

Nachhaltigkeit. *We really care.*

*HSP Rechtsanwälte GmbH
Nachhaltigkeitsbericht
2022/23*

Oktober 2023

T +43 1 533 0 533

E office@hsp.law

W www.hsp.law

HSP Rechtsanwälte GmbH

Gonzagagasse 4 | 1010 Wien, Austria





Cover: Hundertwasserhaus, Kegelgasse 34-38, 1030 Wien

Das Hundertwasserhaus ist eines der bekanntesten Werke des Künstlers und Architekten Friedensreich Hundertwasser.

Er glaubte, dass jeder Mensch ein:e Künstler:in ist und setzte sich leidenschaftlich für den Schutz der Umwelt ein, indem er Recycling, nachhaltige Materialien und grüne Architektur förderte. Seine Vision verband individuelle Selbstentfaltung mit der Verantwortung, die Natur zu bewahren.

IMPRESSUM

HSP Rechtsanwälte GmbH
Gonzagagasse 4, 1010 Wien, AUSTRIA

T +43 1 533 0 533
F +43 1 533 0 533 – 33
E office@hsp.law
W www.hsp.law

Firmenbuch-Nr. 226631g, HG Wien
UID-Nr.: ATU55604607

VORWORT PARTNER

Liebe Leserin, lieber Leser,

als Rechtsanwaltskanzlei ist es uns ein wichtiges Anliegen, unseren Mandant:innen und der Gesellschaft als Ganzes bestmöglich zu dienen. Ebenfalls sind wir uns auch bewusst, dass unsere Verantwortung weit über die klassischen Aufgaben einer Kanzlei hinausgeht. Wir sind Teil einer florierenden Wirtschaft und Teil einer sich stetig weiterentwickelnden Gemeinschaft und darüber hinaus haben wir uns in die Pflicht genommen mit gutem Beispiel voranzugehen und unseren Beitrag zur Nachhaltigkeit zu leisten. Unsere Entschlossenheit, bekräftigt durch unser unerschütterliches Engagement, spricht für unsere grüne Unternehmenskultur und dieser unermüdliche Tatenrang hilft uns unterdessen, unsere Werte und Prinzipien zu bewahren. Wir streben es zusätzlich an, dass unser präliminäres Handeln einen Dominoeffekt in der Branche auslösen wird und möchten auf diese Weise so viele Rechtsanwaltskanzleien wie möglich dazu motivieren sich einem Nachhaltigkeitskonzept zu verschreiben.

Wir leben in einer Zeit, in der Nachhaltigkeit zu einer priorisierenden Herausforderung geworden ist. Klimawandel, Artensterben und soziale Ungleichheit sind globale Probleme, die uns alle betreffen. Wir können uns daher nicht der Verantwortung entziehen und werden deshalb aktiv mitwirken, um die auf uns zukommenden diffizilen Aufgaben bestmöglich zu bewältigen.

Als Rechtsanwaltskanzlei sind wir uns unserer Verantwortung gegenüber unseren Man-

dant:innen und der Gesellschaft bewusst. Wir werden uns entschlossen dieser Mission widmen und werden uns folgerichtig für eine nachhaltige Zukunft einsetzen. Wir werden unsere eigenen Prozesse und Verhaltensweisen überdenken und uns auf nachhaltige Alternativen konzentrieren. Wir glauben, dass wir als Unternehmen eine wichtige Rolle spielen können, um die Transformation zu einer nachhaltigeren Gesellschaft zu beschleunigen.

Darüber hinaus ist Nachhaltigkeit keine Option mehr, sondern eine dringliche und vor allem nicht aufschiebbare Notwendigkeit. Wir sind uns überdies bewusst, dass Nachhaltigkeit kein einfaches Ziel ist. Es erfordert ein Umdenken in allen Bereichen des Lebens und ein konsequentes Handeln, um Veränderungen zu bewirken. Aber wir glauben auch, dass Nachhaltigkeit eine Chance ist - eine Chance, unsere Gesellschaft fairer, gerechter und zukunftsfähiger zu gestalten.

Wie der berühmte Ökonom Milton Friedman einmal sagte: "Es gibt nur eine soziale Verantwortung von Unternehmen - Gewinne zu machen". Wir sehen das vehement anders. Wir glauben, dass Unternehmen eine Verantwortung haben, die über den Gewinn hinausgeht. Wir glauben, dass Unternehmen eine Verantwortung haben, sich für das Gemeinwohl einzusetzen und nachhaltig zu handeln. Wir glauben, dass Unternehmen eine Verantwortung haben, die Welt zu einem besseren Ort zu machen.

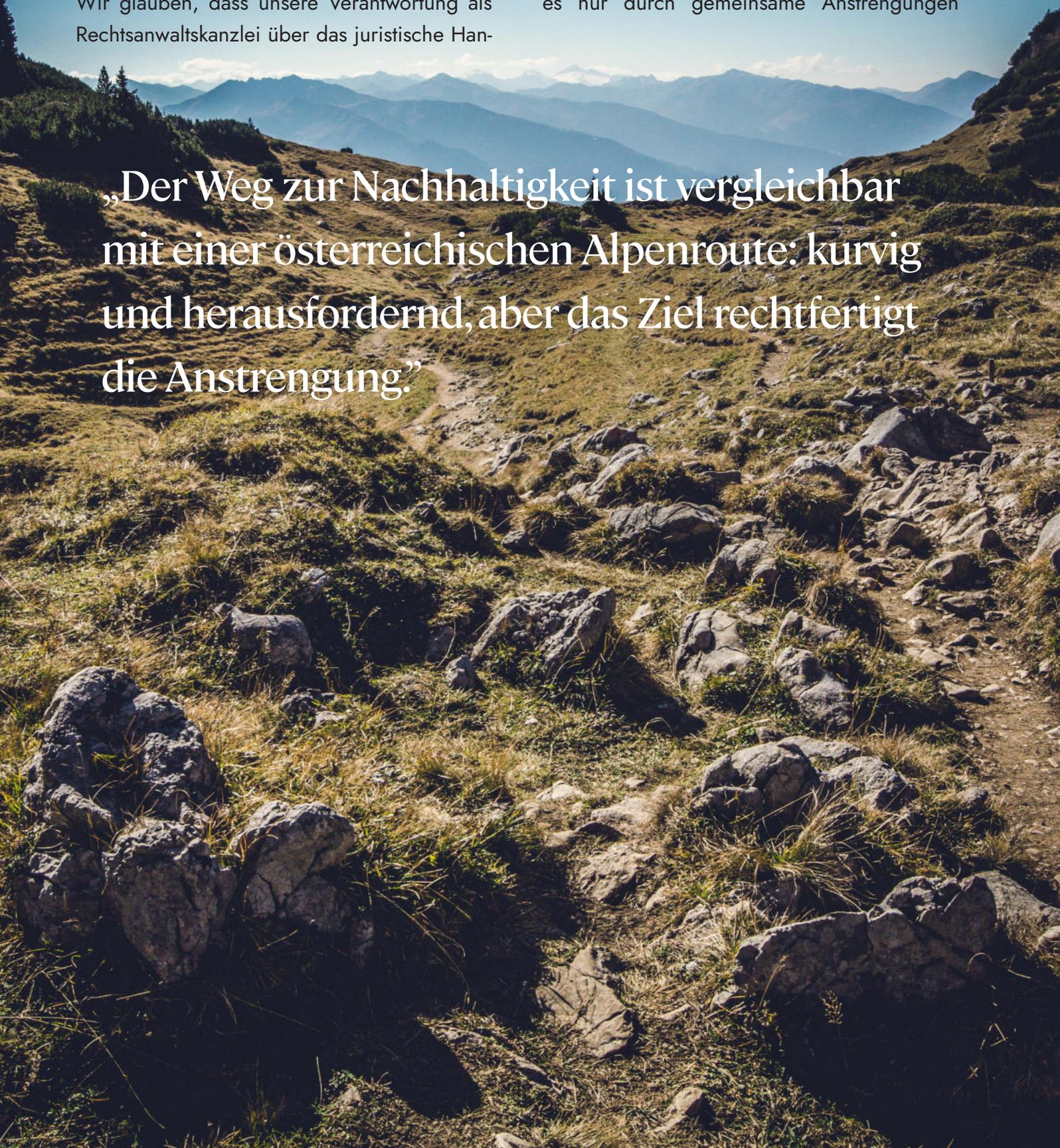
Wir sind uns bewusst, dass wir als einzelne Rechtsanwaltskanzlei nur einen kleinen Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten können. Als Dienstleistungsunternehmen sind unsere Einflussbereiche auf ökologische Auswirkungen reduziert. Aber wir glauben auch, dass jeder Beitrag zählt und versuchen unseren ökologischen Fußabdruck rigoros zu minimieren. Wir

haben uns verpflichtet, nachhaltige Anlagestrategien zu verfolgen und Mandant:innen dabei zu helfen, ihre eigene Nachhaltigkeitsleistung zu verbessern.

