



Nachhaltigkeitsbericht 2024

Taylor Wessing Deutschland PartG mbB

TaylorWessing

Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

der Nachhaltigkeitsbericht von Taylor Wessing Deutschland liegt vor – der zweite seiner Art. Vier Jahre zuvor erschien der erste Bericht, der noch unter der Überschrift „Umweltbericht“ stand und unsere damaligen ersten Schritte auf dem komplexen ESG-Terrain dokumentierte. Seit dem hat die Kanzlei zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um ihre Kennzahlen für Nachhaltigkeit zu verbessern. Wir haben uns prüfen lassen, häufiger und umfassender als zuvor, und entsprechende Nachweise erhalten – dazu an geeigneter Stelle mehr.

Nichts unterstreicht jedoch die Ernsthaftigkeit unserer Ambitionen mehr, als dass sie mittlerweile auch personell und strukturell abgebildet sind. Nachhaltigkeit bei Taylor Wessing Deutschland liegt nunmehr in professionellen Händen, findet sich auf der Agenda der höchsten Entscheidungsebene und wandelt sich zusehends hin zu einem strategischen Vorhaben.

„Tue Gutes und sprich darüber“ – diesem Grundsatz folgt auch unser Nachhaltigkeitsbericht. Wir wollen transparent darlegen, wo wir stehen, was wir tun und wo noch Handlungsbedarf besteht. Offenheit, Ehrlichkeit und Authentizität sind dafür unerlässlich.

Der Bericht dient dabei nicht nur der Selbstbeschreibung. Er soll Orientierung geben – uns selbst, um Fortschritte messbar zu machen und den weiteren Weg klar zu bestimmen, ebenso wie anderen, die unsere Bemühungen nachvollziehen, begleiten oder zum Maßstab nehmen. Nicht zuletzt richten wir uns an diejenigen, die mit uns zusammenarbeiten oder uns verbunden sind und ein solches Engagement zu Recht erwarten.

Der Nachhaltigkeitsbericht folgt einer themenspezifischen Struktur, bildet den gegenwärtigen Stand ab und zeigt unser Handeln und die Entwicklungen daraus in ihrem jeweiligen Reifegrad.

Wir haben unseren Nachhaltigkeitskompass kalibriert. Zielmarken sind gesetzt, ein Endpunkt nicht. Entscheidend sind nicht Zahlen allein, sondern ein verantwortungsvolles Mindset. Wir gehen diesen weiten Weg.

Gutes Gelingen uns allen!

Dr. Oliver Bertram

für das Management Board von Taylor Wessing Deutschland



Inhalt

1 Allgemeine Informationen	6
1.1 Grundlagen für die Erstellung	
1.2 Über Taylor Wessing Deutschland	
1.3 Nachhaltigkeit bei Taylor Wessing Deutschland	
2 Umwelt	32
2.1 Klima	
2.1.1 Energie & Treibhausgasemissionen	
2.1.2 Mobilität	
2.2 Wasser	
2.3 Kreislaufwirtschaft & Ressourcen	
3 Soziales	42
3.1 Taylor Wessing Deutschland als Arbeitgeber	
3.1.1 Partnerschaft & Mitarbeitende	
3.1.2 Diversität	
3.1.3 Vereinbarkeit Beruf und Familie	
3.1.4 Karriere und Entwicklung	
3.1.5 Gesundheitsschutz & Sicherheit	
3.2 Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten	
3.2.1 Sorgfaltspflichten	
3.2.2 Beschaffung	
4 Governance	52
4.1 Compliance	
4.2 Informationssicherheit	
5 Gesellschaftliches Engagement	56
6 VSME-Index	62
7 Impressum	64



1

Allgemeine Informationen

1.1 Grundlagen für die Erstellung

(B1)

Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung folgt dem *Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs* (VSME) unter vollständiger Anwendung von Basis- und Zusatzmodul und wurde auf individueller Basis für den Berichtszeitraum 1.1.2024 bis 31.12.2024 erstellt. Der VSME-Standard ist ein von der EFRAG entwickelter, EU-weit anerkannter, freiwilliger Berichtsstandard außerhalb des Anwendungsbereichs der CSRD.

Die Taylor Wessing Deutschland Partnerschaftsgesellschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB (nachfolgend: Taylor Wessing Deutschland) ist eine Partnerschaftsgesellschaft mbB mit Hauptsitz in Deutschland.

Im gewählten Berichtsjahr 2024 haben 1074 Personen bzw. 896 VZÄ bei Taylor Wessing Deutschland gearbeitet; davon 133 selbstständige Partnerinnen und Partner. Unser NACE-Code ist 69.10.

Der Umsatz für das Berichtsjahr betrug 211 Millionen Euro.

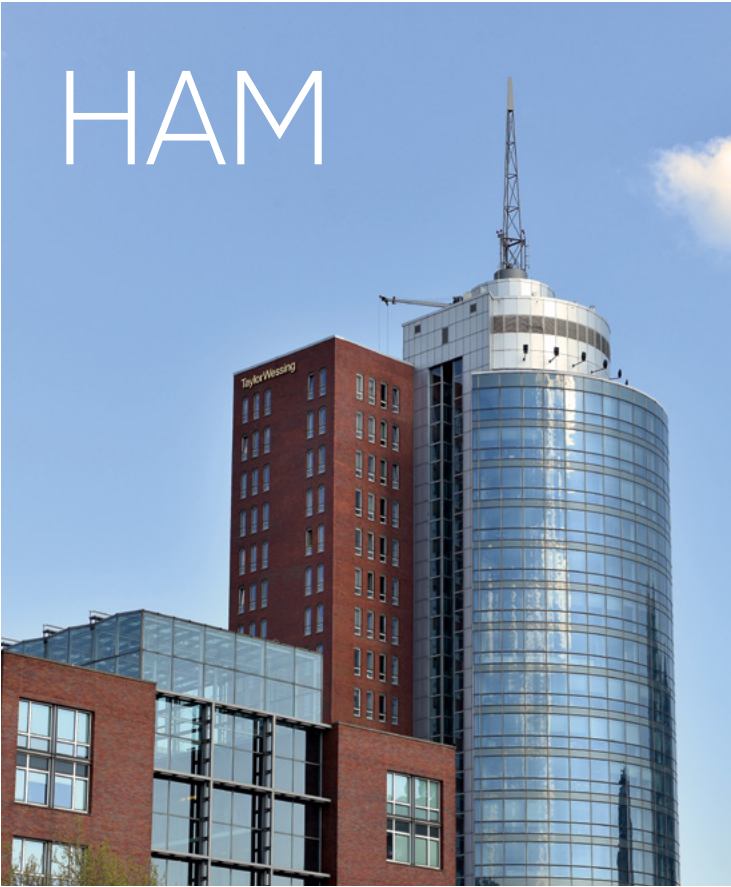
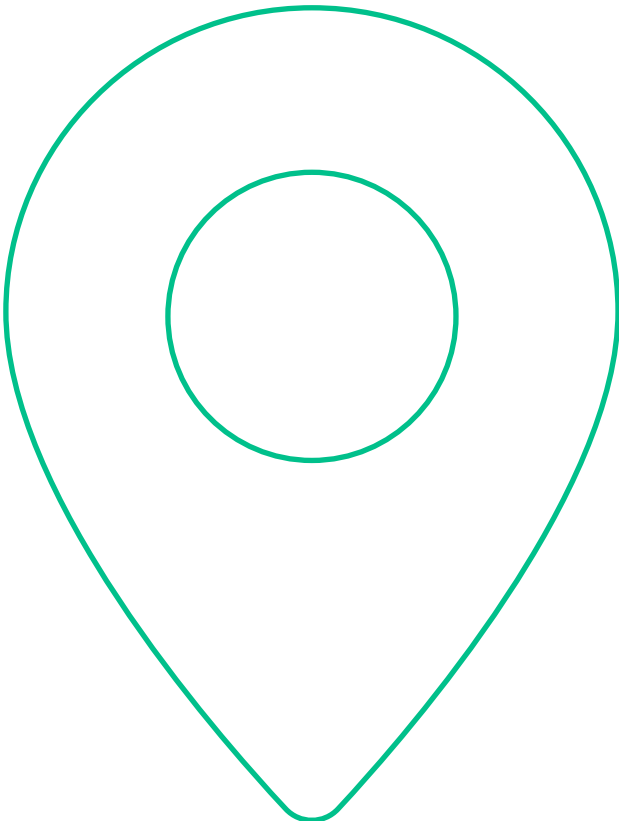
Unsere wesentlichen Nachhaltigkeitszertifizierungen und -siegel sind

- die Auszeichnung ÖKOPROFIT für den Standort Hamburg und
- das EcoVadis-Rating für das Jahr 2024: Committed Badge

Ausgelassen haben wir die Bilanzsumme.

Standorte von Taylor Wessing Deutschland

- Ebertstraße 15 | 10117 **Berlin** | Deutschland | [52.5111748540631](#), [13.377203968810788](#)
- Benrather Str. 15 | 40213 **Düsseldorf** | Deutschland | [51.22305554871643](#), [6.775475617189361](#)
- Thurn-und-Taxis-Platz 6 | 60313 **Frankfurt am Main** | Deutschland | [50.11561866700512](#), [8.680505497528422](#)
- Am Sandtorkai 41 | 20457 **Hamburg** | Deutschland | [53.542975853550146](#), [9.984194711192021](#)
- Isartorplatz 8 | 80331 **München** | Deutschland | [48.13438999600244](#), [11.582104826269362](#)



1.2 Über Taylor Wessing Deutschland

(C1)

Konsolidierungskreis

Der VSME-Bericht wird für Taylor Wessing Deutschland erstellt. Taylor Wessing Deutschland unterhält fünf Standorte in Deutschland, zwei Representative Offices in China und ist alleinige Gesellschafterin der Taylor Wessing International GmbH und der TW Legal Tech GmbH.

Die Berichterstattung bezieht sich ausschließlich auf die deutschen Standorte, denn diese unternehmerischen Einheiten unterliegen einerseits der operativen Kontrolle, andererseits liegt auch die nötige Wesentlichkeit für die Berichterstattung vor. Die Tochtergesellschaften und internationalen Standorte sind nicht Gegenstand dieses Berichts.

Motivation

Die Motivation von Taylor Wessing Deutschland, sich nachhaltig zu engagieren, entspringt einer klaren strategischen Weichenstellung, die wir seit 2021 zielstrebig verfolgen. Dieses Jahr markiert den Auftakt für eine ganze Reihe an Projekten, Programmen und Maßnahmen, die unser nachhaltiges Wirtschaften Schritt für Schritt voranbringen – strukturiert, vorausschauend und mit klarem Fokus.

Unternehmensverantwortung und Werte

Es ist nach unserem Verständnis im Sinne eines professionellen Nachhaltigkeitsmanagements eine Pflichtübung darzulegen, ob und wie unser Handeln wirkt. Nicht weniger ist es auch eine Maßnahme der Kulturpflege: „Verantwortung“ ist einer unserer Unternehmenswerte, und kaum ein Handlungsraum ist besser geeignet, um sich darin zu üben, als Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft zu übernehmen. Dem Wert Verantwortung kommen wir umso besser nach, je tiefer dieser im gemeinsamen Selbstverständnis verankert ist. Mit der freiwilligen Anwendung des VSME-Berichtsstandards vermittelt die Kanzlei: Wir tun, was wir sagen, und wir sagen, was wir tun – gelebte Unternehmenskultur.

Transparenz und Stakeholder-Dialog

Mit unserem Nachhaltigkeitsbericht senden wir ein klares Signal nach innen und nach außen. Mandantinnen und Mandanten, Kolleginnen und Kollegen, die Partnerschaft und alle anderen Stakeholder sollen sich vergegenwärtigen, dass Transparenz kein Compliance-Gebot, sondern Ausdruck eines offenen Miteinanders ist. Gerade in Zeiten, in denen ESG-Aspekte bei Entscheidungen immer stärker ins Gewicht fallen, setzen wir auf ehrlichen Austausch und nachvollziehbare Kommunikation. So entsteht ein Dialog, der Vertrauen schafft – und Raum für gemeinsames Weiterdenken.

Strategische Kommunikation und Marktpositionierung

Nachhaltigkeit lebt auch davon, erzählt zu werden. Mit einem klaren Sustainability- und Responsible Business-Profil stärken wir unsere Position am Markt und gewinnen als moderne, verantwortungsbewusste Wirtschaftskanzlei an Kontur. Unser Engagement ist ein fester Bestandteil unserer Kanzleientwicklung – und Ausdruck unseres Anspruchs, innerhalb der Rechtsbranche nicht nur Schritt zu halten, sondern vornewegzugehen. Nachhaltigkeit soll für uns nicht nur ein Thema sein, sondern eine Richtlinie. Dieser folgen wir.

Wer wir sind. Was wir tun.

Taylor Wessing Deutschland ist eine international agierende Wirtschaftskanzlei, die nationale und multinationale Unternehmen in allen Fragen des Rechts innovativ und vollumfänglich unterstützt und proaktiv berät – vom Start-up über KMU bis zum Weltmarktführer, vom digitalen Zukunftstreiber bis zur Old Economy. Darüber hinaus berät die Kanzlei öffentliche Institutionen und städtische Einrichtungen.

In Deutschland steht Taylor Wessing als Full-Service-Kanzlei für exzellente, interdisziplinäre Beratung. Tiefgründig, in aller Breite und dennoch auf den Punkt. Dieser Anspruch macht uns besonders in Bereichen stark, in denen die Meilensteine der Digitalisierung gesetzt werden: Technology, Life Sciences & Healthcare, Real Estate sowie Infrastructure & Energy.

Organisatorisch gehören unsere fünf deutschen Büros zu einem internationalen Netzwerk, welches unter dem Dach des „Taylor Wessing Verein“ steht, einer schweizerischen Vereinsstruktur, die unseren internationalen Verbund rechtlich und organisatorisch verbindet.

Im Jahr 2019 haben wir unser Tochterunternehmen „TW Legal Tech GmbH“ in unsere Struktur eingegliedert. Dort finden komplexe rechtliche Sachverhalte und findige Programmier-Expertise zu Tech-Lösungen per Knopfdruck zusammen – für Mandantinnen und Mandanten ebenso wie für den Rechtsmarkt in Gänze. Beeindruckend. Einfach. Skalierbar.

Es erschließt sich nicht auf den ersten Blick, aber auch in unserer Rechtsberatung setzen wir Akzente in Richtung nachhaltiger Entwicklung. So liegt der Schwerpunkt der energierechtlichen Beratung in den erneuerbaren Energien, und die eigens gegründete Product Group ESG – bestehend aus Kolleginnen und Kollegen unterschiedlicher Rechtsbereiche – deckt alle rechtlichen Themen der Querschnittsmaterie ESG ab.

