

# Nachhaltigkeitsbericht CMS Deutschland

Entsprechenserklärung nach dem  
Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)



# INHALT

<b>ALLGEMEINE INFORMATIONEN</b>	<b>5</b>
<b>KRITERIEN 1 – 4 ZU STRATEGIE</b>	<b>7</b>
1. Strategische Analyse und Maßnahmen	7
2. Wesentlichkeit	8
3. Ziele	11
4. Tiefe der Wertschöpfungskette	15
<b>KRITERIEN 5 – 10 ZU PROZESSMANAGEMENT</b>	<b>17</b>
5. Verantwortung	17
6. Regeln und Prozesse	18
7. Kontrolle	20
8. Anreizsysteme	22
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	24
10. Innovations- und Produktmanagement	27
<b>KRITERIEN 11 – 13 ZU UMWELTBELANGEN</b>	<b>29</b>
11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	29
12. Ressourcenmanagement	30
13. Klimarelevante Emissionen	35
<b>KRITERIEN 14 – 20 ZU GESELLSCHAFT</b>	<b>39</b>
14. Arbeitnehmerrechte	39
15. Chancengerechtigkeit	40
16. Qualifizierung	43
17. Menschenrechte	48
18. Gemeinwesen	50
19. Politische Einflussnahme	53
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	53
<b>IMPRESSUM</b>	

# VORWORT

Nachhaltigkeit geht uns alle an. Klimaschutz, soziales Engagement und verantwortungsvolle Unternehmensführung sind längst bestimmende Faktoren in der globalen Wirtschaft. Sie beeinflussen das Verhalten von Investoren, Kunden und Beschäftigten. Sie zwingen produzierende Unternehmen und Dienstleister, ihre Angebote und Arbeitsweisen zu verändern. Nachhaltigkeit ist damit auch für Wirtschaftskanzleien wie CMS eines der zentralen Themen der Zeit.

Durch unsere Beratung unterstützen wir Unternehmen dabei, ihrer Verantwortung für nachhaltiges Wirtschaften gerecht zu werden und bei ihren geschäftlichen Aktivitäten die einschlägigen Regelungen zu beachten. Glaubwürdig sind wir in unserer ESG-Beratung aber nur dann, wenn wir als die größte Kanzlei Deutschlands selbst den Nachweis führen: Nachhaltigkeit ist auch ein fester Bestandteil unserer eigenen Sozietätskultur und ein wichtiges Kriterium bei der Erbringung unserer Leistungen.

Mit unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht machen wir den Auftakt, diesen Nachweis über unser sich stetig weiterentwickelndes Nachhaltigkeitsmanagement zu führen. Der Bericht orientiert sich an dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), einem anerkannten Standard für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Er ist ein Meilenstein auf unserer Nachhaltigkeits-Agenda. Wir informieren darin über die Ziele, die wir uns in Sachen ESG gesetzt haben. Wir beschreiben, wie wir uns organisieren, um diese Ziele zu erreichen. Und wir schildern, welche Maßnahmen wir bereits umgesetzt haben und in den nächsten Jahren noch umsetzen werden, um professionelles Nachhaltigkeitsmanagement in unseren Prozessen fest zu verankern.

Den nächsten Nachhaltigkeitsbericht werden wir 2024 vorlegen. Wir sind gespannt, wohin uns unsere Reise bis zum nächsten Berichtstermin führen wird. Jedenfalls dürfen wir uns einig sein: Was wir heute tun, kann jedes Morgen verbessern.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine interessante Lektüre.

Herzlichst

Ihr



*Martin Vorsmann*

**Dr. Martin Vorsmann**  
Managing Partner, CMS Deutschland

# ALLGEMEINE INFORMATIONEN

CMS ist eine zukunftsorientierte Anwaltssozietät. An mehr als 70 Standorten in über 40 Ländern verbinden wir fundierte lokale Expertise mit einem tiefgreifenden Verständnis für globale Zusammenhänge. Wir beraten unsere Mandanten – vom mittelständischen Unternehmen bis zum Großkonzern – in allen Fragen des [nationalen und internationalen Wirtschaftsrechts](#). Ergänzend zu unserer hochspezialisierten anwaltlichen Beratung über sämtliche Industriezweige und Branchen hinweg entwickeln wir eigene Legal-Tech-Produkte. Diese Tools dienen u. a. der Standardisierung von Prozessen und ermöglichen digitale Arbeitslösungen. Dadurch bieten sie ein großes Potenzial zur Steigerung der Effizienz in unserer Beratung.

CMS ist ein Zusammenschluss internationaler, unabhängiger Anwaltssozietäten und wird von der CMS Legal Services EEIG (nachfolgend „CMS Legal“) koordiniert. Die acht deutschen Standorte (nachfolgend „CMS Deutschland“) gehören zur CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB (nachfolgend „CMS Hasche Sigle“). In Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Hamburg, Köln, Leipzig, München und Stuttgart beschäftigt CMS Hasche Sigle über 1.600 Personen, darunter mehr als 600 Anwält:innen. CMS Hasche Sigle unterhält darüber hinaus Büros in Brüssel (unter 20 Personen) und Shanghai (unter 40 Personen).

Nachhaltigkeit prägt die Unternehmenskultur von CMS in Deutschland seit jeher in vielerlei Hinsicht. Als etablierter Akteur innerhalb des Rechtssystems stehen wir im besonderen Maße für rechtliche Teilhabe und faire Geschäftspraktiken ein. Wir legen größten Wert auf langfristige, vertrauensvolle Beziehungen zu unseren Mandanten und verstehen uns als zuverlässigen Partner, der den Fokus stärker auf verantwortungsvolle und rechtssichere Lösungen richtet als auf einen kurzfristigen Profit.

Im Jahr 2020 hat CMS Deutschland mit dem Aufbau eines strukturierten Nachhaltigkeitsmanagements begonnen und orientiert sich dabei an professionellen Standards wie DIN ISO 26000, der Global Reporting Initiative (GRI) und des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Mit unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht gehen wir einen nächsten Schritt auf dem Weg zu einem strukturierten, datenbasierten Nachhaltigkeitsmanagement und zu einer transparenten Kommunikation über unsere Entwicklung.

## Berichtsumfang

Dieser Bericht betrachtet die Entwicklungen von CMS Deutschland im Zeitraum 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2021 (Kalenderjahr entspricht Geschäftsjahr). Aus Gründen der Aktualität haben wir auch die über das Geschäftsjahr 2021 hinausgehenden relevanten Informationen aufgenommen, die bis zum Redaktionsschluss (31. August 2022) vorlagen. Nicht berücksichtigt sind die internationalen Büros von CMS Hasche Sigle in Brüssel und Shanghai sowie die Tochtergesellschaften der Partnerschaft. Darüber hinaus finden auch alle weiteren Standorte des internationalen CMS Verbunds keine Berücksichtigung in diesem Bericht, da es sich hierbei um unabhängige Unternehmen handelt.

Unsere Geschäftstätigkeit findet vorrangig in Deutschland statt. Zur optimalen Nutzung der vorhandenen Ressourcen konzentriert sich unser Nachhaltigkeitsmanagement bisher auf die deutschen Standorte. Den Berichtsumfang werden wir in Zukunft erweitern.



Nachhaltigkeit bedeutet für mich, Verantwortung zu übernehmen für die Auswirkungen meines Handelns auf Mensch und Umwelt. In meiner Funktion bei CMS habe ich die Möglichkeit nicht nur meinen persönlichen Beitrag zu leisten, sondern darüber hinaus den Rahmen für die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung der gesamten Organisation mitzugestalten. Das treibt mich an, jeden Tag mein Bestes zu geben.

**Juliane Hensel**  
Senior Corporate Responsibility Manager





# KRITERIEN 1 – 4 ZU STRATEGIE

## 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

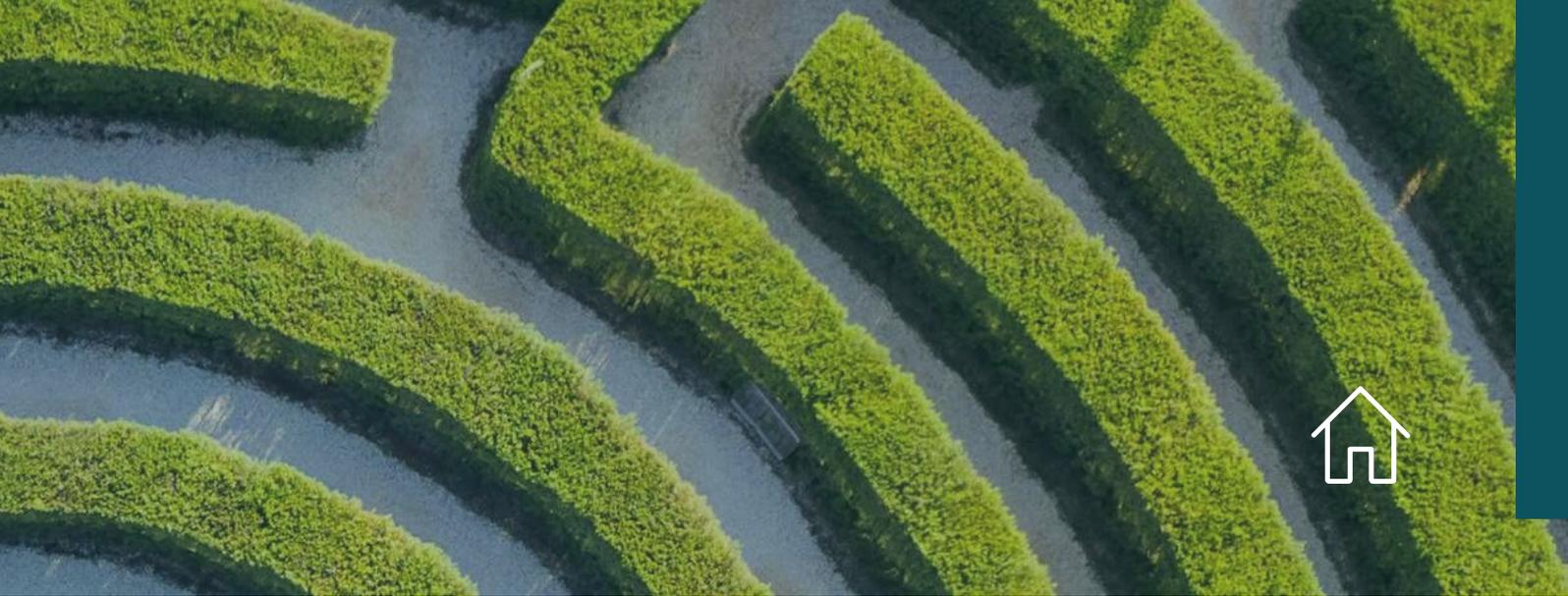
Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

CMS Deutschland hat 2020 mit dem Aufbau eines strukturierten Nachhaltigkeitsmanagements begonnen. Im ersten Schritt haben wir eine Wesentlichkeitsanalyse (vgl. Kriterium 2) durchgeführt und daraus fünf Handlungsfelder abgeleitet: Gesellschaft, Mitarbeitende, nachhaltig Wirtschaften, Rechtsberatung | ESG und Umwelt (Unterthemen werden in der Grafik im Kapitel zu Wesentlichkeit dargestellt). Wir haben vorhandene Stärken und Schwächen in den Handlungsfeldern betrachtet und Verbesserungsmaßnahmen definiert. Zu den ersten angestoßenen Maßnahmen zählen bspw. die Erstellung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks, die Verbesserung von Diversity-Aspekten durch den Aufbau eines strukturierten Diversity Managements oder auch die Erweiterung unserer Datenschutzrichtlinie.

Zudem haben wir Verantwortlichkeiten für Nachhaltigkeit festgelegt und in der Organisationsstruktur verankert (vgl. Kriterium 5).

In 2021 lag der Fokus auf der Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses dafür, wie CMS Deutschland zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen kann. In diesen Prozess flossen nicht nur Analysen interner und externer Quellen ein, sondern es kamen auch Vertreter:innen aller Sozietätsbereiche in Fokusgruppeninterviews zu Wort. Das Ergebnis ist eine umfassende auf CMS bezogene [Charta](#), die Basis und Kompass für unsere Ausrichtung und unser Handeln sein soll. In der Charta ist die Rolle von CMS innerhalb des Rechtssystems beschrieben und sind die Ziele in puncto Nachhaltigkeit in drei Säulen festgehalten: Gesellschaft, Umwelt und nachhaltig Wirtschaften. Die in der Charta festgehaltenen Ziele werden bei Kriterium 3 vorgestellt. Bis 2024 sollen die Ziele mit konkretem Zeithorizont und Maßnahmen zu ihrer Erreichung festgelegt und in einer Nachhaltigkeitsstrategie verschriftlicht werden. Der Managing Partner und der Partnerausschuss der Sozietät haben die Charta verabschiedet. Sie ist im ersten Quartal 2022 an alle Mitarbeiter:innen kommuniziert worden.

Auf internationaler Ebene ist CMS seit 2020 Mitglied des UN Global Compact (UNGC). CMS Legal hat sich dazu verpflichtet, die zehn Prinzipien des UNGC in die Strategie, die Kultur und das Tagesgeschäft von CMS zu integrieren und sich an Kooperationsprojekten zu beteiligen, die die Entwicklungsziele der Vereinten Nationen, insbesondere die Sustainable Development Goals (SDGs), voranbringen. Damit legt CMS Legal den Rahmen für die Nachhaltigkeitsbemühungen der CMS Sozietäten fest. Zudem berichten die verschiedenen Mitgliedsfirmen jährlich zur Erstellung des Communication on Progress Berichts (Berichterstattung gemäß UNGC) an CMS Legal.



Bei der Erstellung der vorliegenden DNK-Entsprechenserklärung wurden zudem die Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative für die Erhebung der Leistungsindikatoren angewendet.

## 2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

CMS Deutschland bewegt sich in einem dynamischen Marktumfeld, in dem sich die rechtlichen und gesellschaftlichen Anforderungen kontinuierlich ändern. Nachhaltigkeit wird immer stärker zum Maßstab und Gegenstand von neuen Gesetzen und sonstigen Regularien. Zudem steigen die Erwartungen seitens unserer Anspruchsgruppen – von Mandanten über Mitarbeiter:innen bis hin zur Zivilgesellschaft – hinsichtlich der nachhaltigen Ausrichtung unserer Sozietät sowie der transparenten Kommunikation zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen. Nachhaltigkeit spielt daher auch für CMS eine immer zentralere Rolle. Indem wir unsere Mandanten zu Nachhaltigkeitsthemen, wie bspw. zur Einhaltung von Menschenrechten, und Sorgfaltspflichten im Sinne des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes beraten, leisten wir einen Beitrag zu ihrer nachhaltigen Entwicklung. Gleichzeitig richten wir unsere Sozietät an Nachhaltigkeitskriterien aus. Diese orientieren sich sowohl am UN Global Compact als auch an den Anforderungen des EcoVadis-Audits.

