

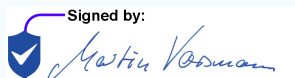
Nachhaltigkeitsbericht 2026

Editorial

“ *Nachhaltigkeit braucht Transparenz.
Vor allem aber braucht sie die Bereitschaft, zu reflektieren,
Chancen zu erkennen und sie konsequent zu nutzen.* ”



Dr. Martin Vorsmann
General Managing Partner, CMS in Deutschland

Signed by:

5624AF8EFE574BF...

Nachhaltigkeit beginnt mit einem ehrlichen Blick auf die Realität: auf Erfolge, die es zu feiern gilt, aber vor allem auf die Bereiche, in denen Anspruch und Wirklichkeit noch auseinanderdriften. Mit diesem VSME-Bericht schaffen wir diese Transparenz. Wir zeigen, welche Nachhaltigkeitsaspekte für CMS wesentlich sind und wo wir Entwicklungspotenzial sehen. Dabei geht es uns nicht darum, ein möglichst positives Bild zu zeichnen, sondern darum, Fortschritt sichtbar zu machen und auch ehrlich zu dokumentieren, wo weiterer Handlungsbedarf besteht.

Denn es bleibt viel zu tun. Nicht jeder Prozess ist heute so nachhaltig, wie er sein könnte. Nicht jede Kennzahl ist bereits so aussagekräftig, wie wir es uns wünschen. Wir haben nicht auf alles eine Antwort, aber wir können die Fragen stellen, die uns weiterbringen und dabei helfen, Herausforderungen und Potenziale besser zu verstehen.

Dafür haben wir bereits Grundlagen geschaffen. Mit unserer EMAS-Registrierung haben wir beispielsweise die gesetzlichen Anforderungen mit unserem eigenen Anspruch an ein wirksames und transparentes Umweltmanagement verbunden. Das ist im Rechtsberatungsmarkt noch keine Selbstverständlichkeit, aber ein Anspruch an uns selbst, an dem wir uns messen lassen.

Darüber hinaus entwickeln wir unser Verständnis kontinuierlich weiter: Nachhaltigkeit braucht Menschen, die Verantwortung übernehmen, Routinen hinterfragen, Vorschläge einbringen und andere mitnehmen. Deshalb wollen wir Nachhaltigkeit noch tiefer im Alltag unserer Sozietät verankern. Vor diesem Hintergrund berücksichtigen wir Nachhaltigkeitsaspekte in verschiedenen Bereichen unserer Geschäftstätigkeit, beispielsweise im Umgang mit Ressourcen sowie bei Reise-, Beschaffungs-, Arbeits- und Entscheidungsprozessen.

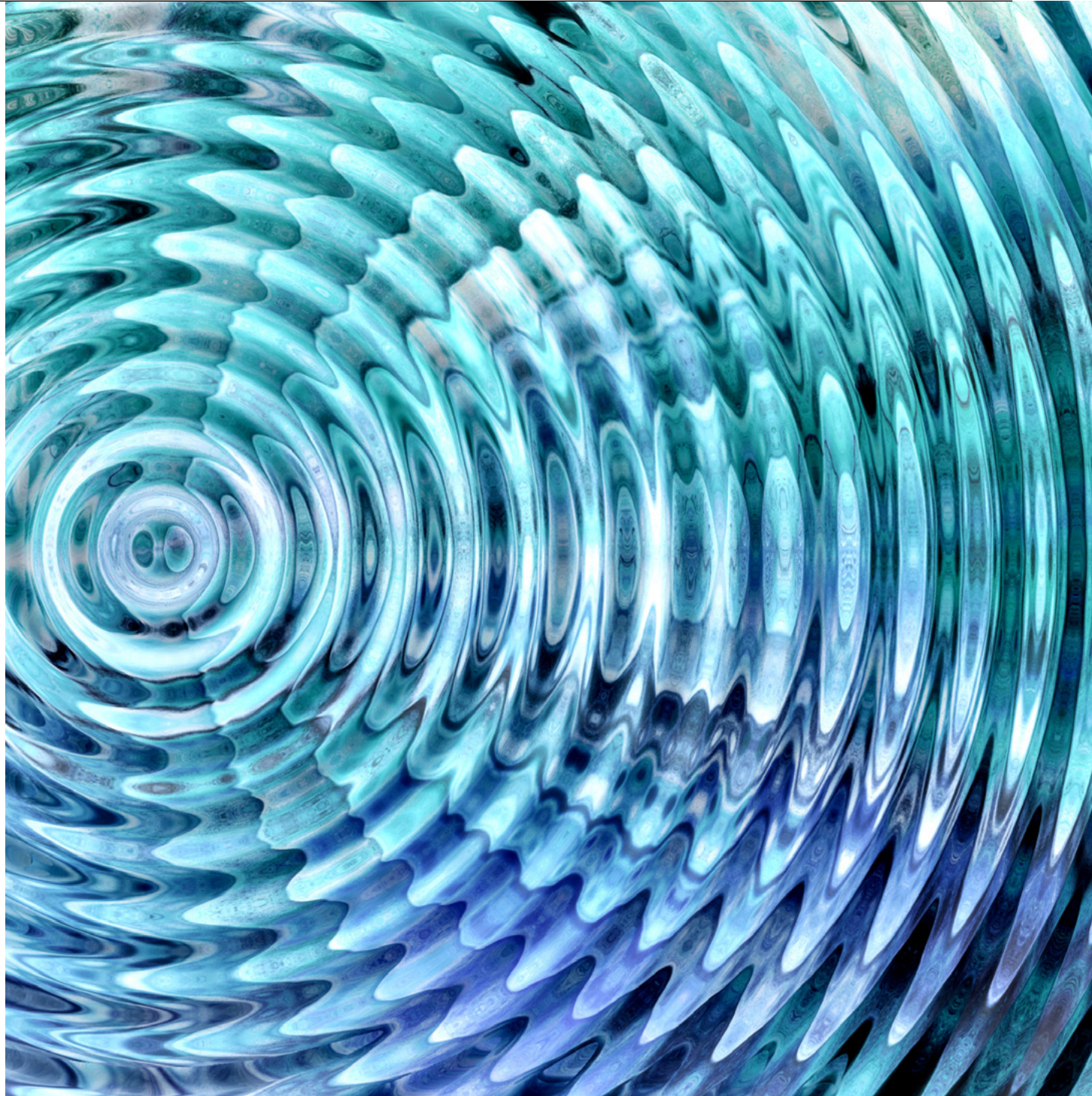
Dieser Bericht ist noch keine abschließende Antwort, aber ein Teil unseres Weges. Er zeigt, was wir erreicht haben, woran wir arbeiten und welche Ziele wir verfolgen wollen.