Dieser unmittelbare Impact mit Außenwirkung aus der rechtlichen Beratung ist nur ein Ausschnitt unseres Kosmos'. Treten wir zurück und betrachten das große Ganze, bleibt festzustellen: Wie bei jedem Unternehmen funktioniert auch Taylor Wessing Deutschland nur in einem Geflecht zahlreicher Kunden, Lieferanten und sonstiger Dienstleister. Ohne sie wäre unsere Geschäftstätigkeit und der laufende Betrieb undenkbar. Soll heißen: In diesem Miteinander lassen sich zahlreiche Stellschrauben finden, um auch weiterhin Nachhaltigkeitsberichte füllen zu können.



Werte

Eine starke, werteorientierte Kanzleikultur ist uns besonders wichtig. Sie stiftet Gemeinschaft, gibt Orientierung und Sicherheit und schafft ein Umfeld des Vertrauens. Gleichzeitig unterstützt sie verantwortungsvolles, nachhaltiges, ethisch korrektes und integrires Handeln im Einklang mit Recht und Gesetz.

Unsere Werte bilden damit die Grundlage für langfristigen Erfolg und eine positive, nachhaltige Entwicklung unserer Kanzlei.

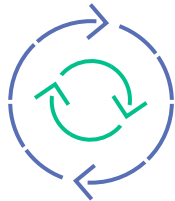
Bei Taylor Wessing Deutschland haben wir sechs Werte fest verankert.

Unsere Werte bei Taylor Wessing Deutschland und wie wir sie verstehen:



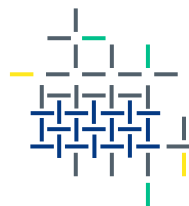
Gemeinschaft

Wir verstehen uns als Team und richten unser Handeln nach unseren gemeinsamen Werten. Als Teamplayer kooperieren wir, unterstützen einander und verfolgen unsere Ziele zusammen. Deshalb vollbringen wir Leistungen, die dem Einzelnen nicht möglich wären.



Verantwortung

Wir stehen füreinander ein und leisten einen wertvollen Beitrag für die Gesellschaft. Wir schonen Ressourcen und denken und handeln nachhaltig.



Integrität

Vertrauen ist die Basis unserer Gemeinschaft und unseres Erfolgs. Wir sind offen und ehrlich. Wir tun, was wir sagen und sind, was wir tun.



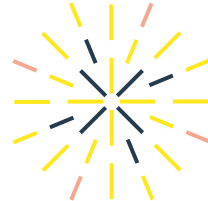
Respekt

Wir begegnen einander respektvoll und aufmerksam. Unser Umgang miteinander ist wertschätzend und tolerant. Vielfalt sehen wir als Bereicherung an.



Exzellenz

Wir sind Gipfelstürmer. Unser Einsatz ist außergewöhnlich und unsere Leistungen herausragend – in der Beratung unserer Mandantinnen und Mandanten und der Entwicklung unserer Kanzlei. Dabei gehen wir auch neue Wege und sind offen für Veränderungen.



Kreativität

Wir sind leidenschaftliche Vor-denker. Wir entwickeln die besten Lösungen für unsere Mandantinnen und Mandanten – innovativ und individuell. Neue Technologien inspirieren uns. Wir lernen ständig dazu und gestalten die Zukunft.



Sustainable Development Goals

Uns ist bewusst: Unsere Arbeit als Kanzlei ist sowohl Wirkung als auch Ursache. Wie wir diese Rollen annehmen und in welchem Ausmaß wir sie ausfüllen möchten, obliegt unserem Selbstverständnis von Eigenverantwortung. Unsere Bemühungen um mehr Nachhaltigkeit zahlen auf die **Sustainable Development Goals (SDG)** der Vereinten Nationen ein. In acht der 17 definierten Zieldimensionen sind wir gegenwärtig aktiv.

SDG 4: Hochwertige Bildung

Die Geschäftstätigkeit der Kanzlei ist ohne Bildung nicht denkbar. Genauso wenig hätte sie eine Zukunft: Wie sollte Taylor Wessing Deutschland ohne Weiterbildung im Markt bestehen können? Die Bedeutung von Wissen als das wesentliche Kriterium für Erfolg ist uns bewusst. Ebenso ist klar, dass Kolleginnen und Kollegen nur dann ihre Aufgaben erfüllen können, wenn sie sich den Anforderungen gewachsen fühlen. Unter dem Dach von RISE, der Trainingsplattform von Taylor Wessing Deutschland, entwickelt und bietet die Kanzlei fortlaufend Angebote für sämtliche Arbeitsbereiche und für alle Mitarbeitenden, Partnerinnen und Partner. Sie sind auf die Profile der Kolleginnen und Kollegen zugeschnitten und bereiten sie gezielt auf neue Entwicklungen und Veränderungen in ihrem jeweiligen Arbeitsumfeld vor.

SDG 5: Geschlechtergleichheit

Gleiche Chancen für alle. Eine Selbstverständlichkeit, vermeintlich. Doch so mancher Workflow hängt, wenn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht gewährleistet ist. Beides sollte möglich sein, ohne eine Benachteiligung in jedweder Form. Dafür macht sich Taylor Wessing Deutschland gemeinsam mit dem Diversity Council stark. Egal wer den Nachwuchs hütet – zuhause oder im Kanzlei-eigenen Familienbüro.

SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie

Was auf den ersten Blick nicht zum klassischen Tätigkeitsfeld einer Wirtschaftskanzlei zählt, entfaltet seine Wirkung über unsere Mandantinnen und Mandanten. Im Rahmen strategischer Beratung unterstützen wir Unternehmen aus dem Bereich der erneuerbaren Energien und tragen damit – mittelbar – zur Transformation des Energiesystems bei. Rechtsberatung wird so zum Enabler nachhaltiger Investitionen und zur Begleiterin einer Wirtschaft, die auf zukunftsfähige Energiequellen setzt. Zudem beziehen wir selbst für alle unsere Standorte zertifizierten Ökostrom.

SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Wirtschaftlicher Erfolg und soziale Verantwortung sind keine Gegensätze. Taylor Wessing Deutschland bekennt sich zu fairen, sicheren und inklusiven Arbeitsbedingungen. Die Basis bilden ein klar definierter Verhaltenskodex, verbindliche Compliance-Strukturen sowie ein Hinweisgebersystem, das Transparenz und Schutz gewährleistet. Der ESG-Lieferantenkodex unterstreicht darüber hinaus das Engagement zur Wahrung von Arbeitsrechten und zur konsequenten Bekämpfung von Zwangsarbeit und Menschenhandel. So entsteht ein Arbeitsumfeld, das Leistung fördert und Verantwortung ernst nimmt – nach innen wie nach außen.

SDG 10: Weniger Ungleichheiten

Gerechtigkeit endet nicht an den Grenzen wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit. Über Pro Bono-Mandate ermöglicht Taylor Wessing Deutschland den Zugang zu rechtlicher Unterstützung auch jenen, denen dieser sonst verwehrt bliebe. Auf diese Weise wirkt die Kanzlei der sozialen Spaltung entgegen und leistet einen Beitrag zu mehr Chancengleichheit im Rechtssystem.

SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion

Ressourcen sind endlich – ihr verantwortungsvoller Umgang ist Teil unternehmerischer Weitsicht. Taylor Wessing Deutschland setzt auf effiziente Nutzung durch IT-Hardware-Leasing, Abfallvermeidung und den Einsatz nachhaltigerer Produkte für den Büroalltag. Die Optimierung interner Prozesse folgt dem Anspruch, Materialverbrauch zu reduzieren und Umweltbelastungen konsequent zu minimieren.

SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

Klimaschutz beginnt im Alltag. Durch Anreize zu nachhaltiger Mobilität sensibilisiert Taylor Wessing Deutschland für klimafreundliche Alternativen im Pendelverkehr und bei Geschäftsreisen. Ergänzend werden Treibhausgasemissionen wie zuvor bereits erwähnt, durch den Bezug von Ökostrom reduziert. So wird Klimaschutz systematisch in die operative Praxis integriert.

SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Rechtsstaatlichkeit lebt von Zugang, Vertrauen und Integrität. Taylor Wessing Deutschland stärkt diese Grundpfeiler durch Pro Bono-Arbeit, den Schutz sensibler Daten und eine gewissenhafte Mandatsannahme. Unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder sozialem Status wird der Zugang zur Justiz ermöglicht und damit ein Beitrag zu einer gerechten und inklusiven Gesellschaft geleistet.



1.3 Nachhaltigkeit bei Taylor Wessing Deutschland

(B1, B2, C2)

Nachhaltigkeit – Zertifizierungen und externe Assessments als point of proof

Nachhaltiges Handeln ist nicht verhandelbar. Andererseits ist es auch kein Selbstzweck. Was wir unternehmen, um unserer Verantwortung gegenüber der Umwelt und unseren vielen Betroffenen und Beteiligten gerecht zu werden, wird gesehen. Und nachgefragt. Und das ist gut so.

Zertifikate und externe Assessments sind in diesem Kontext die harte Währung, insbesondere das Rating von EcoVadis. Mandantinnen und Mandanten erkundigen sich gezielt nach diesem Nachweis. 2024 haben wir uns intensiv auf unsere EcoVadis-Bewertung vorbereitet und zentrale Maßnahmen umgesetzt, darunter die Erhebung unseres CO₂-Fußabdrucks, die Formalisierung der Elternzeitregelung, ein Code of Conduct sowie die Weiterentwicklung unseres ESG-Lieferantenkodexes. Nach früheren Bronze-Auszeichnungen erhielten wir diesmal das Committed-Badge. Dies bestätigt unser Engagement, macht aber auch deutlich: Mehr ist möglich! Wir nehmen dies als Auftrag, unsere Nachhaltigkeitsarbeit weiter zu schärfen und konsequent weiterzuentwickeln.

Wir sind stolz, dass unser größtes Büro in Hamburg für das Umweltmanagement eine Zertifizierung von ÖKOPROFIT erzielen konnte. Dabei standen uns die ÖKO-PROFIT-Profis beratend zur Seite, die unsere Bemühungen in Richtung Umweltmanagementsystem begleitet haben. Bewertet werden vorrangig praxisorientierte Maßnahmen zur Reduktion von Umweltbelastungen und zur Steigerung der Ressourceneffizienz. Ein wichtiger Bestandteil des Programms ist die Kombination aus themenbezogenen Workshops und individueller, einzelbetrieblicher Beratung. In insgesamt acht Workshops werden alle relevanten Aspekte des modernen betrieblichen Umweltschutzes behandelt und gemeinsam mit den Unternehmen erarbeitet.

Durch die aktive Einbindung der Mitarbeitenden und die Förderung einer starken internen sowie externen Kommunikation werden Umweltaspekte dauerhaft im Unternehmensalltag integriert. Dabei steht nicht nur die Verbesserung der betrieblichen Umweltbilanz im Fokus, sondern auch eine breite kulturelle Verankerung der Thematik, die letztlich zur wirtschaftlichen Stärkung des Unternehmens beiträgt.

Organisation von Nachhaltigkeit bei Taylor Wessing Deutschland

Eine effiziente Organisationsstruktur ist ein wesentliches Element, um die gesteckten Nachhaltigkeitsziele zu erreichen: Das ESG Steering Committee gibt die Richtung vor, setzt Prioritäten und sorgt dafür, dass die Themen rund um Umwelt, Soziales und Governance stetig weiterentwickelt werden. Die finalen strategischen Entscheidungen liegen beim Management Board.

ÖKOPROFIT an den Standorten Hamburg und Düsseldorf

Nach der erfolgreichen ÖKOPROFIT-Zertifizierung des Hamburger Standorts (2024) nimmt seit Ende 2024 auch der Standort Düsseldorf am ÖKOPROFIT-Programm teil; die Zertifizierung ist für 2025 vorgesehen. Im Rahmen des Programms setzen standortbezogene Umweltteams Maßnahmen zur energieeffizienten Steuerung von Raumtemperaturen, zur verbesserten Abfalltrennung sowie zur Umstellung auf unverpackte Produkte um.



Das **ESG Steering Committee** vereint Stimmen aus allen Bereichen des Unternehmens: Oliver Krappe (COO/ CFO), Oliver Klöck (Partner), Cindy Altmann (Head of Office Management), Ivonn Nicole Mellewigt (CHRO), Dominik Muissus (CIO), Henry Weiser (CRCO), Anika Meike Paul (Senior Managerin Corporate Communications) und Caroline Zamor (Head of Sustainability). In ihrer Rolle als Head of Sustainability hält Caroline Zamor die Fäden zusammen – sie koordiniert Projekte, setzt unsere Programme um, stößt Maßnahmen an und sorgt dafür, dass die Nachhaltigkeitsstrategie sicht- und messbare Wirkung entfaltet und die definierten Ziele erreicht werden.



Oliver Krappe
COO/CFO



Dr. Oliver Klöck
Partner



Cindy Altmann
Head of Office Management



Ivonn Nicole Mellewigt
CHRO



Dominik Muissus
CIO



Henry Weiser
CRCO



Anika Meike Paul
Senior Managerin Corporate Communications



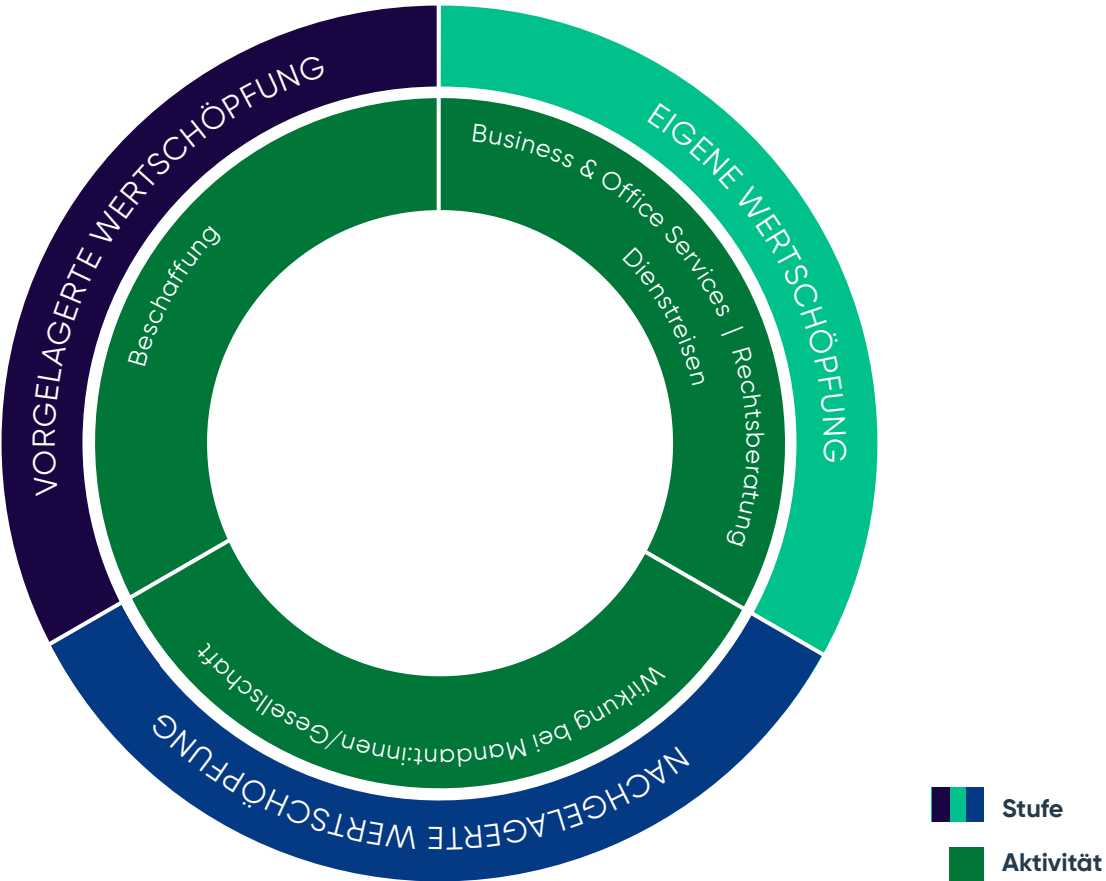
Caroline Zamor
Head of Sustainability

Flankiert wird diese Struktur von Initiativen, die Nachhaltigkeit mit Leben füllen: dem TW Pro Bono-Kreis, dem Diversity Council und der Nachhaltigkeitsinitiative TW Besser. Sie sind die kreativen Orte des Austauschs, der Ideen und des Engagements – und laden alle Mitarbeitenden ein, die Zukunft von Taylor Wessing Deutschland aktiv nachhaltiger mitzugestalten.