### Wesentlichkeitsanalyse 2020

Über eine Wesentlichkeitsanalyse haben wir 2020 die für uns wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen identifiziert. Maßgabe war dabei, wie sich Nachhaltigkeitsaspekte und unsere Geschäftstätigkeit wechselseitig aufeinander auswirken. Um eine unabhängige Auswertung zu garantieren, haben wir externe Consultants beauftragt, die Analyse gemeinsam mit uns durchzuführen.

Es wurden sechs Stakeholdergruppen (zwei interne, vier externe) zu 31 wesentlichen Themen befragt: Intern wurden Partner:innen und Mitarbeiter:innen gebeten, ihre Einschätzung abzugeben, extern wurden Mandanten, Lieferanten, Studierende und Vertreter:innen der Zivilgesellschaft befragt. Die Priorisierung der Themen erfolgte nach dem gängigen Prinzip von

„überhaupt nicht wichtig“ bis „sehr wichtig“. Die Ergebnisse der daraus entstandenen Wesentlichkeitsmatrix wurden durch ein interdisziplinär aufgestelltes Team überprüft und priorisiert. Dabei wurden fünf Handlungsfelder für CMS Deutschland identifiziert: Gesellschaft, Mitarbeitende, nachhaltig Wirtschaften, Rechtsberatung | ESG und Umwelt.

Am stärksten sind die Wechselwirkungen unserer Geschäftstätigkeit mit Nachhaltigkeitsaspekten in den Handlungsfeldern „Mitarbeitende“ und „Rechtsberatung | ESG“.

Indem wir die Unterthemen im Handlungsfeld „Mitarbeitende“ (vgl. Abbildung zuvor) weiterentwickeln, verstärken wir unsere positiven Auswirkungen auf soziale Nachhaltigkeitsaspekte. Zudem sehen wir in der Steigerung der Attraktivität von CMS als Arbeitgeber eine der wesentlichen Chancen Mitarbeiter:innen zu akquirieren und langfristig zu binden. Dem gegenüber stehen Risiken im Wettbewerb um Talente und der dauerhaften Motivation und Bindung von Mitarbeiter:innen, wenn wir die Erwartungen dieser Anspruchsgruppen in Bezug auch nachhaltige Unternehmensführung nur unzureichend erfüllen.

Die steigende Regulierung von Nachhaltigkeit und die damit verbundene Nachfrage unserer Mandanten nach Rechtsrat sind wesentliche outside-in Faktoren. Damit verbunden sind die Chancen, mit der Beratung Nachhaltigkeitsaspekte im Umfeld unserer Mandanten positiv zu verstärken und zeitgleich selbst langfristig wirtschaftlich erfolgreich zu sein.

Um die vorgestellten Chancen zu nutzen und den Risiken entgegenzuwirken, hat CMS mit dem Aufbau eines Nachhaltigkeitsmanagements begonnen und arbeitet daran, sich Schritt für Schritt zu verbessern. Gleichzeitig wurden Strukturen geschaffen, um die Rechtsberatung zu Nachhaltigkeitsthemen interdisziplinär weiterzuentwickeln und unsere Mandanten bestmöglich beim Umgang mit den sich stetig ändernden rechtlichen Anforderungen zu begleiten.

Bis 2025 soll die Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse, gemäß des dann geltenden Standards ESRS (European Sustainability Reporting Standards) erfolgen.



Die Erhebung von Nachhaltigkeits-Kennzahlen ist eine wichtige Voraussetzung, um das Thema transparent zu kommunizieren und zukunftsorientiert zu steuern. Das stellt uns vor eine große Herausforderung, die es im nächsten Schritt zu meistern gilt.

**Michael Ranft**  
Ehem. Director Corporate Responsibility



## Handlungsfelder und wesentliche Themen von Nachhaltigkeit bei CMS

### Gesellschaft

---



- CMS Stiftung
- Förderpartnerschaften / Spenden
- Pro-bono-Rechtsberatung | Zugang zum Recht. Für alle.

### Mitarbeitende

---



- Diversität und Inklusion
- Faire und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen
- Attraktiver Arbeitgeber
- Geschlechtergerechtigkeit
- Zufriedenheit und Partizipation
- Entwicklung und Weiterbildung

### Nachhaltig wirtschaften

---



- Datenschutz und Informationssicherheit
- Faire Geschäftspraktiken
- Integrität und Compliance
- Nachhaltige Beschaffung (Einkauf und Lieferanten)
- Unternehmenskultur

### Rechtsberatung | ESG

---



- Mandantenorientierung und -zufriedenheit
- Rechtsberatung zu Nachhaltigkeitsthemen (ESG)
- Qualität der Dienstleistung
- Verantwortungsvolle Dienstleistung

### Umwelt

---



- CO<sub>2</sub>-Neutralität
- Nachhaltige Mobilität
- Ressourcenschonender Bürobetrieb

### 3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

In unserer [Nachhaltigkeits-Charta](#) haben wir Ziele festgehalten, die sich aus unserem Leitmotiv „Was wir heute tun, kann jedes Morgen verbessern“ und den in der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Themen ableiten. Übergeordnetes Ziel ist es außerdem, einen Beitrag zur Agenda 2030 der Vereinten Nationen und den darin formulierten Sustainable Development Goals (SDGs) zu leisten.

Nachstehend stellen wir die Ziele unserer fünf Handlungsfelder (vgl. Grafik im Kapitel zu Wesentlichkeit) und den jeweiligen Bezug zu den SDGs vor. Alle Ziele werden aktuell gleichrangig betrachtet.

#### Gesellschaft

Wir möchten Menschen, die unter schwierigen sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen leben, einen leichteren Zugang zum Recht verschaffen, indem wir uns dafür einsetzen, dass sie ihre Rechte und Handlungsoptionen kennenlernen.

Hierzu haben wir folgende Teilziele definiert:

- CMS Stiftung dauerhaft fördern und mit Ressourcen ausstatten, um sie als zivilgesellschaftlichen Akteur handlungsfähig zu halten
- Langfristige Förderpartnerschaften weiterentwickeln
- Programm zur Pro-bono-Rechtsberatung ausbauen



Mit den Maßnahmen, die wir umsetzen, um diese Ziele zu erreichen, leisten wir einen Beitrag zu den SDGs 4, 10, 16 und 17. Wir setzen uns dafür ein, Ungleichheit in der Gesellschaft zu verringern. Gemeinsam mit unseren zivilgesellschaftlichen Partnern wollen wir eine friedliche und inklusive Gesellschaft fördern, die allen Menschen den Zugang zum Recht ermöglicht und hochwertige Bildung gewährleistet.

#### Mitarbeitende

Wir möchten innerhalb unserer Sozietät ein positives, inspirierendes und gesundes Arbeitsumfeld gestalten und eine auf Offenheit, Toleranz, Respekt und Loyalität ausgelegte Kultur mit vielfältigen und engagierten Mitarbeiter:innen fördern.

Hierzu haben wir folgende Teilziele definiert:

- Mitarbeiter:innen und Partner:innen für die Bedeutsamkeit von Vielfalt und Inklusion sensibilisieren
- Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern weiter fördern sowie mögliche Hindernisse verstehen und abbauen
- Angebote zur Förderung der mentalen und physischen Gesundheit ausbauen
- Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter:innen alle Berufsgruppen in der Sozietät zielgruppenspezifisch erweitern



Mit den Maßnahmen, die wir umsetzen, um diese Ziele zu erreichen, leisten wir einen Beitrag zu den SDGs 3, 4 und 5. Wir engagieren uns für die Gesundheit von Menschen jeden Alters und fördern ihr Wohlergehen. Zudem unterstützen wir die Möglichkeit des lebenslangen Lernens und setzen uns für Geschlechtergerechtigkeit ein.

## Nachhaltig wirtschaften

Wir wollen die Zukunftsfähigkeit der Sozietät sichern, indem wir ökonomisch erfolgreich sind und gleichzeitig sozial verantwortlich und umweltverträglich handeln.

Hierzu haben wir folgende Teilziele definiert:

- Qualität unserer Datenschutz- und Informationssicherheitskonzepte halten und ausbauen
- Stärkung unserer eigenen Compliance-Organisation
- Verwendung umweltfreundlicher und fair produzierter Produkte und Dienstleistungen steigern
- Schrittweise Verankerung von Nachhaltigkeit in unserer Unternehmenskultur



Mit den Maßnahmen, die wir umsetzen, um diese Ziele zu erreichen, leisten wir einen Beitrag zu den SDGs 3, 4 und 5. Wir engagieren uns für die Gesundheit von Menschen jeden Alters und fördern ihr Wohlergehen. Zudem unterstützen wir die Möglichkeit des lebenslangen Lernens und setzen uns für Geschlechtergerechtigkeit ein.

## Rechtsberatung | ESG

In unserer Rechtsberatung orientieren wir uns von jeher an den Mandanten und richten unser Handeln an deren Zufriedenheit aus. Zunehmend legen wir heute einen Schwerpunkt auf Nachhaltigkeitsthemen.

Wir streben an, in diesem Segment führend zu werden.

Hierzu haben wir folgende Teilziele definiert:

- Qualitativ hochwertige Rechtsberatung zu Nachhaltigkeitsthemen (Environmental, Social, and Governance – ESG) auf drei Ebenen entwickeln:
  - Regulatory – Compliance mit einschlägigen Gesetzen zu nachhaltigem Wirtschaften
  - Transformation – nachhaltige Neuausrichtung von Produktportfolios und Geschäftsmodellen
  - Responsibility – Selbstverpflichtung für nachhaltiges Wirtschaften mit rechtlichen Instrumenten
- Nachhaltige Geschäftsmodelle und Innovationen gezielt unterstützen
- Nachhaltigkeitsaspekte in der Mandatsannahme und Leistungserbringung verstärkt berücksichtigen



Mit den Maßnahmen, die wir umsetzen, um diese Ziele zu erreichen, leisten wir einen Beitrag zu dem SDG 9. Mit unserer Rechtsberatung fördern wir die nachhaltige Transformation der Wirtschaft und unterstützen die Weiterentwicklung innovativer Produkte und Geschäftsmodelle von Start-ups.

## Umwelt

Wir wollen einen Beitrag zu einer intakten Umwelt leisten, indem wir die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit wirksam kontrollieren und nachteilige Effekte stetig vermeiden bzw. reduzieren. Spätestens 2030 wollen wir bei CMS klimaneutral wirtschaften.

Hierzu haben wir folgende Teilziele definiert:

- Treibhausgas(THG)-Emissionen schrittweise reduzieren
- Verbrauch von natürlichen Ressourcen (z. B. Strom, Papier) reduzieren
- Verwendung umweltfreundlicher und ressourcenschonender Produkte steigern



Mit den Maßnahmen, die wir umsetzen, um diese Ziele zu erreichen, leisten wir einen Beitrag zu dem SDG 13. Indem wir THG-Emissionen aus unserer Geschäftstätigkeit reduzieren, beteiligen wir uns an der Bekämpfung des Klimawandels.

## Transparenz und Partizipation

In dem Bewusstsein, dass die Mitarbeiter:innen und Partner:innen von CMS durch ihr verantwortungsbewusstes Handeln das Erreichen unserer Nachhaltigkeitsziele erst möglich machen, wollen wir zukünftig einen besonderen Schwerpunkt auf Transparenz legen und den kontinuierlichen Dialog verankern.

Innerhalb des nächsten Berichtszeitraums werden wir die Nachhaltigkeitsstrategie von CMS Deutschland unter Beteiligung unserer internen Anspruchsgruppen (vgl. Kriterium 9) weiter ausbauen und die Ziele zeitlich sowie inhaltlich konkretisieren. Die Weiterentwicklung von Strategie und Zielen erfolgt in enger Abstimmung mit dem Corporate-Responsibility(CR)-Board und dem Managing Partner der Sozietät. Das CR-Board besteht aus Führungskräften der verschiedenen Sozietätsbereiche und überwacht zudem auch die Umsetzung der Maßnahmen. Das CR-Team trägt die fachliche Verantwortung.

Weitere Informationen zur Verantwortung und Kontrolle unserer Nachhaltigkeitsziele werden bei Kriterium 5–7 beschrieben.



### Mitglieder des CR-Boards im Berichtszeitraum

**Florian Block**  
Partner

**Hartmut Papenthin**  
Managing Director Operations

**Alexandra Fratila**  
Head of Business Development

**Petra Schaffner**  
Partnerin

**Fritz von Hammerstein**  
Partner

**Torsten Schwarz**  
Chief Information Officer

**Gabriele Jansen**  
Office Manager CMS Köln

**Astrid Senft**  
Diversity Beauftragte

**Marcel Klugmann**  
Chief Compliance Officer

**Bianca Torf**  
Chief Financial Officer

**Benjamin Luckmann**  
Head of Business Development

**Stefanie Wismeth**  
Leiterin der Geschäftsstelle der CMS  
Stiftung

## 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Die jeweiligen sozialen und ökologischen Probleme, die auf den einzelnen Stufen der Wertschöpfungskette auftreten, sind bisher nicht ermittelt worden. Die im Bericht betrachtete Wertschöpfungskette beschränkt sich auf unsere internen Prozesse – also die Leistungserbringung – und betrachtet nicht die Auswirkungen unserer Beratung im Umfeld der Mandanten. Hintergrund dessen ist, dass sowohl in der 2020 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse als auch beim Aufbau des Nachhaltigkeitsmanagements der Fokus bisher darauf lag, CMS intern nachhaltiger aufzustellen.

### Vorgelagerte Wertschöpfung | Einkauf

Mit der Bürotätigkeit nehmen wir Einfluss auf die Umwelt, bspw. durch den Verbrauch von Ressourcen wie Papier und Wasser. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsziele haben wir deshalb Maßnahmen entwickelt, um die negativen Effekte unseres Bürobetriebs auf die Umwelt maßgeblich zu reduzieren. Zum Beispiel haben wir unsere Standorte sukzessiv auf eine 100%ige Ökostrom-Versorgung umgestellt.

Der Einkauf von Waren und Dienstleistungen kann mit sozialen und ökologischen Problemen entlang der Lieferketten verbunden sein. Um dem zu begegnen, haben wir einen Lieferantenkodex erstellt. Dieser bildet die Geschäftsgrundlage in der Beziehung mit unseren Lieferanten. Der Kodex legt verbindliche Mindestanforderungen in Hinblick auf ökologisch und sozial verantwortungsvolle Unternehmensführung fest und orientiert sich an den Prinzipien international anerkannter Standards, z. B. Global Compact der Vereinten Nationen (UN). Momentan erarbeiten wir zusätzlich eine nachhaltige Einkaufsrichtlinie.

