. Ziel ist es, Risiken frühzeitig zu erkennen, Missbrauch vorzubeugen und ein dauerhaft hohes Schutzniveau sicherzustellen.

Hinweise und Meldestelle

Für Hinweise auf mögliche Verstöße gegen gesetzliche, berufsrechtliche oder interne Vorgaben stehen bei HEUKING definierte Meldewege zur Verfügung. Hinweise können vertraulich über das Hinweisgebersystem WhistleFox eingereicht werden. Damit schaffen wir eine zusätzliche Möglichkeit, potenzielle Compliance-Verstöße frühzeitig zu erkennen und angemessen zu bearbeiten.

WhistleFox

Das Hinweisgebersystem

Innovation & Digitalisierung

Digitalisierung und technologische Entwicklungen verändern die Arbeitsweise von Wirtschaftskanzleien ebenso wie die Anforderungen unserer Mandanten. HEUKING greift diese Entwicklungen auf, indem wir digitale Lösungen und neue Arbeitsweisen innerhalb der Sozietät weiterentwickeln und zugleich den Austausch mit Unternehmen, Start-ups und Investoren fördern.

Ein Beispiel ist das digitale Hinweisgebersystem WhistleFox, das bei HEUKING eingesetzt und zugleich Mandanten zur Verfügung gestellt wird. Die Anwendung ermöglicht die strukturierte und vertrauliche Bearbeitung von Hinweisen zu potenziellen Rechtsverstößen und Fehlverhalten. Damit verbindet HEUKING technologische Lösungen mit fachlicher Expertise in den Bereichen Compliance und verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Darüber hinaus engagiert sich HEUKING im Start-up- und Venture-Capital-Ökosystem. Unsere Fördermitgliedschaft im Bundesverband Deutsche Startups e. V. ergänzt die langjährige Beratung von Start-ups, Wachstumsunternehmen und Investoren durch unsere auf Venture Capital spezialisierten Anwältinnen, Anwälte, Steuerberaterinnen und Steuerberater. Der kontinuierliche Austausch mit der Gründungs- und Innovationsszene ermöglicht es uns, aktuelle Entwicklungen und neue Anforderungen frühzeitig aufzugreifen.

Mit Formaten wie den HEUKING Venture Capital Nights schaffen wir zudem Möglichkeiten für den persönlichen Austausch zwischen Gründerinnen und Gründern, Investoren und weiteren Akteuren des Venture-Capital-Ökosystems. Im Mittelpunkt stehen Vernetzung, Erfahrungsaustausch und der Dialog über aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen.

Auf diese Weise verbinden wir digitale Lösungen, fachliche Expertise und den Austausch mit dem Innovations- und Gründungsökosystem und greifen technologische und wirtschaftliche Veränderungen kontinuierlich in unserer Arbeit auf.

MENSCHEN & ARBEITSWELT

Vielfalt, Entwicklung und Miteinander

Unsere Mitarbeitenden prägen HEUKING und die Art, wie wir als Sozietät zusammenarbeiten. Als Arbeitgeber tragen wir Verantwortung dafür, Rahmenbedingungen zu schaffen, die Vielfalt und Chancengleichheit, persönliche und berufliche Entwicklung sowie Gesundheit und Wohlbefinden unterstützen.

Diversity, Equity & Inclusion (DEI)

Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion prägen die Zusammenarbeit bei HEUKING. Unterschiedliche Erfahrungen, Perspektiven und Kompetenzen bereichern unsere Sozietät und tragen zu einem Arbeitsumfeld bei, in dem Menschen ihre Fähigkeiten einbringen und sich entwickeln können.

Unser Anspruch ist es, allen Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder anderen persönlichen Merkmalen faire Chancen und ein respektvolles Arbeitsumfeld zu bieten. Der Grundsatz der Gleichbehandlung gilt dabei über alle Bereiche und Hierarchieebenen hinweg. Diskriminierung und Benachteiligung werden nicht toleriert.

Mit verschiedenen Maßnahmen und Angeboten arbeiten wir kontinuierlich daran, Vielfalt und Chancengleichheit zu fördern und eine inklusive und wertschätzende Zusammenarbeit zu stärken. Die folgenden Seiten geben anhand ausgewählter Kennzahlen und Initiativen Einblick in die Entwicklung bei HEUKING.

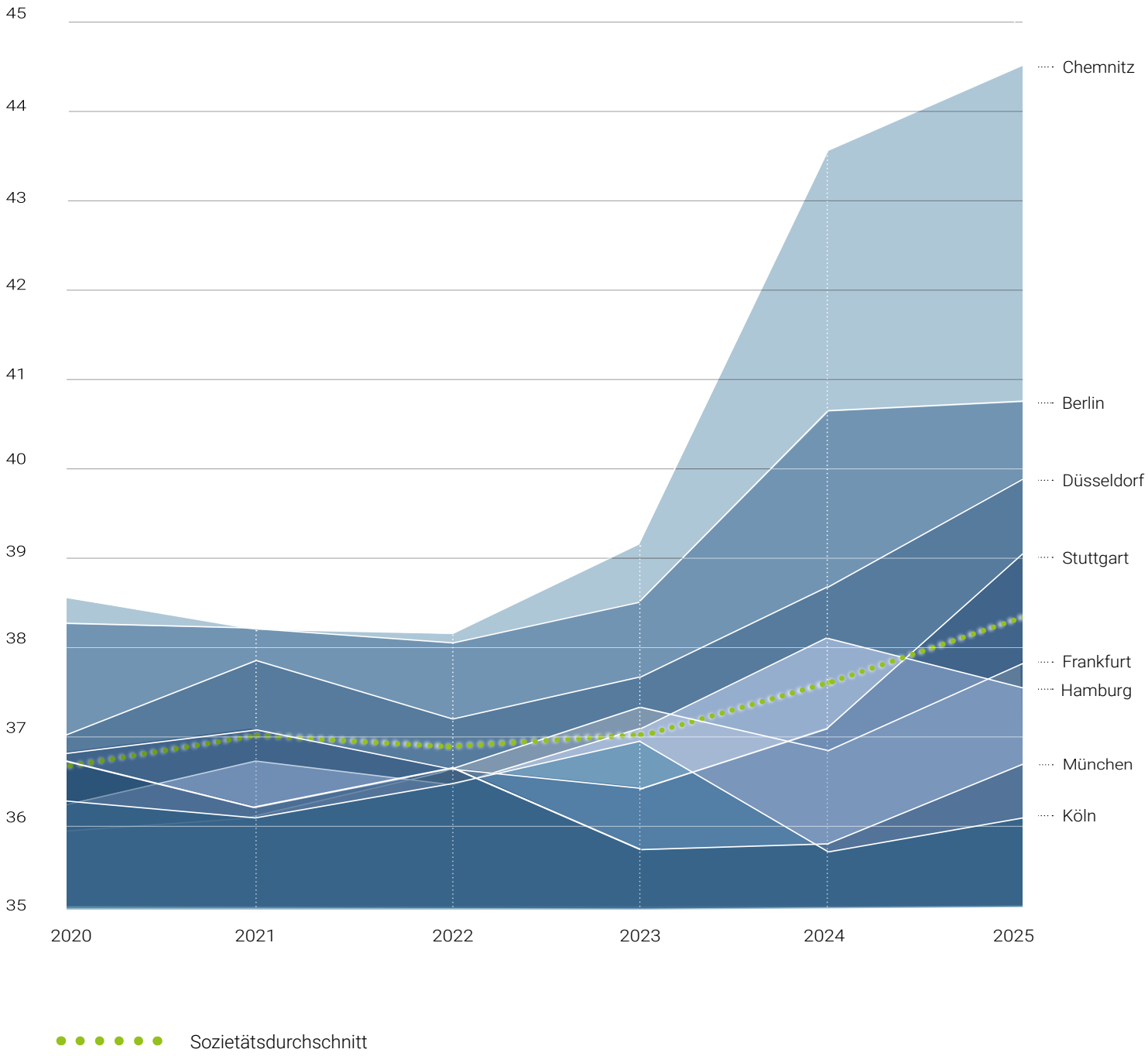
Diversity im Fokus

Vielfalt zeigt sich bei HEUKING in unterschiedlichen Erfahrungen, Perspektiven und persönlichen Hintergründen. Sie prägt die Zusammenarbeit innerhalb unserer Sozietät und trägt zu einem Arbeitsumfeld bei, in dem unterschiedliche Kompetenzen und Sichtweisen zusammenkommen.

Ein Ausdruck dieser Vielfalt ist die internationale Zusammensetzung unserer Belegschaft. Zum 31. Dezember 2025 arbeiten bei HEUKING Menschen mit 25 verschiedenen Nationalitäten zusammen. Darüber hinaus werden innerhalb unserer Sozietät 28 Sprachen gesprochen. Die kulturelle und sprachliche Vielfalt spiegelt zugleich die internationale Ausrichtung von HEUKING wider.