Um unseren Wirkungskreis zu erweitern, sind wir Mitglied im Sustainability Roundtable der Wirtschaftskanzleien. Dieses Format bringt einmal im Quartal Interessierte zusammen, die sich zu internen Nachhaltigkeitsthemen in Wirtschaftskanzleien austauschen.

Unsere Wertschöpfung

Im Rahmen der Identifikation der wesentlichen Themen haben wir unsere gesamte Wertschöpfungskette eingehend analysiert, um ein umfassendes Verständnis unseres Geschäftsmodells sowie der direkten und indirekten Geschäftsbeziehungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu gewinnen. Dabei wurden auch die zugrunde liegenden Prozesse sowie die zentralen Materialien und Ressourcen eingehend betrachtet.



Unsere Stakeholder

Die Grundlage für die Identifikation der wesentlichen Themen bildete eine umfassende Stakeholderanalyse. Im Rahmen der Analyse wurden unsere Stakeholder erfasst und bewertet sowie die Art der jeweiligen Interaktion und relevante Themen der Stakeholder dokumentiert. Nachfolgend sind unsere wichtigsten Stakeholder mit einer hohen Betroffenheit (Stufe 4 oder 5) dargestellt.

Stakeholder		
Mandantinnen und Mandanten	Management Board	Anwaltschaft
Regulierungsbehörden	Pro Bono-Mandantinnen und Mandanten	Potenzielle Mitarbeitende
Partnerinnen und Partner	Mitarbeitende (Business und Office Services)	Weitere Taylor Wessing Jurisdiktionen

Wesentlichkeitsanalyse

What goes around comes around – wir leben in Systemen, die aufeinander einwirken. Aus unserer Sicht ist ein Nachhaltigkeitsbericht, der maßgebliche Wechselwirkungen ausblendet, unzureichend und unangemessen. Wir möchten wissen, wo wir stehen und wie wir uns entwickeln. Daher haben wir uns für die doppelte Wesentlichkeitsanalyse entschieden, denn um bis auf den Grund der Wahrheiten zu stoßen, muss tiefer gebohrt werden.

Unsere Analyse soll die Grundlage für die Schwerpunkte der Nachhaltigkeitsberichterstattung schaffen. Ihre Ergebnisse dienen über die Berichterstattung hinaus als Referenz zur strategischen Weiterentwicklung des Bereichs Sustainability bei Taylor Wessing Deutschland.

Bei der Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse für Taylor Wessing Deutschland wurde dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit gefolgt und sich methodisch eng an den Anforderungen des *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS) orientiert.

Die Stakeholder- und Wertschöpfungskettenanalyse waren essentielle Grundlagen, bevor die potenziellen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) für Taylor Wessing Deutschland systematisch identifiziert wurden.

Die Identifikation erfolgte entlang aller Stufen der Wertschöpfungskette.

Insgesamt wurden 56 IROs (*Impacts, Risks and Opportunities*) identifiziert, welche anschließend hinsichtlich ihrer Wesentlichkeit bewertet wurden.

Die Bewertung erfolgte dabei gemäß der durch den ESRS vorgegebenen Bewertungskriterien „Schweregrad und Wahrscheinlichkeit“ bei Auswirkungen sowie „Ausmaß und Wahrscheinlichkeit“ bei Chancen und Risiken.

Von den 56 identifizierten IROs wurden 34 als wesentlich bewertet. Die abschließende Validierung der IROs erfolgte durch das ESG Steering Committee.

Die Themen **Klimawandel, Kreislaufwirtschaft, Arbeitskräfte des Unternehmens, Verbraucher und Endnutzer, Unternehmensführung sowie unternehmensspezifische Aspekte** sind im Ergebnis die wesentlichen Themenbereiche für Taylor Wessing Deutschland.

Die zugrunde liegende Wesentlichkeitsanalyse wurde nach dem Berichtsjahr durchgeführt und dient der strategischen Einordnung unserer Nachhaltigkeitsthemen.

Auswirkungen der nachgelagerten Wertschöpfungskette – in unserem Fall vorrangig die Rechtsberatung – wurden im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse evaluiert. Auch in diesem Bereich identifizierten und bewerteten wir IROs. Gleichwohl verlangt eine seriöse Betrachtung die Feststellung, dass Impactmessung ein weites und methodisch herausforderndes Feld ist. Daher werden wir uns mit unseren Auswirkungen in der nachgelagerten Wertschöpfungskette im Jahr 2026 ausführlich beschäftigen.

Wesentliche IROs

E1 Klimawandel

	Position WSK	Auswirkung +/-	tatsächlich/potenziell
Klimaschutz			
Der Bezug von 100 % Ökostrom für den eigenen Stromverbrauch reduziert die Treibhausgasemissionen.	vorgelagerte WSK	Auswirkung positiv	tatsächlich
Die gezielten Angebote und Anreize zur nachhaltigen Mobilität (z. B. Bahn statt Flug, Fahrrad statt Auto) unterstützen Mitarbeitende bei der Wahl klimafreundlicher Verkehrsmittel. Dadurch senkt Taylor Wessing Deutschland den CO ₂ e-Fußabdruck seiner Geschäftstätigkeit und leistet einen positiven Beitrag zum Klimaschutz.	eigene WSK	Auswirkung positiv	tatsächlich
Die gezielte Nutzung von nachhaltigen RACKs-Anbietern, senkt den CO ₂ e-Ausstoß, wenn die Rechenzentren mit erneuerbaren Energien betrieben werden.	eigene WSK	Auswirkung positiv	potenziell
Die gezielte Nutzung von nachhaltigen SaaS-Anbietern & Cloud-Diensten senkt den CO ₂ e-Ausstoß, wenn die Server mit erneuerbaren Energien betrieben werden.	eigene WSK	Auswirkung positiv	potenziell
Energieverbräuche im Bürogebäude führen zu indirekten Emissionen.	vorgelagerte WSK	Auswirkung negativ	tatsächlich
Die täglichen Pendelwege der Mitarbeitenden verursachen Treibhausgasemissionen und beeinflussen die Klimawirkung negativ.	eigene WSK	Auswirkung negativ	tatsächlich
Dienstreisen (Mandatsreisen, interne Reisen, Eventreisen) mit Flugzeug oder Auto verursachen Treibhausgasemissionen und beeinflussen die Klimawirkung negativ.	eigene WSK	Auswirkung negativ	tatsächlich
Klimaschutzmaßnahmen, die von bestehenden und potenziellen Mandantinnen und Mandanten gefordert und nicht erfüllt werden, können zu Umsatzverlusten führen.	eigene WSK	Risiko	
Energie			
Durch die konsequente Umsetzung und den Ausbau von Energieeffizienzmaßnahmen (technische Anpassungen (LED, intelligente Gebäudetechnik) und Verhaltensänderungen) werden Betriebskosten gespart.	eigene WSK	Chance	
Energieeffizienzmaßnahmen (technische Anpassungen (LED, intelligente Gebäudetechnik) und Verhaltensänderungen) senken den Energieverbrauch.	eigene WSK	Auswirkung positiv	tatsächlich
Der Einsatz von KI erfordert erhebliche Rechenkapazitäten und führt dadurch zu einem höheren Energieverbrauch.	eigene WSK	Auswirkung negativ	tatsächlich

E5 Kreislaufwirtschaft

	Position WSK	Auswirkung +/-	tatsächlich/potenziell
Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung			
Einheitliche Prozesse für die Beschaffung, Nutzung und Entsorgung sowie Leasing von IT-Hardware (Green IT) fördern Ressourcenschonung.	eigene WSK	Auswirkung positiv	tatsächlich
Der Einsatz von Recyclingpapier und die Digitalisierung von Aktenführung wirken sich positiv auf den Ressourcenverbrauch von Papier aus.	eigene WSK	Auswirkung positiv	tatsächlich
Durch einen hohen Papierverbrauch innerhalb Taylor Wessing Deutschlands kommt es zu einer Belastung natürlicher Ressourcen.	eigene WSK	Auswirkung negativ	tatsächlich

G1 Unternehmenspolitik

	Position WSK	Auswirkung +/-	tatsächlich/potenziell
Unternehmenskultur			
Eine gesteigerte positive Reputation und Glaubwürdigkeit durch die Erfüllung anerkannter ESG-Standards und Ratings (Berichtsstandards, Zertifizierungen und Wirkungsbewertungen) kann Wettbewerbsvorteile und eine erleichterte Mandatsanbahnung ermöglichen.	eigene WSK	Chance	
Eine starke Compliance-Struktur (z. B. Policies für Geldwäsche etc.) fördert die Rechts- und Regelkonformität und sorgt für klare und einheitliche Prozesse.	eigene WSK	Auswirkung positiv	tatsächlich
Eine transparente Governance-Struktur fördert Integrität und Vertrauen in eine starke Kanzlei.	eigene WSK	Auswirkung positiv	tatsächlich
Schutz von Hinweisgebenden (Whistleblower)			
Das anonyme interne Hinweisgebersystem stärkt Transparenz und Integrität, da die frühzeitige Aufdeckung unethischen Verhaltens ermöglicht wird.	eigene WSK	Auswirkung positiv	tatsächlich
Korruption und Bestechung			
Eine gewissenhafte Mandatsannahmepolitik reduziert Interessenkonflikte und Korruptionsrisiken.	eigene WSK	Auswirkung positiv	tatsächlich

S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

	Position WSK	Auswirkung +/-	tatsächlich/potenziell
Arbeitsbedingungen			
Das Angebot von passenden Arbeitszeitmodellen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben führt zu mehr Zufriedenheit und weniger Fluktuation, d.h. Kosten werden gesenkt (Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten).	eigene WSK	Chance	
Eine hohe Arbeitsplatzsicherheit (durch z.B. unbefristete Arbeitsverträge) stärkt das Vertrauen und die Motivation der Mitarbeitenden.	eigene WSK	Auswirkung positiv	tatsächlich
Flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten und digitale Lösungen (z.B. Homeoffice, Remote Work) tragen zur Verbesserung der Zufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeitenden bei.	eigene WSK	Auswirkung positiv	tatsächlich
Regelmäßig durchgeführte themenspezifische Befragungen der Mitarbeitenden ermöglichen kontinuierliche Prozessoptimierungen durch Feedback-Anpassungen und erhöhen die Bereitschaft, sich eigeninitiativ konstruktiv einzubringen.	eigene WSK	Auswirkung positiv	potenziell
Gleichbehandlung und Chancengleichheit			
Die Verfügbarkeit eines umfangreichen Weiterbildungsangebots erhöht neben der Expertise auch die Zufriedenheit der Mitarbeitenden.	eigene WSK	Auswirkung positiv	tatsächlich
Transparente Karrieremodelle tragen dazu bei, die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden der Business und Office Services zu steigern.	eigene WSK	Auswirkung positiv	potenziell
Ein geringer Frauenanteil in der Partnerschaft signalisiert mangelnde Chancengleichheit und führt dazu, dass Anwältinnen sich nicht repräsentiert fühlen.	eigene WSK	Auswirkung negativ	potenziell
Sonstige arbeitsbezogene Rechte			
Der Ethik- und Verhaltenskodex und damit verwandte Policies erhöhen die Transparenz über Rechte und Pflichten, stärken faire Arbeitsbedingungen und verbessern das Vertrauen von Mitarbeitenden in die Organisation.	eigene WSK	Auswirkung positiv	tatsächlich

S4 Verbraucher und Endnutzer

	Position WSK	Auswirkung +/-	tatsächlich/potenziell
Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer			
IT-Sicherheitskonzepte und Informationssicherheitsprozesse gewährleisten den Schutz sensibler Daten von Mandantinnen und Mandanten und schaffen damit Vertrauen, Sicherheit und Transparenz.	eigene WSK	Auswirkung positiv	tatsächlich

U1 Branchen- & unternehmensspezifisch

Unternehmensspezifisch

	Position WSK	Auswirkung +/-	tatsächlich/potenziell
Eine fundierte Branchenexpertise in nachhaltigen Zukunftsfeldern (z. B. Green Tech, Private Equity) kann gezielt neue Märkte erschließen und langfristig die Umsätze erhöhen.	eigene WSK	Chance	
Die Beratung bezüglich neuer ESG-Regulatorik kann neue Geschäftsfelder erschließen.	eigene WSK	Chance	
Unternehmen, die einen positiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten (z.B. Green Tech Unternehmen oder Unternehmen aus der Branche der erneuerbaren Energien) unterstützen wir durch unsere Beratung indirekt in ihrem Handeln bzw. ihren Zielsetzungen.	nachgelagerte WSK	Auswirkung positiv	tatsächlich
Aktives Lieferantenmanagement generiert präzisere Emissionsdaten. Damit werden Annäherungswerte und Doppelzählungen vermieden und das Nachhaltigkeitsmanagement insgesamt gestärkt. Dies führt z.B. zu einer Reduzierung der vorgelagerten Treibhausgasemissionen (Scope 3) in der eigenen Klimabilanz.	vorgelagerte WSK	Auswirkung positiv	potenziell
Pro Bono-Mandate stärken benachteiligte Gemeinschaften, indem sie Zugang zu juristischer Unterstützung und damit zu gesellschaftlicher Teilhabe, Recht und Gerechtigkeit ermöglichen.	eigene WSK	Auswirkung positiv	tatsächlich
Die Zunahme von Cyberkriminalität kann die Datensicherheit senken oder bedrohen und Kosten an die IT-Sicherheit erhöhen.	eigene WSK	Risiko	

IROs insgesamt	56
Chancen	5
Auswirkungen positiv	32
Auswirkungen negativ	11
Risiken	8

Wesentliche IROs insgesamt	34
Wesentliche Chancen	5
Wesentliche Auswirkungen positiv	21
Wesentliche Auswirkungen negativ	6
Wesentliche Risiken	2

Strategie

2021 haben wir eine High Level ESG-Strategie entwickelt, zu der sich die Geschäftsführung von Taylor Wessing Deutschland im Namen der gesamten Partnerschaft sowie aller Mitarbeitenden verpflichtet hat. Diese setzen wir von Beginn an strukturiert und nach Plan sukzessive um.