### Mandatsannahme

Welche Mandanten von CMS beraten und welche Mandate CMS angenommen werden, liegt im Ermessen der Partner:innen. Die Partnerschaft von CMS hat jedoch Grundsätze zur Mandatsannahme definiert, die für alle Partner:innen verbindlich sind und die u. a. festhalten, dass die Art des Mandates oder das Ansehen des Mandanten in der Öffentlichkeit bei der Annahme eines Mandates zu berücksichtigen sind. Zudem durchläuft jedes Mandat vor der Annahme einen Risk- und Conflict-Check (u. a. Abgleich mit Sanktionslisten) sowie eine Geldwäscheprüfung.

Mit der geplanten Überarbeitung der Mandatsannahmegrundsätze wollen wir einen ersten Schritt gehen, um Nachhaltigkeitskriterien in dieser Wertschöpfungsstufe strukturell zu verankern.

## Mandatsarbeit

Die vertrauens- und verantwortungsvolle Mandatsführung ist das Fundament unserer Dienstleistung. Dabei gehen wir in unserer Beratungspraxis über die Anforderungen der berufsrechtlichen Vorgaben (siehe Kriterium 20) regelmäßig hinaus. Unsere angestellten Anwält:innen ebenso wie Partner:innen werden umgehend nach ihrem Einstieg bei uns mit den berufsrechtlichen Verantwortlichkeiten und den Mandatsannahmegrundsätzen bei CMS vertraut gemacht. Bei Einzelfragen im Kontext der Mandatsannahme und -bearbeitung steht ihnen das Compliance-Team unterstützend zur Seite.

Wir haben höchste Ansprüche an die Qualität unserer Beratung. Um diesen fortlaufend gerecht zu werden, haben wir ein professionelles Knowledge Management aufgebaut und mit der CMS Academy ein Schulungsprogramm für Mitarbeitende (vgl. Kriterium 16) etabliert. Ferner setzen wir uns dafür ein, dass sich die Diversität der Gesellschaft auch verstärkt in unserer Sozietät widerspiegelt. Qualifizierte und vielfältige Fachkräfte zu rekrutieren und zu halten, stellt eine zentrale Herausforderung dar. Dieser begegnen wir mit einem transparenten Einstellungsverfahren und planen die Sensibilisierung aller Mitarbeitenden für Diversität und Chancengerechtigkeit durch ein verpflichtendes E-Learning.

Persönliche Treffen mit Kolleg:innen und Mandant:innen erachten wir als Grundlage für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Damit verbunden sind auch Geschäftsreisen, die negative Auswirkungen auf die Umwelt haben können. Wir werden daher unsere Reiserichtlinie überarbeiten, um alle Mitarbeitenden für die Vermeidung nicht erforderlicher Reisen und die Nutzung umweltfreundlicher Verkehrsmittel zu sensibilisieren.

## Mandatsabschluss

Mit vielen unserer Mandanten pflegen wir langjährige Beziehungen, die über Einzelmandate hinaus bestehen. Unabhängig davon endet die im Bericht betrachtete Wertschöpfungskette mit der Leistungserbringung – also mit dem Abschluss des jeweiligen Mandats. Die Auswirkungen unserer Beratung im Umfeld der Mandanten werden aktuell nicht betrachtet. Es ist jedoch angedacht, im nächsten Berichtszeitraum (bis 2024) intern stärker über die sozialen und ökologischen Auswirkungen unserer Rechtsberatung zu reflektieren.



Hervorragende ESG-Rechtsberatung geht mit dem entsprechenden Mindset einher. Dafür müssen Kanzleien auch an ihrer eigenen Nachhaltigkeit arbeiten. Unser erster Nachhaltigkeitsbericht ist ein Meilenstein für die Definition von messbaren Nachhaltigkeitszielen und für die Entwicklung einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie.“

**Anna-Maja Schaefer**  
Counsel | Rechtsanwältin





# KRITERIEN 5 – 10 ZU PROZESSMANAGEMENT

## 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Bei CMS Deutschland liegt die (Letzt-)Verantwortung für Nachhaltigkeit bei der obersten Führungsebene. Diese besteht aus dem Managing Partner der Sozietät und dem Managing Director Operations, die strategische Entscheidungen grundsätzlich unter Einbeziehung des Partnerausschusses treffen. Der Partnerausschuss (PA), in den jeder Standort ein Mitglied entsendet, hat die Aufgabe, für die strategische Weiterentwicklung der Sozietät sowie für ein einheitliches Erscheinungsbild nach außen und die Integration nach innen zu sorgen.

Zum Aufbau der Nachhaltigkeitsorganisation und zur Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie haben wir 2020 ein interdisziplinäres Team mit Führungskräften aus verschiedenen Bereichen der Sozietät gebildet (Partnerschaft, Office Management, Managing Director Operations, Human Resources, IT, Finance, Compliance, Diversity-Beauftragte, CMS Stiftung). Dieses Corporate-Responsibility(CR)-Board haben wir fest in der Organisationsstruktur verankert.

Ergänzt haben wir das CR-Board durch ein CR-Team, das direkt an den Managing Director Operations berichtet und als Schnittstelle in alle Unternehmensbereiche hineinwirkt. Gemeinsam entwickeln CR-Team und -Board das Nachhaltigkeitsmanagement kontinuierlich weiter und bringen Entscheidungsvorlagen zur Strategie in den Partnerausschuss ein. Maßnahmen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit bei CMS umzusetzen, obliegt den jeweiligen Fachabteilungen wie Compliance, Human Resources, Marketing oder Procurement. Das CR-Board überwacht die Umsetzung.

Zur nachhaltigen Transformation unseres Kerngeschäfts gehört auch die vermehrte Rechtsberatung zu Nachhaltigkeitsthemen (ESG). Wir fördern gezielt die Entwicklung von Beratungsprodukten im Bereich ESG und begleiten unsere Mandanten bei allen rechtlichen Aspekten ihrer Nachhaltigkeitsstrategie. Die Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen innerhalb der Rechtsberatung liegt bei den jeweiligen Geschäftsbereichen. Durch einen monatlichen bereichsübergreifenden Austausch wird zudem die interne Vernetzung sichergestellt.

Weiterhin haben wir bei CMS fachübergreifende Arbeitsgruppen zum Thema Nachhaltigkeit gegründet, mit denen wir den Austausch der Mitarbeiter:innen innerhalb der gesamten Sozietät fördern. Diesem Ziel dienen auch die regelmäßigen Statusberichte zur Nachhaltigkeit, die wir im Intranet zur Verfügung stellen.



## 6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

CMS Deutschland hat sich dazu verpflichtet, Nachhaltigkeit in allen Bereichen der Sozietät zu verankern und somit wirksam zu einer gesamtgesellschaftlichen nachhaltigen Entwicklung beizutragen. Aus einer Wesentlichkeitsanalyse wurden etwa 40 Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet. Diese wurden priorisiert und Verantwortlichkeiten festgelegt. Zur Überwachung der Umsetzung wurde ein standardisierter Prozess entwickelt. Dieser erfordert eine detaillierte Maßnahmenplanung zu Beginn sowie die quartalsweise Berichterstattung an das CR-Board.

Nachstehend führen wir bestehende Regeln und Prozesse auf, die einen Bezug zu unseren Zielen in den einzelnen Handlungsfeldern (vgl. Kriterium 3) haben.

### Regeln und Prozesse in den Handlungsfeldern

#### Gesellschaft

---



- Strukturierte Organisation von Pro-bono-Beratung über das interne Programm CMSengage! (vgl. Kriterium 18)
- Bündelung des gesellschaftlichen Engagements in der CMS Stiftung sowie gemeinsame Durchführung von Corporate-Citizenship-Maßnahmen (vgl. Kriterium 18)

#### Mitarbeitende

---



- Standardisierte Prozesse für Transparenz im Recruiting und Onboarding
- Regelmäßige Entwicklungsgespräche (vgl. Kriterium 16)
- Standardisierte Prozesse zum Ausscheiden von Mitarbeiter:innen und Partner:innen
- CMS Academy als Weiterbildungsprogramm (vgl. Kriterium 16)

## Nachhaltig wirtschaften

---



- Lieferantenkodex zur Sicherung von Nachhaltigkeitskriterien im Lieferantenmanagement (weitere Informationen [hier](#))
- Informationssicherheits- und Datenschutzmanagementsystem (vgl. Kriterium 20)

## Rechtsberatung | ESG

---



- Matter Lifecycle Management (Aktenanlage, Konflikt- und Geldwäscheprüfung etc.).
- Knowledge Management (u. a. Beobachtung von Entwicklungen in der Gesetzgebung und deren interne Kommunikation)
- Entwicklung von Beratungsprodukten in den Geschäftsbereichen

## Umwelt

---



- Erhebung CO<sub>2</sub>-Fußabdruck 2019 gemäß [Greenhouse Gas \(GHG\) Protocol](#) (vgl. Kriterien 12–13)
- Zertifizierung von Büros nach dem Standard der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB), Pilotprojekt mit Kölner Büro im Berichtszeitraum (vgl. Kriterium 12)

## Interne Kommunikation

Transparente Kommunikation ergänzt unsere intern etablierten Regeln und Prozesse zur Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele.

Sie umfasst folgende Aktivitäten:

- Monatlicher Statusbericht im Intranet zur Nachhaltigkeit (seit September 2021)
- Wöchentlicher Austausch einer interdisziplinären Arbeitsgruppe zur Nachhaltigkeit (seit August 2021)
- Monatlicher praxisgruppenübergreifender Austausch von Jurist:innen, die im Bereich Nachhaltigkeit | ESG beraten (seit August 2021)

In 2022 haben wir weitere Kommunikationsformate ergänzt. Im Zuge der Erstellung dieses Berichts werden wir zudem Strukturen und Prozesse zur kontinuierlichen Datenerhebung und -auswertung aufbauen (vgl. Kriterien 8 und 9).

## 7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Ergänzend zu unserem umfangreichen Controlling von Finanzkennzahlen erfassen wir Leistungsindikatoren mit Nachhaltigkeitsbezug im Rahmen der Reportings verschiedener Unternehmensbereiche, namentlich Human Resources, Business Development und Compliance. So berichten wir bspw. innerhalb unseres HR-Reportings quartalsweise über die Geschlechterverteilung in unseren Teams und wollen die Erhebung zu Diversity weiter ausbauen. Auch werten wir das Stundenvolumen kostenloser Rechtsberatung für das Gemeinwesen (Pro-bono-Beratung) jährlich aus. Eine spezifische Kennzeichnung von Pro-bono-Mandaten bei der Aktenanlage ermöglicht eine konsistente Datenauswertung. (Weitere Kennzahlen siehe Kriterium 18.)

Zur Sicherung der Qualität unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks (vgl. Kriterium 12) haben wir mit [KlimAktiv](#) zusammengearbeitet. Die Erhebung erfolgte gemäß [Greenhouse Gas Protocol](#) nach operationellem Kontrollansatz. Die Systemgrenzen und Datenquellen wurden dokumentiert, sodass bei einer erneuten Berechnung ein belastbarer Vergleich mit dem Basisjahr möglich sein wird.

Die Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichts ist ein weiterer Schritt auf dem Weg zu einem datenbasierten Nachhaltigkeitsmanagement mit entsprechenden Steuerungs- und Kontrollmechanismen. Zur Sicherung der Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten werden alle Kennzahlen softwaregestützt, bspw. im Personalsystem und der Aktenanlage, erfasst. Alle DNK-Leistungsindikatoren, die gemäß unseren wesentlichen Themen relevant sind, werden mindestens jährlich erhoben und zur Steuerung und Kontrolle unserer Nachhaltigkeitsziele herangezogen. Bis zum nächsten Bericht (in 2024) sollen entsprechend messbare und zeitlich definierte Ziele in einer Nachhaltigkeitsstrategie festgehalten werden.



Nachhaltigkeit fängt bereits bei jedem Individuum mit den kleinen Dingen des Alltags an. Doch will man große Veränderungen, muss man auch groß denken. Daher war es mir wichtig, dass wir als CMS Deutschland unsere Kräfte bündeln und unsere Ideen zusammentragen, um gemeinsam unseren Beitrag zu einer lebenswerten Zukunft zu leisten.



**Romy Haferkorn**  
Senior Legal Consultant



## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Gemäß Leistungsindikator GRI SRS-102-16 berichten wir über die Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen von CMS Deutschland

Unternehmerische Verantwortung hat einen hohen Stellenwert bei CMS. Mit Blick auf unsere Rolle innerhalb des Rechtssystems stehen wir im besonderen Maße für rechtliche Teilhabe und faire Geschäftspraktiken ein. Wir legen größten Wert auf langfristige, vertrauensvolle Beziehungen zu unseren Mandanten. Wir verstehen uns als zuverlässigen Partner, der seinen Fokus stärker auf die verantwortbare und rechtssichere Lösung richtet als auf kurzfristigen Profit. Insofern ist es unser interner Anspruch, unser wirtschaftliches Handeln nicht nur an geltenden Gesetzen auszurichten, sondern auch an unseren hohen ethischen Standards.

Was uns ausmacht, sind die Menschen bei CMS. Das zeigt sich u. a. in der großen Bedeutung des individuellen Gestaltungsspielraums für Partner:innen und Mitarbeiter:innen. Darüber hinaus ist unsere Zusammenarbeit geprägt durch

- **Wertschätzung,**
- **Vertrauen,**
- **hohen Qualitätsanspruch,**
- **Servicegedanke und Professionalität** sowie
- **soziales Engagement.**

Unsere Führungskräfte sollen als Vorbilder fungieren und diese Eckpfeiler unserer Zusammenarbeit an alle Mitarbeiter:innen herantragen. Um dies gewährleisten zu können, setzen wir auf ein etabliertes Führungskräfteprogramm sowie regelmäßige Feedbackgespräche. Auch die persönliche Weiterentwicklung und die individuellen Kompetenzen (Soft Skills) unserer Partner:innen und Mitarbeiter:innen sind uns wichtig und wir fördern sie durch interne Schulungen und Seminare.

## 8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Jährliche Mitarbeitergespräche sind ein fester Bestandteil unserer Personalentwicklung, um unseren Beschäftigten Sicherheit bei der persönlichen und fachlichen Entwicklung zu geben. In einigen Berufsgruppen werden in diesen Gesprächen verbindliche Zielvereinbarungen für das kommende Jahr getroffen. Die Ziele orientieren sich in der Regel am langfristigen wirtschaftlichen Erfolg.

Das Vergütungssystem für Jurist:innen beinhaltet Bonuszahlungen, die anhand wirtschaftlicher Kennzahlen ermittelt werden. Die Leistung unserer Anwält:innen wird in verschiedene KPIs, bspw. Auslastung und Umsatz, übersetzt, anhand derer der Grad der Zielerreichung kontrolliert wird. Entsprechende Übersichten werden den jeweiligen Vorgesetzten monatlich zur Verfügung gestellt. Mit dem Vergütungsausschuss besteht ferner ein unabhängiges Kontrollgremium. In den Jahresgesprächen der angestellten Anwält:innen wird auch das Engagement über die KPIs und die fachliche Leistung hinaus betrachtet. Der persönliche Einsatz für Nachhaltigkeitsthemen, bspw. durch Pro-bono-Beratung, ist hierbei eine der vorgeschlagenen Möglichkeiten.