Auch unterschiedliche Generationen und die damit verbundenen Erfahrungen und Perspektiven prägen unsere Belegschaft. Das Durchschnittsalter unserer Mitarbeitenden lag 2025 bei 38,18 Jahren. Die Altersstruktur unterscheidet sich zwischen unseren Standorten und verdeutlicht die generationenübergreifende Zusammensetzung unserer Sozietät.

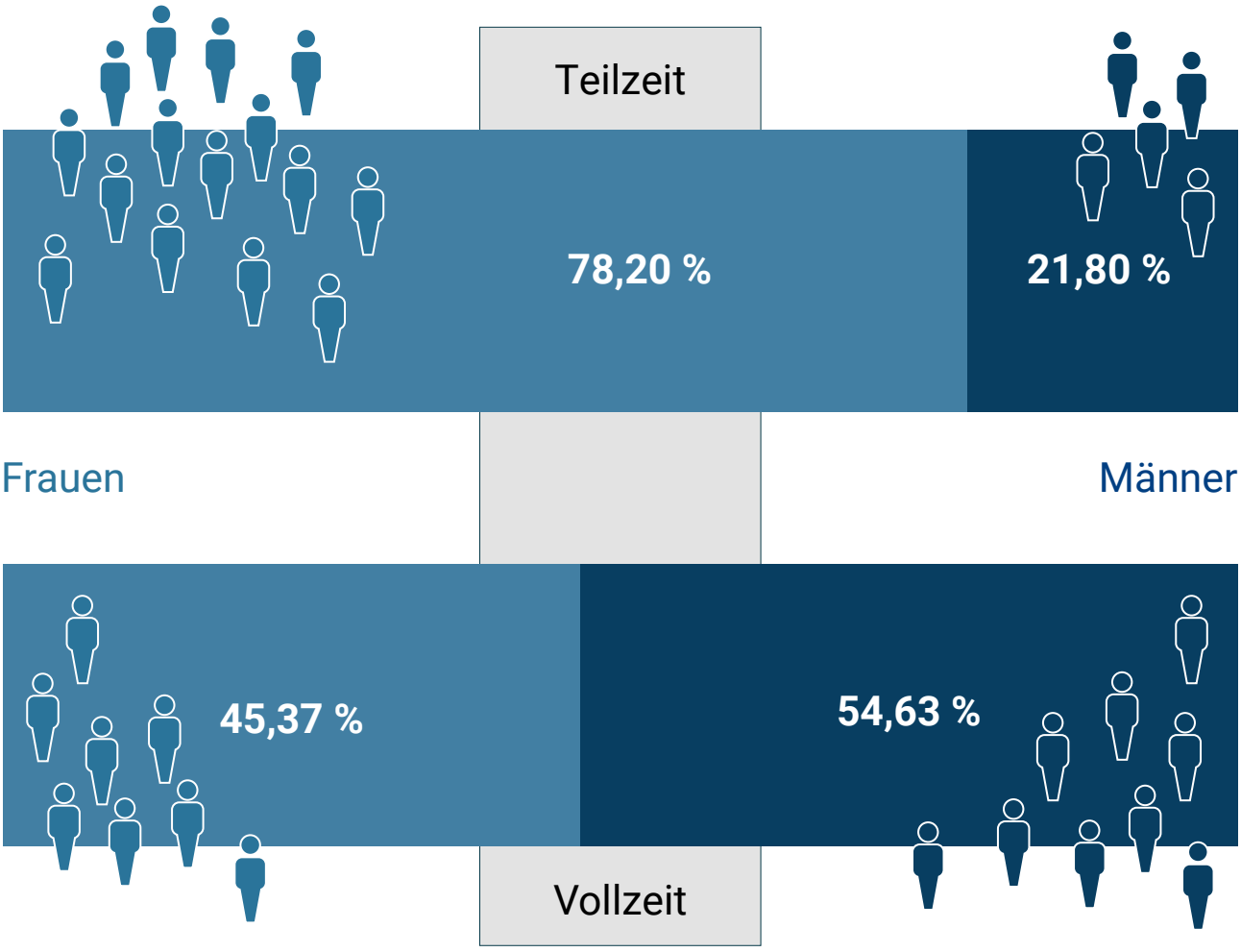
Durchschnittsalter aller Mitarbeitenden 2020-2025



Vielfalt zeigt sich darüber hinaus in unterschiedlichen Lebenssituationen und den damit verbundenen Anforderungen an die Gestaltung des Arbeitsalltags. Flexible Arbeitszeitmodelle sind deshalb ein wichtiger Bestandteil unserer Arbeitsbedingungen und ermöglichen es Mitarbeitenden, ihre Arbeitszeit an unterschiedliche berufliche und private Anforderungen anzupassen.

Die Auswertung der Arbeitszeitmodelle für 2025 zeigt Unterschiede zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung. Unter den Teilzeitbeschäftigten liegt der Frauenanteil bei 78,20 %, während Männer 21,80 % ausmachen. Im Vollzeitbereich ist die Verteilung mit 45,37 % Frauen und 54,63 % Männern deutlich ausgeglichener.

Flexible Arbeitszeitmodelle tragen dazu bei, unterschiedlichen Lebensphasen und persönlichen Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen und die Vereinbarkeit beruflicher und privater Anforderungen zu unterstützen.



Gleichstellung

Gleichstellung und Chancengleichheit sind wesentliche Bestandteile einer vielfältigen und wertschätzenden Unternehmenskultur. Unser Anspruch ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen Mitarbeitende unabhängig von ihrem Geschlecht ihre Fähigkeiten einbringen, sich beruflich entwickeln und unterschiedliche Karrierewege verfolgen können.

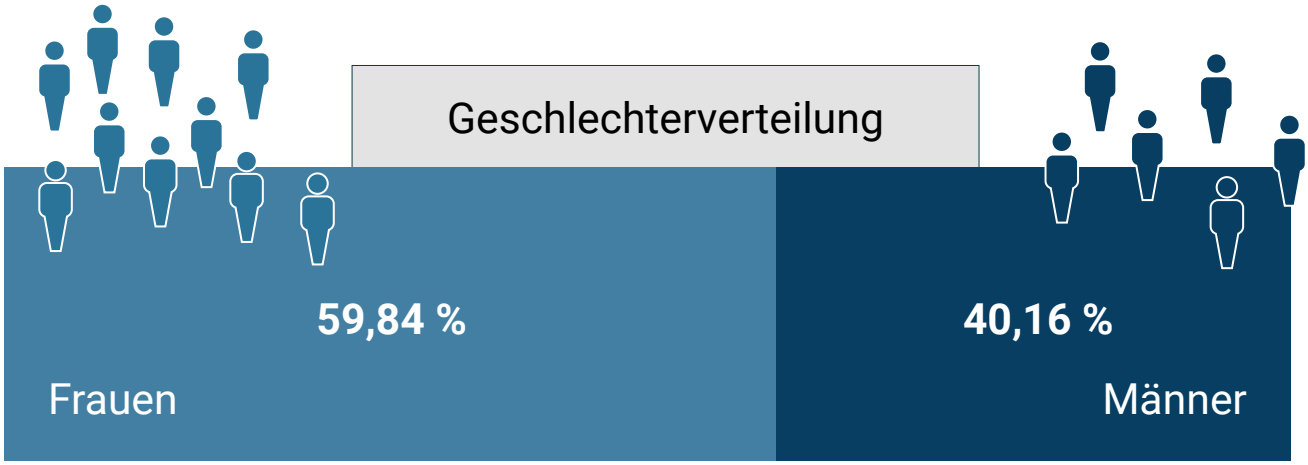
Zum 31. Dezember 2025 waren 59,84 % unserer Mitarbeitenden Frauen und 40,16 % Männer. Die Geschlechterverteilung macht einen wichtigen Aspekt der Vielfalt innerhalb unserer Sozietät sichtbar. Für uns bedeutet Gleichstellung jedoch mehr als eine ausgewogene Repräsentation: Entscheidend sind faire Entwicklungs- und Karrierechancen sowie Arbeitsbedingungen, die unterschiedliche Lebensentwürfe und berufliche Perspektiven ermöglichen.