Wir wissen, dass es noch viel zu tun gibt, aber sind fest entschlossen, weiterhin Verantwortung zu übernehmen und uns zu verbessern. Wir glauben, dass unsere Verantwortung als Rechtsanwaltskanzlei über das juristische Han-

deln hinausgeht und auch eine Verantwortung für die Gesellschaft und die Umwelt beinhaltet. Wir möchten Sie einladen, Teil dieser Reise zu sein. Wir möchten Sie ermutigen, uns auf diesem Weg zu begleiten und uns dabei zu unterstützen, eine nachhaltigere Zukunft zu schaffen. Wir sind davon überzeugt, dass es nur durch gemeinsame Anstrengungen

„Der Weg zur Nachhaltigkeit ist vergleichbar mit einer österreichischen Alpenroute: kurvig und herausfordernd, aber das Ziel rechtfertigt die Anstrengung.“



möglich ist, die Herausforderungen dieser Transformation zu bewältigen und eine lebenswerte Zukunft für uns alle zu schaffen. Abschließend möchten wir betonen, dass Nachhaltigkeit für uns bei HSP.law nicht nur ein Schlagwort ist, sondern ein wesentlicher

Teil unserer Unternehmensphilosophie und unseres Selbstverständnisses als Rechtsanwaltskanzlei.

INHALT

Impressum2

Nachhaltigkeit bei HSP.law6

 SDGs.....7

Über die Kanzlei9

 Geschäftsmodell, strategische Schwerpunkte und Nachhaltigkeit.....9

 Wichtige Grundsätze und Leitlinien.....11

 Unsere Rechtsgebiete12

 Stakeholder12

 Stakeholdereinbindung13

 Kooperationen / Mitgliedschaften13

Soziales14

 Chancengleichheit14

 SDG 5 Geschlechtergleichheit.....15

 SDG 3 Gesundheit und Wohlergehen15

 Führungsqualitäten16

 Ziele.....16

Umwelt19

 Ressourcenschonung und Abfallmanagement19

 Klimaschonende Mobilität der Mitarbeiter:innen19

 SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz.....20

 Ziele.....20

Governance21

 Datensicherheit & -schutz21

 IT-Security21

 Digitalisierung21

 Cloud.....22

 Legal Tech.....22

 Qualitätssicherheit und Sorgfaltspflicht.....22

 SDG 4 hochwertige Bildung22

 SDG 16 Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen.....23

 Ziele.....23

Anhang24

GRI-Index.....27

Nachhaltigkeit bei HSP.law

Als Anwaltskanzlei und somit als Mitglied der Anwaltskammer sind wir, die HSP Rechtsanwälte GmbH, verpflichtet, die Regeln und Vorschriften der Anwaltskammer einzuhalten, die die Grundlage für unsere Tätigkeit bilden. Unser Ziel ist es, eine nachhaltige, einheitliche und sich ständig weiterentwickelnde Organisation zu entwickeln. Unser Nachhaltigkeitsgedanke ist fest im Kernziel unseres Unternehmens verankert - den Wohlstand in der Region zu fördern, indem wir unseren Mandant:innen zum geschäftlichen Erfolg verhelfen.

HSP.law hat sich seit dem Tag seiner Gründung an den Säulen der Nachhaltigkeit (Umwelt, Wirtschaft, Gesellschaft) orientiert, indem wir unseren Einfluss auf die Gesellschaft in den Vordergrund stellen, Grundsätze für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung befolgen sowie faire, sichere und ansprechende Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter:innen schaffen. Im Laufe der Jahre sind wir gereift und haben uns weiterentwickelt. Wir haben soziale Projekte ins Leben gerufen, wie z.B. die Veranstaltung „FRIENDS FOR FRIENDS | друзя для друзей“ für ukrainische Kinder, haben die Umweltfreundlichkeit unserer Büros in einer Reihe von Bereichen erhöht, einschließlich Recycling und e-Mobilität, und wir haben zusätzliche Schwerpunkte auf Vielfalt, Gerechtig-

keit und soziale Inklusion gesetzt. Im Jahr 2022 wurde unser Ansatz für das Nachhaltigkeitskonzept gestrafft und strategischer: Wir schufen ein interdisziplinäres Nachhaltigkeitsteam, um unsere Bemühungen zu überwachen und zu verbessern. Nichtsdestotrotz stehen wir am Anfang unseres Weges. Wir sind davon überzeugt, dass die Transparenz unserer Aktivitäten im Bereich der Nachhaltigkeit die Gewissheit und das Vertrauen unserer Stakeholder stärken und andere Unternehmen inspirieren wird, einen ähnlichen Weg einzuschlagen.

Dieser Bericht ist der erste in einer Reihe von zweijährlichen Jahresberichten, in denen je-

weils die Maßnahmen von HSP.law im Bereich der Nachhaltigkeit in unserer Niederlassung in Wien zwischen dem 1. Juli des Vorjahres und dem 30. Juni beschrieben werden. Der diesjährige Bericht bezieht sich auf den Zeitraum vom 1. Juli 2022 bis zum 30. Juni 2023, und ist somit deckungsgleich mit unserem Geschäftsjahr. In diesen Berichten

WAS BEDEUTEN DIE SDGS?

SDGs, oder „Sustainable Development Goals“ (auf Deutsch: Ziele für nachhaltige Entwicklung), sind 17 globale Ziele, die von den Vereinten Nationen im Jahr 2015 festgelegt wurden, um Armut zu beenden, den Planeten zu schützen und bis 2030 Wohlstand für alle Menschen zu gewährleisten.

werden wir auf unsere Strategie, Ziele, Erfolge und Verbesserungsmöglichkeiten eingehen. Die Methoden, die wir bei der Erstellung dieser Berichte anwenden, orientieren sich an international anerkannten Berichterstattungsstandards wie der Global Reporting Initiative (GRI) und Rahmenbedingungen wie den United Nations Sustainable Development Goals (UN SDGs). Für Fragen oder Anregungen zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen bei HSP.law können Sie uns gerne unter nachhaltigkeit@hsp.law erreichen!

SDGS

Im Rahmen der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung haben sich die Vereinten Nationen eine Reihe an Zielen gesetzt, unter anderem die Sustainable Development Goals (SDGs). Die SDGs bieten einen Leitfaden für nachhal-

tiges Handeln und auch wir wollen so gut es geht einen Beitrag zu allen 17 Zielen leisten. Wir haben uns fünf Ziele herausgenommen, zu denen wir am meisten beitragen können. Für die HSP Rechtsanwälte GmbH wurden die SDGs 3, 4, 5, 13 und 16 identifiziert.



Die 17 UN Sustainable Development Goals im Überblick.

Sieben Partner, die hinter Ihnen stehen - in jeder Situation



Mag. Nikolaus Becker, M.B.L.