Nachhaltigkeitsziele sind bisher kein fester Bestandteil von Zielvereinbarungen oder des Vergütungssystems bei CMS. Wir werden aber schrittweise überprüfen, wie wir Nachhaltigkeitsziele in der Evaluation der Leistung von Mitarbeitenden und Führungskräften verankern können.



Ich bin beeindruckt davon, wie intensiv wir in den Arbeitsgruppen CMS auf Nachhaltigkeit hin durchleuchtet haben. Das hat wirklich viel Spaß gemacht und so viel Engagement und Initiativen aufgezeigt. Gleichzeitig habe ich ein tieferes Verständnis von den Möglichkeiten gewonnen, die wir zukünftig noch besser nutzen können!



**Kristin Flade**  
Head of HR Development & Culture



## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Gemäß Leistungsindikator GRI SRS-102-35 berichten wir über unser Vergütungssystem.

Die Entlohnung der juristischen Mitarbeiter:innen richtet sich nach einem Lockstep- bzw. Senioritätsprinzip. Das bedeutet: Mit zunehmender Betriebszugehörigkeit steigt die Vergütung.

Für angestellte Anwält:innen gibt es ein transparentes Vergütungssystem (vgl. [hier](#)). Ab dem dritten Jahr der Betriebszugehörigkeit kommt eine Bonuszahlung hinzu, die an wirtschaftliche Kennzahlen gekoppelt ist.

CMS möchte juristische Mitarbeiter:innen möglichst langfristig an die Sozietät binden. Das Karrieremodell sieht zwei verschiedene Karrierepfade vor: Principal Counsel und Equity-Partnerschaft.

Die Partnerschaft bei CMS Deutschland erhält eine gewinnabhängige Vergütung, die sich nach einem Punktesystem richtet. Die Punkte bestimmen die Höhe der Gewinnausschüttung. Die Mitglieder des höchsten Gremiums, des Partnerausschusses, erhalten keine zusätzliche monetäre Entlohnung für die Gremientätigkeit, sondern einen Freizeitausgleich in Form einer Reduktion der Sollstunden.

Die Führungsebene erhält ebenfalls eine Fixvergütung und teilweise Boni. Zur Führungsebene zählen Führungskräfte mit Personalverantwortung, die keine Partner:innen sind.

Um individueller auf die lokalen Marktgegebenheiten eingehen zu können, haben wir für unseren Business Support und Assistenzbereich (befristet / unbefristet) kein deutschlandweit einheitliches Vergütungssystem etabliert. Selbstverständlich erfüllen wir alle Vorgaben des Mindestlohngesetzes und achten auf eine leistungsgerechte Entlohnung.

Gemäß Leistungsindikator GRI SRS-102-38 berichten wir über die Jahresgesamtvergütung.

Da es derzeit kein einheitliches Vergütungssystem für alle Berufsgruppen der Sozietät gibt und dies bisher auch nicht als Nachhaltigkeitsziel definiert ist, wird dieser Indikator vorerst nicht betrachtet.

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse (vgl. Kriterium 2) haben wir in Anlehnung an die Power Interest Matrix (Gardner et al., 1986) zwei interne und vier externe Anspruchsgruppen als zentrale Stakeholder identifiziert und befragt. Bei der Identifikation externer Anspruchsgruppen wurden alle Sozietätsbereiche aufgefordert, ihre wichtigsten Geschäfts- bzw. Kooperationspartner zu benennen.

Wir stehen im kontinuierlichen Dialog mit unseren Anspruchsgruppen. Zwar werden Nachhaltigkeitsthemen bisher in erster Linie intern kommuniziert. Aber auch im Dialog mit unseren externen Anspruchsgruppen greifen wir das Thema auf und wollen zukünftig verstärkt in den Austausch treten. Hierbei werden wir an bestehende Dialog-Formate anknüpfen.

### Dialog-Formate mit internen Anspruchsgruppen

#### Partner:innen

- Partnerausschuss
- Partnerversammlung
- Weitere Partnergremien
- Fortbildungsformate

#### Mitarbeiter:innen

- Intranet
- Diverse Gremien-Sitzungen
- Diversity & Inclusion Roundtable
- Patenprogramme (an einigen Standorten)
- Anwalts- / Karrieretage für angestellte Anwält:innen
- Diskussionsforum: Nachhaltigkeits-Lunch (ab Q1 / 22)

#### Ausblick:

- Vorschlagswesen: Ideen- und Innovationsportal (ab Q3 / 22)

## Dialog-Formate mit externen Anspruchsgruppen

### Mandanten

- Partnerausschuss
- Dialog zwischen beratenden Anwäl:innen und Mandant:innen
- KeyClient-Programm
- Diverse digitale Plattformen (u. a. [Website](#), [LinkedIn](#), [Youtube](#))
- [CMS Blog-Serie „Sustainability“](#)

### Bewerber:innen

- Diverse Gremien-Sitzungen
- Recruiting-Messen
- Praktikant:innen-Programme
- Diverse digitale Plattformen (u. a. [Karriere-Website](#), [Instagram](#))

### Dienstleister / Lieferanten

- Persönlicher Kontakt
- [Lieferantenkodex](#)

### Zivilgesellschaft

- Einbindung der [CMS Stiftung](#) in interne Nachhaltigkeits-Regelkommunikation
- Pro-bono-Roundtable des Pro Bono Deutschland e. V.
- Kooperationen und strategische Partnerschaften mit verschiedenen Organisationen (weitere Informationen [hier](#))

### Presse

- Aktive und kontinuierliche Pressearbeit (weitere Informationen [hier](#))

### Alumni-Programm für Anwäl:innen

- Newsletter
- LinkedIn-Gruppe
- Veranstaltungen

Anspruchsgruppen, die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse befragt wurden.

Weitere Anspruchsgruppen



## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Gemäß Leistungsindikator GRI SRS-102-44 berichten wir über wichtige Themen und Anliegen unserer Anspruchsgruppen.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse 2020 wurden unter Einbindung von zwei internen und vier externen Anspruchsgruppen wichtige Themen und Anliegen (vgl. Grafik im Kapitel zu Wesentlichkeit) identifiziert und in fünf übergeordnete Handlungsfelder kategorisiert. Diese bilden die Grundlage für den vorliegenden Bericht:

- Mitarbeitende
- Gesellschaft
- Nachhaltig Wirtschaften
- Rechtsberatung | ESG
- Umwelt

Da Nachhaltigkeit zum Zeitpunkt der Wesentlichkeitsanalyse noch nicht strukturell in der Sozietät verankert war, wurde zunächst eine Organisationsstruktur mit einer zuständigen Abteilung (CR-Team) und einem interdisziplinären Gremium (CR-Board) geschaffen. Zusätzlich wurden Maßnahmen definiert, die positive Entwicklungen im Hinblick auf die wesentlichen Themen (vgl. Kriterium 2) ermöglichen sollen. Die Maßnahmen wurden durch das CR-Board priorisiert und Verantwortlichkeiten für die Umsetzung definiert. Die Verantwortlichen berichten quartalsweise an das CR-Board über das Fortschreiten der Maßnahme.

Um unsere Anspruchsgruppen über diese Aktivitäten zu informieren, wurden im Berichtszeitraum die interne und externe Kommunikation hierüber angestoßen. Darunter: interne Mailings des Managing Partners, globaler CMS Sustainability Day sowie Social-Media-Kommunikation und Pressegespräche.

Seitens unserer Mandanten erhalten wir im Rahmen von Lieferantenqualifizierungen zunehmend Anfragen hinsichtlich unseres Nachhaltigkeitsmanagements. CMS berichtet daher an die Nachhaltigkeitsplattformen IntegrityNext und EcoVadis. Die Plattformen ermöglichen uns, transparent gegenüber unseren Mandanten zu kommunizieren. Die bereitgestellten Informationen und die Bewertung durch den Plattformanbieter ermöglichen unseren Mandanten den Vergleich unserer Leistungen mit denen der Wettbewerber.

## 10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Die wesentliche Dienstleistung von CMS ist die Rechtsberatung in sämtlichen Bereichen des Wirtschaftsrechts. Zu unseren Mandanten zählen primär Unternehmen.

Die positiven und negativen Auswirkungen unserer Dienstleistung im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte wurden bisher nicht umfassend betrachtet (vgl. Kriterium 2). Die nächste Wesentlichkeitsanalyse, die diese Aspekte aufgreifen soll, ist für 2025 geplant und soll sich am Standard GRI 3 orientieren.

Innovation innerhalb unserer Geschäftstätigkeit hat verschiedene Elemente. Sie umfasst die Entwicklung innovativer und digitaler Beratungsprodukte, bei denen CMS im Rechtsmarkt zu den Vorreitern zählt. Bspw. fördern wir mit unserem Start-up-Programm CMS equiP innovative Geschäftsmodelle, insbesondere aus dem Nachhaltigkeits-, Tech-, Media- und IT-Umfeld. Darüber hinaus entwickeln wir eigene Legal-Tech-Tools zur Prozessstandardisierung und für digitale Arbeitslösungen.

Bereits 2017 wurde ein internes Innovationsmanagement aufgebaut, das Innovation in unserer Unternehmenskultur institutionalisieren soll. In Workshops werden den Mitarbeiter:innen Grundlagen vermittelt, wie bspw. die Nutzung bestimmter digitaler Tools in der Rechtsberatung oder die Anwendung von Methoden des agilen Projektmanagements in internen Projekten. Neben mandats- und prozessbezogenen Themen geht es hier auch um Ideenfindungs- und Ausgestaltungsprozesse zu anderen aktuellen Angelegenheiten. So gibt es in den einzelnen Geschäftsbereichen bspw. Innovationsteams, die sich wöchentlich zu aktuellen Themen austauschen, diese strukturieren und die Bearbeitung koordinieren.

Die in den vorstehenden Absätzen beschriebenen Strukturen nutzen wir auch, um die Nachhaltigkeitsleistung unserer Sozietät kontinuierlich zu verbessern. Zusätzlich wurde eine Nachhaltigkeitsorganisation (vgl. Kriterium 5) aufgebaut und mit den bestehenden Strukturen – bspw. dem Innovationsmanagement – verknüpft. Neben dem CR-Board, das den Nachhaltigkeitsstrategie-Prozess von Anfang an begleitet, haben wir Arbeitsgruppen mit Vertreter:innen der Abteilungen Corporate Responsibility Business, Development, Knowledge Management, Marketing und HR gebildet. Sie haben das Ziel, Nachhaltigkeit bei CMS operativ zu verzahnen und voranzutreiben. Es erfolgt zudem ein praxisgruppenübergreifender Austausch von Anwält:innen, die im Bereich Nachhaltigkeit / ESG beraten.

Zukünftig sollen Ideen in einem strukturierten Ideenmanagement-Prozess gesammelt werden. Vorgesehen ist ein Portal, in dem alle Mitarbeiter:innen ihre Ideen, u. a. zu Nachhaltigkeits-themen, beisteuern können. Darüber hinaus arbeiten wir daran, den Austausch zwischen unserem Nachhaltigkeitsmanagement und der Rechtsberatung noch stärker strukturell zu verankern, um wechselseitig das Wissen für den jeweils anderen Bereich nutzbar zu machen.

Beim weiteren Ausbau unserer Rechtsberatung zu Nachhaltigkeitsthemen helfen uns unsere etablierten Strukturen und bestehenden personellen Ressourcen. Auf Geschäftsbereichsebene und interdisziplinär entwickeln unsere Anwäl:innen neue Beratungsdienstleistungen und damit verbundene Tools. So erarbeiten wir u. a. Vertragsklauseln, bspw. zu Klimaschutzzielen. Diese Nachhaltigkeitsklauseln werden in Verträge integriert, sodass rechtliche Verpflichtungen zur Erfüllung dieser Ziele entstehen. Hierdurch leisten wir auf juristischem Wege einen positiven Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung, der über gesetzliche Pflichten hinausgeht. Ferner unterstützen wir Unternehmen dabei, die nachhaltige Transformation ihrer Geschäftsmodelle unter Einhaltung geltenden Rechts operativ umzusetzen.

Begleitet werden die Anwäl:innen durch verschiedene funktionale Teams in den Schwerpunkten Digitalisierung (z. B. Smart Operations, Legal Tech, Knowledge Manangement) und Unternehmensentwicklung (z. B. Business Development, Innovationsteams). Das Client-Relationship-Team fördert zudem die aktive Einbindung von Mandanten in die beschriebenen Innovationsprozesse.



## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Gemäß Leistungsindikator G4-FS11 berichten wir über Finanzanlage.

CMS Deutschland tätigt keine größeren Finanzanlagen. Es wurden bisher keine Umwelt- oder sozialen Faktoren für mögliche positive oder negative Auswahlprüfungen festgelegt.



Solange sich Performance ausschließlich an klassischen Finanzkennzahlen bemisst, fehlt Unternehmen ein entscheidender Trigger für nachhaltiges Wirtschaften. Verpflichtende Nachhaltigkeitsberichterstattung wird diese Lücke schließen. Auch in der Kanzleiwelt. Es ist nur eine Frage der Zeit, bis JUVE, Chambers und Legal 500 über Nachhaltigkeits-KPIs berichten werden und wir uns hierüber nicht mehr wundern werden.



**Dennis Fromm**  
Business Development Manager

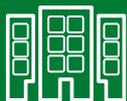
# KRITERIEN 11 – 13 ZU UMWELTBELANGEN

## 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

CMS ist bestrebt, negative Umweltauswirkungen, die sich aus unseren Tätigkeiten ergeben, wirksam zu kontrollieren und stetig zu vermeiden bzw. zu reduzieren. Dazu gehört auch ein verantwortungsvoller Umgang mit natürlichen Ressourcen. Als Unternehmen der Professional-Service-Branche beanspruchen wir natürliche Ressourcen vorrangig durch unseren Bürobetrieb und die Mobilität unserer Mitarbeitenden. Zu den natürlichen Ressourcen, die wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit in Anspruch nehmen, gehören insbesondere:

### Ressourcenverbrauch:



#### Bürobetrieb:

- Energie in Form von Strom und Wärme
- Wasser in Küchen und WCs
- Papier
- IT-Geräte, Büromobiliar



#### Mobilität:

- Kraftstoff (Verbrennerfahrzeuge, Flugreisen, ÖPNV etc.)
- Energie (Elektrofahrzeuge, ÖPNV etc.)

### Zudem nehmen wir Einfluss auf die Umwelt durch:

- Abfall (Papier, Hardware, Toner etc.)
- THG-Emissionen



Die Gewichtung der in Anspruch genommenen natürlichen Ressourcen erfolgt momentan anhand unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks. In den Leistungsindikatoren zu Kriterium 13 werden die entsprechenden Angaben in t CO<sub>2</sub>e dargestellt. Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit sind der Input und Output von Wasser, Boden, Fläche und Biodiversität keine wesentlichen Themen und werden daher nicht betrachtet.