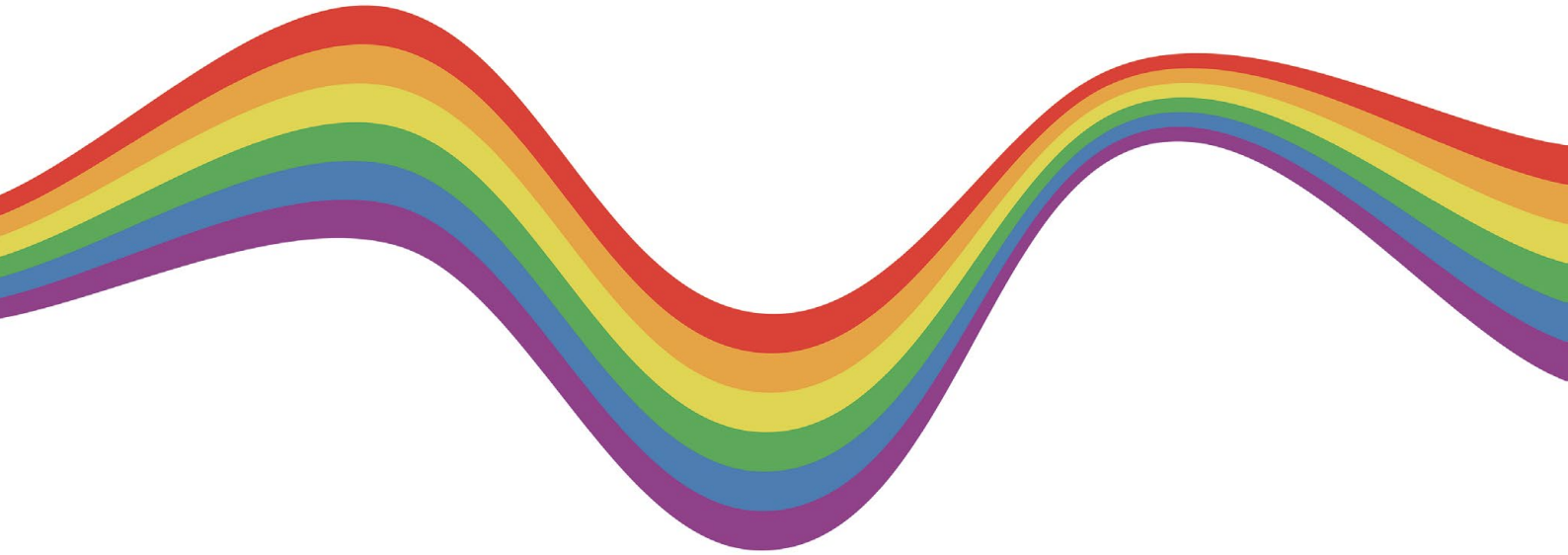
Familienfreundlichkeit

Berufliche Entwicklung und familiäre Verantwortung sollen sich bei HEUKING miteinander verbinden lassen. Deshalb schaffen wir Rahmenbedingungen, die Mitarbeitenden in unterschiedlichen Lebensphasen Flexibilität ermöglichen. Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle, Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten sowie Angebote zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

An den Standorten Köln, Düsseldorf und Hamburg stehen Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung. Kindgerechte Bereiche und ausgestattete Arbeitsplätze bieten Eltern insbesondere bei kurzfristigen Betreuungsengpässen eine zusätzliche Möglichkeit, berufliche und familiäre Anforderungen miteinander zu verbinden. Am Standort Stuttgart ergänzt ein Jugendzimmer das Angebot für Mitarbeitende mit älteren Kindern.

Vereinbarkeit betrifft dabei nicht nur einzelne Karrierephasen. Mit der bereits seit 2021 im Karrierekonzept verankerten Teilzeitpartnerschaft für Equity Partner besteht auch auf Partnerebene die Möglichkeit, berufliche Verantwortung und persönliche Lebenssituationen flexibler miteinander zu verbinden.





Vielfalt sichtbar machen

Vielfalt und ein respektvolles, diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld sind feste Bestandteile unseres Selbstverständnisses. Neben internen Rahmenbedingungen und Maßnahmen ist es uns wichtig, Vielfalt auch nach außen sichtbar zu machen und den Austausch mit unterschiedlichen Communities und Netzwerken zu fördern.

Im Rahmen des Pride Month beteiligt sich HEUKING regelmäßig an der Aktion #FlaggeZeigen. Im Juni wird an unseren Standorten die Regenbogenflagge gehisst und damit ein sichtbares Zeichen für Akzeptanz, Respekt und die Gleichberechtigung unterschiedlicher sexueller Orientierungen und geschlechtlicher Identitäten gesetzt.

Auch im Recruiting suchen wir gezielt den Austausch mit der LGBTIQA+-Community. HEUKING ist regelmäßig auf der Karrieremesse STICKS & STONES vertreten. Im Jahr 2025 nahmen wir zudem am Rainbow Career Day in Frankfurt am Main teil. Die Veranstaltungen bieten die Möglichkeit, mit Studierenden, Absolventinnen und Absolventen sowie Berufserfahrenen ins Gespräch zu kommen und Einblicke in Arbeitsumfeld, Einstiegsmöglichkeiten und Karrierewege bei HEUKING zu geben.

Ergänzt wird unser Engagement durch die Zusammenarbeit mit dem LGBTIQA+-Karrierenetzwerk ALICE und die Beteiligung an #GesichtZeigen. Mitarbeitende von HEUKING machen dabei persönliche Perspektiven und unterschiedliche Lebenswege sichtbar und tragen dazu bei, Vielfalt auch innerhalb der juristischen Arbeitswelt stärker zu repräsentieren.

Die Grundlage unseres Engagements reicht über einzelne Aktionen hinaus. Bereits 2014 hat HEUKING die Charta der Vielfalt unterzeichnet und sich damit zu einem Arbeitsumfeld bekannt, das von Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität sollen Mitarbeitende bei HEUKING faire Chancen erhalten und ihre Fähigkeiten und Perspektiven einbringen können.

Vielfalt verstehen wir damit nicht als punktuelle Initiative, sondern als kontinuierliche Aufgabe bei der Gestaltung unserer Zusammenarbeit und Unternehmenskultur.



HEUKING Academy

Die kontinuierliche fachliche und persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden ist ein wichtiger Bestandteil unserer Personalarbeit. Mit der HEUKING Academy bieten wir ein bedarfsorientiertes Weiterbildungsprogramm, das Mitarbeitende in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen und Karrierephasen begleitet. Die Inhalte werden regelmäßig überprüft und an aktuelle fachliche, technologische und organisatorische Anforderungen angepasst.

Im Jahr 2025 umfasste das Angebot der HEUKING Academy insgesamt 125 Veranstaltungen mit 445 Fortbildungsstunden und 1.920 Teilnahmen. Das thematische Spektrum reichte von Softwareanwendungen und bereichsspezifischem Fachwissen bis hin zu methodischen und unternehmerischen Kompetenzen. Seminare, Impulsvorträge und interne Schulungen ermöglichen dabei unterschiedliche Formen des Wissenstransfers und der Kompetenzentwicklung.

Ein wichtiger Bestandteil der Academy ist das Onboarding neuer Mitarbeitender. Die „Welcome Days“ vermitteln neben Einblicken in die Struktur und Kultur von HEUKING zentrale Kenntnisse zu Compliance und den bei HEUKING eingesetzten Softwareanwendungen. Damit unterstützen sie neue Kolleginnen und Kollegen dabei, sich frühzeitig innerhalb der Sozietät zu orientieren und mit wesentlichen Strukturen und Abläufen vertraut zu machen.

Die Qualität und Bedarfsgerechtigkeit des Weiterbildungsangebots wird kontinuierlich überprüft. Nach Veranstaltungen werden über ein digitales Tool Rückmeldungen der Teilnehmenden eingeholt und quartalsweise ausgewertet. Ergänzend finden Vor- und Nachgespräche mit Referentinnen und Referenten sowie regelmäßige Austauschgespräche mit Teilnehmenden statt. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung von Inhalten und Formaten ein.

Mit „Mut zur Karriere“ ergänzt ein speziell auf Frauen ausgerichtetes Entwicklungsprogramm das Angebot der HEUKING Academy. Es verbindet gezielte Personalentwicklung mit unserem Anspruch, Chancengleichheit zu fördern und unterschiedliche Karrierewege innerhalb der Sozietät zu unterstützen.

Verantwortungsvolle Arbeitsbedingungen

Verantwortungsvolle Arbeitsbedingungen bilden eine wesentliche Grundlage unserer Personalarbeit. HEUKING achtet die geltenden arbeits- und menschenrechtlichen Standards und bekennt sich zu einem Arbeitsumfeld, das von Respekt, Gleichbehandlung und fairen Arbeitsbedingungen geprägt ist.

Diskriminierung, Belästigung, Zwangsarbeit sowie jede Form menschenunwürdiger Behandlung werden nicht toleriert. Für die Beschäftigung Minderjähriger gelten die gesetzlichen Anforderungen des deutschen Arbeitsrechts. Dies betrifft bei HEUKING insbesondere Angebote, die Schülerinnen und Schülern Einblicke in den Arbeitsalltag einer Wirtschaftskanzlei ermöglichen.

Zu verantwortungsvollen Arbeitsbedingungen gehört für uns auch eine faire und angemessene Vergütung. Unsere Vergütungsstrukturen orientieren sich an Tätigkeit, Verantwortung und den jeweiligen Rahmenbedingungen. Gemeinsam mit flexiblen Arbeitsmodellen, Entwicklungsangeboten und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bildet dies einen wichtigen Bestandteil unserer Verantwortung als Arbeitgeber.