Mag. Markus Busta



Mag. Tino Enzi



Mag. Peter Fassel



Mag. Wilhelm Huck



Dr. Peter Wagesreiter, LL.M.
(UPenn)



Dr. Jörg Winkler

Zahlen und Fakten

12

RECHTSGEBIETE

25

JAHRE ERFAHRUNG

75

MITARBEITER:INNEN

8

SPRACHEN

Über die Kanzlei

HSP Rechtsanwälte GmbH zählt zu den führenden international orientierten Rechtsanwaltskanzleien Österreichs mit Sitz in Wien. Gegründet im September 1997 als Rechtsanwaltskanzlei „Dr. Michael Hasberger“, ist HSP.law seither stetig gewachsen. Im September 2002 wurde dann die Hasberger Seitz & Partner Rechtsanwälte GmbH mit der Zielsetzung gegründet, hochqualifizierte Rechtsberatung mit einem engagierten Team in allen Belangen des Wirtschaftslebens zu erbringen. Diese Zielsetzung wird bis zum heutigen Tage von HSP.law weiterverfolgt. Seit Juli 2020 führt HSP.law die durch die Jahre bekannt gewordene Abkürzung „HSP“ im neuen Kanzleinamen „HSP Rechtsanwälte GmbH“. Zu HSP.law gehören im Geschäftsjahr 2022/23 sieben Partner, eine Rechtsanwältin, ein Rechtsanwalt, neun Rechtsanwaltsanwärter:innen und ein Team von mehr als 40 Angestellten in Assistenz und Verwaltung. Die Stärke von HSP.law liegt unter anderem in der gedanklichen, örtlichen und zeitlichen Flexibilität, der engen Kooperation mit einem internationalen Netzwerk sowie der reaktionsschnellen, effektiven und engagierten Arbeitsweise.

Zu den Mandant:innen gehören börsennotierte Gesellschaften genauso wie mittelständische heimische und auch internationale Unternehmen (z.B. Ukraine, Türkei, Deutschland) aus den Bereichen IT, Telekommunikation, Werbung, Bauwirtschaft, Handel, Industrie, Energie und Tourismus. HSP.law verfügt über ein Netz an Partnerkanzleien auf der ganzen Welt für Causen mit internationalen Anknüpfungen. Seit Mai 2009 ist HSP.law Mitglied des weltweiten Rechtsanwalts-/Steuerberater- und Wirtschaftstreuhänder-Netzwerkes „Geneva Group

International“ und als solches zu einem nicht unerheblichen Teil mit internationalen Causen beschäftigt. Gerade aus diesem Grund ist die Pflege der Fremdsprachenkenntnisse, vor allem Englisch, Russisch/Ukrainisch, für die Mitarbeiter:innen unserer Kanzlei von großer Bedeutung. Weiters ist HSP.law seit November 2022 Partner des Handelsverbands (Verband österreichischer Handelsunternehmen).

GESCHÄFTSMODELL, STRATEGISCHE SCHWERPUNKTE UND NACHHALTIGKEIT

Die Partner und Gesellschafter der HSP Rechtsanwälte GmbH sind Mag. Nikolaus Becker M.B.L., Mag. Markus Busta, Mag. Tino Enzi, Mag. Peter Fassel, Mag. Wilhelm Huck, Dr. Peter Wagesreiter, LL.M. (UPenn) und Dr. Jörg Winkler. (Stand: 30.06.2023) Ihnen obliegen die grundsätzlichen kanzleipolitischen Entscheidungen und das uneingeschränkte Weisungsrecht den Kanzleimitarbeiter:innen gegenüber. Bei HSP.law legen wir großen Wert auf einen kooperativen Führungsstil, der auf Zusammenarbeit, Offenheit und gegenseitigem Respekt basiert. Wir glauben daran, dass ein kooperatives Arbeitsumfeld dazu beiträgt, das volle Potenzial der Mitarbeiter:innen zu entfalten und das Teamgefühl zu stärken.

Das regelmäßig stattfindende Partnermeeting stellt eine wichtige Plattform für die Entscheidungsfindung und die Überwachung der Auswirkungen unserer Kanzlei auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen dar. In regelmäßigen Abständen kommen alle sieben Partner zusammen, um strategische Ziele festzulegen, die Geschäftsentwicklung zu bewerten und auch unsere festgelegten Nachhaltigkeitsziele zu

überprüfen. Am Partnermeeting nehmen sieben geschäftsführende sowie eine nicht geschäftsführende Person teil.

Wertschöpfungskette

Die Wertschöpfungskette einer Rechtsanwaltskanzlei und somit auch unserer umfasst verschiedene Prozesse und Aktivitäten, die notwendig sind, um die Bedürfnisse und Anforderungen der Mandant:innen zu erfüllen und einen Mehrwert für die Klient:innen zu schaffen. Die Wertschöpfungskette kann grob in folgende Phasen unterteilt werden:

1. Mandant:innenakquise und -beratung

In dieser Phase geht es darum, potenzielle Mandant:innen zu identifizieren und für die Kanzlei zu gewinnen. Hierbei werden Angebote erstellt, Gespräche geführt und Verträge ausgehandelt. Hier ist es besonders wichtig, dass wir die Anforderungen und Bedürfnisse der Mandant:innen verstehen, um maßgeschneiderte Lösungen anbieten zu können.

2. Fallbearbeitung

In dieser Phase geht es um die konkrete Arbeit an den Fällen unserer Mandant:innen. Hier

werden rechtliche Prüfungen durchgeführt, Argumente erarbeitet, Schriftsätze verfasst, Verhandlungen geführt und gerichtliche Verfahren durchgeführt. Es geht darum, die Interessen der Mandant:innen bestmöglich zu vertreten und Lösungen für ihre Anliegen zu finden.

3. Fallabschluss und Mandant:innenbindung

Nachdem der Fall bearbeitet ist, geht es in dieser Phase darum, das Ergebnis zu besprechen und den abschließenden Bericht sowie Rechnungen zu übermitteln. Gleichzeitig gilt es eine dauerhafte Beziehung aufzubauen, damit wir auch in Zukunft als Ansprechpartner herangezogen werden.

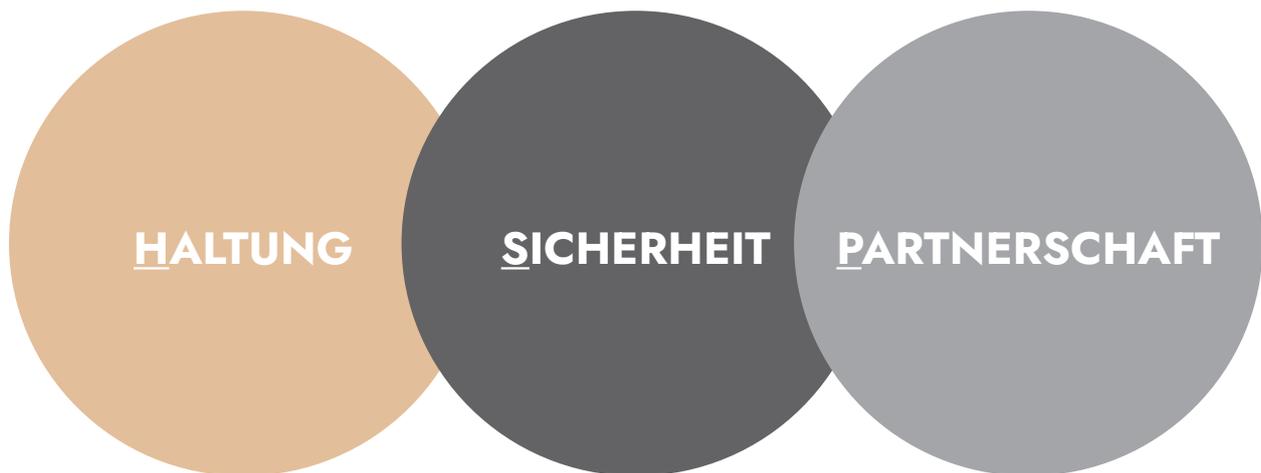
4. Kanzleimanagement

Diese Phase umfasst interne Prozesse und Aktivitäten, die notwendig sind, um die Kanzlei effizient und erfolgreich zu führen. Hierzu gehören bei uns zum Beispiel die Büroorganisation, Buchhaltung, IT-Management und Marketingaktivitäten.