Für alle wesentlichen Themen in diesem Kontext haben wir Nachhaltigkeitspraktiken, -konzepte oder Initiativen vorgesehen. Damit adressieren wir Klimawandel und Kreislaufwirtschaft, richten uns an unsere Mitarbeitenden, ebenso wie an Mandantinnen und Mandanten („Verbraucher und Endnutzer“). Des Weiteren decken wir Aspekte der Unternehmensführung ab, insbesondere mit Blick auf Arbeitskräfte als Teil unserer Wertschöpfungskette. Diese Maßnahmen sind bereits bzw. werden gegenwärtig umgesetzt oder befinden sich in Planung.

Hierzu kommunizieren wir intern sowie extern über unsere Webseite und Social Media-Kanäle.

Grundsätzlich verfügen wir bei unseren wesentlichen Themen über Konzepte und Maßnahmen; teilweise sind konkrete Ziele in den Konzepten bereits definiert.

Mit unserer neuen Wesentlichkeitsanalyse als Grundlage überarbeiten wir Anfang 2026 unserer High Level ESG-Strategie. Mit dann neuen Zielsetzungen im Blick beschließen und ergreifen wir die dafür notwendigen Maßnahmen, um unsere gesteckten Etappenziele zu erreichen.

Geschäftstätigkeit als Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung

EMEA Green Guide von The Legal 500

Das Setup der Geschäftstätigkeiten mit ESG-Ausrichtung nach innen wie nach außen wird wahrgenommen: Zum zweiten Mal in Folge wurde die Kanzlei 2024 im The Legal 500 EMEA Green Guide 2024 für ihre Initiativen und die ganzheitliche exzellente ESG-Rechtsberatung ausgezeichnet. Die Auszeichnung würdigt unseren Beitrag zur Green Transition und die Fortschritte unserer Sustainability-Strategie, inklusive der Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks.

Nachhaltigkeit ist für Unternehmen auch aus rechtlicher Perspektive betrachtet eine komplexe Thematik: Auswirkungen, Chancen und Risiken – jede dieser Dimensionen wirft Fragen auf. Es ist nicht immer einfach, das Richtige zu wollen und es dann auch richtig umzusetzen. Wir beraten Mandantinnen und Mandanten, sodass sie eine zukunftsorientierte ESG-Performance rechtskonform ausgestalten können. Unsere Beratung, ganzheitlich gedacht und vollumfänglich geleistet, trägt so unmittelbar zur Nachhaltigkeit bei.

Diese Haltung verkörpert als best case in eigener Angelegenheit unsere ESG-Product Group. In dieser Gruppe organisieren sich rund 40 Anwältinnen und Anwälte aus allen relevanten Rechtsbereichen übergreifend, um 360°-Lösungen zu allen Rechtsfragen zur Nachhaltigkeit zu entwickeln. Nochmals eigens hervorzuheben ist die Rechtsberatung zugeschnitten auf Unternehmen aus der erneuerbaren Energiebranche, den Treibern der Energiewende.

Unsere Expertise teilen wir gerne: Seit 2023 veranstaltet Taylor Wessing Deutschland die ESG-Academy. In Sessions mit jeweils eigenen inhaltlichen Schwerpunkten, verteilt auf mehrere aufeinanderfolgende Wochen, bieten die Webinarreihen jedes Jahr Einblicke in aktuelle Fragestellungen mit Empfehlungen und Handreichungen aus der Beratungspraxis. Die Teilnehmerzahlen waren bereits 2023 überragend. Auch im Folgejahr war das Interesse enorm und konnte in Teilen sogar noch deutlich gesteigert werden – ein Ausweis für die hohe Qualität der Beiträge und die erstklassige Auswahl der Speaker, die Relevanz der Themen und dem unverändert hohen ESG-Beratungsbedarf.



2

Umwelt

Wir haben immer auch die Umwelt und das Klima als Mandanten – mit diesem Leitgedanken hat sich die Geschäftsführung von Taylor Wessing Deutschland im Namen aller Mitarbeitenden verpflichtet, die Umweltbilanz der Kanzlei spürbar und nachhaltig zu verbessern. In unserer Umweltpolicy sind vier Handlungsfelder bestimmt, für die wir uns Ziele gesetzt haben:

- 01 Energieverbrauch:** Unseren direkten Energieverbrauch konstant und konsequent senken.
- 02 Treibhausgase:** Den CO₂-Ausstoß pro Kopf stetig und nachhaltig reduzieren.
- 03 Büromaterialien und Ressourcen:** Unseren Verbrauch an Büromaterialien schonend gestalten und Ressourcen sparen.
- 04 Abfall:** Eine effektive Abfallreduzierung und -trennung etablieren. Wir handeln nach dem Prinzip: reduzieren, wiederverwenden, recyceln.

Die Botschaft sollte bis hierhin deutlich geworden sein: Nachhaltigkeit ist für uns kein „Nice-to-have“, sondern ein strukturiert geplanter, datenbasierter und ernst gemeinter Bestandteil der Kanzleistrategie. Wir nehmen die für uns bedeutsamsten Hebel in die Hände, um mit weniger Ressourcen mehr für uns alle zu erreichen. Das Ganze wird pragmatisch umgesetzt, ist ein ständiger Prozess, und wir wollen nicht verleugnen: ein wenig Pioniergeist ist unser ständiger Begleiter.

Die folgenden Abschnitte beleuchten unsere wesentlichen Themen Klima, Kreislaufwirtschaft und Ressourcen sowie zusätzlich das Thema Wasser. Für die sich daraus ergebenden Handlungsfelder stellen wir den Status im Berichtsjahr 2024 dar und beschreiben die zentralen Maßnahmen, die angestoßen oder umgesetzt wurden. Zur Einordnung beziehen wir gegebenenfalls, falls sinnvoll, auch Maßnahmen und Entwicklungen aus den Vorjahren ein, deren Wirkungen in das Berichtsjahr hineinreichen. Ein Ausblick skizziert die nächsten Schritte unseres Umweltengagements.

2.1 Klima

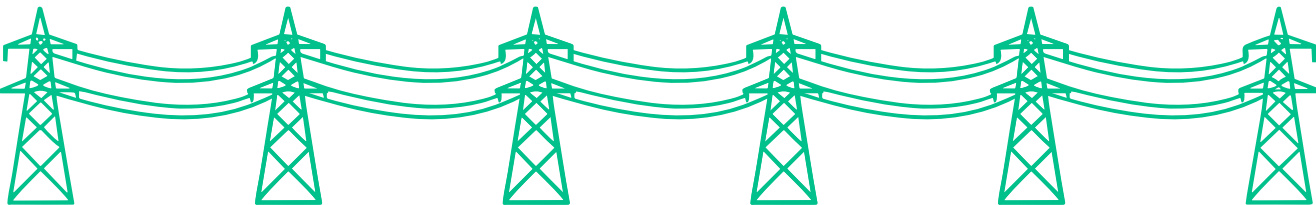
2.1.1 Energie & Treibhausgasemissionen (B3, C3)

Die Reduktion klimaschädlicher Auswirkungen unseres Handelns verstehen wir als eine zentrale Verantwortung unserer Kanzlei. Dieser Anspruch wird durch die Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse unterstrichen, die wir im Jahr 2025 durchgeführt haben und die wir in Kapitel 1.3 näher erläutern. Gleichzeitig entspricht dieser Anspruch den Erwartungen unserer (potenziellen) Mandantschaft. Nachhaltigkeitskriterien gewinnen bei der Auswahl von Dienstleistern – und damit auch bei der Wahl der rechtlichen Beratung – zunehmend an Bedeutung. Insbesondere Aspekte der Klimastrategie mit klar definierten Klimazielen rücken dabei stärker in den Fokus.

Wo wir stehen

Energieverbräuche

Unsere Energieverbräuche, die auch die Basis für unsere letzte Klimabilanz bilden, beziehen sich auf das Jahr 2022. Sie geben einen Überblick über die zuletzt vollständig erhobenen Energieverbräuche:



Bezug Ökostrom	1.110,175 MWh
Allgemeinstrom	224,5 MWh
Fernwärme	1.946,8918 MWh
Fernkälte	110 MWh ¹

Der Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbarer Energie belief sich im Jahr 2022 auf 1.110,175 MWh.

¹ausschließlich am Standort Berlin; an den übrigen Standorten keine Verbräuche

Klimabilanz 2022

Unsere Klimabilanz 2022 wurde auf Grundlage anerkannter Standards und unter externer Prüfung erstellt. Sie dient der Einordnung und bildet nicht den Berichtszeitraum 2024 ab.

- Anwendung des GHG Protocol – Corporate Accounting and Reporting Standard
- Verifizierung gemäß GHG Protocol Corporate Standard
- Zeitraum der Datenerhebung: 1.1.2022 bis 31.12.2022
- Verifizierung des Corporate Carbon Footprint durch die GUT Zertifizierungsgesellschaft für Managementsysteme mbH

In die Klimabilanz einbezogen sind auch die internationalen Standorte in China (vgl. Kapitel „Grundlagen für die Erstellung“).

Scope	Beschreibung	t CO ₂ e
Scope 1		227,70
Scope 2	standortbezogen	766,70
	marktbezogen	362,60
Scope 3		4672,80
Gesamt	standortbezogen	5.667,10
	marktbezogen	5.263,00

Im Scope 3 wurden sämtliche Kategorien der vorgelagerten Wertschöpfungskette (Kategorien 3.01–3.08) bilanziert. Die vorgelagerten Scope-3-Emissionen belaufen sich damit auf 4.672,80 t CO₂e. Nachgelagerte Scope-3-Emissionen wurden bislang noch nicht erfasst und sollen in zukünftigen Berichtsperioden schrittweise berücksichtigt werden.

Die Treibhausgasintensität beträgt für das Berichtsjahr 2022 0,000032 t CO₂e pro Euro Umsatz. Für die Berechnung wurden die Umsatz- und Emissionsdaten des Jahres 2022 herangezogen.

Die Ergebnisse der Klimabilanz 2022 dienen als Referenz für die Priorisierung von Maßnahmen und die Weiterentwicklung unserer Klimastrategie in den Folgejahren.

Was wir tun

Wie in unserer Branche und in der Regel auch üblich, liegt der überwiegende Teil unserer Emissionen in Scope 3. Da die Hebel zur Reduktion von Emissionen in Scope 3 kleiner sind als die in Scope 1 und 2, haben wir in den Bereichen eine Senkung von Energieverbräuchen und Treibhausgasemissionen herbeigeführt, in denen wir am schnellsten und effektivsten optimieren konnten.

Mehrere zentrale Maßnahmen wurden bereits vor dem Berichtsjahr eingeführt und wirken kontinuierlich fort.

Darunter:

- Bezug von zertifiziertem Ökostrom an allen Standorten seit 2019
- Aktualisierung der Reiserichtlinie mit Fokus auf Nachhaltigkeit

Im Berichtsjahr 2024 wurden darüber hinaus weitere Maßnahmen umgesetzt oder angestoßen.

Darunter:

- Zertifizierung ÖKOPROFIT am Standort Hamburg
- Start der Zertifizierung ÖKOPROFIT am Standort Düsseldorf
- Durchführung von Energieaudits an den Standorten Düsseldorf, Berlin und Hamburg
- Teilnahme am Carbon Disclosure Projekt (CDP) zur Standortbestimmung und Identifizierung von Verbesserungspotentialen

Auch wenn Prozesse und Systeme bereits umgestellt sind und weitere werden folgen müssen, liegt eine zusätzliche bedeutsame Stellschraube zur Minderung von Emissionen im Nutzerverhalten. Um darauf einzuwirken und unsere Mitarbeitenden auf die Wirkpotenziale ihres eigenen Tuns und Handelns hinzuweisen, informieren wir regelmäßig über unsere internen Kommunikationskanäle – z. B. der wöchentlichen Intranetreihe #mehrwissen – zu ESG-Themen.

Ein Blick nach vorne

Die bestehende Datenlage und bereits erfolgreich implementierte Maßnahmen sollen uns als Ausgangspunkt dienen, um eine Klimastrategie zu entwickeln, die sich künftig an wissenschaftsbasierten Zielen orientiert. Bereits 2026 sollen die ersten Schritte hierfür in die Wege geleitet werden.



2.1.2 Mobilität

Rechtsberatung ist „people business“: der persönliche Kontakt mit Mandantinnen und Mandanten und mit potenziellen Neukunden ist unabdingbar. Unvermeidbar sind damit auch Geschäftsreisen. Wohl aber liegt es in unserer Hand, wie viel Kilogramm CO₂ auf der Strecke bleibt. Rund 20 Prozent der Scope-3-Emissionen von Taylor Wessing Deutschland entstehen durch dienstlich bedingte Mobilität unserer Mitarbeitenden. Wesentliche Einsparungen erbrachte die Reduzierung von Inlandsflügen. „Train over plane“ lautete unsere Devise – und seit 2023 haben wir sie konsequent umgesetzt. Mit sichtbarem Erfolg.

Wo wir stehen

Im Berichtsjahr 2024 lag der Schwerpunkt auf der konsequenten Anwendung und Verstetigung der bestehenden Maßnahmen. Die kontinuierliche Kommunikation hierzu und klare organisatorische Rahmenbedingungen haben dazu beigetragen, das Mobilitätsverhalten nachhaltig zu prägen.

Zwar sind Geschäftsreisen seit der Pandemie insgesamt zurückgegangen, doch entscheidender ist etwas anderes: Wir haben Bewusstsein geschaffen und Strukturen etabliert, die uns dauerhaft zu einer nachhaltigeren Mobilität führen. Und das können wir auch in Zahlen ausdrücken: auf unseren Hauptstrecken konnte der Anteil der Bahnreisen von 2023 auf 2024 um zwei Prozentpunkte gesteigert werden; insgesamt lag der Anteil der Bahnreisen bei Dienstreisen im Jahr 2024 bei 74 Prozent.