Die Grundsätze zu Menschen- und Arbeitnehmerrechten sind zudem ausdrücklich in unserem neuen Code of Conduct verankert. Er bündelt wesentliche Anforderungen an verantwortungsvolles und integres Handeln und schafft einen gemeinsamen Orientierungsrahmen für HEUKING.



Arbeitssicherheit, Gesundheit und Well-Being

Als Arbeitgeber legen wir großen Wert auf die Sicherheit sowie die physische und mentale Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Unser Ziel ist es, sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen, arbeitsbedingte und gesundheitliche Risiken frühzeitig zu erkennen und mit geeigneten Maßnahmen Prävention und individuelles Wohlbefinden zu unterstützen.

Grundlage unseres Arbeitsschutzes sind strukturierte Prozesse zur Identifikation und Bewertung möglicher Gefährdungen sowie daraus abgeleitete Schutz- und Präventionsmaßnahmen. Bestehende Maßnahmen und Prozesse werden regelmäßig überprüft und bei veränderten Anforderungen angepasst. Im Bereich Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Prävention arbeitet HEUKING standortübergreifend mit der B·A·D-Gruppe zusammen. Die Kooperation unterstützt uns bei der Umsetzung arbeitsschutzrechtlicher Anforderungen und bei Maßnahmen zur gesundheitlichen Prävention.

Ein wichtiger Bestandteil ist zudem die Information und Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden. Regelmäßige Unterweisungen vermitteln Kenntnisse zu relevanten Arbeitsschutzthemen und unterstützen einen verantwortungsvollen Umgang mit möglichen Risiken im Arbeitsalltag. Ergänzend gehören regelmäßige Impfangebote an ausgewählten Standorten zu unseren Präventionsmaßnahmen und ermöglichen einen unkomplizierten Zugang zu gesundheitlicher Vorsorge.

Über den klassischen Arbeits- und Gesundheitsschutz hinaus fördern wir auch Bewegung, Fitness und individuelles Wohlbefinden. Dazu gehören verschiedene Sport- und Gesundheitsangebote sowie unsere Kooperation mit dem Urban Sports Club, über die Mitarbeitende ein breites Spektrum an Sport-, Freizeit- und Wellnessangeboten nutzen können.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der mentalen Gesundheit. Workshops und Vorträge der HEUKING Academy greifen Themen wie Stressbewältigung, Achtsamkeit und mentale Fitness auf. Mit Aktivitäten rund um den Mental Health Awareness Month schaffen wir zusätzliche Aufmerksamkeit für mentale Gesundheit und machen entsprechende Unterstützungs- und Präventionsangebote innerhalb der Sozietät sichtbar.

Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung verstehen wir als kontinuierliche Aufgabe. Durch die Verbindung von sicheren Arbeitsbedingungen, Prävention, Information sowie Angeboten zur körperlichen und mentalen Gesundheit möchten wir Rahmenbedingungen schaffen, die Gesundheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden in unterschiedlichen beruflichen und persönlichen Lebensphasen unterstützen.

KLIMA & RESSOURCEN

Ökologische Verantwortung übernehmen

6.794,78
t CO_2e

Gesamt-emissionen

0,0321
t CO_2e
(32,08 kg CO_2e)

Emissionen pro 1.000€ Umsatz

6,19
t CO_2e
(6.188,33 kg CO_2e)

Emissionen pro Mitarbeitenden

Unsere Umweltauswirkungen entstehen insbesondere durch den Energieverbrauch an unseren Standorten, Geschäftsreisen, die Mobilität unserer Mitarbeitenden sowie den Verbrauch von Waren und Ressourcen. Unser Ziel ist es, diese Auswirkungen transparent zu erfassen und daraus Handlungsfelder für unser Umwelt- und Klimamanagement abzuleiten.

Eine zentrale Grundlage bildet unsere jährliche Klimabilanz. Sie erfasst die Treibhausgasemissionen nach Scope 1, Scope 2 und Scope 3, macht wesentliche Emissionsquellen und Veränderungen gegenüber den Vorjahren sichtbar und liefert Ansatzpunkte für weitere Maßnahmen. Ergänzend setzen wir auf einen bewussten Umgang mit Energie und Ressourcen sowie die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden durch interne Aktionen und Informationsangebote.

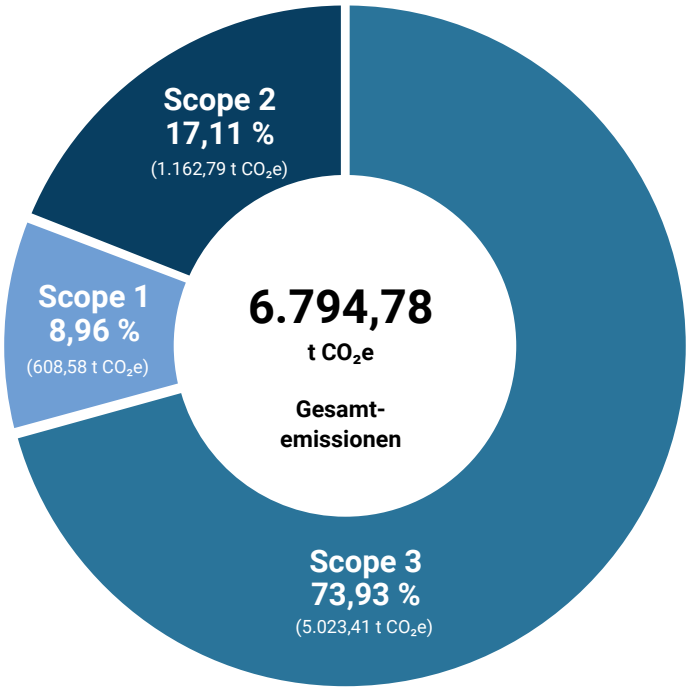
Damit greifen wir insbesondere SDG 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz auf. Die folgenden Seiten zeigen unsere Emissionsentwicklung sowie ausgewählte Maßnahmen in den Bereichen Energie, Ressourcen und klimafreundlichere Mobilität im Jahr 2025. Weitere Informationen zur Berechnung und Methodik enthält unsere gesonderte Klimabilanz 2025.

Klimabilanz 2025

HEUKING erfasst jährlich die Treibhausgasemissionen seiner Geschäftstätigkeit nach den drei Kategorien des GHG Protocol – Scope 1, Scope 2 und Scope 3. Die Bilanzierung ermöglicht es, Emissionsquellen zu identifizieren und Entwicklungen über mehrere Berichtsjahre nachzuvollziehen.

Im Jahr 2025 beliefen sich unsere marktbasierten Treibhausgasemissionen auf insgesamt 6.794,78 t CO_2e. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem rechnerischen Rückgang um 2,32 %. Während die Emissionen aus Scope 1 und Scope 2 sanken, blieben die Scope-3-Emissionen nahezu unverändert. Methodische Anpassungen bei der Berechnung einzelner Scope-3-Kategorien schränken die Vergleichbarkeit mit dem Vorjahr teilweise ein.

Bezogen auf die Unternehmensentwicklung entfielen 2025 6,19 t CO_2e je Mitarbeitenden und 32,08 kg CO_2e je 1.000 Euro Umsatz.



Verteilung der Emissionen

Scope 1:
Direkte Emissionen

Die direkten Treibhausgasemissionen von HEUKING beliefen sich 2025 auf 608,58 t CO_2e. Dies entspricht einem Anteil von 8,96 % an den Gesamtemissionen und einem Rückgang um 10,98 % gegenüber dem Vorjahr.

Die Scope-1-Emissionen entstehen bei HEUKING im Wesentlichen durch die Nutzung dienstlicher Fahrzeuge. Die Entwicklung des Fuhrparks und der damit verbundenen Emissionen wird auch künftig im Rahmen unseres Klimamanagements berücksichtigt.

Scope 2:
Energie an unseren Standorten

HEUKING bezieht seit 2020 an allen Standorten 100 % Ökostrom. Die marktbasierten Treibhausgasemissionen aus dem Bezug von Strom und Wärme beliefen sich 2025 auf insgesamt 1.162,79 t CO_2e. Dies entspricht 17,11 % der Gesamtemissionen und einem Rückgang um 8,70 % gegenüber dem Vorjahr.

Mit 1.148,30 t CO_2e entfiel der überwiegende Teil der Scope-2-Emissionen auf die Wärmeversorgung unserer Standorte. Die marktbasierten Emissionen aus eingekauftem Strom lagen dagegen bei 14,49 t CO_2e. Ein zentraler Ansatzpunkt für die weitere Reduzierung der standortbezogenen Energieemissionen bleibt daher der Wärmeverbrauch sowie der effiziente Betrieb unserer Büroflächen.

Scope 3:
Emissionen entlang der Wertschöpfungskette

Scope 3 prägt den CO_2-Fußabdruck von HEUKING weiterhin am stärksten. Im Jahr 2025 entfielen 5.023,41 t CO_2e beziehungsweise 73,93 % der Gesamtemissionen auf die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einer Veränderung von +0,49 %.