## 12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

In unserer Nachhaltigkeits-Charta haben wir uns dazu verpflichtet, die von CMS verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen schrittweise zu reduzieren, und uns das Ziel gesetzt, bis 2030 klimaneutral zu werden. Als weitere Ziele werden die Steigerung unserer Ressourceneffizienz und die Ausweitung der nachhaltigen Beschaffung von bspw. Büromaterialien definiert. Um die für uns wesentlichen Umweltthemen zu ermitteln, wurden einerseits interne und externe Anspruchsgruppen (vgl. Kriterium 2) befragt und wurde andererseits der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck für 2019 ermittelt.

Daraus wurden drei Schwerpunktthemen abgeleitet, die das größte Potenzial für positive Auswirkungen auf die Umwelt haben:

- CO<sub>2</sub>-Neutralität
- Nachhaltige Mobilität
- Ressourcenschonender Bürobetrieb

Nachstehend berichten wir, welche ersten Maßnahmen wir in diesen Bereichen bereits umgesetzt haben und was wir als Nächstes angehen wollen.

## CO<sub>2</sub>-Neutralität

Zunächst haben wir unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck für 2019 nach dem Greenhouse Gas Protocol (Scope 1–3) ermittelt, um zu erfahren und quantitativ messbar zu machen, wie sich unsere Geschäftstätigkeit auf die Umwelt auswirkt. Die Berechnung hat ergeben, dass die Schwerpunkte unserer THG-Emissionen in den Bereichen Mobilität (~ 40 %) und Bürobetrieb (~ 40 %) liegen, die zusammen ca. 80 % unserer THG-Emissionen ausmachen (vgl. Leistungsindikatoren zu Kriterium 13).

Eine erste Reduktionsmaßnahme war daher die Umstellung des von CMS eingekauften Stroms auf Ökostrom an all unseren deutschen Standorten. In den kommenden Jahren werden wir uns auf die Reduzierung des Stromverbrauchs in den Büros konzentrieren. Für den durch Vermieter bezogenen Allgemeinstrom liegen für den Berichtszeitraum keine Informationen zum eingekauften Strom-Mix vor. Wir werden in den Dialog mit den Vermietern treten, um uns auch beim Allgemeinstrom für den Bezug von Ökostrom einzusetzen. Bis 2024 wollen wir die Erstellung unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks (mindestens für jedes zweite Geschäftsjahr) als festen Bestandteil des Nachhaltigkeitsreportings etablieren, um unsere Entwicklung anhand von Kennzahlen bewerten zu können. Darüber hinaus soll unser Ziel, bis 2030 klimaneutral zu sein, mit konkreten Reduktionszielen hinterlegt werden. Über diese werden wir in der nächsten DNK-Entsprechenserklärung berichten.

## Nachhaltige Mobilität

Unsere Geschäftsreisen haben in 2019 mit knapp 24 % (entspricht 1.440 t CO<sub>2</sub>e) den größten Teil unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks verursacht. Bedingt durch die Corona-Pandemie hat sich die Reisetätigkeit in den Jahren 2020 (–68 % im Vergleich zu 2019) und 2021 (–83 % im Vergleich zu 2019) deutlich reduziert. Präsenzveranstaltungen und -meetings wurden verstärkt durch neue digitale Formate ersetzt. Um dieses Momentum zu nutzen, haben wir unsere Reiserichtlinie überarbeitet. Ziel ist es, Geschäftsreisen auf das unbedingt nötige Maß zu reduzieren und dafür vorzugsweise umweltfreundliche Verkehrsmittel zu wählen, wie bspw. die Bahn und den ÖPNV. Die Veröffentlichung unserer Green Travel Policy ist im dritten Quartal 2022 erfolgt.

Durch das in 2021 gestartete New-Work-Programm wurde die Möglichkeit des mobilen Arbeitens strukturell verankert. Hierdurch rechnen wir mit einem Rückgang der CO<sub>2</sub>-Emissionen, die durch die Anfahrt unserer Mitarbeitenden zu den Büros verursacht werden (in 2019: ~ 10 % der THG; entspricht 614 t CO<sub>2</sub>e). Bei der nächsten Erstellung unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks werden wir dies auswerten und zudem prüfen, welche Möglichkeiten es gibt, GHG-Protocol-konform mobiles Arbeiten bei der Berechnung zu berücksichtigen. Bis 2024 sollen außerdem Anreize für nachhaltige Mobilität geschaffen werden. Darüber hinaus treiben wir den Ausbau von Ladestationen für E-Autos an unseren Bürostandorten voran.

## Ressourcenschonender Büobetrieb

Zur Steigerung der Gebäudeeffizienz orientieren wir uns am Standard der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB). Einerseits achten wir bei Umzügen in neue Bürogebäude auf DGNB- oder vergleichbare Zertifizierungen. Andererseits wollen wir mithilfe des DGNB-Systems für Bürogebäude im Betrieb Einsparpotenziale in bestehenden Gebäuden ermitteln. Für unsere Bürogebäude in Frankfurt am Main und Düsseldorf bestehen bereits DGNB-Zertifizierung (Platin und Gold) vom Erstbezug. Unser Büro in Köln hat im Jahr 2021 den Zertifizierungsprozess durchlaufen (Ergebnis: Silber; Q1 / 22).

Konkrete Maßnahmen zur Steigerung der Ressourceneffizienz sollen – soweit möglich – auch unter Einbeziehung der Vermieter identifiziert werden. Im Fokus stehen hier Möglichkeiten zur Senkung des Energie- und Wasserverbrauchs sowie zur Mülltrennung. Zu berücksichtigen ist hierbei allerdings die Abhängigkeit von den Vermietern, da wir z. B. keinen direkten Einfluss auf die Wahl der Energieanbieter oder der Wertstoffdienstleister haben.

Ein weiterer wichtiger Faktor ist die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien in der Beschaffung. Die Einkaufsrichtlinie definiert (seit Q1 / 22) verbindliche Mindestanforderungen für den Einkauf von Waren und Dienstleistungen, die sich an anerkannten Standards und nachhaltigen Gütesiegeln orientieren (z. B. Blauer Engel, TCO Certified oder Energy Star Label). Damit stellen wir sicher, dass bei unserer Beschaffung nachhaltig produzierte, umweltfreundliche und energiesparende Produkte sowie solche aus regionaler Herstellung bevorzugt werden. Die Einkaufsrichtlinie werden wir regelmäßig überprüfen und erweitern. Bereits jetzt erfüllt ein Teil der von uns bezogenen Produkte diese Kriterien.

Mit der anhaltenden Umstellung auf digitale Akten und Arbeitsweisen verringern wir zudem kontinuierlich den Bedarf an Papier, Druckern und Kopierern und sparen die dafür notwendigen Ressourcen ein. Zusätzlich wurde im Jahr 2021 ein Pilotprojekt zur Reduzierung der eingesetzten Drucker und Kopierer erfolgreich abgeschlossen. Die Umsetzung des Projekts ist im Büro Stuttgart im Jahr 2022 gestartet.

Der im Jahr 2021 verabschiedete Lieferantenkodex bildet die Geschäftsgrundlage der Beziehung mit unseren Lieferanten. Er beinhaltet neben der sozialen Verantwortung und ethischen Grundsätzen auch die ökologische Verantwortung.

Abgeleitet aus den drei zuvor vorgestellten Themenbereichen berücksichtigen wir aktuell folgende Umweltrisiken:

- Ausstoß klimaschädlicher Gase
- Verbrauch von rohölbasierten Treibstoffen, bspw. durch Flugreisen
- Ressourcenverbrauch, bspw. durch den Einsatz von Papier
- Verwendung Seltener Erden in IT-Produkten

Wir haben eine Umwelt-Policy erarbeitet, die die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt sowie Maßnahmen zu ihrer Reduzierung konkretisiert. Die Veröffentlichung erfolgte im ersten Quartal 2022.



### Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Gemäß Leistungsindikator GRI SRS-301-1 berichten wir über Materialien, die im Rahmen unserer Dienstleistung verwendet werden.

Für unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck haben wir das Basisjahr 2019 gewählt. Zurzeit bauen wir die entsprechenden Strukturen und Systeme auf, um in regelmäßigen Abständen die notwendigen Kennzahlen für die GRI-Leistungsindikatoren zu ermitteln und zu dokumentieren. Die nächste CO<sub>2</sub>-Bilanzierung wird für das Jahr 2021 erfolgen. Zur effizienten Nutzung unserer personellen Ressourcen ist ein Zwei-Jahres-Rhythmus bei der Erhebung geplant.

Gleichwohl arbeiten wir bereits aktiv an der Verbesserung unserer Umweltbilanz. Als Beispiel für eingesetzte Materialien haben wir den Papierverbrauch betrachtet. Papier ist eine wichtige Ressource bei der Erbringung unserer Dienstleistungen; der Verbrauch lag 2019 bei 68.918 kg. Wir streben an, unseren Papierverbrauch zu reduzieren und den verbleibenden Teil durch umweltfreundliche Alternativen zu ersetzen (vgl. Kriterium 12).

Gemäß Leistungsindikator GRI SRS-302-1 berichten wir über den Energieverbrauch innerhalb unserer Organisation.

### Energieverbrauch 2019

Energie	Menge	Einheit
<b>Strom (erneuerbare Quellen)</b>	2.044.666	kWh
<b>Strom (nicht erneuerbare Quellen)</b>	2.334.087	kWh
<b>Gas</b>	795.120	kWh
<b>Fernwärme</b>	4.244.461	kWh
<b>Diesel</b>	58.639	Liter
<b>Benzin</b>	90.729	Liter

Der Strombezug aus nicht erneuerbaren Quellen stammt zu 83 % aus Allgemestrom (Einkauf durch den Vermieter) und zu 17 % aus Eigenverbrauch (Einkauf durch CMS in Leipzig und Köln). Da für den Allgemestrom in der Regel keine Informationen zum eingekauften Strom-Mix verfügbar waren, wurde angenommen, dass dieser aus nicht erneuerbaren Quellen stammt.



### Gemäß Leistungsindikator GRI SRS-302-4 berichten wir über die Reduzierung des Energieverbrauchs

Die Datenerhebung der Energieverbräuche erfolgt im Rahmen der CO<sub>2</sub>-Bilanzierung. Da eine erneute Erstellung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks aussteht, können aktuell keine Kennzahlen zur Verringerung des Energieverbrauchs bereitgestellt werden. Verschiedene Maßnahmen werden bei Kriterium 12 vorgestellt. Der nächste CO<sub>2</sub>-Fußabdruck wird voraussichtlich für das Jahr 2021 erstellt. Die Erstellung soll in 2023 erfolgen, da einige relevante Daten nicht früher verfügbar sind.

### Gemäß Leistungsindikator GRI SRS-303-3 berichten wir über unseren Wasserverbrauch

CMS Deutschland betreibt kein produzierendes Gewerbe, sodass sich der Verbrauch von Wasser auf die Nutzung von Sanitäranlagen sowie Küche / Cafeteria beschränkt. An allen Standorten werden bereits Maßnahmen zur Reduktion des Wasserverbrauchs umgesetzt, bspw. Perlatoren an den Wasserhähnen und Spülkästen für WCs mit Start-Stopp-Funktion. Aufgrund der unterschiedlichen Gebäudegegebenheiten und der Abhängigkeit von den Vermietern bei der Umsetzung bestimmter Maßnahmen, wurde bisher kein einheitlicher Mindeststandard für alle CMS Büros definiert und ist aktuell auch nicht in Planung.

### Gemäß Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020) berichten wir über Abfall, die im Rahmen unserer Dienstleistung anfällt.

CMS Deutschland hat sämtliche genutzten Büroflächen angemietet. Den Nebenkostenabrechnungen lassen sich derzeit keine belastbaren Daten hinsichtlich des angefallenen Abfalls entnehmen, sodass über diesen Indikator nicht berichtet wird. In den Gemeinschaftsbereichen unserer Büros achten wir auf Mülltrennung. Darüber hinaus werden Drucker-Toner recycelt. Viele IT-Geräte werden geleast und gehen nach Ende der Vertragslaufzeit zurück an den Lieferanten, der diese bei anderen Kunden einsetzen kann.

### 13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Die wichtigsten Emissionsquellen bei CMS sind die Mobilität der Beschäftigten und der Bürobetrieb (vgl. Kriterium 12).

In unserer Nachhaltigkeits-Charta verankertes Ziel ist Klimaneutralität bis 2030. Auf dem Weg dahin werden wir Teilziele zur Reduktion der THG-Emissionen festlegen und diesen konkrete Maßnahmen zuordnen. Bereits jetzt arbeiten wir aktiv an der Verbesserung unserer Umweltbilanz. Die bei Kriterium 12 vorgestellten Maßnahmen für einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen zählen auch auf die Reduktion unserer THG-Emissionen ein.

Wir beabsichtigen, die Effekte bereits etablierter Maßnahmen zu analysieren und die Maßnahmen gegebenenfalls anzupassen. Wo sich Emissionen nicht vermeiden lassen, sollen diese kompensiert werden (z. B. CO<sub>2</sub>-Kompensation für dienstlich erforderliche Flugreisen).

Im Vorfeld der Erstellung des nächsten CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks sowie der Erarbeitung einer Klimastrategie haben wir eine Umwelt-Policy (Veröffentlichung in Q1 / 22) verfasst, in der wir unsere Selbstverpflichtungen konkretisieren und aufzeigen, mit welchen Maßnahmen wir die Reduzierung unserer negativen Umweltauswirkungen angehen.



Nachhaltigkeit im Bürobetrieb lässt sich so einfach umsetzen. Begeistert haben mich die Ideen, Materialien einsetzen zu können, die dem Materialkreislauf wieder zurückgeführt werden können.

**Gabriele Jansen**  
Office Manager, CMS Köln



## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Für die Ermittlung des ersten CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks wurde als Basisjahr 2019 gewählt, um Verzerrungen durch die Corona-Pandemie in den Folgejahren auszuschließen. Die Bilanzierung erfolgte nach dem Standard des Greenhouse Gas Protocol. Der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck ist in Kooperation mit [KlimAktiv](#) nach dem operationellen Kontrollansatz erfasst worden. Dies gilt gleichermaßen für die direkten Emissionen (Scope 1) und die indirekten Emissionen (Scope 2 und 3).

Gemäß Leistungsindikator GRI SRS-305-1 berichten wir über unsere direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1).

CO <sub>2</sub> -Quelle	t CO <sub>2</sub> e	Beschreibung der Quellen
Stationäre Verbrennung	145,01	Wärmeerzeugung im Büro, bspw. durch Verbrennung von Erdgas
Mobile Verbrennung	349,35	Fuhrpark
<b>Summe Emissionen Scope 1</b>	<b>494,36</b>	

Gemäß Leistungsindikator GRI SRS-305-2 berichten wir über unsere indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 2).