Was wir tun

Die wesentlichen Maßnahmen zur Förderung nachhaltiger Mobilität wurden bereits vor dem Berichtsjahr eingeführt und wirkten auch 2024 fort. Ziel ist es, klimafreundliche Alternativen bei Geschäftsreisen dauerhaft zu etablieren und strukturell zu verankern. Probates Mittel ist für uns die Kombination aus Incentivierung und Information.

So wurde das Reisen seit Herbst 2023 komfortabler: Allen Mitarbeitenden standen fortan die Bahnabteile der 1. Klasse offen, sollten sie sich für das Unternehmen auf Reisen begeben – ungeachtet der Distanz. Auch kann die BahnCard, die über Taylor Wessing Deutschland bezogen wurde, für Privatreisen genutzt werden.

Die fortlaufende Kommunikation zu den Folgen unseres Reiseverhaltens respektive der eigenen Möglichkeiten für mehr nachhaltige Mobilität blieb nicht ergebnislos: Eine Entwicklung hin zu einer klaren „Pro Bahn“-Ausrichtung wurde immer sichtbarer. Diese Haltung wurde durch die smarte Auswahl von Reiseorten und -zeiten für interne Dienstreisen bestärkt. Bahnreisen wurden zur bevorzugten – und weitgehend selbstverständlichen – Wahl.

Doch nicht nur Geschäftsreisen beeinflussen unsere Klimabilanz; ebenso spielt der tägliche Pendelverkehr unserer Mitarbeitenden eine Rolle. Auch hier fördern wir nachhaltige Mobilität. Taylor Wessing Deutschland bezuschusst daher das Deutschlandticket für sämtliche Business und Office Services. Für alle, die gerne in die Pedale treten, wurde das Dienstrad-Leasing über JobRad noch attraktiver – inklusive steuerlicher Vorteile.

Beiträge im Intranet stellten die Vorteile von ÖPNV, Fußwegen und Fahrradfahrten heraus.

2.2 Wasser

(B6)

Als Kanzlei haben wir keine erheblichen Wasserverbräuche. An allen Standorten fallen sie insgesamt gering aus und stellen somit keinen wesentlichen Umwelthebel dar, mit Ausnahme des Berliner Büros, das laut Aqueduct Water Risk Atlas in einem Gebiet mit mittlerem bis hohem Wasserstress liegt.

Dennoch haben wir unsere Wasserverbräuche erhoben, da sie zu einem vollständigen Bild unserer Umweltbilanz dazugehören.

Wo wir stehen

Die Erhebung der Wasserverbräuche erfolgt standortbezogen. Für das Berichtsjahr 2024 liegen zum Zeitpunkt der Berichtserstellung noch nicht für alle Standorte vollständige Daten vor. Zur Einordnung stellen wir daher die zuletzt verfügbaren Verbrauchsdaten je Standort dar.

Wasserverbräuche

Standort	Wasserentnahme in m³	Jahr
Düsseldorf	1101	2022
Berlin	1066	2024
Frankfurt am Main	606	2022
München	437	2023
Hamburg	1983	2023

Was wir tun

Aufgrund der geringen Verbrauchsmengen wurden im Berichtsjahr 2024 keine spezifischen Maßnahmen zur Reduzierung des Wasserverbrauchs eingeführt. Der Fokus lag auf der allgemeinen Sensibilisierung für einen verantwortungsvollen Ressourcenumgang im Büroalltag sowie auf der fortlaufenden Datenerhebung.

2.3 Kreislaufwirtschaft & Ressourcen

(B7)

Die Themen Kreislaufwirtschaft und der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen sind für Taylor Wessing Deutschland hingegen bedeutsamer. An fünf Standorten entstehen Abfälle aus dem Bürobetrieb und der anwaltlichen Tätigkeit, vor allem durch einen nach wie vor wesentlichen Papierverbrauch – ein Umstand, den wir nicht nur zur Kenntnis nehmen, sondern aktiv bearbeiten.

Wo wir stehen

Abfallaufkommen aller Standorte (in Liter)			
Abfälle	Kategorie	Abfälle, die zum Recycling oder zur Wiederverwendung umgeleitet werden	Abfälle, die der Beseitigung zugeführt werden
Nicht gefährliche Abfälle	Papier, Pappe, Karton	143.000	
	Vertrauliches Papier	85.590	
	Restmüll		457.600
	Wertstoffe	57.200	
Gesamt		285.790	457.600

- Gefährliche oder radioaktive Abfälle fallen in unserer Tätigkeit nicht an;
- Menge elektronischer Abfälle (IT-Altgeräte): 2,1 t

Was wir tun

Unser Handeln orientiert sich an den Vorgaben des Kreislaufwirtschaftsgesetzes und der Gewerbeabfallverordnung und lässt sich in **reduce, reuse, recycle** zusammenfassen – und damit an einer klaren Reihenfolge der Verantwortung. Dazu haben wir an allen Standorten die abfallwirtschaftliche Infrastruktur im Rahmen einer Umfrage analysiert, um die Gegebenheiten der Mülltrennung vor Ort zu erfassen und gezielt zu optimieren.

Reduce – Abfall vermeiden

Unter reduce fassen wir alle Maßnahmen, die Abfall von vornherein vermeiden oder minimieren. Dazu zählen die Standardeinstellung für doppelseitigen Druck, der verstärkte Einsatz digitaler Lösungen wie elektronische Unterschriften mit DocuSign und digitalen Stempeln sowie regelmäßige Intranet-Beiträge, die Bewusstsein für Abfallvermeidung schaffen. Ergänzend haben wir 2024 begonnen, an allen Standorten Schritt für Schritt auf unverpackte Snacks für unsere Konferenzräume umzustellen.

Reuse – Produkte länger nutzen

Unter reuse bündeln wir Aktivitäten, die die Nutzungsdauer von Produkten verlängern und Einwegressourcen ersetzen. Dazu zählt insbesondere das Leasing von IT-Hardware. Im Jahr 2024 wurden insgesamt 2.437 Geräte released, darunter Drucker, Server, Monitore und Notebooks.

Recycle – Stoffkreisläufe schließen

Bei recycle schließlich geht es darum, Stoffkreisläufe zu schließen und bestmöglich zu nutzen. An allen Standorten stellen wir Entsorgungsmöglichkeiten für die verschiedenen Abfallarten bereit, sortieren intern nach definierten Abfallströmen und unterstützen dies durch Hinweisschilder zur richtigen Trennung.

Wichtig ist uns, dass Kreislaufwirtschaft kein reines Technik- oder Infrastrukturprojekt bleibt, sondern Teil unserer Kanzleikultur wird. Deshalb begleiten wir die Abfallreduzierung und -trennung durch interne Kommunikation wie Intranetartikel und E-Mailings. Regelmäßige Beiträge im Intranet mit der Kennung #mehrwissen zu Themen wie Papierverbrauch, Plastikmüll, Lebensmittelabfall und Mülltrennung machen deutlich, dass Ressourcenschonung für Taylor Wessing Deutschland eine Haltungsfrage ist, die weit über den Papierkorb hinausreicht.

Ein Blick nach vorne

Aufbauend auf der Analyse der bestehenden Infrastruktur sollen in einem nächsten Schritt standortübergreifende Abfallkonzepte erarbeitet werden. Ziel ist es, Transparenz über Abfallströme zu schaffen und gezielt dort anzusetzen, wo weitere Reduktionspotenziale bestehen.



3

Soziales

Im Zentrum unseres unternehmerischen Handelns stehen die Menschen bei Taylor Wessing Deutschland. Ihr Engagement, ihre fachliche Exzellenz und ihre individuellen Talente bilden die Grundlage unseres Erfolgs – heute und in Zukunft. Zugleich wissen wir, dass jede einzelne Person unserer Kanzlei mit ihren Stärken, ebenso wie mit ihren Bedürfnissen und Erwartungen, gesehen werden muss. Nur so schaffen wir ein Umfeld, in dem sich Mitarbeitende entfalten und einbringen können.

Deshalb verstehen wir das Soziale nicht als flankierendes Thema, sondern als eine wesentliche Dimension verantwortungsvoller Kanzleiführung. Unser Anspruch ist es, allen Mitarbeitenden Chancen zu eröffnen und sie in ihrer Entwicklung nachhaltig zu unterstützen. Vielfalt zu stärken, unterschiedliche Perspektiven zusammenzuführen und Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen berufliche und private Anforderungen miteinander vereinbar sind, gehört zu den Kernanliegen unseres Handelns.

Soziale Verantwortung begreifen wir als Querschnittsaufgabe. Sie umfasst verlässliche und sichere Arbeitsbedingungen ebenso wie Investitionen in Karriereentwicklung und Weiterbildung. Und weil unser Anspruch über das Kanzleigebäude hinausreicht, nehmen wir auch unsere menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten sowie eine verantwortungsbewusste, auf nachhaltiges Handeln ausgerichtete Lieferkette ernst.

Die folgenden Abschnitte geben einen Überblick über unsere Rolle als Arbeitgeber, unsere Arbeitsbedingungen sowie ausgewählte Aspekte von Diversität und menschenrechtlicher Sorgfalt. Für die einzelnen Themen stellen wir den Status im Berichtsjahr 2024 dar und erläutern zentrale Maßnahmen.

iurratio und azur100

Das Engagement von Taylor Wessing Deutschland findet auch an anderer Stelle Anklang und Würdigung: In 2024 erreichten wir in den Kategorien „Die besten Kanzleien für den Berufseinstieg im Bereich Arbeitsmodelle & Karriereperspektive“, „Die besten Kanzleien für den Berufseinstieg bundesweit“, „Referendariat in der Region Berlin“ und „Referendariat in der Region Hamburg“ die Top Ten. Zudem waren wir Top Arbeitgeber bei azur100 der Juve.



3.1 Taylor Wessing Deutschland als Arbeitgeber

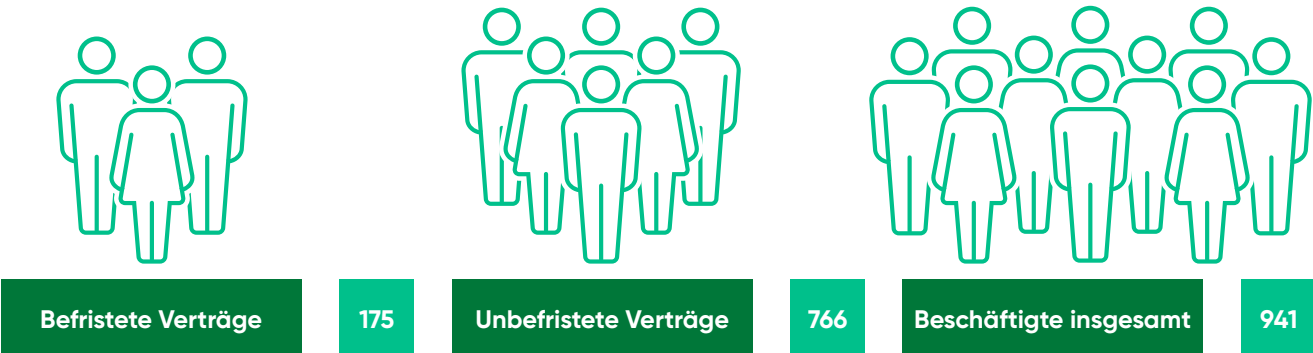
3.1.1 Partnerschaft & Mitarbeitende (B8, B10, C5)

Wo wir stehen

Zum Stichtag 31.12.2024 haben 1.074 Personen bei Taylor Wessing Deutschland gearbeitet; davon 133 selbstständige Partnerinnen und Partner. Die Belegschaft setzt sich aus der Partnerschaft, fest angestellten Anwältinnen und Anwälten sowie Mitarbeitenden der Business und Office Services zusammen. Gemeinsam bilden sie das organisatorische und operative Fundament der Kanzlei. Die Partnerschaft trägt unternehmerische Verantwortung und bestimmt den strategischen Kurs der Kanzlei. Rund 25 Prozent der Gesamtbelegschaft entfallen auf fest angestellte Associates, die als Arbeitnehmer gelten und damit grundsätzlich von Arbeitnehmervertretungen erfasst sind.

Ein wesentlicher Teil unserer Mitarbeitenden steht in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Von unseren 941 Mitarbeitenden verfügten 766 über einen unbefristeten Vertrag, die verbleibenden 175 Kolleginnen und Kollegen waren befristet beschäftigt. Damit setzen wir auf Kontinuität, Verlässlichkeit und langfristige Zusammenarbeit – Faktoren, die sowohl für Entwicklungsperspektiven eines jeden Einzelnen als auch für die Stabilität der Organisation von zentraler Bedeutung sind.

Beschäftigungsverhältnisse



Tarifverträge finden bei uns keine Anwendung, da es für Rechtsanwaltskanzleien in Deutschland keine tarifvertraglichen Regelungen gibt. Unabhängig davon bekennen wir uns zu fairen, transparenten und wettbewerbsfähigen Vergütungsstrukturen. Innerhalb der Anwaltschaft zahlen wir Gehälter nach Modellen, die für alle gleichermaßen gelten und überprüfen diese regelmäßig. Gehaltserhöhungen betrachten wir als Teil unserer Personalpolitik. Sie sind nicht zuletzt auch ein Weg, um Leistung anzuerkennen und Entwicklung zu fördern.

Rechtsberatung ist komplex, die Prozesse weitläufig und aufwändig. Hier ist die Organisation gemeinschaftlich gefordert, Partnerschaft und alle anderen Kolleginnen und Kollegen.

Wir stehen eng zusammen, und dieses Miteinander ist vertrauensvoll, engagiert und aufeinander abgestimmt. Das trägt uns nach innen wie nach außen und kennzeichnet Erfolg.

3.1.2 Diversität (B8, C5 und C9)

Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion sind ein fester Bestandteil unseres Selbstverständnisses und ein wesentlicher Maßstab für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln. Für Taylor Wessing Deutschland ist Diversity, Equity and Inclusion (DEI) kein wohlfeiles Zugeständnis an den Zeitgeist, sondern ein strategisches Vorhaben. Wir schätzen die Individualität unserer Mitarbeitenden nicht trotz, sondern gerade wegen ihrer Unterschiede. Diese Sichtweise ist nach unserer Überzeugung sowohl Voraussetzung als auch Kennzeichen für herausragende Beratungsqualität und Wachstum.