Mit 3.918,15 t CO_2e stellen eingekaufte Güter und Dienstleistungen die mit Abstand größte Einzelkategorie dar. Sie allein verursachten rund 57,7 % der gesamten Emissionen von HEUKING. Gegenüber 2024 gingen die Emissionen dieser Kategorie um 1,98 % zurück.

Weitere relevante Beiträge entfielen auf Geschäftsreisen mit 587,12 t CO_2e und den Pendelverkehr unserer Mitarbeitenden mit 237,72 t CO_2e. Beide Kategorien entwickelten sich gegenüber dem Vorjahr rückläufig. Die brennstoff- und energiebezogenen Emissionen stiegen dagegen um 81,84 % auf 276,71 t CO_2e. Dieser Anstieg ist im Wesentlichen auf eine Weiterentwicklung der Berechnungsmethodik und aktualisierte Emissionsfaktoren zurückzuführen.[1] Betriebsabfälle hatten mit 3,71 t CO_2e nur einen geringen Anteil am gesamten CO_2-Fußabdruck.

Die Zusammensetzung von Scope 3 macht deutlich, dass ein wesentlicher Teil unserer Klimawirkung außerhalb der unmittelbar von HEUKING verursachten Emissionen entsteht. Für die weitere Entwicklung unseres Klimamanagements sind deshalb neben der Energieversorgung und Mobilität insbesondere die Beschaffung und die damit verbundenen indirekten Emissionen von Bedeutung.

Weitere Details zum CO_2-Fußabdruck sowie zur Entwicklung unserer Treibhausgasemissionen sind in unserer aktualisierten Klimabilanz für das Jahr 2025 zusammengefasst.

[1] Im Jahr 2025 wurden erstmals vorgelagerte Emissionen aus der Bereitstellung von Strom aus erneuerbaren Energien berücksichtigt, die 2024 noch nicht erfasst waren. Zudem wurden die Emissionsfaktoren für die vorgelagerte Bereitstellung von Diesel und Benzin aktualisiert. Die Änderungen beeinflussen die Vergleichbarkeit der brennstoff- und energiebezogenen Emissionen mit dem Vorjahr.

		Emissionen 2024 (t CO_2e)	Emissionen 2025 (t CO_2e)	Anteil der Emissionen 2025	Entwicklung
Scope 1	Mobile Verbrennung	683,63	608,58	8,96 %	-10,98 %
	Gesamt	**683,63**	**608,58**	**8,96 %**	**-10,98 %**
Scope 2	Eingekaufter Strom	14,4	14,49	0,21 %	+0,63 %
	Eingekaufte Wärme	1.259,15	1.148,30	16,90 %	-8,80 %
	Gesamt	**1.273,55**	**1.162,79**	**17,11 %**	**-8,70 %**
Scope 3	Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	3.997,29	3.918,15	57,66 %	-1,98 %
	Dienstreisen	598,05	587,12	8,64 %	-1,83 %
	Pendelverkehr	247,86	237,72	3,50 %	-4,10 %
	Treibstoff- und energiebezogene Aktivitäten	152,17	276,71	4,07 %	+81,84 %[2]
	Betriebsabfall	3,75	3,71	0,05 %	-1,10 %
	Gesamt	**4.999,13**	**5.023,41**	**73,93 %**	**+0,49 %**
Gesamtemissionen (Scope 1, 2 und 3)		**6.956,31**	**6.794,78**	**100 %**	**-2,32 %**

[2] Der Anstieg der brennstoff- und energiebezogenen Emissionen ist maßgeblich durch methodische Änderungen bedingt. Die erstmalige Berücksichtigung vorgelagerter Emissionen aus erneuerbarem Strom führte zu zusätzlichen 84,09 t CO_2e. Aktualisierte Emissionsfaktoren für Diesel und Benzin wirkten sich mit weiteren 40,45 t CO_2e aus. Insgesamt entsprechen diese Berechnungseffekte 124,54 t CO_2e. Der Vorjahresvergleich ist daher nur eingeschränkt aussagekräftig.

Energiemanagement

Der Energieverbrauch an unseren Standorten hat einen maßgeblichen Einfluss auf die betrieblichen Umweltauswirkungen von HEUKING. Unser Energiemanagement konzentriert sich daher auf die Herkunft der bezogenen Energie, die Entwicklung der Verbräuche sowie die energieeffiziente Gestaltung unserer Büroflächen. Seit 2020 beziehen wir an allen Standorten ausschließlich Strom aus erneuerbaren Energiequellen.

Der Stromverbrauch belief sich im Berichtsjahr 2025 auf 1.167.156,84 kWh beziehungsweise 1.062,98 kWh pro Mitarbeitenden. Die daraus resultierenden marktbasierten Emissionen lagen bei 14,49 t CO_2e und damit nahezu auf dem Niveau des Vorjahres. Nach der standortbezogenen Berechnungsmethode, die den jeweiligen Strommix berücksichtigt, betrugen die Emissionen 434,18 t CO_2e. Die Gegenüberstellung beider Werte macht den Einfluss der Strombeschaffung auf die Emissionsbilanz unserer Standorte sichtbar.

Für die Scope-2-Emissionen von HEUKING ist insbesondere die Wärmeversorgung von Bedeutung. Der Wärmeverbrauch lag 2025 bei 3.890.215,78 kWh beziehungsweise 3.543 kWh pro Mitarbeitenden. Die damit verbundenen Emissionen beliefen sich auf 1.148,30 t CO_2e und lagen 8,80 % unter dem Vorjahreswert.

Insgesamt reduzierten sich die marktbasierten Scope-2-Emissionen um 8,70 % auf 1.162,79 t CO_2e. Mit einem Anteil von rund 98,8 % an Scope 2 entfällt der überwiegende Teil auf die Wärmeversorgung. Sie stellt damit einen wesentlichen Ansatzpunkt für die weitere Entwicklung der energiebezogenen Emissionen unserer Standorte dar.

Neben der Beschaffung von Strom aus erneuerbaren Energiequellen bildet die effiziente Nutzung von Energie in unseren Büroflächen einen weiteren Schwerpunkt. Dazu zählen die weitgehende Umstellung der Beleuchtung auf LED-Technik sowie der Einsatz von Bewegungsmeldern in weniger frequentierten Bereichen. Darüber hinaus verfügen 12,5 % der von HEUKING genutzten Bürogebäude über eine LEED-Gold-Zertifizierung.

Die Verbrauchs- und Emissionsdaten werden im Rahmen unserer jährlichen Klimabilanz fortlaufend erfasst und ausgewertet. Die mehrjährige Betrachtung schafft Transparenz über die Entwicklung des Energieeinsatzes und bildet die Grundlage, um relevante Handlungsfelder im Gebäudebetrieb zu identifizieren und bestehende Maßnahmen gezielt weiterzuentwickeln.

Effiziente Ressourcennutzung

Ein bewusster und effizienter Umgang mit Ressourcen ist ein wichtiger Bestandteil unserer betrieblichen Abläufe. Einen wesentlichen Beitrag leistet die fortschreitende Digitalisierung unserer Arbeitsprozesse. Mit der Einführung unseres digitalen Dokumentenmanagementsystems (DMS) im Jahr 2018 haben wir den papierbasierten Dokumentenverkehr deutlich reduziert. Seither sind die Papierbestellungen bei HEUKING um mehr als 50 % zurückgegangen.

Auch bei Verbrauchsmaterialien setzen wir auf einen möglichst ressourcenschonenden Umgang. Aktenordner, Hüllen und weitere Materialien werden, soweit möglich, wiederverwendet und nach Ende ihrer Nutzungsdauer den vorgesehenen Entsorgungs- und Recyclingwegen zugeführt. Ergänzend kommen in unseren Büros zunehmend recycelte beziehungsweise entsprechend zertifizierte Materialien zum Einsatz.

Durch Digitalisierung, Wiederverwendung und eine bewusstere Materialauswahl arbeiten wir daran, den Ressourcenverbrauch in unseren betrieblichen Abläufen weiter zu reduzieren.

Abfall und Recycling

Auch bei der Entsorgung verfolgen wir das Ziel, Abfälle möglichst zu vermeiden, Wertstoffe getrennt zu erfassen und Materialien geeigneten Verwertungswegen zuzuführen. Für Elektroaltgeräte, Tonerkartuschen und Batterien bestehen bei HEUKING definierte Sammel- und Entsorgungsprozesse.

In Teeküchen und Gemeinschaftsbereichen ermöglichen separate Sammelbehälter die Trennung unterschiedlicher Abfallfraktionen. An zahlreichen Arbeitsplätzen verzichten wir zudem auf kleine, täglich zu wechselnde Müllbeutel und bündeln die Entsorgung stattdessen über zentrale Sammelstellen. Dadurch lässt sich insbesondere der Verbrauch zusätzlicher Kunststoffbeutel reduzieren und die getrennte Sammlung von Wertstoffen unterstützen.