CO <sub>2</sub> -Quelle	t CO <sub>2</sub> e	Beschreibung der Quellen
Strombezug	107,34	Zugekaufter Strom (nur CMS-eigene Stromzähler)
Fernwärme	811,46	Heizung
<b>Summe Emissionen Scope 2</b>	<b>918,8</b>	



Gemäß Leistungsindikator GRI SRS-305-3 berichten wir über unsere weiteren indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 3).

CO <sub>2</sub> -Quelle	t CO <sub>2</sub> e	Beschreibung der Quellen
Einkauf und Dienstleistungen	636,62	Kauf von Waren und Dienstleistungen (z. B. Catering, Papier, Druck / Druckerzeugnisse, IT-Equipment, Reinigungsdienstleistungen)
Vorkette Energie	551,12	Nicht in Scope 1 und 2 enthaltener Brennstoff aus energiebezogenen Emissionen
Abfall	29,14	Produzierter Abfall
Geschäftsreisen	1.439,89	Geschäftsreisen (Fahrten, Flüge, Hotels / Unterkünfte) ohne Anfahrt der Mitarbeitenden
Anfahrt Mitarbeitende	614,03	Pendeln der Mitarbeitenden (An- und Abfahrt Büro)
Allgemeinstrom	989,08	Strom für Allgemeinflächen, wie Treppenhäuser und Fahrstühle; Vermieter kauft den Strom ein und legt ihn anteilig auf die Mieter um
Veranstaltungen	325,15	Von CMS organisierte Veranstaltungen (An- und Abfahrt der Teilnehmer:innen)
<b>Summe Emissionen Scope 3</b>	<b>4.585,03</b>	



Gemäß Leistungsindikator GRI SRS-305-5 berichten wir zur Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen.

Eine erneute Erstellung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks steht aus. Es können daher aktuell keine Kennzahlen zur Senkung der THG-Emissionen bereitgestellt werden. Verschiedene Maßnahmen werden bei Kriterium 12 vorgestellt. Der nächste CO<sub>2</sub>-Fußabdruck wird voraussichtlich für das Jahr 2021 erstellt. Die Erstellung soll in 2023 erfolgen, da einige relevante Daten nicht früher verfügbar sind.



Nachhaltigkeitsmanagement bei CMS Deutschland war bisher wie ein großes Puzzle: Viele bereits vorhandene Teilchen, aber auch fehlende. Nach zwei Jahren intensiver Arbeit freut es mich sehr, dass das Gesamtbild endlich visibel wird. Jetzt gilt es das Bild zu vervollständigen – auch im Umweltbereich.“

**Ewa Kilimnik**  
Corporate Responsibility Manager





# KRITERIEN 14 – 20 ZU GESELLSCHAFT

## 14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Die Mitarbeiter:innen von CMS Deutschland sind fast ausnahmslos an unseren Standorten in Deutschland beschäftigt. Ihre Rechte zu wahren, ist für uns ebenso selbstverständlich wie die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften. Dazu zählt, dass wir die einschlägigen Regelungen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie zur Arbeitssicherheit beachten.

Eine große Herausforderung kann hierbei die branchentypische, phasenweise hohe Arbeitsbelastung darstellen. Diesem Risiko begegnen wir u. a. mit Angeboten für die mentale Gesundheit. Darüber hinaus haben wir es uns zum Ziel gesetzt, Mitarbeiter:innen noch stärker in interne Gestaltungs- und Entscheidungsprozesse einzubinden. Auch wenn diesbezüglich noch keine konkreten Messgrößen und Zeitpunkte der Zielerreichung definiert wurden (vgl. Kriterium 3), arbeiten wir bereits aktiv daran.

Ein Beispiel wie wir dies bereits umsetzen, ist die im Jahr 2020 durchgeführte Mitarbeiterbefragung zu den Erfahrungen mit dem mobilen Arbeiten. Die Ergebnisse dieser Befragung sind in die Ausgestaltung der New Work Policy von CMS eingeflossen. Weitere Beispiele für unseren internen Dialog werden in Kriterium 9 dargestellt.

Wir wollen zunehmend weitere Formate für den regelmäßigen Austausch schaffen und hierbei auch einen Schwerpunkt auf Nachhaltigkeitsthemen legen. Seit Q1 / 22 gibt es bspw. virtuelle Nachhaltigkeits-Lunches, die ein regelmäßiges Angebot für den Austausch rund um die Nachhaltigkeit bei CMS darstellen. Viele Themen wie nachhaltige Mobilität, Diversity & Inclusion (D&I), Nachhaltigkeit im Bürobetrieb, Engagementangebote für Mitarbeiter:innen oder Ethik in der Rechtsberatung können hierbei zukünftig standortübergreifend aus den Projektteams heraus vorgestellt und diskutiert werden.

Abgesehen davon können sich Risiken in Bezug auf die Arbeitnehmerrechte in den Geschäftsbeziehungen mit unseren Dienstleistern und Lieferanten ergeben. CMS möchte für eine auf Vielfalt, Respekt, Toleranz und Loyalität ausgelegte Kultur stehen. Dies bedingt, dass wir auch an unsere Geschäftspartner, Dienstleister und Lieferanten entsprechende Maßstäbe anlegen. Um die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten im Bereich der Lieferanten strukturell zu verankern, hat CMS Deutschland einen Lieferantenkodex verabschiedet. Zusammen mit der Einkaufsrichtlinie (Veröffentlichung in



Q1 / 22) trägt dieser dazu bei, dass wir auf faire und sichere Arbeitsbedingungen seitens unserer Lieferanten achten.

Mit der rechtlichen Beratung unserer Mandanten, besonders im Arbeitsrecht, nehmen wir Einfluss auf Arbeitnehmerrechte. Dies gilt u.a. für die einschlägigen Bestimmungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, aber auch für faire und nachhaltige Arbeitsbedingungen und Vergütungskonzepte.

## 14. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Das Bekenntnis zu Chancengerechtigkeit und Vielfalt ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur von CMS Deutschland. Wir verpflichten uns dazu, ein von gegenseitiger Wertschätzung getragenes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich Menschen unabhängig von Geschlecht, Nationalität und Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität mit Selbstverständlichkeit begegnen. Um dies zu dokumentieren, hat CMS 2012 die Charta der Vielfalt unterzeichnet.



HR ist einer der Key Player zur Einbettung von Corporate Responsibility in die Unternehmenskultur und zur Einbindung der Mitarbeiter:innen in CR-Aktivitäten. Als Personalchefin unterliegt es meiner Verantwortung hier strategische Impulse zu geben, damit Nachhaltigkeit in unsere Vision und gemeinsamen Werte integriert wird.



**Paula Wernecke**  
Chief Human Resources Officer

## Engagement zur Förderung von Vielfalt

Zur Förderung von Vielfalt bei CMS setzen wir auf verschiedene Bausteine und konnten bereits erste Ziele erreichen:

### Aufbau von Strukturen



**Ziel:** Festlegung von Verantwortlichkeiten

**Maßnahme:** Implementierung einer Diversity-Beauftragten und eines Diversity-Teams. Gemeinsam entwickeln sie Ansätze und Maßnahmen für mehr Vielfalt und Chancengerechtigkeit auf unterschiedlichen Ebenen.

### Partizipation



**Ziel:** Angebote für Mitarbeitende schaffen, um sich für eine lebendige Unternehmenskultur einzusetzen.

**Maßnahme:** Seit 2021 treffen sich Kolleg:innen aller Berufsgruppen und Senioritätsstufen regelmäßig zum Diversity & Inclusion Roundtable. Bei dem Austausch in vertrauensvollem Rahmen geht es darum, Wissen zu bündeln, Herausforderungen zu adressieren und Aktionen zu planen.

### Externe Partnerschaften



**Ziel:** Auswahl passender Organisationen und Netzwerke

**Maßnahme:** In 2017 sind wir eine Partnerschaft mit Nushu, einem Business-Netzwerk für Frauen, das auf reale Chancengerechtigkeit und Parität von Frauen in der Wirtschaft abzielt, eingegangen. Seitdem übernehmen wir für weibliche Senior Associates und Counsels die Mitgliedschaftsgebühr bei Nushu. Seit 2020 ist CMS Silver Sponsor von ALICE, dem LGBTQIA\*-Karrierenetzwerk für Jurist:innen. Ferner kooperieren wir seit 2021 mit der Initiative Women into Leadership (IWIL).

Ziel für den nächsten Berichtszeitraum ist eine stärkere Verankerung der D&I-Themen in der Sozietät, indem alle Mitarbeiter:innen hierfür sensibilisiert werden. In diesem Sinne wurde im dritten Quartal 2022 ein E-Learning gelauncht, das in das Programm der jährlichen Pflichtschulungen für alle Beschäftigten integriert ist. Die Definition von konkreten Messgrößen und entsprechenden Zeitpunkten der Zielerreichung steht noch aus (vgl. Kriterium 3).

### **Flexibles Arbeiten und Teilzeit**

Mobiles und flexibles Arbeiten zu ermöglichen, ist für CMS ein Zeichen gegenseitigen Vertrauens. Mitarbeiter:innen entscheiden gemeinsam mit ihrem Team, an welchen Tagen sie mobil oder im Büro arbeiten. Je nach Berufsgruppe können unsere Beschäftigten bis zu 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit mobil tätig sein. Mitarbeitende können sich zudem direkt beim Berufseinstieg oder zu einem späteren Zeitpunkt für ein Teilzeitmodell entscheiden. Im Karrieremodell unserer Anwält:innen ist eine Teilzeitbeschäftigung von 80 % einer Vollzeitbeschäftigung gleichgestellt. Dadurch soll möglichen Verzögerungen bei der Beförderung entgegengewirkt werden. Bereits ein Fünftel der Associates bei CMS nimmt diesen flexiblen Karriereweg in Anspruch. CMS ernennt regelmäßig Partner:innen und Partner, die zuvor in Teilzeit tätig waren und es teils auch immer noch sind.

### **Karrieremobilität und interne Stellenwechsel**

Mitarbeiter:innen zu motivieren, zu halten und langfristig an CMS zu binden, ist ein wesentliches Ziel unserer HR-Arbeit. Wir möchten unseren Mitarbeitenden möglichst optimale individuelle Entwicklungsmöglichkeiten bieten und unterstützen sie bei ihrem Wunsch nach beruflicher oder auch persönlicher Veränderung. Bewerbungen innerhalb unserer Sozietät sind jederzeit möglich und werden bei Bedarf durch die Personalabteilung begleitet. Die Basis hierfür bildet unsere Richtlinie zur internen Personalbeschaffung.

### **Transparenz und Dokumentation**

Um Transparenz darüber zu bieten, wie divers unsere Sozietät tatsächlich ist, haben wir – innerhalb der gesetzlichen Möglichkeiten – entsprechende Reportings etabliert. Damit sind wir jederzeit auskunftsfähig – auch gegenüber Mandanten.

Das zentrale HR-Reporting entwickeln wir kontinuierlich weiter mit dem Ziel, Trends in Recruiting und Retention mit dem Fokus Diversity umfassender abzubilden.

Seit 2013 gibt es bei CMS Deutschland eine interne AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)-Beschwerdestelle. Über die Handhabung von Beschwerdeprozessen informieren wir – allen Mitarbeitenden zugänglich – im Intranet.

## 16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Bei dem Aus- und Weiterbildungsangebot für unsere Beschäftigten haben wir die gesellschaftlichen und demografischen Herausforderungen ebenso im Blick wie die zukunftsfähige Aufstellung von CMS im Wettbewerb um Talente. Zugleich ist die CMS-Lernkultur eine wesentliche Säule, um unserem Anspruch gerecht zu werden, unsere Mandanten mit starken, interdisziplinären Teams optimal zu begleiten. Sicherzustellen, dass alle Personen, die für CMS tätig sind, die nötigen fachlichen, persönlichen und digitalen Kompetenzen mitbringen und die Möglichkeit haben, sich stetig weiterzuentwickeln, ist ein wesentliches Ziel der Personalarbeit unserer Sozietät. Die Definition von konkreten Messgrößen und entsprechenden Zeitpunkten der Zielerreichung steht noch aus (vgl. Kriterium 3). Unabhängig davon, arbeiten wir kontinuierlich an der Weiterentwicklung unserer Aus- und Weiterbildungsangebote.

Für angestellte Jurist:innen und Partner:innen haben wir ein umfassendes Kompetenzmodell als Basis der zentralen Weiterbildungsangebote entwickelt. Für die Bereiche Business Support und Assistenz befindet sich aktuell ein zentrales Weiterbildungsprogramm in Abstimmung (Start Q1 / 23).

Indem wir alle Angebote fortlaufend überprüfen und verbessern, soll es uns gelingen, die durchschnittliche Stundenzahl, die unsere Teams auf Weiterbildung verwenden, sukzessive deutlich zu steigern. Individuellen Entwicklungsbedarf identifizieren wir u. a. über die regelmäßigen Feedbackgespräche; die betreffenden Mitarbeiter:innen werden sodann über spezielle Trainingsangebote gefördert.

### Bausteine der CMS Academy

#### Angebote für alle Beschäftigten, einschließlich Assistenz und Business Support

- IT-Trainings (Webinare, E-Learnings und Anleitungen) für alle relevanten Software-Programme
- Vielfältiges Seminarangebot, darunter Fachfortbildungen, Seminare zur Förderung von Soft Skills, Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements

## Positionsbezogene Angebote

<b>Alle Jurist:innen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Schulungen innerhalb der Geschäftsbereiche</li> <li>– Trainings durch die Abteilungen Business Development (Pitch-Training, Pricing, Akquise) und Smart Solutions (inhouse entwickelte Legal-Tech-Tools)</li> <li>– Seminare und Netzwerkveranstaltungen von CMS international</li> <li>– Seminare zur Weiterentwicklung von Kompetenzen, wie Selbst- und Mitarbeiterführung, Strategie im Mandat, Kommunikation und Präsentation, Resilienz</li> <li>– Ausbau des Angebotes um weitere Module wie emotionale Agilität und Diversität (geplant Q4 / 22)</li> </ul>
<b>Nur Partner:innen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Umfangreiches Führungskräfteprogramm</li> </ul>
<b>Partner:innen und weitere Führungskräfte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Feedbackprogramm</li> <li>– Weiterbildungs- und Austauschveranstaltungen zu Führungs-, Kommunikations- und Interaktionsverhalten</li> </ul>
<b>Nur angestellte Jurist:innen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Jährliche Weiterbildungsveranstaltung mit Seminaren für die jeweilige Entwicklungsstufe (z. B. Onboarding-Tage, Academy Camps, Profiltraining für Senior Associates, Personal Development Program)</li> <li>– Persönliche Begleitung durch die Mentor:innen zur Unterstützung der persönlichen Entwicklung</li> <li>– Optional: „Business Coaching“</li> </ul>
<b>Auszubildende</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mehrtägige Kick-off-Veranstaltung zum Start ins neue Ausbildungsjahr</li> <li>– Ausbildungspläne, die sich an den staatlichen Lehrplänen orientieren und darüber hinaus punktuell und in Abstimmung mit den Auszubildenden erweitert werden</li> <li>– Einsätze und Praktika an anderen Standorten sowie Auslandspraktika</li> <li>– Begleitende Seminare und Einsätze in strategischen Projekten der Sozietät</li> </ul>

In den vergangenen zweieinhalb Jahren haben wir (nicht zuletzt veranlasst durch die Pandemie) die Digitalisierung der Weiterbildungsangebote bei CMS signifikant vorangetrieben. Wir haben grundsätzlich sehr gute Erfahrungen mit der Übertragung der Inhalte in Online-Seminare und Remote-Workshops gemacht. Dennoch bleiben Präsenzveranstaltungen nach unserer Überzeugung weiterhin enorm wichtig für die sozietätsweite Vernetzung, das kulturelle Alignment und die vertrauensvolle Zusammenarbeit in unseren Teams und darüber hinaus.