„Im Einklang von Recht und Nachhaltigkeit gestalten wir eine rechtssichere und zukunftsorientierte Welt.“

Wichtige Grundsätze und Leitlinien

Unsere Haltung ist klar. Wir sind Berater:innen und Vertreter:innen unserer Mandant:innen und somit deren Interessen verpflichtet. Bei der Erbringung unserer Leistungen schulden wir unbedingte Professionalität und größtmögliche Sorgfalt. Der Umgang mit Mandant:innen, Gegenparteien, Behörden und Kolleg:innen ist getragen von Respekt und Wertschätzung. Unser Standpunkt und unsere Handlungen sind stets rechtlich fundiert und im Einklang mit unseren Wertvorstellungen.



Das Leitmotiv von HSP.law und damit auch der Anspruch an alle Mitarbeiter:innen im Rahmen ihrer Tätigkeit und Repräsentation von HSP.law

Handschlagqualität und Verbindlichkeit sind für uns gelebte Praxis, genauso wie ein höfliches Miteinander. Wir treten mit Weitblick und Konsequenz für die Interessen unserer Mandant:innen ein und behalten dabei den Überblick. Mit Flexibilität und Offenheit hinterfragen wir Standpunkte und sind bereit, alternative Lösungswege zu gehen.

Als Team machen uns wechselseitiges Vertrauen und wechselseitige Unterstützung stark. Unsere Unabhängigkeit und unser Selbstverständnis geben unseren Mandant:innen die Sicherheit, dass wir ausschließlich in ihrem besten Interesse handeln.

Wir streben eine langjährige Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeiter:innen und Mandant:innen an, von der alle Beteiligten in gleicher Weise profitieren. Wir verstehen uns

als Partner:innen unserer Mitarbeiter:innen, Mandant:innen und stehen mit unserem Rat, unserem Verständnis und unserer Hilfestellung auch über die Grenzen unseres „Auftrags“ zur Verfügung – „we really care!“. Im Sinne unseres Leitmotives stellen wir uns den Ansprüchen unserer Mandant:innen nach hochqualifizierter und professioneller Rechtsberatung, rascher Reaktionszeit bei genauer und detaillierter Bearbeitung der Causen, Betreuung auf höchstem Niveau durch motivierte Mitarbeiter:innen, Vertraulichkeit und eine faire Abrechnung.

UNSERE RECHTSGEBIETE

Wir haben unsere Kompetenzen gebündelt und Teams gebildet, deren Mitglieder ausgewiesene Spezialist:innen auf ihren Gebieten sind. HSP.law bietet rechtliche Beratung in 12 Fachgebieten:

- Arbeitsrecht
- Banking & Finance
- Corporate Governance & Compliance
- Datenschutz
- Einwanderungsrecht
- Gesellschaftsrecht und M&A
- Immobilien
- IP, IT & Telekom
- Öffentliches Recht
- Private Clients & Stiftungen
- Prozessführung und Schiedsgerichtsbarkeit
- Wirtschafts- und Unternehmensstrafrecht

STAKEHOLDER

Unsere Erfolgsbasis liegt in starken und langfristigen Beziehungen. Als beratendes Unternehmen erkennen wir die essenzielle Bedeutung eines respektvollen Austauschs mit unseren wichtigsten Interessensgruppen an. Es ist unverzichtbar, ihre Ansprüche und Bedürfnisse zu verstehen und gemeinsam neue Ideen und Lösungsansätze zu entwickeln. Die Beziehung zu unseren Stakeholdern ist ein integraler Bestandteil unserer Tätigkeit und ermöglicht es uns, auf ihre Anforderungen einzugehen und gemeinsam Mehrwert zu schaffen.

Die Identifizierung und Einbeziehung relevanter Stakeholder spielt eine zentrale Rolle für unser Unternehmen und ermöglicht eine um-

fassende Berücksichtigung ökologischer, sozialer und wirtschaftlicher Aspekte.

Um unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren, wendeten wir eine mehrstufige Wesentlichkeitsanalyse an. Die Wesentlichkeitsmatrix beinhaltet die Einbeziehung der Stakeholder in den Prozess der Bewertung und Priorisierung von Nachhaltigkeitsthemen.

Im Zuge interner Besprechungen zwischen den Partnern und dem Nachhaltigkeitsteam von HSP.law wurden die relevantesten Stakeholder, die eine direkte oder indirekte Beziehung zum Unternehmen haben und von unserer Nachhaltigkeitsleistung betroffen sind, identifiziert.

Intern

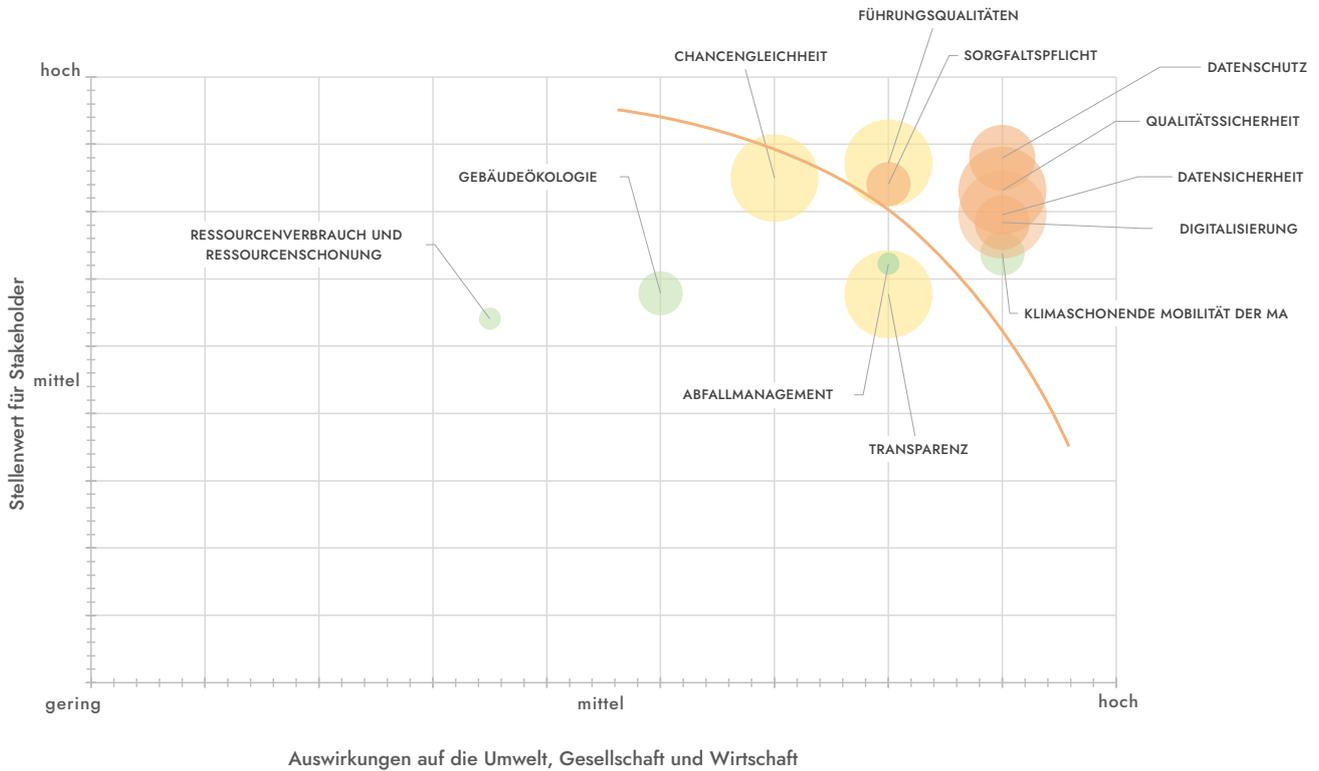
Geschäftsführer:innen, Mitarbeiter:innen