Die bestehenden Entsorgungsstrukturen entwickeln wir im Rahmen unserer betrieblichen Möglichkeiten kontinuierlich weiter und sensibilisieren unsere Mitarbeitenden für Abfallvermeidung, Trennung und einen verantwortungsvollen Umgang mit Materialien.

Trinkwasser und verantwortungsvolle Beschaffung

Auch bei der Versorgung unserer Standorte berücksichtigen wir ökologische und soziale Aspekte. An allen HEUKING-Standorten steht Mitarbeitenden seit vielen Jahren frisch gefiltertes Trinkwasser zur Verfügung. Dadurch kann im Arbeitsalltag weitgehend auf die Bereitstellung von Wasser in einzelnen Glas- oder Kunststoffflaschen verzichtet werden.

Für Konferenzen und Besprechungen beziehen wir unter anderem Wasser von Viva con Agua und ergänzen das Angebot durch regional bezogene Getränke. Viva con Agua unterstützt mit seinem Geschäftsmodell und seinen Aktivitäten Projekte für einen sicheren Zugang zu sauberem Trinkwasser.

Auch beim Kaffee berücksichtigen wir soziale Aspekte der Beschaffung: In unseren Kaffeevollautomaten verwenden wir Fairtrade-zertifizierten Kaffee. Damit greifen wir neben ökologischen Gesichtspunkten auch Fragen einer verantwortungsvolleren Beschaffung und Wertschöpfung auf.

Umweltfreundliche Mobilität

Mobilität ist ein wichtiges Handlungsfeld unserer ökologischen Verantwortung. Mit verschiedenen Angeboten schaffen wir Anreize für unsere Mitarbeitenden, klimafreundlichere Verkehrsmittel für Arbeitswege und Dienstreisen zu nutzen und damit mobilitätsbedingte Emissionen zu reduzieren. Gleichzeitig können insbesondere aktive Mobilitätsformen einen Beitrag zu Bewegung und Gesundheit leisten.

Seit Ende 2021 bietet HEUKING in Kooperation mit eurorad das HEUKING Leasing Bike an. Mitarbeitende können darüber Fahrräder und E-Bikes für den beruflichen und privaten Alltag leasen. Ergänzend stellt HEUKING ein arbeitgeberfinanziertes Deutschlandticket für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zur Verfügung und unterstützt Bahnreisen im Rahmen dienstlicher Mobilität durch die Bereitstellung einer BahnCard.

Auch die schrittweise Elektrifizierung unseres Fuhrparks ist Bestandteil unseres Mobilitätsansatzes. An ausgewählten Standorten stehen hierfür Lademöglichkeiten zur Verfügung, die mit Ökostrom betrieben werden.

Ein fester Bestandteil unseres Engagements ist zudem die jährliche Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“. Im Jahr 2025 legten unsere Mitarbeitenden gemeinsam 33.804 Kilometer mit dem Fahrrad zurück. Damit konnte das bereits gute Ergebnis des Vorjahres nochmals deutlich übertroffen werden: Gegenüber 2024 stieg die zurückgelegte Strecke um 6.030 Kilometer beziehungsweise 21,7 %. Auch die im Rahmen der Aktion rechnerisch vermiedenen CO_2-Emissionen erhöhten sich von rund 5,47 Tonnen im Jahr 2024 auf 6,65 Tonnen im Jahr 2025.

Die Entwicklung zeigt eine deutliche Steigerung der im Rahmen der Aktion mit dem Fahrrad zurückgelegten Strecke gegenüber dem Vorjahr. HEUKING wird „Mit dem Rad zur Arbeit“ auch künftig fortführen und damit einen weiteren Anreiz für aktive und klimafreundlichere Mobilität im Arbeitsalltag schaffen.

Naturschutz und Umweltbewusstsein

Neben der Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen und einem verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen ist auch die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden für Umwelt- und Klimaschutz Bestandteil unserer ökologischen Verantwortung. Ziel ist es, das Bewusstsein für die Auswirkungen des eigenen Handelns zu stärken und nachhaltigere Verhaltensweisen auch im Arbeitsalltag zu fördern.

In den vergangenen Jahren haben wir hierzu unterschiedliche Aktionen und Informationsangebote umgesetzt. Dazu zählen beispielsweise Müllsammelaktionen sowie die interne „Green Smiley Aktion“, mit der Mitarbeitende auf einfache Möglichkeiten für einen bewussteren Umgang mit Energie und Ressourcen aufmerksam gemacht wurden. Solche Formate ergänzen unsere strukturellen Maßnahmen in den Bereichen Energie, Mobilität und Ressourcennutzung und machen Umweltthemen im Arbeitsalltag sichtbar.

Auch der Schutz der lokalen Biodiversität wurde bereits durch konkrete Projekte aufgegriffen. So gestalteten Mitarbeitende 2021 gemeinsam mit Greencity Hamburg e. V. eine Rasenfläche zu einer Bienenwiese um. Mit der Schaffung zusätzlicher Blühflächen wurde ein kleiner, aber konkreter Beitrag zur Förderung von Lebensräumen für Bienen und andere Insekten geleistet.

Die bisherigen Aktivitäten verstehen wir als Teil eines kontinuierlichen Prozesses. Neben messbaren Umweltkennzahlen und betrieblichen Maßnahmen spielt dabei auch das Umweltbewusstsein innerhalb der Sozietät eine Rolle. Durch Information, Sensibilisierung und konkrete Aktionen möchten wir unsere Mitarbeitenden dazu ermutigen, ökologische Aspekte im Arbeitsalltag mitzudenken und damit unsere Umwelt- und Klimaschutzmaßnahmen auf individueller Ebene zu ergänzen.

GESELLSCHAFT & PARTNERSCHAFTEN

Gemeinsam Wirkung entfalten

Soziales Engagement

HEUKING engagiert sich seit vielen Jahren für soziale und gemeinnützige Projekte und übernimmt damit gesellschaftliche Verantwortung über die eigene Geschäftstätigkeit hinaus. Schwerpunkte unseres Engagements liegen in den Bereichen humanitäre Hilfe, Bildung und Nachwuchsförderung sowie Kinder- und Jugendhilfe.

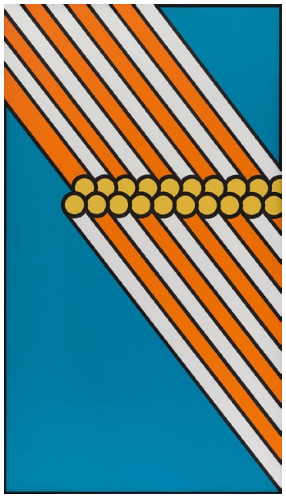
Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Unterstützung von Kindern, Jugendlichen und Familien in herausfordernden Lebenssituationen. So engagieren sich unsere Mitarbeitenden regelmäßig für die Arche, erfüllen Kinderwünsche und unterstützen die soziale Arbeit der Einrichtung zusätzlich durch finanzielle Spenden. Im Rahmen eines Charity-Golfturniers wurde zudem ein Spendenscheck an den Verein glücksmomente e. V. überreicht, der schwer erkrankte Kinder und Jugendliche sowie deren Familien begleitet. Weitere Unterstützung kommt unter anderem in Chemnitz der Don Bosco Stiftung, der Aktion „Trösteteddy" der Kinderhilfe Diekholzen sowie dem Elternverein für krebskranke Kinder e. V. zugute. Darüber hinaus unterstützen wir das Kinder- und Jugendhospiz Regenbogenland in Düsseldorf mit einer Wunschbaumaktion und engagieren uns für den Verein Sterntaler, der Wünsche von Kindern und Jugendlichen in Wohngruppen erfüllt.

Neben finanzieller Unterstützung und dem persönlichen Engagement unserer Mitarbeitenden bringen wir auch unsere fachliche Kompetenz ein. Im Rahmen von Pro-bono-Tätigkeiten stellen Anwältinnen und Anwälte von HEUKING ihre juristische Expertise unter anderem dem Verein Law&Legal zur Verfügung und unterstützen damit dessen Engagement für den Zugang zu Recht und Rechtsberatung.

Auch Bildung und Nachwuchsförderung bilden einen wichtigen Bestandteil unseres gesellschaftlichen Engagements. Mit dem Deutschlandstipendium unterstützen wir Studierende der Rechtswissenschaften und fördern junge Talente auf ihrem Bildungs- und Karriereweg. Damit leisten wir einen Beitrag zur Förderung von Bildung, Entwicklungsmöglichkeiten und Chancengleichheit.

Darüber hinaus leistet HEUKING in besonderen Krisensituationen humanitäre Hilfe. In der Vergangenheit haben wir beispielsweise die Sofort- und Wiederaufbauhilfe nach der Flutkatastrophe 2021 im Ahrtal unterstützt. Im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine stellten wir unter anderem einen ausgestatteten Krankenwagen zur Verfügung und organisierten Hilfsgütersammlungen und -transporte.