### **Arbeitsbedingte Erkrankungen und Verletzungen**

Aufgrund der Art der Tätigkeit im Büro ist das Risiko arbeitsbedingter Verletzungen und arbeitsumfeldbedingter körperlicher Erkrankungen als äußerst gering einzuschätzen.

Um vor allem psychischen und psychosomatischen Erkrankungen, ausgelöst durch unser Berufsfeld, vorzubeugen, stehen allen CMS-Mitarbeiter:innen Angebote zu den Themen Arbeitsbelastung, Resilienz, psychische Gesundheit und Stressmanagement offen. Entsprechende Schulungen und Gesprächsangebote stoßen bei vielen Beschäftigten auf gute Resonanz und werden regelmäßig wahrgenommen.

Im Jahr 2021 sind wir eine Kooperation mit dem Leibniz-Institut für Resilienzforschung (LIR) eingegangen und haben für CMS ein Konzept zum Thema Stressbewältigung und Resilienzförderung in unseren Teams entwickelt (seit Q2 / 22).

### **Gesundheitsschutz und Prävention**

In Sachen Gesundheitsschutz bieten wir standardmäßig Schutzimpfungen und Augenuntersuchungen an. Arbeitsplatzbrillen werden bei CMS bezuschusst. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) in unserer Sozietät umfasst zahlreiche auf Prävention ausgerichtete Angebote wie bspw. die „bewegte Pause“ oder Massageangebote vor Ort.

Den Vorgaben bezüglich Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz (u. a. Fachkraft für Arbeitssicherheit, jährliche Pflichtschulungen zum Arbeitsschutz für alle Mitarbeitenden, Betriebsärzte an all unseren Standorten sowie regelmäßige Arbeitsschutzausschuss[ASA]-Sitzungen) kommen wir selbstverständlich nach.



## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Gemäß Leistungsindikator GRI SRS-403-9 berichten wir über arbeitsbedingte Verletzungen.

Aufgrund der Natur unserer vornehmlich bürobezogenen Tätigkeit ist das Risiko spezifischer arbeitsbedingter Verletzungen äußerst gering. In der Vergangenheit hat keine zentrale Erfassung durch unsere Fachkraft für Arbeitssicherheit stattgefunden. Wir planen, dies ab 2023 zu ändern.

Gemäß Leistungsindikator GRI SRS-403-10 berichten wir über arbeitsbedingte Erkrankungen.

Todesfälle aufgrund spezifischer arbeitsbedingter Erkrankungen sind keine bekannt; wir können sie nach aktuellem Stand ausschließen.

Gemäß Leistungsindikator GRI SRS-403-4 berichten wir über die Beteiligung unserer Mitarbeiter:innen an Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Über die Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements unterrichten wir unsere Mitarbeiter:innen regelmäßig. Es finden zudem in festen Abständen Arbeitssicherheitsunterweisungen statt, die intern dokumentiert werden.

Zur Sicherstellung der adäquaten Ausstattung aller Arbeitsplätze unter dem Aspekt Gesundheitsschutz holen wir turnusmäßig durch unsere Fachkraft für Arbeitssicherheit Beratung ein, zu der auch die Begehung der Räumlichkeiten gehört. Auch die Ausstattung unserer Mitarbeiter:innen im Homeoffice ist uns wichtig, sodass wir dort unterstützen, wo eine Anpassung unter ergonomischen Gesichtspunkten angezeigt ist.

CMS hat an allen Standorten ASA-Sitzungen unter Einbeziehung der Betriebsärzte und unserer Fachkraft für Arbeitssicherheit etabliert.

Gemäß Leistungsindikator GRI SRS-404-1 berichten wir über die Stundenzahl für Aus- und Weiterbildungen.

Stand 31. Dezember 2021 werden bei CMS die Stunden der Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter:innen noch nicht systematisch erfasst. Ab 2023 werden wir die Erfassung sicherstellen.



Gemäß Leistungsindikator GRI SRS-405-1 berichten wir über die Vielfalt der Führungsgremien und Mitarbeiter:innen.

Der Partnerausschuss entspricht dem höchsten Kontrollorgan. Er besteht aus Vertreter:innen der acht deutschen CMS-Standorte und hat insgesamt acht Mitglieder.

### Zusammensetzung des Partnerausschusses nach Alter und Geschlecht

	Männlich	Weiblich	Divers
Mitglieder nach Geschlecht	87,50 %	12,50 %	0,00 %

	Unter 30 Jahre	30–50 Jahre	Über 50 Jahre
Mitglieder nach Altersgruppen	0,00 %	62,50 %	37,50 %

### Alters- und Geschlechtsstruktur aller Mitarbeiter:innen

Kategorie	Männlich	Weiblich	Divers
Führungsposition*	78,27 %	21,73 %	0,00 %
Angestellte**	29,77 %	70,15 %	0,08 %
Auszubildende	4,60 %	95,40 %	0,00 %

Kategorie	Unter 30 Jahre	30–50 Jahre	Über 50 Jahre
Führungsposition*	0,00 %	51,67 %	48,33 %
Angestellte**	20,37 %	65,37 %	14,25 %
Auszubildende	100,00 %	0,00 %	0,00 %

\*Führungsposition: Partner:innen und Business-Support-Mitarbeiter:innen mit Leitungsfunktion.

\*\*Angestellte Personen: angestellte Anwäl:innen sowie Assistent:innen und Business-Support-Mitarbeiter:innen.



Gemäß Leistungsindikator GRI SRS-406-1 berichten wir über Diskriminierungsvorfälle im Berichtszeitraum.

Im Berichtszeitraum wurden der AGG-Beschwerdestelle keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet. Im dritten Quartal 2022 ist ein Hinweisgebersystem etabliert worden, das auch die Möglichkeit einräumt, Vorfälle anonym zu melden.

## 17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

CMS Deutschland ist Teil eines internationalen Kanzleiverbundes, der mit Unternehmen in aller Welt zusammenarbeitet. Verantwortungsvolle Unternehmensführung ist die Leit-schnur unseres Handelns. Ein wesentlicher Teil dieser Verantwortung ist es, sowohl in unserer Sozietät als auch auf der Lieferantenseite faire und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen nach zeitgemäßen Maßstäben sicherzustellen.

Unser Engagement für ein ressourcenschonendes, barrierefreies und vielfältiges Arbeitsumfeld frei von jeglicher Diskriminierung fußt zunächst auf der Einhaltung sämtlicher gesetzlicher Bestimmungen. Dazu zählen arbeitsrechtliche Regularien, das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz sowie internationale Corporate-Social-Responsibility-Standards. Das bedeutet, dass wir unser eigenes Handeln an ökologischen und sozialen Kriterien ausrichten und gleichermaßen in unserer Beratung darauf hinwirken, dass die Prinzipien des UN Global Compact, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte ebenso wie die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen Beachtung finden. Potentielle Risiken bei der Einhaltung von Menschenrechten können zudem in unserem großen Mandantenstamm begründet sein oder sich in den Geschäftsbeziehungen mit Dienstleistern und Lieferanten ergeben. Mit nachstehend beschriebenen Maßnahmen wirken wir diesen Risiken entgegen. Die Definition von zeitlich definierten und messbaren Zielen steht jedoch noch aus (vgl. Kriterium 3).

### Arbeitnehmerrechte als Menschenrechte

CMS verpflichtet sich zur Einhaltung von Arbeitnehmerrechten und legt diese als wesentlichen Maßstab an die Beratung seiner Mandanten an. Dies gilt vor allem für die einschlägigen Bestimmungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, aber auch für faire und nachhaltige Arbeitsbedingungen und Vergütungskonzepte. Das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und seine Pendanten in vielen anderen Ländern spielen in unserer Beratungstätigkeit eine wachsende Rolle. Darüber hinaus überarbeiten wir unsere Mandatsannahmegrundsätze, um u. a. das Risiko von Menschenrechtsverletzungen im Umfeld unserer Mandantschaft zu reduzieren.

Jedem Hinweis auf eine Verletzung von Arbeitnehmerrechten bei CMS gehen wir konsequent nach. Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden ausdrücklich, sich im Falle von offensichtlichen oder mutmaßlichen Regelverstößen an die AGG-Beschwerdestelle oder die CMS-Diversity-Beauftragte zu wenden. In unseren internen Schulungen und Trainings ist die Sensibilisierung für Diversität und Nachhaltigkeitsthemen fest verankert. Dadurch wollen wir sicherstellen, dass wir bei Auswahlentscheidungen über das Maß an gesetzlich geschützten Vielfaltsdimensionen hinausgehen und unbewusste Benachteiligungen vermeiden.

## Lieferantenkodex und Einkaufsrichtlinie

Um die Einhaltung von sozialen Standards im Bereich der Lieferanten strukturell zu verankern, hat CMS Deutschland einen Lieferantenkodex verabschiedet. Zusammen mit der Einkaufsrichtlinie (Veröffentlichung in Q1 / 22) trägt dieser dazu bei, dass wir auf faire und sichere Arbeitsbedingungen seitens unserer Lieferanten achten. Selbstverständlich stellen wir bei eigenen Aktivitäten sicher, dass eine Beeinträchtigung der Menschenrechte weder verursacht noch zu dieser beigetragen wird.



### Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Gemäß Leistungsindikator GRI SRS-412-3 berichten wir über erhebliche Investitionsvereinbarungen, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

CMS hat keine Investitionsvereinbarungen und -verträge.

Gemäß Leistungsindikator GRI SRS-412-1 berichten wir über unsere Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte durchgeführt wurde.

An acht Bürostandorten (entspricht 100 %) halten wir jegliche geltenden Menschenrechte wie oben ausgeführt ein.

Gemäß Leistungsindikator GRI SRS-414-1 berichten wir über neue Lieferanten, die nach sozialen Kriterien überprüft wurden.

Wir bewerten unsere Lieferanten im Berichtszeitraum nicht, da keine detaillierte Dokumentation zu allen Lieferanten vorliegt. Im Lieferantenkodex formulieren wir verbindliche Mindestanforderungen in Hinblick auf ökologisch und sozial verantwortungsvolle Unternehmensführung. Der Kodex bildet die Geschäftsgrundlage in der Beziehung mit unseren Lieferanten. Bei jeder Bestellung / Beauftragung werden die Lieferanten auf den Kodex hingewiesen.



Gemäß Leistungsindikator GRI SRS-414-2 berichten wir über negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette.

Aktuell liegt keine detaillierte Dokumentation zu sämtlichen Lieferanten im Berichtszeitraum vor. Unser Lieferantenkodex und die Einkaufsrichtlinie (Veröffentlichung in Q1 / 22) legen jedoch Mindestanforderungen an unsere Lieferanten fest, darunter bspw. die Einhaltung der gesetzlichen Mindestlöhne. Schon heute sind viele der von uns bezogenen Produkte und Dienstleistungen mit Nachhaltigkeitsgütesiegeln zertifiziert.

## 17. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Unser gesellschaftliches Engagement ist Teil unserer unternehmerischen Verantwortung. Wir haben für uns als Sozietät einen Weg gewählt, wie wir dieser speziellen Verantwortung als „Good Citizen“ am besten gerecht werden können. Nachstehend stellen wir die wesentlichen Bausteine unseres sozialen Engagements vor.

### Die CMS Stiftung

CMS hat 2015 eine Stiftung gegründet, um einen Teil des bürgerschaftlichen Engagements darin zu bündeln und die Beständigkeit und Wirksamkeit des Sozietäts-Engagements zu erhöhen. Dem Leitgedanken „Zugang zum Recht für alle“ folgend, sorgt die CMS Stiftung dafür, dass Menschen, die rechtlichen Beistand benötigen, die Chancen und Möglichkeiten des Rechtsstaats unabhängig von ihren finanziellen Mitteln nutzen können. Um dieses Ziel zu erreichen, fördert und unterstützt die CMS Stiftung mit fachkundigen gemeinnützigen Organisationen bundesweit, darunter auch sogenannte Law Clinics, in denen Studierende der Rechtswissenschaft Menschen in Not ehrenamtlich juristisch beraten.

Die CMS Stiftung hat über ihre Aktivitäten und ihre Wirkung für die Jahre 2020/2021 erstmals in einem [Wirkungsbericht](#) nach Social Reporting Standard berichtet. Die Berichterstattung wird künftig im Zwei-Jahres-Rhythmus fortgesetzt.



Zugang zum Recht ist ein Menschenrecht und Grundlage für ein selbstbestimmtes Leben. Zugang zum Recht ist auch für Organisationen oftmals ein wichtiger Faktor für die Verfolgung ihrer gemeinnützigen Zwecke. Als Mitarbeitende von CMS können wir im Schulterschluss mit Sozietät und CMS Stiftung in diesem Feld wirklich einen Unterschied machen.