Extern

Mandant:innen, Geschäftspartner:innen

Im ersten Schritt wurden im Rahmen eines Workshops von den Geschäftsführern und dem Nachhaltigkeitsteam Themen entlang der Wertschöpfungskette von HSP.law identifiziert und in einer Longlist zusammengeführt. In weiterer Folge wurde eine Bewertung dieser Themen von Vertreter:innen des Unternehmens durchgeführt und deren Auswirkungen auf Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft entsprechend gewichtet. Mit dem Ergebnis konnte eine reduzierte Liste an Themen erstellt werden (Shortlist). Im Rahmen einer Online-Umfrage wurden Vertreter:innen aus allen zuvor identifizierten Stakeholdergruppen zur Wichtigkeit der Themen der Shortlist befragt. Durch die Einbeziehung der Stakeholder in den Prozess der Wesentlichkeitsmatrix konnten wir sicherstellen, dass unser Nachhaltigkeitsbericht auf die für HSP.law relevantesten und bedeutendsten Themen fokussiert ist.

WESENTLICHKEITSMATRIX VON HSP.LAW



STAKEHOLDEREINBINDUNG

Die Einbindung von Stakeholdern trägt dazu bei, die Interessen und Bedürfnisse aller betroffenen Parteien zu berücksichtigen und Konflikte zu vermeiden. Durch den Dialog mit den Stakeholdern kann unser Unternehmen die Bedürfnisse und Erwartungen der Kund:innen und Mitarbeiter:innen besser verstehen und gezielt mit neuen Lösungsansätzen darauf reagieren. Darüber hinaus kann die Einbindung von Stakeholdern das Vertrauen in unser Unternehmen und unsere Dienstleistungen stärken und eine langfristige und erfolgreiche Geschäftsentwicklung fördern.

KOOPERATIONEN / MITGLIEDSCHAFTEN

- ELSA WU Wien
- Xpert Business Solutions GmbH mit dem Produkt -jurXPERT
- GGI – Geneva Group International
- Handelsverband
- VÖPE – Die Lebensentwickler
- Rechtsanwaltskammer Wien
- Energieforum Österreich

Soziales

Als Rechtsanwaltskanzlei haben wir eine besondere Verantwortung gegenüber dem Umfeld, in dem wir tätig sind. Wir sind uns bewusst, dass unser Handeln Auswirkungen auf unsere Mitarbeiter:innen, unsere Mandant:innen, die Gesellschaft und die Umwelt hat. Deshalb betrachten wir den sozialen Aspekt als einen zentralen Punkt unserer Nachhaltigkeitsstrategie. In diesem Kapitel unseres Berichts möchten wir unsere Bemühungen und Fortschritte im Hinblick auf soziale Aspekte unserer Geschäftstätigkeit vorstellen. Wir setzen uns für die Förderung von Diversität und Inklusion ein, unterstützen soziale Projekte und engagieren uns für die Weiterbildung unserer Mitarbeiter:innen. Wir möchten unsere Rolle als verantwortungsbewusstes Mitglied der Gesellschaft wahrnehmen und langfristige Beziehungen zu unseren Stakeholdern aufbauen.

CHANCENGLEICHHEIT

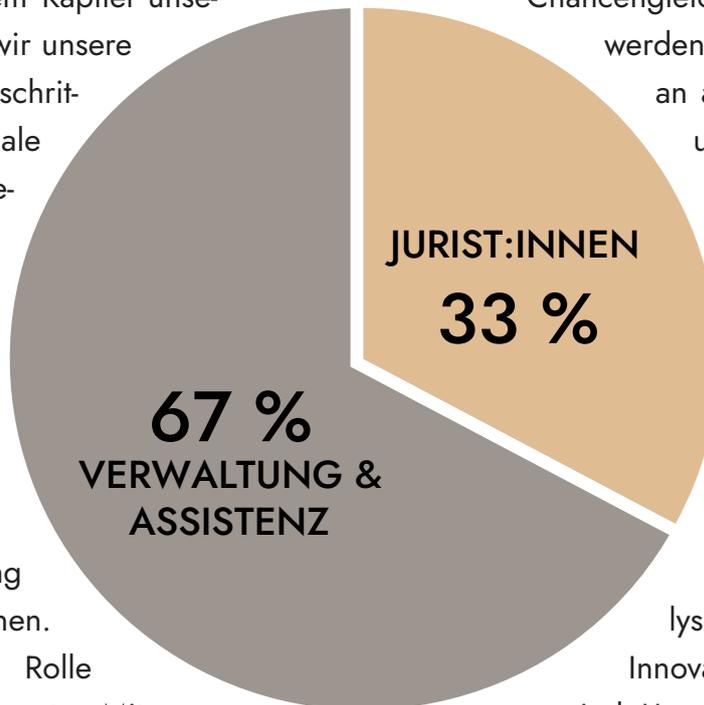
Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die Gleichstellung der Geschlechter in unserem Unternehmen und in der Gesellschaft zu fördern. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir verschiedene Maßnahmen ergriffen, die eine inklusive und vielfältige Arbeitsumgebung schaffen.

Um sicherzustellen, dass alle Stellenangebote und Karriereöglichkeiten für alle Geschlechter offen sind und keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts stattfindet, haben wir spezielle Richtlinien eingeführt. Anhand von flexiblen Arbeitszeitmodellen und der Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, fördern wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Wir setzen uns stolz für die Förderung der Chancengleichheit aller ein und werden auch in Zukunft daran arbeiten, eine inklusive und vielfältige Arbeitsumgebung für unsere Mitarbeiter:innen zu schaffen.

Wir sind davon überzeugt, dass Strategien für Vielfalt und Chancengleichheit die Katalysatoren für Erfolg und Innovation am Arbeitsplatz sind. Unser Ziel ist es, das Gleichgewicht der Geschlechter auf allen Ebenen, sowohl in der Rechtsabteilung als auch in Verwaltung und Assistenz, zu verbessern. Wir sind uns darüber im Klaren, dass die derzeitige Vertretung von Frauen in leitenden juristischen Funktionen unzureichend ist.

Um uns in diesem Bereich weiterzuentwickeln, werden wir in Zukunft unsere Mentoring-Möglichkeiten für aufstrebende weibliche Führungskräfte vertiefen und eine vielfältige, inklusive und gerechte Kultur, sowohl auf organisatorischer als auch auf individueller Ebene, verstärkt fördern.





SDG 5

GESCHLECHTERGLEICHHEIT

„Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen.“

Als Unternehmen bemühen wir uns täglich, dass unsere Mitarbeiter:innen gleiche Chancen und Arbeitsbedingungen haben. Dazu gehört für uns die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Vermeidung von Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz sowie die Schaffung von gleichen Karrierechancen für Frauen und Männer.

Wir glauben fest daran, dass eine inklusive und diverse Arbeitswelt und Gesellschaft zu nachhaltigem Wachstum und Innovation führt. Indem wir sowohl Frauen- als auch Männerorganisationen unterstützen, setzen wir uns für eine gerechtere und ausgewogenere Zukunft ein.



SDG 3

GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN

„Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.“

Als Rechtsanwaltskanzlei erkennen wir die Bedeutung von Gesundheit und Wohlbefinden

unserer Mitarbeiter:innen und tragen aktiv zur Erreichung dieses Ziels bei.

Wir legen großen Wert auf die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter:innen und haben daher verschiedene Maßnahmen eingeführt, um ihre körperliche und geistige Gesundheit zu fördern. Dazu gehört beispielsweise die Bereitstellung von ergonomischen Arbeitsplätzen, die Verwendung von Bildschirmfiltern und die Organisation von Coachings zur Stressbewältigung, Persönlichkeits- und Potenzialentwicklung.

Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeiter:innen auch regelmäßig kostenlose Gesundheitschecks und Impfungen an, um sicherzustellen, dass sie gesund und fit bleiben. Mit Challenges wie den MOVE Days motivieren wir unsere Mitarbeiter:innen zu regelmäßiger Bewegung und körperlicher Aktivität, auch während der Arbeitszeit.

Um die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter:innen zu fördern, legen wir großen Wert auf die Schaffung einer positiven und inklusiven Arbeitsumgebung. Wir haben ein offenes und unterstützendes Arbeitsklima geschaffen, das den Austausch von Ideen und Perspektiven fördert. Wir haben flexible Arbeitszeiten und Remote-Arbeitsoptionen eingeführt, um die Work-Life-Balance unserer Mitarbeiter:innen zu unterstützen.

Insgesamt sind wir stolz darauf, dass wir als Rechtsanwaltskanzlei aktiv unseren Beitrag zu SDG 3 leisten. Wir werden auch weiterhin unsere Bemühungen fortsetzen, um sicherzustellen, dass die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter:innen an erster Stelle stehen und dass wir unsere Geschäftspraktiken

nachhaltig gestalten.

Die Auszeichnung im Jahr 2021 als Great Place to Work hat uns gezeigt, dass sich unsere Bemühungen hinsichtlich attraktiver Arbeitsumgebung und Arbeitsbedingungen auszahlen.

FÜHRUNGSQUALITÄTEN

Führungskräfte haben einen erheblichen Einfluss auf die Einstellungen, Werte und Entscheidungen innerhalb des Unternehmens. Eine nachhaltige Führungskultur fördert Verantwortungsbewusstsein, Innovation und Zusammenarbeit, die notwendig sind, um die Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens zu erreichen. Integrität ist ein grundlegendes Merkmal unserer Führungskräfte. Sie handeln stets nach hohen ethischen Standards und geben ein Beispiel für aufrichtiges und verantwortungsvolles Verhalten. Dies fördert ein Umfeld, in dem ethische Entscheidungen gefördert und ermutigt werden. Unsere Geschäftsführer berücksichtigen bei ihren Entscheidungen nicht nur kurzfristige wirtschaftliche Aspekte, sondern auch die langfristigen Auswirkungen auf die Umwelt, die Gesellschaft und unsere Mitarbeiter:innen. Sie schätzen die Vielfalt und Individualität aller Mitarbeiter:innen. Sie fördern eine inklusive Unternehmenskultur, in der alle Mitarbeiter:innen die Möglichkeit haben, ihre Stimme zu erheben und ihr volles Potenzial auszuschöpfen.

ZIELE

1. **Unser Ziel besteht darin, den Anteil weiblicher und männlicher Personen im Unternehmen anzugleichen und bis 2028 eine ausgewogene Geschlechterverteilung zu erreichen.** Als Maßnahme zur Förderung einer ausgewogenen Geschlechterverteilung streben wir an, den Anteil an weiblichen Rechtsanwaltsanwärtinnen in unserem Unternehmen zu erhöhen. Wir werden gezielte Maßnahmen ergreifen, um talentierte Frauen zu rekrutieren und zu fördern, indem wir beispielsweise gezielte Stellenausschreibungen oder Weiterbildungsinitiativen anbieten.
2. **Wir beabsichtigen, im Laufe des nächsten Jahres eine Ethikrichtlinie zu implementieren, die eine gerechte und inklusive Arbeitsumgebung fördert.**
3. **Unser Ziel ist es, im Jahr 2024 ein Sozialprojekt einzuführen, um einen nachhaltigen und positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten.** Als Maßnahme zur Umsetzung dieses Ziels werden wir im Jahr 2024 die Einrichtung einer „Suppenküche“ einführen. Dabei werden wir einmal im Monat eine Suppenküche veranstalten, in der bedürftige Menschen eine warme Mahlzeit erhalten.

**NO HOMOPHOBIA
NO VIOLENCE
NO RACISM
NO SEXISM
YES KINDNESS
YES PEACE
YES EQUALITY
YES LOVE**





Umwelt

Wir betrachten unsere Auswirkungen auf die Umwelt aus verschiedenen Perspektiven, wie zum Beispiel Ressourcennutzung und Abfallmanagement. Als Kanzlei erkennen wir unsere Verantwortung gegenüber der Umwelt an. In diesem Abschnitt zeigen wir, wie wir den Ressourcenverbrauch unserer Kanzlei minimieren und unsere Umwelleistung verbessern, um unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten.

RESSOURCENSCHONUNG UND ABFALLMANAGEMENT

Auch als dienstleistendes (und nicht produzierendes) Unternehmen stellen die Themen Ressourcenschonung und Abfallmanagement einen wichtigen Aspekt dar. Im Zuge der Berichterstattung haben wir uns unter anderem mit der Art der Abfälle, in welcher Menge dieser anfällt und wie dieser umweltgerecht entsorgt wird, beschäftigt. Dazu gehört beispielsweise das Trennen von Abfällen, um recycelbare Materialien zu identifizieren und diese getrennt zu entsorgen. Wir stellen unseren Mitarbeiter:innen eine große gut ausgestattete Küche zur Verfügung, welche animiert, Essen von zu Hause mitzunehmen und damit Take-out Verpackungsmüll zu reduzieren. Wir achten darauf, den Papierverbrauch möglichst zu minimieren, indem wir auf digitale Kommunikationsmittel umstellen. Nichtsdestotrotz müssen zum Beispiel Kaufverträge im Original gebunden werden, was die Digitalisierung in diesem Bereich aktuell noch verhindert. Selbiges gilt für Urkunden, die für Eintragungen ins Firmenbuch oder Grundbuch erforderlich sind.

Eine transparente Berichterstattung über den angefallenen Abfall und die getroffenen Maßnahmen zur Reduzierung und Entsorgung ermöglicht uns einen Überblick über unser Engagement im Bereich Ressourcenschonung und Abfallmanagement zu behalten. Im Zeitraum Juli 2022 - Juni 2023 haben wir

- 299.378 Seiten gedruckt
- 2,96 t Papier bestellt
- 4,49 t Restmüll produziert

KLIMASCHONENDE MOBILITÄT DER MITARBEITER:INNEN

Unser Unternehmen ist bestrebt, die Mobilität unserer Mitarbeiter:innen so klimaschonend wie möglich zu gestalten. Durch unseren zentralen Standort im ersten Bezirk in Wien, mit entsprechender Infrastruktur in der Umgebung, ist unser Büro öffentlich gut angebunden. Wir fördern aktiv die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, indem wir unseren Mitarbeiter:innen ab dem dritten Dienstjahr eine kostenlose öffentliche Verkehrsmittel-Jahreskarte zur Verfügung stellen. Unsere Firmenautos sind bereits alle gegen elektrisch betriebene Fahrzeuge ausgetauscht worden. Weiters stehen unseren Partnern und Rechtsanwält:innen e-Scooter zur Verfügung. Neben diesen Maßnahmen zur Förderung klimaschonender Mobilität der Mitarbeiter:innen haben wir auch die Möglichkeit geschaffen, von zu Hause aus zu arbeiten, um die Anzahl der zurückgelegten Arbeitswege zu reduzieren. Durch diese Maßnahmen tragen wir aktiv dazu bei, einen positiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