Gesellschaftliches Engagement verstehen wir als kontinuierliche Verantwortung. Dabei möchten wir unsere Möglichkeiten als Wirtschaftskanzlei durch langfristige Partnerschaften, konkrete Unterstützung und den Einsatz unserer fachlichen Kompetenzen gezielt nutzen, um soziale Teilhabe zu stärken und dort Unterstützung zu leisten, wo sie benötigt wird.







Kunst- und Kulturförderung

Kunst und Kultur haben bei HEUKING eine lange Tradition. Bereits seit der Gründung der Sozietät im Jahr 1971 ist Kunst Teil unseres Arbeitsumfelds. Mit dem Erwerb erster Werke legten die Gründer Dr. Hans Günter Heuking und Dr. Wolfgang Kühn den Grundstein für eine Sammlung, die über Jahrzehnte kontinuierlich gewachsen ist.

Die HEUKING Kunstsammlung umfasst figurative und abstrakte Positionen und ist insbesondere am Standort Düsseldorf präsent. Die Werke sind dabei nicht nur Bestandteil der Gestaltung unserer Räume, sondern ermöglichen Mitarbeitenden, Mandanten und Gästen eine unmittelbare Begegnung mit unterschiedlichen künstlerischen Perspektiven im Arbeitsalltag.

Über die eigene Sammlung hinaus unterstützt HEUKING Kunst und Kultur durch langfristige Partnerschaften mit etablierten Kultureinrichtungen. Dazu zählen der Kunstpalast Düsseldorf und das Bucerius Kunst Forum Hamburg; zudem ist HEUKING Mitglied im Bucerius Kunst Club. Im Rahmen dieser Kooperationen erhalten unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, ausgewählte Ausstellungen zu besuchen und kulturelle Angebote wahrzunehmen.

Mit unserem Engagement möchten wir dazu beitragen, Kunst und kulturelle Teilhabe zu fördern und den Austausch zwischen Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur zu unterstützen. Die langfristige Zusammenarbeit mit Kultureinrichtungen und die kontinuierliche Pflege unserer eigenen Sammlung verstehen wir als Bestandteil unseres gesellschaftlichen Engagements.

Netzwerke & Partnerschaften

Nachhaltige Entwicklung erfordert Austausch, Zusammenarbeit und unterschiedliche Perspektiven. HEUKING engagiert sich deshalb in ausgewählten Initiativen, Verbänden und Netzwerken, die den Dialog zu Nachhaltigkeit, Vielfalt und gesellschaftlicher Verantwortung fördern.

Unsere Mitgliedschaften und Kooperationen ermöglichen fachlichen Austausch, vermitteln neue Impulse und unterstützen die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Sie leisten damit zugleich einen Beitrag zu SDG 17 – Partnerschaften zur Erreichung der Ziele.

Die Zusammenarbeit konzentriert sich auf die drei untenstehenden Schwerpunkte.

Schwerpunkte unserer Netzwerkaktivitäten

Vielfalt & gesellschaftliche Verantwortung

Initiativen und Kooperationen fördern den Austausch zu Vielfalt, Chancengleichheit und gesellschaftlichem Zusammenhalt.

Nachhaltigkeit & verantwortungsvolle Unternehmensführung

Der Austausch zu Nachhaltigkeitsthemen, Standards und bewährten Ansätzen liefert Impulse für unser Nachhaltigkeitsmanagement.

Fachlicher & internationaler Austausch

Nationale und internationale Netzwerke ermöglichen den fachlichen Dialog und die Vernetzung über Organisations- und Ländergrenzen hinweg.

charta der vielfalt – Für Diversity in der Arbeitswelt · PMN · Sustainability Roundtable für Wirtschaftskanzleien · WWC · B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH · Sticks & Stones Stay Wild SXS · Deutschland Stipendium · EBS University · Law & Legal Studentische Rechtsberatung · BWD Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland · ALICE · Deutscher Nachhaltigkeitspreis



EIN BLICK IN DIE ZUKUNFT

Verantwortung weiterentwickeln

Nachhaltigkeit bleibt für HEUKING ein kontinuierlicher Entwicklungsprozess. Die im Berichtsjahr gewonnenen Erkenntnisse, Kennzahlen und Erfahrungen bilden eine wichtige Grundlage, um bestehende Strukturen zu überprüfen, Schwerpunkte weiterzuentwickeln und neue Anforderungen in unser Nachhaltigkeitsmanagement einzuordnen. Dabei geht es nicht allein darum, einzelne Maßnahmen fortzuführen. Entscheidend ist vielmehr, ökologische, soziale und unternehmerische Verantwortung zunehmend systematisch in den relevanten Strukturen und Prozessen der Sozietät zu berücksichtigen.

Mit den vier Handlungsfeldern verantwortungsvolle Unternehmensführung, Menschen & Arbeitswelt, Klima & Ressourcen sowie Gesellschaft & Partnerschaften haben wir hierfür einen Orientierungsrahmen geschaffen. Er bündelt die für HEUKING wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und ermöglicht es uns, Entwicklungen über die einzelnen Bereiche hinweg strukturiert zu betrachten. Diesen Ansatz wollen wir in den kommenden Jahren weiter festigen und auf Grundlage unserer Erfahrungen und verfügbaren Daten kontinuierlich weiterentwickeln.

Im Bereich Verantwortungsvolle Unternehmensführung steht die weitere Verankerung unseres Werte- und Verhaltensrahmens im Mittelpunkt. Mit dem zum 1. Januar 2026 in Kraft getretenen Code of Conduct verfügen wir hierfür über eine gemeinsame Grundlage. Die darin formulierten Grundsätze zu Integrität, verantwortungsvollem Handeln, Menschen- und Arbeitnehmerrechten, Gleichbehandlung sowie Umwelt- und Klimaschutz ergänzen unsere bestehenden internen Regelungen und Strukturen. Zugleich werden wir unsere Compliance-, Risiko- und Governance-Prozesse fortlaufend überprüfen und an veränderte rechtliche, regulatorische und organisatorische Anforderungen anpassen. Verantwortungsvolle Unternehmensführung verstehen wir dabei als dauerhafte Aufgabe, die klare Regeln ebenso erfordert wie deren Verankerung im Arbeitsalltag.

Im Handlungsfeld Menschen & Arbeitswelt wollen wir unsere Aktivitäten für Vielfalt und Chancengleichheit, berufliche Entwicklung, Gesundheit und Vereinbarkeit fortführen und bedarfsgerecht weiterentwickeln. Die unterschiedlichen beruflichen und persönlichen Lebenssituationen unserer Mitarbeitenden stellen dabei vielfältige Anforderungen an ein modernes Arbeitsumfeld. Flexible Arbeitsmodelle, Weiterbildungs- und Entwicklungsangebote sowie Maßnahmen zur körperlichen und mentalen Gesundheit bleiben deshalb wichtige Bestandteile unserer Personalarbeit. Gleichzeitig wollen wir den Austausch innerhalb der Sozietät weiter fördern und unterschiedliche Perspektiven in die Weiterentwicklung unseres Arbeitsumfelds einbeziehen.

Für das Handlungsfeld Klima & Ressourcen schafft die Klimabilanz 2025 eine wichtige Grundlage für die weitere Entwicklung. Die marktbasierten Treibhausgasemissionen

lagen rechnerisch um 2,32 % unter dem Vorjahreswert, wobei methodische Anpassungen in Scope 3 die Vergleichbarkeit teilweise einschränken. Gleichzeitig zeigt die Zusammensetzung unseres CO_2-Fußabdrucks, wo wesentliche Emissionsschwerpunkte bestehen: 73,93 % der Gesamtemissionen entfielen 2025 auf Scope 3, wobei eingekaufte Güter und Dienstleistungen die mit Abstand größte Einzelkategorie darstellen. Neben der Beschaffung bleiben die Energieversorgung unserer Standorte und die Mobilität weitere relevante Handlungsfelder.

Die jährliche Erfassung unserer Treibhausgasemissionen sowie relevanter Energie- und Verbrauchsdaten werden wir daher fortführen. Die mehrjährige Betrachtung ermöglicht es uns, Veränderungen nachvollziehbar zu machen, wesentliche Emissionsquellen einzuordnen und Ansatzpunkte für weitere Maßnahmen zu identifizieren. Neben der Entwicklung unserer Emissionen werden dabei auch der effiziente Umgang mit Energie und Ressourcen sowie die Förderung klimafreundlicherer Mobilität weiterhin Bestandteil unseres Umwelt- und Klimamanagements sein.