Wo wir stehen

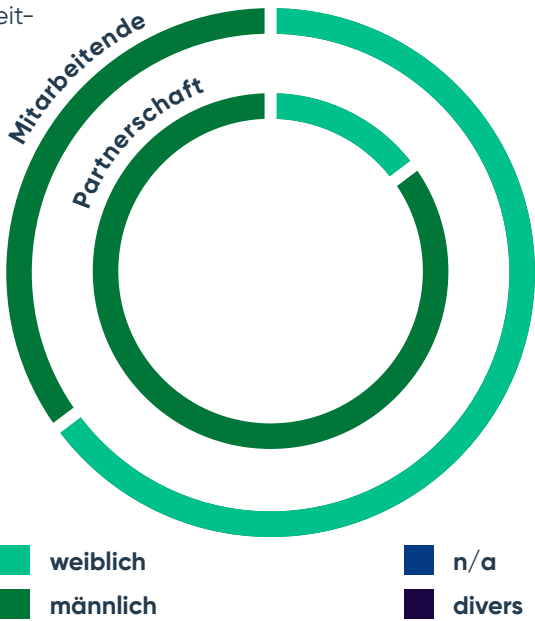
Von den insgesamt 941 Personen, die Taylor Wessing Deutschland zum Stichtag beschäftigte, waren 615 weiblich und 326 männlich. Dies entspricht einem Frauenanteil von 65,4 Prozent aller Beschäftigten.

1,65 Prozent der angestellten Beschäftigten verfügten im Berichtszeitraum über einen anerkannten Status als schwerbehinderte Person.

Von den 133 selbstständigen Partnerinnen und Partnern waren 111 männlich und 22 weiblich. Dies entspricht einem Frauenanteil von 16,5 Prozent.

Trotz des hohen Anteils an Mitarbeiterinnen sind Frauen in Führungspositionen derzeit unterrepräsentiert. Zum 31.12.2024 lag der Frauenanteil im Management Board (Top Management) bei 0 Prozent. Im ersten Halbjahr bestand die Geschäftsführung (Top Management) aus vier männlichen Mitgliedern und einem weiblichen Mitglied. Ab dem 1.7.2024 setzte sich das Management Board ausschließlich aus männlichen Mitgliedern zusammen.

Auf der ersten und zweiten Führungsebene liegt der Frauenanteil bei rund 14 Prozent, auf der dritten Führungsebene bei 25 Prozent. Diese Zahlen machen deutlich, dass Chancengerechtigkeit und Diversität auch als langfristige Entwicklungs- und Transformationsaufgabe zu verstehen sind.



Was wir tun

Bereits seit 2008 sind wir Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt und bekennen uns damit zu einer wertschätzenden, vorurteilsfreien Arbeitsumgebung für alle Beschäftigten. Neben praktischen Erwägungen geht es übergeordnet vor allem darum, Kulturpflege im Sinne einer systematischen Sensibilisierung für den inhaltlichen DEI-Kosmos zu betreiben.

2019 war das Gründungsjahr unseres Diversity Councils, der für uns von zentraler Bedeutung ist und das Management Board berät. Im Diversity Council bereiten Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Bereichen DEI-Themen auf, entwickeln Initiativen und sind als interne Ansprechpartnerinnen und -partner sichtbar. Damit steht ein strukturierter Rahmen, um Vielfalt im Alltag der Sozietät voranzubringen.



Über das Engagement im LGBTIQ+ Karrierenetzwerk ALICE und in Initiativen wie Legally Female verhilft Taylor Wessing Deutschland bisher unterrepräsentierten Gruppen gezielt im juristischen Berufsbild zu mehr Sichtbarkeit. Soziale Mobilität fördern wir ebenfalls und sind seit 2023 Förderin des Deutschlandstipendiums.

Neben diesen externen Partnerschaften baut Taylor Wessing Deutschland interne Programme aus, um Diversitätsthemen fachlich, karrierebezogen und kulturell zu verankern, darunter unsere jährlichen Aktionen zum bundesweiten Diversity Day, die auch 2024 erneut stattfanden.

Mit gleicher Absicht wurde im Berichtsjahr unser internes Weiterbildungsprogramm RISE um Formate zu genderinklusive Sprache erweitert, und das Modul „Der Diversity Council stellt sich vor“ war auch Teil des Programms, um Aufgaben und Ansprechpersonen des Gremiums transparent zu machen. Im Berichtsjahr wurden 71 Mitarbeitende zu Diskriminierungs- und Belästigungsfragen geschult.

Zugleich setzt Taylor Wessing Deutschland gezielt Empowerment-Formate für Frauen ein, etwa „Ungeschminkt“, „Starke Stimme, starker Auftritt“ und spezifische Female Leadership-Angebote, in denen Sichtbarkeit, Auftrittskompetenz und Führungsverantwortung gestärkt werden. Ergänzt werden diese Maßnahmen durch standortspezifische Netzwerkräume, die Kolleginnen über Bereiche hinweg verbinden.

Mit der Einführung unseres Ethik- und Verhaltenskodex² im Berichtsjahr ist die Haltung zu einem respektvollen Miteinander verschriftlicht: Jede Form von Belästigung, Mobbing und Diskriminierung, insbesondere aufgrund von Herkunft, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung, Geschlecht, Alter oder anderer geschützter Merkmale ist darin untersagt. Der Ethik- und Verhaltenskodex ist der formelle Überbau für die bei Taylor Wessing Deutschland bereits davor umgesetzten Maßnahmen, Kooperationen und den Diversity Council.

3.1.3 Vereinbarkeit Beruf und Familie

Als moderne Kanzlei setzen wir uns aktiv für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein und arbeiten kontinuierlich daran, unsere Rahmenbedingungen weiterzuentwickeln. Unterschiedliche Lebensphasen und familiäre Situationen erfordern flexible Lösungen. Diese Flexibilität ist fester Bestandteil unserer Kanzleikultur und prägt die Organisation unserer Arbeit.

Wo wir stehen

Teilzeittätigkeit ist bei Taylor Wessing Deutschland in allen Berufsgruppen und auf allen Senioritätsebenen gelebte Praxis. In der Anwaltschaft arbeiteten im Berichtsjahr 10,4 Prozent der Juristen und 31,2 Prozent der Juristinnen in Teilzeit.²

²Dazu zählen: Associates, Senior Associates, Salary Partner:innen, Equity Partner:innen, Professional Support Lawyer, Knowledge Lawyer, Fixed Share Partner:innen, Legal Project Manager:innen



Was wir tun

Flexibles Arbeiten ist fest etabliert. Im Rahmen der jeweiligen Mandatsanforderungen und interner Absprachen können Mitarbeitende in weiten Teilen selbst entscheiden, wann und wo sie ihre Arbeitsleistung erbringen. Ergänzend bestehen standortübergreifend flexible Homeoffice-Regelungen.

Kinder sind in unserer Kanzlei willkommen. An ausgewählten Standorten stehen Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung, die speziell für diese Situationen eingerichtet wurden.

Anders als viele internationale Wirtschaftskanzleien verfolgen wir kein starres „Up or out“-Modell. Unsere Karrierewege sind flexibel gestaltbar und ermöglichen Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit ebenso wie zwischen unterschiedlichen Karrierepfaden.

Unser Partnerschaftsvertrag sieht ausdrücklich vor, dass Familienplanung und Teilzeit mit einer Partnerschaft vereinbar sind. Dies leben wir konsequent und befürworten ausdrücklich auch die Elternzeit von Männern.

3.1.4 Karriere und Entwicklung (B10)

Karriere, Weiterentwicklung, Perspektive – diese Begriffe sind für uns bei Taylor Wessing Deutschland keine bloßen Schlagworte, sondern zentrale Versprechen. Da wir davon überzeugt sind, dass ein „verantwortungsfreudiges Mindset“ der wirkmächtigste Hebel für Veränderung ist, muss dieser an der individuellen Entwicklung unserer Mitarbeitenden ansetzen. Denn berufliches Fortkommen ist kein Zufall, Veränderung lässt sich steuern.

Wo wir stehen

Die folgenden Kennzahlen geben einen Überblick über unsere Weiterbildungs- und Entwicklungstätigkeiten im Berichtszeitraum:

- Anzahl der Qualifizierungsmaßnahmen: 73
- Anzahl der internen Rekrutierungsfälle: 30
- Anzahl der Schulungstunden 2024: 1977 Stunden insgesamt/2,1 Stunden pro Kopf³

Was wir tun

Die Ernsthaftigkeit unserer Ambitionen zur Nachwuchsförderung verdeutlicht unser Evaluierungsprogramm EVA. Sechzig Karrieren bei Taylor Wessing Deutschland starteten mit EVA, seitdem das Programm vor rund zehn Jahren eingeführt wurde. Jede davon war einzigartig; alle zusammen belegen sie, dass sich das Evaluierungsprogramm bewährt hat. EVA ist weitaus mehr als eine Schablone. Es ist ein mentorengestützter Begleiter, ein Wegweiser und Taktgeber für die mehrjährige interne Ausbildung, immer abgestimmt auf die persönlichen Zielhorizonte unserer Anwältinnen und Anwälte. Dass heute im Durchschnitt jeder zehnte Berufstragende Teil des Programms ist, unterstreicht die Relevanz dieses Instruments.

³Wir arbeiten daran, in Zukunft auch nach Geschlecht ausweisen zu können.



Aber auch alle anderen Kolleginnen und Kollegen aus dem anwaltlichen Sektor verfügen über einen eigens abgestimmten Karriereplan mit klaren Entwicklungsmöglichkeiten und Weiterbildungsangeboten: Für unsere Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger fördern wir mit unserem Summer Intern-Programm sowie gezielten Secondments an anderen Standorten den Blick über den Tellerrand. Wir setzen auf „Learning by Doing“, damit unser Nachwuchs die Rechtspraxis in ihrer gesamten Tiefe durchdringt. Selbstverständlich integrieren wir in unserem Qualifikationsangebot auch die notwendigen Pflichtfortbildungen zum Berufsrecht (BRAO/BORA) für unsere neu zugelassenen Anwältinnen und Anwälte.

Um den Impact zu erzielen, den der Markt und unsere Mandantschaft von uns erwarten, haben wir mit RISE eine zentrale Plattform für kontinuierliches Wachstum geschaffen. Dieses interne Workshop- und Trainingsprogramm ist unser strategisches Vorhaben, um Expertise in den Bereichen Kommunikation, Führung, Pitching und Soft Skills messbar zu steigern. Ergänzt wird dieses Angebot durch digitale Angebote, die flexibles Lernen im Einklang mit der persönlichen Work-Life-Balance ermöglichen:

- **E-Learning:** Über 18.000 kostenfreie Kurse via LinkedIn Learning fördern die fachliche und private Souveränität.
- **Sprachkompetenz:** Der freie Zugang zu Babbel unterstützt unsere internationale Ausrichtung.
- **Vereinbarkeit:** Durch die Kooperation mit voio bieten wir digitale Unterstützung für die Familie – denn persönlicher Fortschritt braucht ein stabiles Umfeld.



3.1.5 Gesundheitsschutz & Sicherheit (B9)

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sind bei Taylor Wessing Deutschland kein Add-on, sondern Teil unserer Verantwortung als Arbeitgeber. Wer Leistung erwartet, muss Fürsorge ernst nehmen. Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden stehen an erster Stelle und unsere Maßnahmen wirken unmittelbar dort, wo sie gebraucht werden: im Arbeitsalltag.

Ein gesundes Arbeitsumfeld verstehen wir dabei nicht eindimensional. Physische, psychische und ergonomische Aspekte greifen ineinander und werden systematisch berücksichtigt. Prävention, Sensibilisierung und Vorbeugung sind feste Bestandteile unseres Ansatzes – ebenso wie der sichere Weg zur Arbeit und zurück.

Wo wir stehen

93,7 Prozent unserer Beschäftigten sind über Taylor Wessing Deutschland krankenversichert. Die Abweichung von 100 Prozent ergibt sich aus der Beschäftigung von Studierenden, die nicht über uns versichert sind. Die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle sowie arbeitsbedingten Erkrankungen wird systematisch erfasst und ausgewiesen. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt fünf meldepflichtige Arbeitsunfälle verzeichnet. Dies entspricht einer Quote von 0,65 meldepflichtigen Arbeitsunfällen je 100 Vollzeitbeschäftigten pro Jahr. Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen oder Erkrankungen gab es im Berichtszeitraum nicht (0).

Was wir tun

Verbindliche Standards und Arbeitssicherheit

Klare Standards schaffen Orientierung und Verlässlichkeit. Jährliche Unterweisungen zu Arbeitssicherheit und Brandschutz stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden über relevante Vorgaben informiert sind. Ergänzend prüfen an jedem Standort der Betriebsarzt gemeinsam mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und die lokale Office Managerin im Rahmen regelmäßiger Arbeitsplatzbegehungen die Arbeitsbedingungen vor Ort und identifizieren Optimierungspotenziale, insbesondere in Bezug auf Sicherheit und Ergonomie.

Unsere Büroarbeitsplätze sind ergonomisch ausgestattet, unter anderem mit (elektrisch-)höhenverstellbaren Schreibtischen, individuell anpassbaren Bürostühlen und geeigneten Lichtquellen. Auch für das Arbeiten im Homeoffice erhalten alle Mitarbeitenden entsprechende Unterweisungen sowie die Möglichkeit, sich geeignetes Homeoffice-Equipment zu bestellen, um ihren Arbeitsplatz an die jeweiligen Gegebenheiten anpassen zu können.

Regelmäßige Prüfungen der elektrischen Betriebsmittel sowie die kontinuierliche Schulung unserer Ersthelfenden, Evakuierungshelfenden und Brandschutz Helfenden erhöhen zudem die Sicherheit am Arbeitsplatz.

Gesundheitsförderung und Prävention

Gesundheitsprävention lebt von Beteiligung. Alle zwei Jahre findet an allen Standorten ein Gesundheitstag statt, zuletzt im Jahr 2024. Mit Angeboten wie Wellpass und JobRad fördern wir Bewegung im Arbeitsalltag und unterstützen einen gesundheitsbewussten Lebensstil.

Monitoring, Dialog und Einordnung

Ob Angebote und Standards wirksam sind, zeigt sich im Dialog. Im Jahr 2024 haben wir gemeinsam mit dem dpg-Institut eine zweite Mitarbeitendenbefragung zu gesundheitsbezogenen Themen durchgeführt. Im Fokus standen unter anderem die Büro- und Arbeitsmittelausstattung, interne Kommunikation, Gesundheit und Weiterbildung. Die Ergebnisse liefern wertvolle Hinweise und fließen gezielt in die Weiterentwicklung unseres Gesundheitsmanagements ein.

Taylor Wessing Deutschland Gesundheitstag

Alle zwei Jahre findet an allen fünf deutschen Taylor Wessing Deutschland-Standorten ein Gesundheitstag mit wechselnden Themenschwerpunkten statt. Mit Kursen, Trainings und Vorträgen fördert er die Gesundheit am Arbeitsplatz und stärkt das Bewusstsein für einen gesunden Alltag. 2024 standen „gesunder Rücken“ und „Mental Health“ im Fokus.