SDG 13



MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ

„Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.“

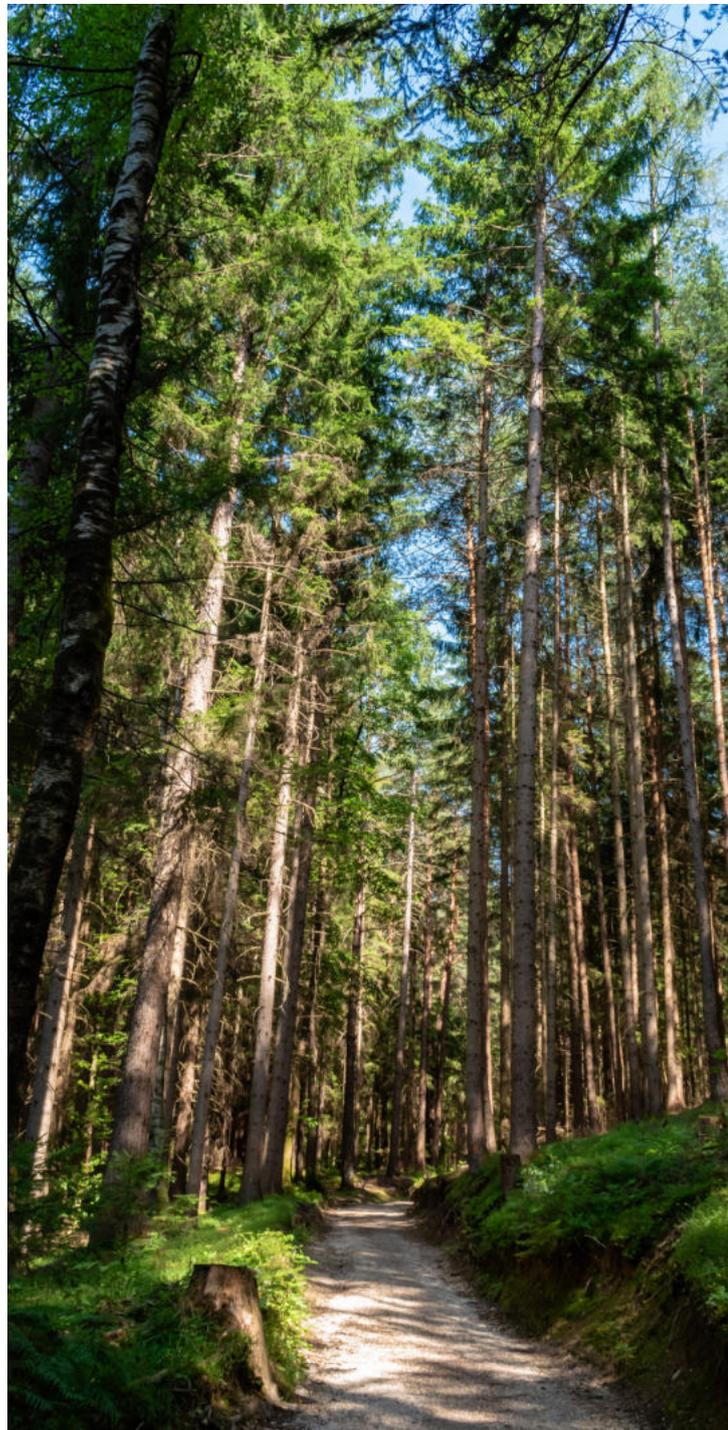
Durch den Einsatz energieeffizienter Geräte und Beleuchtungssysteme sowie einer effizienten Nutzung von Heiz- und Klimaanlage versuchen wir unseren CO₂-Fußabdruck möglichst niedrig zu halten.

Auch bei unseren Lieferant:innen versuchen wir auf umweltbewusste Unternehmen zu setzen. Wir sind fest entschlossen, unsere Bemühungen hinsichtlich SDG 13 kontinuierlich zu verbessern und weiterzuentwickeln.

ZIELE

1. Unser Ziel ist es, den Papierverbrauch bis zum Jahr 2025 signifikant zu verringern. Als Maßnahme zur Erreichung dieses Ziels werden wir gezielte Schritte unternehmen, um den Papierverbrauch um 10% zu reduzieren. Dazu gehört beispielsweise die Förderung der digitalen Kommunikation und die Nutzung elektronischer Dokumente anstelle von Papierausdrucken, wo immer dies möglich ist (Ressourcenschonung durch Umstellung vom Papierakt zum elektronischen Akt).

2. Unser Ziel ist es, die Förderung von Klimaschonender Mobilität voranzutreiben. Als Maßnahme zur Förderung klimaschonender Mobilität werden wir E-Scooter für unsere Mitarbeiter:innen einführen. Diese E-Scooter können von den Mitarbeiter:innen für kurze Dienstwege genutzt werden, anstatt auf herkömmliche Kraftfahrzeuge zurückzugreifen. Zusätzlich werden wir das Jobrad-Konzept einführen, bei dem Mitarbeiter:innen die Möglichkeit haben, ein Fahrrad oder E-Bike über HSP.law zu leasen.



Governance

Die Unternehmensführung ist ein wesentlicher Bestandteil jeder Organisation. Eine transparente, ethische und verantwortungsvolle Führung ist notwendig, um langfristige Erfolge zu erzielen und dabei auch die Interessen von Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Geschäftspartner:innen und der Gesellschaft im Allgemeinen zu berücksichtigen. In diesem Kapitel unseres Berichts möchten wir Ihnen einen Einblick geben, welche Maßnahmen wir ergreifen, um unsere Nachhaltigkeitsziele im Bereich Governance zu erreichen. Wir glauben daran, dass eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung nicht nur langfristige wirtschaftliche Vorteile bringt, sondern auch dazu beiträgt, eine bessere Zukunft für alle zu schaffen.

DATENSICHERHEIT & -SCHUTZ

Größtes Augenmerk in der Informationssicherheitspolitik von HSP.law liegt in der Einhaltung des Datenschutzes und der Wahrung der Datensicherheit. Der Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten, geregelt in der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), ist dabei oberstes Ziel. HSP.law arbeitet kontinuierlich an Verbesserungen und Anpassungen der eigenen Datenschutzpolitik. Mitarbeiter:innen werden fortlaufend weitergebildet und durch jährliche Schulungen auf das Thema Datenschutz sensibilisiert. Auch für das Arbeiten im Homeoffice haben Mitarbeiter:innen klare Anweisungen im Umgang mit persönlichen Daten und vertraulichen Informationen.

IT-SECURITY

Der rasante Fortschritt in der Technologie und die zunehmende Digitalisierung unserer Welt geht einher mit der realen und allgegenwärtigen Gefahr schädigender Angriffe von außen. Oberstes Ziel im Bereich Informationssicherheit ist der Schutz von Partner:innen, Mitarbeiter:innen, Mandant:innen, Geschäftspartner:innen und sonstigen Parteien. In Zusammenarbeit mit absoluten Cyber-Security Expert:innen folgt HSP.law stets treu dem Motto: „Agieren statt reagieren“. Die kontinuierliche präventive Verbesserung der Sicherheitsmaßnahmen sowie laufende Schulungen im Bereich Cyber-Security fördern die Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen und ein nachhaltiges Sicherheitsbewusstsein innerhalb des Unternehmens.

In der Berichtsperiode gab es weder Beschwerden in Bezug auf Verletzung des Schutzes von Mandant:innendaten noch Fälle von Datendiebstahl oder Datenverlust. Dementsprechend mussten keine Datenverluste an die Datenschutzbehörde gemeldet werden.

DIGITALISIERUNG

Neue Anforderungen der Märkte, insbesondere die der Mandant:innen, erfordern eine immer umfassendere Digitalisierung innerhalb der Kanzlei. Somit wird das Verständnis der digitalen Prozesse für ein qualitatives Beratungs- und Serviceangebot und damit einhergehend für eine optimale Lösungsfindung für Mandant:innen immer wichtiger. HSP.law betrachtet die digitale Transformation als zentrales Thema, um Arbeitsvorgänge innerhalb der Kanzlei zu optimieren.