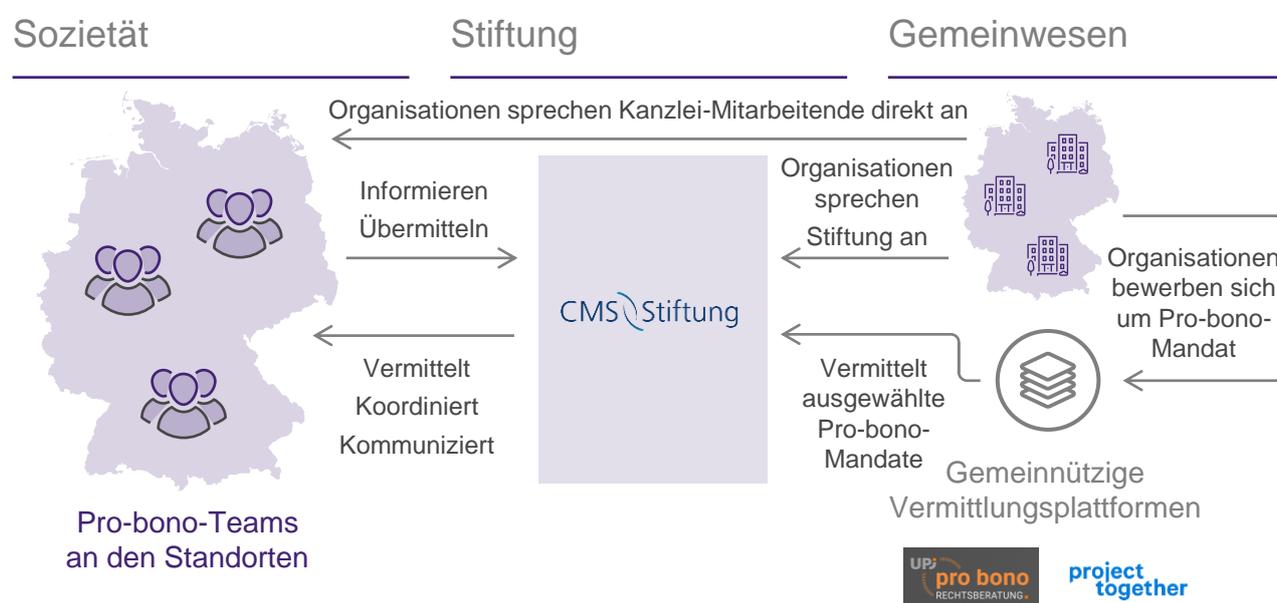


**Stefanie Wismeth**  
Leiterin der Geschäftsstelle der CMS Stiftung

## Pro bono

Pro-bono-Rechtsberatung ist einer unserer wesentlichen Beiträge zu einem gesunden und stabilen Gemeinwesen. Wir definieren sie als kostenlose Rechtsberatung und -vertretung für das öffentliche Gemeinwohl, also für gemeinnützige Organisationen, Vereine, Stiftungen und bedürftige Privatpersonen.

Ende 2019 wurde CMSengage! als Co-Programm von CMS Stiftung und CMS Deutschland ins Leben gerufen. Die CMS Stiftung vermittelt Pro-bono-Mandate von Gemeinnützigen und Anwäl:innen / Steuerberater:innen der Sozietät beraten pro bono. Diese Mandate werden in der Stundenauslastung der Anwäl:innen berücksichtigt. Neben individueller Rechtsberatung für gemeinnützige Organisationen zählt auch die Durchführung kostenloser Webinare für die Zivilgesellschaft zum gesellschaftlichen Beitrag, bspw. in 2021 in Form einer Webinar-Reihe für Betroffene der Hochwasser-Katastrophe im Westen Deutschlands.



CMS legt Wert auf nachhaltige, dauerhafte Beziehungen mit der Zivilgesellschaft und ist dazu strategische Partnerschaften eingegangen. Dazu gehören

- bei der Vermittlung passender Pro-bono-Mandate und der deutschlandweiten Entwicklung einer Engagementkultur: [UPJ pro bono Rechtsberatung](#), [ProjectTogether](#), [Pro Bono Deutschland](#) sowie die [Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt](#) ;
- als nationaler Bildungspartner: die [Joblinge](#), die sich gegen Jugendarbeitslosigkeit und für Bildungschancen benachteiligter junger Menschen einsetzen;
- als globaler Sozialpartner: [Médecins Sans Frontières](#), die länderübergreifend finanziell, durch Know-how und Vernetzung unterstützt werden.
- CMS plant die Veröffentlichung einer Pro-bono-Policy (Q4 / 22), die sowohl Ziele als auch Verantwortlichkeiten und Prozesse definiert.

## Engagement für die Gesellschaft in den Regionen

Zahlreiche unserer Mitarbeiter:innen sowie viele unserer CMS-Standorte unterstützen auf unterschiedliche Weise – finanziell, mit fachlicher Expertise und durch zeitlichen Einsatz – das lokale Gemeinwesen. Dieses Engagement verbindet uns zusätzlich mit den verschiedenen Regionen. Dazu zählen bspw. die Dieter Müller Fußballschule, die DKMS, die Tafeln in Köln und Frankfurt am Main, Teach First, der Franziskustreff und zahlreiche andere.



### Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

#### Kennzahlen zur Pro-bono-Beratung

	2020	2021
<b>Prozentsatz Pro-bono-Berater:innen</b>	19,23 % (120 / 624 Jurist:innen)	22,91 % (151 / 659 Jurist:innen)
<b>Anzahl geleistete Pro-bono-Stunden pro Jahr</b>	1.174	2.297

#### Kennzahlen zu Spenden

	2020	2021
<b>Fördersumme der Kanzlei für die CMS Stiftung</b>	EUR 491.400	EUR 500.000
<b>Fördersumme der Kanzlei für andere gemeinnützige Organisationen</b>	EUR 218.386	EUR 176.880

Gemäß Leistungsindikator GRI SRS-201-1 berichten wir über den unmittelbar erzeugten wirtschaftlichen Wert.

CMS ist nicht zur Veröffentlichung von Finanzkennzahlen verpflichtet und berichtet daher an dieser Stelle nicht.

## 19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Im Rahmen der Mitgliedschaft bei Branchen- und Sektorenorganisationen, wie dem Deutschen Anwaltverein, der Bundesrechtsanwaltskammer, dem Bitkom e. V. und seit 2022 auch dem Bundesverband Wirtschaftskanzleien, beteiligt sich CMS an der öffentlichen Diskussion zu gesellschaftlichen Fragen und Gesetzgebungsvorhaben. Zudem kann es im Rahmen der Mandatsarbeit vorkommen, dass CMS Mandanten bei der Geltendmachung ihrer politischen Interessen rechtlich unterstützt. Es liegt im individuellen Ermessen der Partner:innen von CMS, an welchen Themenstellungen sich CMS beteiligt. Selbstverständlich hält sich CMS hierbei genau wie die entsprechenden Verbände an grundlegende Werte wie Transparenz und Offenheit.

Für die Branche wesentliche Gesetzgebungsvorhaben wie die Reform der Bundesrechtsanwaltsordnung, das Hinweisgeberschutzgesetz oder das Lobbyregistergesetz werden von CMS zwar beobachtet, um sich auf neue regulatorische Vorgaben einstellen zu können, allerdings werden bisher zu derartigen Vorhaben keine Eingaben durch CMS getätigt.



### Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Gemäß Leistungsindikator GRI SRS-415-1 berichten wir über Parteispenden, die direkt oder indirekt von uns geleistet wurden.

CMS hat entsprechend der diesbezüglichen internen Vorgaben im Berichtszeitraum weder direkt noch indirekt Parteispenden geleistet – weder als finanzielle Beiträge noch als Sachzuwendungen.

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten ist für uns als Wirtschaftssozietät oberstes Gebot. Damit einher geht die Verpflichtung, dem Risiko von Bestechung oder Bestechlichkeit insbesondere bei der Mandatserteilung systematisch entgegenzuwirken. Die besonderen standesrechtlichen Anforderungen an Rechtsanwälte, Notare und Steuerberater (Berufsgeheimnisträger) unterstreichen die Bedeutung von Vertrauen, Integrität und Gesetzestreue. Regulatorische Anforderungen im Hinblick auf Korruptionsprävention und Compliance werden bei CMS durch ausführlich definierte Prozesse abgebildet, die eine Einhaltung aller gesetzlicher Vorgaben zu jeder Zeit gewährleisten.

So gibt es bspw. umfangreiche Prozesse zur Prävention von Geldwäsche, der Verhinderung von Insiderhandel, ein internes Kontrollsystem zur Umsetzung steuerlicher Meldevorschriften sowie interne Richtlinien für Compliance-relevante Sachverhalte wie die Annahme von Zuwendungen, zur Verschwiegenheit und zum Datenschutz.

Die entsprechenden Prozesse sind abgesichert durch ein Informationssicherheits- und ein Datenschutzmanagementsystem (ISMS und DSMS) sowie entsprechende Compliance-Maßnahmen und -richtlinien. Ein strukturiertes Compliance-Managementsystem ist aktuell in Arbeit, aber noch nicht finalisiert.

Über die Einhaltung und Fortentwicklung der Richtlinien und Prozesse wacht eine separate und unabhängige Compliance-Abteilung, die auch die Schulungen der CMS-Mitarbeitenden sicherstellt, z. B. in Form von Compliance-Schulungen beim Onboarding von operativ tätigen Anwäl:innen oder alle 24 Monate stattfindenden Trainings zur Informationssicherheit für alle Mitarbeitenden. Neue Entwicklungen, die eine Auswirkung auf die Compliance haben, wie bspw. aktuelle Bedrohungen der Informationssicherheit oder des Datenschutzes, werden zeitnah an die Mitarbeitenden kommuniziert, um über den regelmäßigen Schulungsturnus hinaus ein ständiges Bewusstsein für Compliance zu schaffen.

Das Compliance-Team ist mit dem ihm vorstehenden Director Risk & Compliance der Wichtigkeit des Themas entsprechend prominent in der Sozietät verankert. Eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem Compliance-Team und der Geschäftsführung in Form des Managing Director Operations und des General Managing Partners ist nicht zuletzt durch regelmäßige Berichte an diese gewährleistet.

CMS ist dabei bewusst, dass Compliance kein statischer Zustand, sondern ein Prozess ist. Entsprechend werden auch über den Berichtszeitraum hinaus die Prozesse und Maßnahmen ständig überprüft und weiterentwickelt. So hat CMS im Jahr 2022 ein Hinweisgebersystem für interne und externe Meldungen ins Leben gerufen und damit über das voraussichtlich vom noch zu verabschiedenden Hinweisgeberschutzgesetz geforderte Maß hinaus einen vertraulichen und sicheren Kommunikationskanal für verschiedenste die Sozietät betreffende Compliance-relevante Meldungen angeboten.



Compliance ist eine wichtige Voraussetzung für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Darüber hinaus bietet ein auf Integrität ausgelegtes Compliance-Management wichtige Hebel, um Nachhaltigkeit in allen Prozessen des Unternehmens zu verankern – sei es durch Hinweisgebersysteme oder mit Blick auf die künftige Lieferkettensorgfaltspflicht.



**Marcel Klugmann**  
Chief Compliance Officer



## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Gemäß Leistungsindikator GRI SRS-205-1 berichten wir über Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Korruptionsrisiken durchgeführt wurde.

Im Rahmen der oben dargestellten Prozesse wurden alle acht Betriebsstätten im Berichtszeitraum auf Korruptionsrisiken geprüft. Hierbei wurden keine Korruptionsrisiken ermittelt.

Gemäß Leistungsindikator GRI SRS-205-3 berichten wir über bestätigte Korruptionsvorfälle.

Es gab im Berichtszeitraum keine bestätigten Korruptionsvorfälle, keine Abmahnungen und keine Entlassungen aufgrund von Korruption, keine im Zusammenhang mit Korruption gekündigten oder nicht verlängerten Geschäftsbeziehungen und keine öffentlich-rechtlichen Verfahren im Zusammenhang mit Korruption gegen CMS.

Gemäß Leistungsindikator GRI SRS-419-1 berichten wir über die Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich.

Es gab im Berichtszeitraum keine Bußgelder und keine nicht monetären Sanktionen aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und / oder Vorschriften im sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Bereich.

# NACHHALTIGKEIT GELINGT NUR GEMEINSAM.

An diesem Bericht haben mitgewirkt:

Anna-Maja Schaefer

Anne Müller

Astrid Senft

Carsten Felsch

Dennis Fromm

Ellen Peine

Ewa Kilimnik

Gabriele Jansen

Grit von Eisenhart-Rothe

Hartmut Papenthin

Hendrikje Schütt

Janine Rodemann

Julia Keller

Juliane Hensel

Konstantin Salz

Kristin Flade

Luzie Reimann

Marcel Klugmann

Marie Peters

Marie von der Brüggen

Martine Postma

Michael Ranft

Nadja Müller

Nozuko Kona

Ralf Schütz

Ralf Stadtlander

Romy Haferkorn

Sabrina Fennel-Hufenreuter

Sarah Lippold

Stefanie Kerschke

Stefanie Wismeth

Stephan Lorenz

Thoralf Tietboehl

Ulrike Andrassik

# CMS Law-Now™

## Ihr kostenloser juristischer Online-Informationdienst.

E-Mail-Abodienst für Fachartikel zu vielfältigen juristischen Themen.

[cms-lawnow.com](http://cms-lawnow.com)

-----  
Dieses Dokument stellt keine Rechtsberatung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, bestimmte Themen anzusprechen. Es erhebt keinen Anspruch auf Richtigkeit oder Vollständigkeit und die in ihm enthaltenen Informationen können eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Sollten Sie weitere Fragen bezüglich der hier angesprochenen oder hinsichtlich anderer rechtlicher Themen haben, so wenden Sie sich bitte an Ihren Ansprechpartner bei CMS Hasche Sigle.

CMS Hasche Sigle ist eine der führenden wirtschaftsberatenden Anwaltssozialitäten. Mehr als 600 Anwälte sind in acht wichtigen Wirtschaftszentren Deutschlands sowie in Brüssel, Hongkong, Peking und Shanghai für unsere Mandanten tätig. CMS Hasche Sigle ist Mitglied der CMS Legal Services EEIG, einer europäischen wirtschaftlichen Interessenvereinigung zur Koordinierung von unabhängigen Anwaltssozialitäten. CMS EEIG ist nicht für Mandanten tätig. Derartige Leistungen werden ausschließlich von den Mitgliedssozialitäten in den jeweiligen Ländern erbracht. CMS EEIG und deren Mitgliedssozialitäten sind rechtlich eigenständige und unabhängige Einheiten. Keine dieser Einheiten ist dazu berechtigt, im Namen einer anderen Verpflichtungen einzugehen. CMS EEIG und die einzelnen Mitgliedssozialitäten haften jeweils ausschließlich für eigene Handlungen und Unterlassungen. Der Markenname „CMS“ und die Bezeichnung „Sozialität“ können sich auf einzelne oder alle Mitgliedssozialitäten oder deren Büros beziehen.

### CMS-Standorte:

Aberdeen, Abu Dhabi, Algier, Amsterdam, Antwerpen, Barcelona, Belgrad, Bergen, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brüssel, Budapest, Bukarest, Casablanca, Cúcuta, Dubai, Düsseldorf, Edinburgh, Frankfurt/Main, Funchal, Genf, Glasgow, Hamburg, Hongkong, Istanbul, Johannesburg, Kiew, Köln, Leipzig, Lima, Lissabon, Liverpool, Ljubljana, London, Luanda, Luxemburg, Lyon, Madrid, Mailand, Manchester, Maskat, Mexiko-Stadt, Mombasa, Monaco, München, Nairobi, Oslo, Paris, Peking, Podgorica, Posen, Prag, Reading, Rio de Janeiro, Rom, Santiago de Chile, Sarajevo, Shanghai, Sheffield, Singapur, Skopje, Sofia, Stavanger, Straßburg, Stuttgart, Tel Aviv, Tirana, Warschau, Wien, Zagreb und Zürich.

CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB, Sitz: Berlin, (AG Charlottenburg, PR 316 B), Liste der Partner: s. Website.

-----  
[cms.law](http://cms.law)