3.1 Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten

3.2.1 Sorgfaltspflichten (C6, C7)

Wo wir stehen

Die Achtung der Menschenrechte ist für Taylor Wessing Deutschland verbindlicher Maßstab unseres Handelns und im Ethik- und Verhaltenskodex für Mitarbeitende und Partnerschaft fest verankert. Der Kodex bildet die Grundlage unseres Verständnisses von verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Er setzt klare Leitplanken für faire Arbeits- und Beschäftigungspraktiken, den Ausschluss von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel sowie für Diversität, Gleichbehandlung und den Schutz vor Diskriminierung. Darüber hinaus regelt er die Unfallverhütung, die Einhaltung von Recht und Gesetz, den Umgang mit Interessenkonflikten und Korruption, Datenschutz und Informationssicherheit, externe Kommunikation sowie den verantwortungsvollen Umgang mit Umwelt und natürlichen Ressourcen.

Im Berichtszeitraum sind keine bestätigten Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen – insbesondere in Bezug auf Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel, Diversität oder Unfallverhütung – innerhalb der eigenen Belegschaft bekannt. Ebenso liegen uns keine Kenntnisse über bestätigte Vorfälle dieser Art in der erweiterten Wertschöpfungskette vor.

Was wir tun

Zur frühzeitigen Identifikation und Bearbeitung möglicher Risiken verfügen wir über ein Hinweisgebersystem, das eine vertrauliche und auf Wunsch anonyme Meldung von Beschwerden, Verdachts- oder Vorfällen ermöglicht. Der Meldeweg steht sowohl Mitarbeitenden als auch der Partnerschaft offen.

Eingehende Hinweise werden nach klar definierten Prozessen geprüft und bearbeitet. Das Hinweisgebersystem ist damit ein zentrales Instrument zur Prävention, zur Aufdeckung möglicher menschenrechtsbezogener Risiken und zur kontinuierlichen Sicherstellung unserer Standards.

Bezüglich Menschenrechtsverfällen haben wir keine Beschwerdeverfahren zu berichten (0).

3.2.2 Beschaffung (C7)

Wo wir stehen

Nicht alle sozialen Themen sind für unser Geschäftsmodell gleichermaßen wesentlich; wir berücksichtigen sie jedoch dennoch, falls sie aus anderweitigen Gründen – beispielsweise aus gesellschaftspolitischen oder moralisch-ethischen Beweggründen – relevant sind. So verhält es sich mit dem Thema „Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette“, welches in unserer Wesentlichkeitsanalyse nicht als wesentlich identifiziert wurde und angesichts des Beschaffungsvolumens im Vergleich zu beispielsweise Industrieunternehmen überschaubar ist. Beschaffungsentscheidungen können direkte Auswirkungen auf Menschenrechte, faire Arbeitsbedingungen und soziale Standards sowie auf Ressourcennutzung, Abfallaufkommen und Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette haben.

Relevanz gewinnt das Thema insbesondere im Zusammenhang mit Dienstleistern und Lieferanten, etwa für IT-Software und -Hardware, Büroausstattung und Papier sowie für Services wie Gebäudereinigung oder Versicherungen.

Im Berichtszeitraum liegen keine Kenntnisse über bestätigte Vorfälle im Zusammenhang mit der Verletzung von Menschenrechten – insbesondere Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel, Diversität oder Unfallverhütung – bei Lieferanten oder innerhalb der Wertschöpfungskette vor (0).

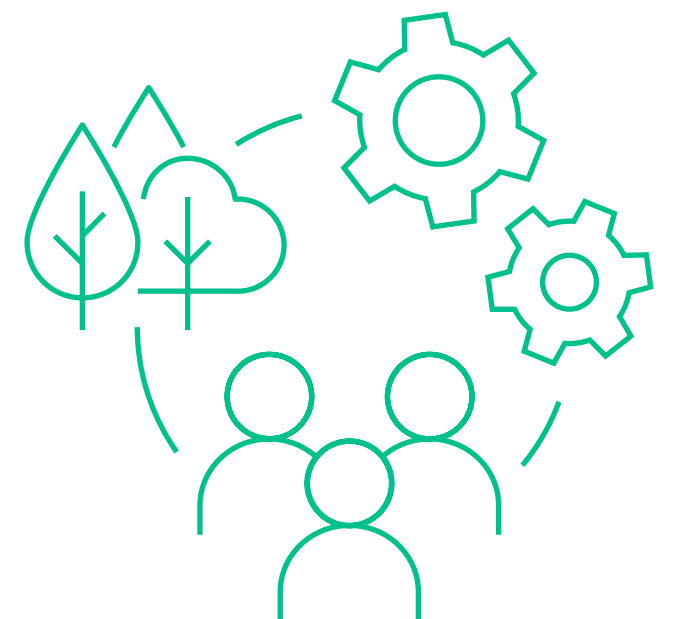
Aufgrund der verhältnismäßig geringeren Relevanz des Themas Beschaffung haben wir im Berichtszeitraum keine Lieferantenaudits durchgeführt.

Was wir tun

Um ökologische und soziale Aspekte systematisch zu berücksichtigen, haben wir im Jahr 2022 einen ESG-Lieferantenkodex eingeführt, in dem wir unsere Erwartungen an verantwortungsvolles Handeln entlang der Lieferkette formulieren. Bei der Auswahl von Produkten und Dienstleistungen achten wir verstärkt darauf, ökologische und soziale Kriterien einzubeziehen und beschaffen in ausgewählten Warengruppen bereits umweltfreundlichere Alternativen.

Ein Blick nach vorne

Darüber hinaus haben wir uns vorgenommen, eine Richtlinie für nachhaltige Beschaffung zu implementieren, um entsprechende Einkaufsentscheidungen künftig noch stärker zu unterstützen. So sollen Mitarbeitende mit Verantwortung für die Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen u. a. gezielt geschult werden, um Nachhaltigkeit stärker in ihr Handeln zu integrieren.



4

Governance

Governance bei Taylor Wessing Deutschland beschreibt die Struktur, mit der unser Handeln ethisch, rechenschaftspflichtig und transparent gesteuert wird – von internen Richtlinien und Kontrollmechanismen bis hin zu klaren Entscheidungs- und Verantwortungsprozessen. In einer Kanzlei mit knapp 1.000 Mitarbeitenden reicht die Führung vom Management Board allein nicht: Sie durchzieht alle Ebenen, Prozesse und Bereiche, umfasst Sozial- und Umweltaspekte und schließt Mechanismen wie Compliance als auch Themen wie Risikomanagement, Datenschutz und Interessenkonfliktregelungen mit ein.

Wir sind überzeugt, dass eine stabile und nachvollziehbare Unternehmensführung die Grundlage für Vertrauen bei Mitarbeitenden, Mandantinnen und Mandanten, der Partnerschaft und der Öffentlichkeit bildet. Gleichzeitig schafft sie die strukturellen Voraussetzungen, um Nachhaltigkeit strategisch zu verankern und verantwortungsvoll umzusetzen.

4.1 Compliance

(B10, B11)

Als Kanzlei sorgen wir für die Rechtskonformität unserer Mandantinnen und Mandanten in hochregulierten Umfeldern – und legen dieselben Maßstäbe an unser eigenes Handeln an. Für Taylor Wessing Deutschland ist die Einhaltung von Recht und Gesetz ein zentraler Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung und Grundlage unseres beruflichen Selbstverständnisses.

Unsere Standards orientieren sich an einem professionellen Niveau, um eine konsequente Null-Toleranz-Politik gegenüber Korruption, Geldwäsche sowie sanktions-, wettbewerbs- oder berufsrechtswidrigem Verhalten sicherzustellen. Integrität ist für alle Mitarbeitenden und die Partnerschaft verbindlich – rechtlich, berufsrechtlich und kulturell.

Als Verpflichtete im Sinne des Geldwäschegesetzes erfüllen unsere Berufsträgerinnen und Berufsträger die gesetzlichen und berufsrechtlichen Sorgfaltspflichten systematisch und risikobasiert. Die hierfür bestehenden Präventionsstrukturen sind klar dokumentiert und für alle relevanten Personengruppen zugänglich.

Mitarbeitende werden im Rahmen der Geschäftsethik zum Thema „Anti-Geldwäsche und Anti-Terrorismusfinanzierung“ geschult, um verantwortungsbewusstes und regelkonformes Handeln zu gewährleisten. Beschäftigte aus Risk & Compliance werden der Stufe Advanced zugeteilt, von denen 80 Prozent die Schulung absolvierten, während alle übrigen Mitarbeitenden der Stufe Basic zugeordnet sind, von denen 76 Prozent die Schulung abschlossen. Gleichzeitig zeigen unsere Compliance-Mechanismen ihre Wirksamkeit: Es gibt keine Berichte über Compliance-Vorfälle über das Whistleblower-Verfahren, keine bestätigten Korruptionsfälle und keine Verurteilungen wegen Korruption oder Bestechung.

Was wir tun

Die Einhaltung unserer Compliance-Standards wird durch eine Vielzahl verbindlicher Richtlinien, Prozesse und Schulungsangebote unterstützt. Zentrale Grundlage ist der Ethik- und Verhaltenskodex, der durch weitere themenspezifische Policies ergänzt wird. Dazu zählen insbesondere

- die Geldwäschepräventionsrichtlinie einschließlich regelmäßiger Zertifikatsschulungen,
- Richtlinien zur Geschäftsethik und zum Umgang mit Interessenkonflikten,
- eine Insider-Trading-Policy,
- eine Social-Media-Richtlinie
- sowie Anwender- und Sicherheitsrichtlinien für den Umgang mit IT-Geräten, IT-Anwendungen und Daten.

Taylor Wessing Deutschland zählt zu den ersten Kanzleien, die sich im Lobbyregister eingetragen haben. Dahinter steht das Selbstverständnis, dass das eigene Berufsethos zu Transparenz in eigener Sache verpflichtet. Gleiches gilt für die Einrichtung unseres Hinweisgebersystems, welches die Möglichkeit bietet, potentielle Compliance- und/oder Rechtsverstöße sowie sonstiges vermutetes Fehlverhalten auf einfache, schnelle und – bei Bedarf – vollkommen anonyme Weise zu melden.

Zur Unterstützung der täglichen Anwendung unserer Regelwerke kommt ein Policy Manager zum Einsatz, der Änderungen automatisiert einpflegt und sicherstellt, dass alle relevanten Vorgaben stets aktuell und zentral zugänglich sind. Schulungen und Zertifikatsformate, insbesondere im Bereich der Geldwäscheprävention und Geschäftsethik, ergänzen diesen Ansatz.

4.2 Informationssicherheit



Informationssicherheit ist ein zentraler Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung bei Taylor Wessing Deutschland und wurde auch im Rahmen unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse als ein wesentlicher Aspekt bestätigt. Mit der zunehmenden Digitalisierung und vernetzten Arbeitsprozessen steigen die Anforderungen an den Schutz sensibler Informationen kontinuierlich.

IT-Sicherheitskonzepte und -prozesse dienen dem Schutz von Daten unserer Mandantinnen und Mandanten, Mitarbeitenden und der Partnerschaft. Sie sichern die Integrität von Informationen, stabile Arbeitsprozesse sowie das Vertrauen in unsere Organisation und unsere Dienstleistungen.

Was wir tun

Zur Gewährleistung eines hohen Sicherheitsniveaus verfügt Taylor Wessing Deutschland über verbindliche Richtlinien zum sicheren Umgang mit IT-Systemen und Daten. Diese regeln unter anderem den Umgang mit Sicherheitsvorfällen, Benutzerkonten und Zugriffsrechten, mobilen Endgeräten, digitalen Kollaborationstools sowie das angemessene Verhalten in sozialen Medien.

Zur Stärkung der Awareness aller Mitarbeitenden setzen wir auf regelmäßige Online-Schulungen zur Informationssicherheit. Die Inhalte umfassen unter anderem Cybersicherheit, den Umgang mit Phishing-E-Mails, gefälschten Absenderadressen sowie den sicheren Einsatz von Passwort-Managern. Im Berichtszeitraum lagen 81 Prozent der Mitarbeitenden im Schulungszeitplan; 72 Prozent hatten alle vorgesehenen Module vollständig abgeschlossen.

Ergänzend führen wir Awareness-Programme mit Test-Phishing-E-Mails durch. Die Auswertung von Klickraten und Meldungen dient dazu, die Reaktionsfähigkeit im Ernstfall kontinuierlich zu verbessern. Zusätzlich überprüfen regelmäßige Penetrationstests (PEN-Tests) die Sicherheit unserer Systeme und unterstützen die frühzeitige Identifikation potenzieller Schwachstellen.

Angeichts der zunehmenden Anzahl potenzieller Cyberangriffe informieren wir regelmäßig über aktuelle Betrugsmaschen und Risiken über interne Kommunikationskanäle, um alle Mitarbeitenden auf dem neuesten Stand zu halten.

Ein IT-Notfallplan sowie die Einbindung einer datenschutzbeauftragten Person stellen sicher, dass im Falle von Sicherheitsvorfällen klare Abläufe bestehen und gesetzliche Anforderungen eingehalten werden.

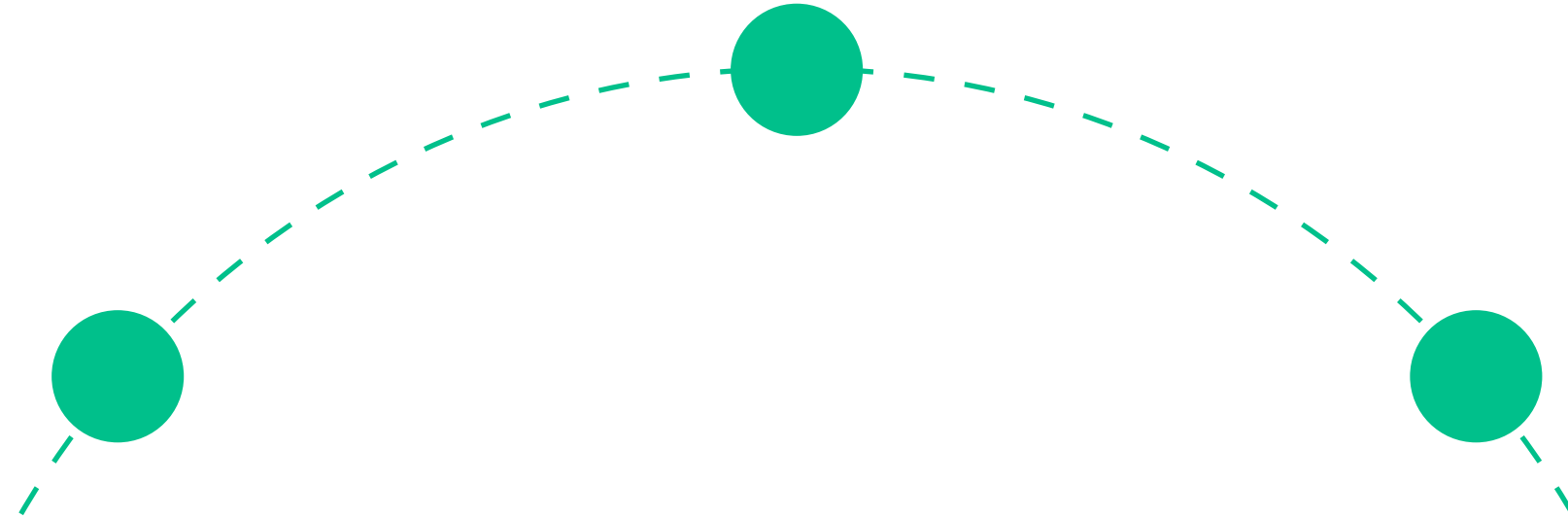
5

Gesellschaftliches Engagement

Als Teil der Gesellschaft engagieren wir uns für sie. Wir schaffen Freiräume für Offenheit und Perspektivwechsel und setzen uns für Themen ein, die uns am Herzen liegen. Gesellschaftliches Engagement ist für Taylor Wessing Deutschland Ausdruck eines unserer zentralen Unternehmenswerte: Verantwortung. Es ist nach unserem Verständnis Teil eines ganzheitlichen Nachhaltigkeitsmanagements und ergänzt unser Umwelt-, Sozial- und Governance-Engagement, ohne dieses zu ersetzen.