CLOUD

Durch die gezielte Integration von Microsoft 365 Applikationen auf Basis von Cloud-Service, entspricht HSP.law den hohen Anforderungen der Zukunft im Hinblick auf moderne Arbeitsplätze, Verfügbarkeit von IT-Services, Remote-Access, virtuelle Meetings usw. Die Verknüpfung der hochmodernen internen IT-Infrastruktur mit Cloud-Technologie steht mit allen DSGVO-Anforderungen im Einklang und es wird stets darauf geachtet, auch weiterhin bereits existierende Investitionen einzusetzen und ökonomisch zu nutzen. Diese Cloud-Strategie hat sich für HSP.law als besonders zukunftsorientiert erwiesen und ermöglicht ein noch service- und kundenschaftsorientierteres Arbeiten.

LEGAL TECH

Auch im Bereich Compliance-Kultur lässt sich durch die Einführung neuer digitaler Prozesse ein positiver Fortschritt realisieren. Die Entwicklung der kanzleieigenen Meldeplattform WHISPER hat nicht nur zur Förderung der internen Unternehmenskultur beigetragen. Ebenso ist es HSP.law fortan möglich, den Mandant:innen eine absolut anonyme und nach höchsten Sicherheitsstandards (ISO 27001-Zertifizierung) geschützte Whistleblowing-Software zur Verfügung zu stellen.

QUALITÄTSSICHERHEIT UND SORGFALTPFLICHT

Qualitätssicherheit und Sorgfaltspflicht sind grundlegende Prinzipien, auf die wir bei unserer Arbeit in der Kanzlei höchsten Wert legen. Unsere Mandant:innen vertrauen darauf, dass

wir ihnen qualitativ hochwertige juristische Dienstleistungen bieten, die ihre Bedürfnisse und Anforderungen erfüllen. Um diesem Vertrauen gerecht zu werden, stellen wir sicher, dass unsere Arbeit stets den höchsten Qualitätsstandards entspricht. Wir behandeln alle Informationen streng vertraulich und ergreifen umfassende Maßnahmen, um sicherzustellen, dass keine unbefugte Offenlegung oder Nutzung stattfindet.

Wir setzen kontinuierlich auf Weiterbildung und Qualifizierung unserer Partner, Anwält:innen und Mitarbeiter:innen und bleiben stets auf dem neuesten Stand der Rechtsprechung, um unseren Mandant:innen eine fundierte und aktuelle Beratung bieten zu können.



SDG 4

HOCHWERTIGE BILDUNG

„Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern.“

SDG 4 der Vereinten Nationen beschreibt eine inklusive und hochwertige Bildung für alle Menschen. Als Rechtsanwaltskanzlei erkennen wir die Bedeutung von Bildung für die persönliche Entwicklung und den beruflichen Erfolg unserer Mitarbeiter:innen und tragen aktiv zur Erreichung dieses Ziels bei. Wir bieten unseren Mitarbeiter:innen regelmäßige Schulungen und Weiterbildungen im Bereich Anwaltssoftware, Firmenbuch, Grundbuch, Rechtsdatenbanken, Compliance und Corporate-Design an, um sicherzustellen, dass sie stets auf dem neuesten Stand in ihrem Fach-

gebiet sind und ihr Wissen erweitern können. Um den Austausch von Wissen und Erfahrungen auch intern zu fördern, finden regelmäßige Events zum Wissensaustausch statt.

Wir arbeiten eng mit der European Law Students' Association (ELSA) der Wirtschaftsuniversität Wien zusammen, um den Zugang zur rechtlichen Ausbildung zu fördern und jungen Menschen den Einstieg in die Anwaltschaft zu erleichtern. Wir fördern den Austausch von Perspektiven und Erfahrungen und schaffen eine offene und unterstützende Arbeitsumgebung, in der alle Mitarbeiter:innen gleichberechtigt behandelt werden.



SDG 16

FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN

„Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen.“

Als Kanzlei betrachten wir SDG 16 als integralen Bestandteil unseres Unternehmenswerts und bemühen uns kontinuierlich, unseren Beitrag zu Frieden, Gerechtigkeit und starken Institutionen zu erweitern.

Unsere Mitarbeiter:innen werden regelmäßig über Compliance-Themen informiert und geschult. Durch die Implementierung eines robusten Compliance-Programms können wir sicherstellen, dass wir ethische Standards einhalten und Risiken minimieren. Partner Mag.

Nikolaus Becker ist zertifizierter Compliance Officer und somit auch die erste Anlaufstelle für Compliance-Themen.

Im letzten Jahr haben wir unser Whistleblowersystem WHISPER auch in unserem Unternehmen eingeführt. WHISPER ist ein webbasiertes, DSGVO-konformes Hinweisgeber:innensystem und dient zur anonymen Abgabe von Hinweisen. Mehr Informationen zu WHISPER: www.whisper.law

ZIELE

- 1. Unser Ziel besteht darin, den Digitalisierungsgrad durch Reduzierung unserer physischen Akten von derzeit 10% auf 50% zu steigern.**
- 2. Unser Ziel besteht darin, weiterhin einen zuverlässigen Datenschutz und die Sicherheit der Daten zu gewährleisten, um sicherzustellen, dass keine Verstöße gegen Datenschutzbestimmungen auftreten.** Als Maßnahme zur Einhaltung des Datenschutzes möchten wir einmal jährlich eine Spearphishing-Kampagne durchführen. Dabei werden unsere IT-Systeme und Netzwerke von externen Sicherheitsexpert:innen auf Schwachstellen und potenzielle Sicherheitslücken überprüft. Durch diese Tests können wir potenzielle Risiken identifizieren und geeignete Gegenmaßnahmen ergreifen, um die Sicherheit unserer Daten zu gewährleisten.



Anhang

KENNZAHLEN

BÜROFLÄCHEN	EINHEIT	2022/2023
1010 Wien	m ²	1.400

ENERGIE	EINHEIT	2022/2023
Fernwärme	MWh	2.919,71
Stromverbrauch	kWh	108.184,00

ABFALL	EINHEIT	2022/2023
Kopierpapier (Verbrauch)	Seiten	299.387
Papier entsorgt	t	2,96
Restmüll	t	4,49

TEAM	2021/2022	2022/2023
Mitarbeiter:innen	48,83(DS)	51,85(DS)
Eintritte, gesamt	26	22
davon Frauen	13	13
davon Männer	9	7
Durchschnittsalter	31,3 Jahre	31,2 Jahre
Alterstruktur/- verteilung < 30 Jahre	50,7%	55,6%
Alterstruktur/- verteilung 30-55 Jahre	47,8%	43,1%
Alterstruktur/- verteilung > 55 Jahre	1,5%	1,3%
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	3,17 Jahre	3,52 Jahre
Frauenanteil bezogen auf Führungskräfte	0%	0%
Frauenanteil bezogen auf die Belegschaft	70,1%	67,5%



GRI-INDEX

GRI Standard	Angabe	Seitenverweis	Kommentar
GRI2: Allgemeine Angaben			
2-1	Organisationsprofil	S.9	
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	-	nicht relevant
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S.6	
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		nicht relevant
2-5	Externe Prüfung		keine externe Prüfung des Berichts
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S.9 - S.12	
2-7	Angestellte	S.14, S.25	
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	S.14, S.25	
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	S.8, S.9, S.25	
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	-	
2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	S.8	
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	-	
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	-	nicht offengelegt
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S.12	
2-15	Interessenkonflikte	-	nicht offengelegt
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	-	nicht offengelegt
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	-	nicht offengelegt
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	-	nicht offengelegt
2-19	Vergütungspolitik	-	nicht offengelegt
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	-	nicht offengelegt
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	-	nicht offengelegt
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S.3, S.6	
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweise	S.11	
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S.21, S.22	
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	-	nicht relevant
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S.21, S.22	
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	-	nicht relevant
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S.13	
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S.12, S.13	
2-30	Tarifverträge		nicht relevant
GRI 301: Materialien 2016			
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S.19,S.25	
GRI 306: Abfall 2020			
306-3	Angefallener Abfall	S.19, S.25	
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber Verhältnis 2016			
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen		max. 6 Wochen
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016			
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S.25	
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016			
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	S.21	