Auch das Handlungsfeld Gesellschaft & Partnerschaften bleibt ein fester Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsverständnisses. Unser gesellschaftliches Engagement reicht von der Unterstützung sozialer und gemeinnütziger Projekte über Bildungs- und Nachwuchsförderung bis hin zur Zusammenarbeit mit kulturellen Einrichtungen. Gleichzeitig ermöglichen uns Netzwerke, Kooperationen und der Dialog mit unseren Stakeholdern, unterschiedliche Perspektiven aufzunehmen und Entwicklungen außerhalb unserer eigenen Organisation frühzeitig wahrzunehmen. Bestehende Partnerschaften und Aktivitäten wollen wir daher fortführen und dort weiterentwickeln, wo wir unsere Möglichkeiten als Wirtschaftskanzlei sinnvoll einbringen können.

Die Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements wird auch künftig davon abhängen, Datenqualität und Transparenz zu verbessern, Verantwortlichkeiten klar zu definieren und unsere Handlungsfelder regelmäßig zu überprüfen. Nicht jede Entwicklung lässt sich kurzfristig beeinflussen und nicht jede Maßnahme unmittelbar in Kennzahlen abbilden. Umso wichtiger ist für uns eine langfristige Betrachtung, die Fortschritte ebenso sichtbar macht wie Bereiche, in denen weiterer Handlungsbedarf besteht.

Unser Anspruch ist es, Nachhaltigkeit bei HEUKING Schritt für Schritt weiterzuentwickeln und Fortschritte nachvollziehbar zu machen. Dieser Nachhaltigkeitsbericht bildet dabei nicht den Abschluss unserer Aktivitäten, sondern eine regelmäßige Standortbestimmung. Er macht Entwicklungen transparent, unterstützt die Überprüfung unserer Schwerpunkte und schafft eine Grundlage für die nächsten Schritte.

Definitionen von Nachhaltigkeitsbegriffen

Abkürzung	Bedeutung	Definition	Seite erste Erwähnung
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.	28
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.	14
LEED	Leadership in Energy and Environmental Design	LEED ist ein international anerkanntes Zertifizierungssystem für ökologisches Bauen. Es zertifiziert durch unabhängige Dritte, dass ein Gebäude auf umweltfreundliche Art gebaut und entworfen wurde.	31
SDG	Sustainable 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.	4

Referenzen der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen

Wesentlichkeit	Referenz	
	Kapitel	Seite
Anti-Korruption	Verantwortungsvolle Unternehmensführung – Integrität und Korruptionsprävention	18
Arbeitsschutz und -sicherheit	Menschen & Arbeitswelt – Arbeitssicherheit, Gesundheit und Well-Being	27
Menschenrechte	Verantwortungsvolle Unternehmensführung – Unternehmensethik / Menschen & Arbeitswelt – Verantwortungsvolle Arbeitsbedingungen	17; 26
Umweltschutz	Klima & Ressourcen – Naturschutz und Umweltbewusstsein	33
Datenschutz und Informationssicherheit	Verantwortungsvolle Unternehmensführung – Datenschutz und Informationssicherheit	19
CO_2e Footprint (Emissionen)	Klima & Ressourcen – Klimabilanz 2025	28
Diversity und Inclusion	Menschen & Arbeitswelt – Diversity, Equity & Inclusion (DEI)	20
Work-Life-Balance	Menschen & Arbeitswelt – Familienfreundlichkeit	23

SDG-Index

SDG	Fokus	Unser Beitrag
	Gesundheit und Wohlergehen	• Durch unsere Gesundheits- und Benefit-Programme fördern wir die körperliche und mentale Gesundheit unserer Mitarbeitenden • Wir bieten unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit für Remote-Working an, um ihr Wohlbefinden durch Flexibilität zu fördern.
	Hochwertige Bildung	• Zugang zu hochwertigen Fortbildungsangeboten für die fachliche und persönliche Weiterentwicklung durch die HEUKING Academy. • 125 Veranstaltungen, ca. 445 Fortbildungsstunden und 1.920 Teilnahmen im Jahr 2025, daneben individuelle spezifische Förderungsmaßnahmen.
	Geschlechtergleichheit	• Mit dem Programm „Mut zur Karriere“ und Partnerschaft in Teilzeit fördern wir die Erwerbstätigkeit und Gleichstellung von Frauen.
	Menschenwürdige Arbeitsbedingungen und Wirtschaftswachstum	• HEUKING zeichnet sich durch ein nachhaltiges Unternehmenswachstum aus. • HEUKING unterstützt menschenwürdige Arbeitsbedingungen in allen unseren Niederlassungen. • Wir fördern unsere Mitarbeitenden durch interne sowie externe Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen.
	Weniger Ungleichheiten	• Unterstützung von Vielfalt und Förderung von Integration durch Sustainability & Inclusion Manager. • Wir nehmen am Pride-Monat teil, besuchen LGBTIQA+-Messen, haben die Charta der Vielfalt unterzeichnet und leisten Unterstützung durch Sachspenden und finanzielle Spenden.
	Maßnahmen zum Klimaschutz	• HEUKING ermittelt seine 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 sozietätsweite Kampagnen wie die Müllsammelaktion oder die „Green Smiley Aktion“ fördern wir klimabewusstes Verhalten. • HEUKING bezieht zu 100 % Ökostrom.
	Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen	• HEUKING beugt Korruption, Geldwäsche und Finanzkriminalität in all ihren Formen substanziell vor. • HEUKING 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 unsere SDG-Prioritäten, 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.

GRI-Referenzindex

GRI-Index-Angabe		Seite	Kommentar
Allgemeine Angaben			
Organisationsprofil			
102-1	Name der Organisation	44	
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	6	
102-3	Hauptsitz der Organisation	44	
102-4	Betriebsstätten	11	
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	44	Partnerschaftsgesellschaft mbB
102-6	Belieferte Märkte	11	
102-7	Größe der Organisation	7	
102-8	Informationen zu Beschäftigten	7; 21-23	
102-9	Lieferkettenmanagement	29	Relevant ab dem 01.01.2024
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	–	
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	5	
102-12	Externe Initiativen	34; 36-37	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessenvertretungen	36-37	
Strategie			
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	5; 13	
Ethik & Integrität			
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	17	Diese sind auch im Code of Conduct definiert
102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	18	
Unternehmensführung			
102-18	Führungsstruktur	13	
102-19	Delegation von Befugnissen	13	
102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	13	
102-21	Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	12	
Einbindung von Stakeholdern			
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	12	
102-41	Tarifverträge		Nicht relevant
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	12	
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	12	
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	14	
Berichtsprofil			
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	6	
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	5	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	14	
102-48	Neudarstellung von Informationen	–	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	5	
102-50	Berichtszeitraum	5	
102-51	Datum des letzten Berichts	5	
102-52	Berichtszyklus	5	
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	5	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	5	
102-55	GRI-Inhaltsindex	42-43	
102-56	Externe Prüfung des Berichts	–	

Themenspezifische Standardangaben: Ökonomie			
Wirtschaftliche Leistung			
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	7	
Marktpräsenz			
202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	13	
Korruptionsbekämpfung			
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren	18-19	
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	18-19	
Wettbewerbswidriges Verhalten			
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	17-18	
Themenspezifische Standardangaben: Ökonomie			
Marktpräsenz			
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	–	
Energie			
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	28-30	
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	31-33	
Emissionen			
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	29	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	29	
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	29	
305-5	Senkung der THG-Emissionen	31-33	
Themenspezifische Standardangaben: Soziales			
Beschäftigung			
401-1	Neueinstellungen und Fluktuation	7	
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Zeitarbeitenden oder Teilzeitbeschäftigten angeboten werden	27	
401-3	Elternzeit	23	
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis			
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen		Vertraulich
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	27	
403-5	Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	27	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	27	
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	25	
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	25	
Diversity, Equity & Inclusion			
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	20-23	
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	19	

Ansprechpartner



Prof. Dr. Martin Reufels
Managing Partner

+49 221 20 52-331
m.reufels@heuking.de



Dr. Philip Kempermann, LL.M.
Managing Partner

+49 211 600 55-166
p.kempermann@heuking.de



Christopher Mann
Sustainability & Inclusion Manager

+49 40 355 280-340
ch.mann@heuking.de

Impressum

Heuking Kühn Lüer Wojtek
Partnerschaft mit beschränkter Berufshaftung
von Rechtsanwälten und Steuerberatern*
Georg-Glock-Straße 4
40474 Düsseldorf

+49 211 600 55-00
info@heuking.de

Bildnachweise:
iStock.com/Sakorn Sukkasemsakorn (1),
iStock.com/WANAN YOSSINGKUM (2), iStock.com/peshkov (4),
iStock.com/franckreporter (6), iStock.com/Petmal (8),
iStock.com/imaginima (11), HEUKING (5, 13, 35, 44)

Hinweis zu gendergerechter Sprache:
Wir verwenden in diesem Bericht gendergerechte Sprache. Alle übrigen Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht– auf alle Geschlechter und schließen alle Menschen gleichermaßen ein. So gilt z. B. der Begriff ‚Partner' in diesem Bericht ebenfalls für alle Geschlechter.

*Datenschutzinformationen/Registerangaben/Liste der Partner: Kanzlei HEUKING