Diese Haltung wurde auch extern gewürdigt. Für unser soziales Engagement erhielten wir 2024 bei den iurratio Awards 2025 die Auszeichnung als **Bester Arbeitgeber für den Berufseinstieg im Bereich Diversity und Social Responsibility**. Besonders überzeugt haben dabei unser eigenes Pro Bono-Programm sowie unsere Rolle als Gründungsmitglied von Pro Bono Deutschland e. V. und als Förderkanzlei der UPJ Pro Bono Rechtsberatung.





//

Pro Bono-Arbeit ermöglicht es mir, mit meiner Expertise gemeinnützige Organisationen zu unterstützen, die wertvolle Arbeit für unsere Gesellschaft leisten.



**Rita Fromm,
Maître en droit**
Senior Associate

Pro Bono als struktureller Kern unseres Engagements

Pro Bono-Arbeit hat bei Taylor Wessing Deutschland eine lange Tradition. Kolleginnen und Kollegen haben sich bereits früh mit ihrer juristischen Expertise für Menschen und Organisationen engagiert, die sich rechtlichen Beistand nicht leisten konnten – bis vor nicht allzu langer Zeit noch eigeninitiativ und außerhalb der regulären Arbeitszeit.

Mit dem Start unseres offiziellen Pro Bono-Programms im Frühjahr 2024 haben wir dieses Engagement strukturell verankert. Klare Prozesse, eine eigene Policy und ein siebenköpfiger Pro Bono-Kreis sorgen für Verlässlichkeit und Sichtbarkeit. Pro Bono-Leistungen sind bei Taylor Wessing Deutschland keine „Nebenbeiarbeit“ mehr: Die aufgewendeten Stunden zählen als Billable Hours. In enger Zusammenarbeit mit der UPJ Pro Bono Rechtsberatung werden Mandate identifiziert, bei denen unsere Expertise einen besonders großen Unterschied macht.

Im Rahmen der European Pro Bono Week 2024 waren wir zudem Gastgeber einer Veranstaltung von Pro Bono Deutschland e. V. und entwickelten für die Plattform für Soziale Innovationen und gemeinwohlorientierte Unternehmen ein umfassendes FAQ für Social Businesses und Start-ups mit Antworten auf 68 Fragen aus acht Rechtsgebieten.

//

Ich engagiere mich bei Taylor Wessing für Pro Bono-Arbeit, weil ich es toll finde, mein Wissen für gemeinnützige Zwecke einzusetzen und damit Organisationen und Personen zu helfen, die Menschen in Notlagen unterstützen.



Matthias Brenner
Senior Associate

Der **Pro Bono-Kreis** versteht sich als Gestalter und Weiterentwickler des Pro Bono-Programms und fördert die Bekanntheit und Anerkennung von Pro Bono-Arbeit innerhalb der Kanzlei. Außerdem unterstützen die Pro Bono-Partnerinnen und -Partner die Pro Bono-Koordinatorin in juristischen Fragen: Johannes Callet (Partner), Dr. Philip Cavaillès (Partner), Jan Feuerhake (Partner), Dr. Oliver Kirschner (Partner), Karolina Lange-Kulmann (Partnerin), Dr. Henning Moelle (Partner) und Thanos Rammos (Partner).



**Johannes Callet,
Lic. en Droit**
Partner



Dr. Philip Cavaillès
Partner



**Jan Feuerhake,
LL.M.**
Partner



Dr. Oliver Kirschner
Partner



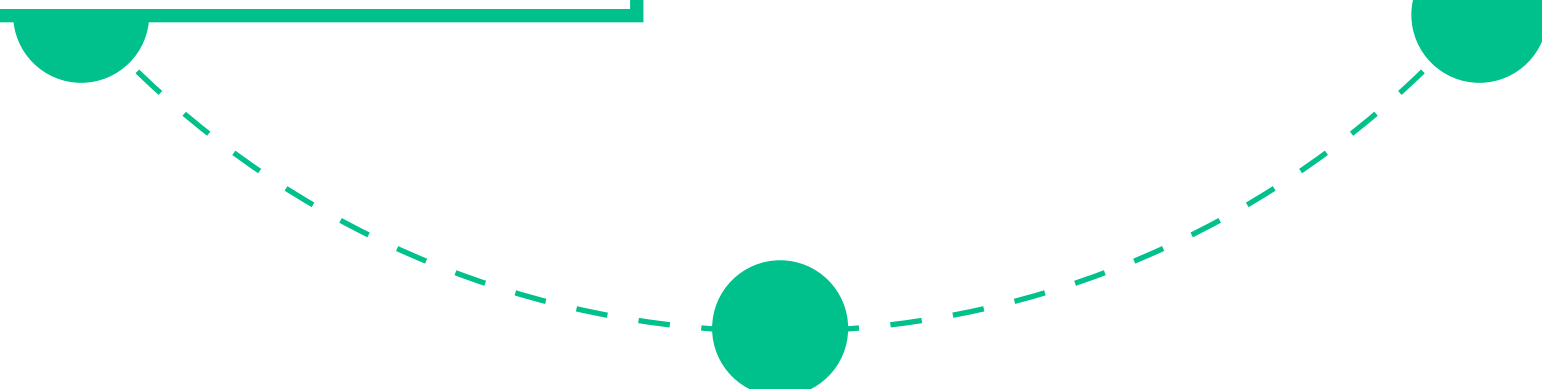
Karolina Lange-Kulmann
Partnerin



Dr. Henning Moelle
Partner



**Thanos Rammos,
LL.M.**
Partner



Engagement aus der Organisation heraus

Neben strukturierten Programmen lebt gesellschaftliches Engagement bei Taylor Wessing Deutschland auch von Initiativen aus der Belegschaft. Über alle Standorte hinweg entstehen Projekte, die aus einzelnen Ideen wachsen und von Kolleginnen und Kollegen gemeinsam getragen werden.

■ Ressourcen nutzen:

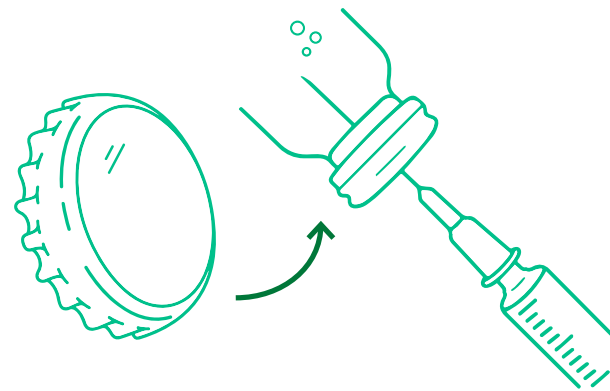
Mit der standortübergreifenden Aktion „Blechwech“ wurden von August 2023 bis Juli 2025 rund 390 kg Kronkorken gesammelt. Damit konnten 441 lebenswichtige Impfungen für Kinder in Somalia finanziert werden.

■ Traditionen teilen:

Aktionen wie der Ugly Christmas Sweater Day, Weihnachtswunschkäse oder Charity Runs verbinden Team-Events mit sozialem Nutzen. 2024 beteiligten sich vier Standorte an der Ugly Christmas Sweater Aktion; die Spenden gingen an die Stiftung LeseAllianz.

■ Regional verankert:

Wir unterstützen geflüchtete Kinder in Düsseldorf mit Schulmaterial und engagieren uns lokal über Mitgliedschaften und Vereine in der Kulturförderung.



Zeit als Ressource für gesellschaftliches Engagement

Um gesellschaftliches Engagement gezielt zu fördern, ist Taylor Wessing Deutschland 2024 eine Kooperation mit der Stiftung LeseAllianz eingegangen. 15 Kolleginnen und Kollegen haben digitale Lesepatenschaften mit Grundschulkindern übernommen und engagierten sich dafür eine Stunde pro Woche während ihrer Arbeitszeit.

Darüber hinaus stellt Taylor Wessing Deutschland Zeit auch für privates Ehrenamt zur Verfügung: Mitarbeitende erhalten für ihr Engagement einen zusätzlichen Urlaubstag, um sich dort einzubringen, wo ihre Unterstützung unmittelbar Wirkung entfaltet.





6

VSME-Index

Offenlegung	Seitenzahl/Angabe
Basismodul	
B1 Grundlagen für die Erstellung	7, 17
B2 Verfahrensweisen, Richtlinien und künftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft	17
B3 Energie und Treibhausgasemissionen	34
B4 Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung	n/a ⁴
B5 Biodiversität	Angabe: Keine Standorte in/ in der Nähe von Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität
B6 Wasser	38
B7 Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallbewirtschaftung	39-40
B8 Arbeitskräfte – Allgemeine Merkmale ⁵	44
B9 Arbeitskräfte – Gesundheitsschutz und Sicherheit	48-49
B10 Arbeitskräfte – Vergütung, Tarifverhandlungen und Schulung ⁶	44, 47-48, 54-55
B11 Verurteilungen und Geldstrafen wegen Korruption und Bestechung	54
Zusatzmodul	
C1 Strategie: Geschäftsmodell und Nachhaltigkeit – Zugehörige Initiativen	11
C2 Beschreibung von Verfahrensweisen, Richtlinien und künftigen Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft	17, 33, 35-36, 38, 40, 51
C3 THG-Reduktionsziele und Übergang für den Klimaschutz	34-37
C4 Klimabedingte Risiken	n/a
C5 Zusätzliche (allgemeine) Merkmale der Arbeitskräfte	44
C6 Zusätzliche Informationen über die Arbeitskräfte des Unternehmens – Richtlinien für die Achtung der Menschenrechte und diesbezügliche Prozesse	50
C7 Schwerwiegende Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	50-51
C8 Umsatzerlöse aus bestimmten Sektoren und Ausnahme von EU-Referenzwerten	n/a
C9 Geschlechtervielfalt im Leitungsorgan	45

⁴n/a bedeutet „not applicable“ (nicht anwendbar/zutreffend). Es kennzeichnet nicht zutreffende Informationen gemäß dem if-applicable Prinzip bei der Anwendung des VSME-Standards.

⁵Die Fluktuationsquote wird für das Jahr 2024 noch nicht offengelegt.

⁶Das prozentuale Entgeltgefälle zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten wird für das Jahr 2024 noch nicht offengelegt.

Anhang

a) Welche der folgenden Optionen haben wir gewählt	
i. OPTION A: Basismodul	
ii. OPTION B: Basismodul und Zusatzmodul	X
b) welche Angabe haben wir ausgelassen	Bilanzsumme (in Euro)
c) wurde der Bericht auf individueller Basis oder auf konsolidierter Basis erstellt	individueller Basis
i. Rechtsform des Unternehmens	Partnerschaftsgesellschaft mbB
ii. NACE-Code(s) zur Klassifikation der Wirtschaftszweige	69.10
iii. Bilanzsumme (in Euro)	n/a
iv. Umsatz (in Euro)	211.000.000
v. Zahl der Beschäftigten als Personenanzahl oder in Vollzeitäquivalenten	941 Personenanzahl 770 VZÄ Partnerschaft 133 Personenanzahl 126 VZÄ
vi. Land der Hauptgeschäftstätigkeit und Standort der wesentlichen Vermögenswerte	Deutschland
Unsere Nachhaltigkeitszertifizierung und Nachhaltigkeitssiegel	Auszeichnung ÖKOPROFIT für den Standort Hamburg 12.6.2024 EcoVadis 2024: Committed Badge
Berichtszeitraum	1.1.2024 bis 31.12.2024



Impressum

Herausgeber

Taylor Wessing Partnerschaftsgesellschaft mbB
Benrather Str. 15 | 40213 Düsseldorf | Deutschland
T +49 211 8387-0
F +49 211 8387-100
DE-Sustainability@taylorwessing.com
www.taylorwessing.com

Ansprechpartnerin zum Bericht

Caroline Zamor, Head of Sustainability

Fachliche Beratung

sustentio GmbH
Marius Hasenheit | Christoph Struve | Marcel Sydow | Tomke Tjaden

Redaktion & Layout

Taylor Wessing Deutschland
Markus Bell | Victoria Beyerle | Anika Paul | Nina Pöschko | Caroline Zamor

Bildnachweis

Adobe Stock (Titelbild, S. 5, S. 6, S. 11, S. 13, S. 16, S. 20, S. 31, S. 32, S. 34, S. 37, S. 39, S. 41, S. 42, S. 44, S. 46, S. 48, S. 50, S. 52, S. 55, S. 56, S. 61, S. 62, S. 64) | Blendfabrik (S. 18, S. 58, S. 59) | Julia Knorr (S. 9, S. 18) | Henning Kreft (S. 9) | Felix Matthies (S. 18) | Clemens Meyer (S. 3, S. 18, S. 59)

Das für diesen Bericht verwendete Papier ist mit dem Umweltsiegel „Blauer Engel“ ausgezeichnet.
Den bei der Produktion entstandenen CO₂-Verbrauch haben wir ausgeglichen.

1.250+ Anwält:innen
300+ Partner:innen
26 Büros
16 Jurisdiktionen



Belgien	Brüssel
China	Beijing Shanghai
Deutschland	Berlin Düsseldorf Frankfurt a.M. Hamburg München
Frankreich	Paris
Großbritannien	Cambridge Liverpool London
Irland	Dublin
Niederlande	Amsterdam Eindhoven
Österreich	Wien
Polen	Warschau
Slowakei	Bratislava
Ungarn	Budapest
Süd Korea	Seoul*
Tschechische Republik	Brünn Prag
Ukraine	Kiew
USA	New York San Francisco
VAE	Dubai

*Assoziiert mit D&A LLC.

Nachhaltigkeit.
Wir haben es in der Hand.

taylorwessing.com