Inhalt

1. Allgemeine Informationen	4
2. Unser Verständnis von Nachhaltigkeit	7
3. Umwelt	14
4. Soziales	20
5. Governance	27
6. Risk und Compliance	28
7. Annex	30

1. Allgemeine Informationen

- 5 Grundlagen für die Erstellung
- 6 Über CMS



Grundlagen für die Erstellung

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht orientiert sich am *Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs (VSME)* der EFRAG und wurde auf Grundlage des Basis- sowie des Zusatzmoduls erstellt.^[01] Ergänzend haben wir ausgewählte Inhalte aus unserer bisherigen Berichterstattung nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) übernommen bzw. aktualisiert.

Der Bericht bezieht sich auf die Aktivitäten der CMS Hasche Sigle Partnerschaft mbB, nachfolgend CMS genannt, in Deutschland. Berichtsjahr ist das Jahr 2025.^[02] Die Umweltdaten werden jedoch nicht durchgängig ausschließlich für dieses Jahr ausgewiesen, da sie teilweise auf abweichenden Erhebungszeiträumen beruhen.

CMS ist eine Partnerschaftsgesellschaft mit beschränkter Berufshaftung mit Sitz in Berlin, Deutschland. Unser NACE-Code ist M 69.10 (Rechts- und Steuerberatung). Der Umsatz für das Berichtsjahr 2025 betrug 445 Millionen EUR.^[03]

In den Konsolidierungskreis dieses Berichts sind alle neun CMS-Bürostandorte in Deutschland sowie die CMS Stiftung einbezogen. Nicht Bestandteil der Berichterstattung sind die Betriebsstätten in Brüssel und Shanghai sowie in- und ausländische Beteiligungsgesellschaften, ebenso wenig wie die internationalen Partnerkanzleien des CMS-Netzwerks.

Die im Konsolidierungskreis berücksichtigten Standorte sind:

- Berlin (2 Büros)
- Düsseldorf
- Frankfurt am Main
- Hamburg
- Köln
- Leipzig
- München
- Stuttgart

Der VSME sieht keine verpflichtende Wesentlichkeitsanalyse vor. Um Transparenz und Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten, haben wir dennoch freiwillig erneut eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dabei wurden potenzielle Nachhaltigkeitsthemen identifiziert, bewertet und priorisiert. Die Ergebnisse bilden die Grundlage für die in diesem Bericht dargestellten Schwerpunktthemen.

Im Rahmen der Berichterstellung haben wir geprüft, ob einzelne Angaben aus Gründen der Vertraulichkeit, des Datenschutzes oder zum Schutz berechtigter Geschäftsinteressen ganz oder teilweise von der Veröffentlichung ausgenommen werden sollten. In einigen wenigen Fällen haben wir hiervon Gebrauch gemacht, etwa beim Ausweis der Bilanzsumme.

Zum Zeitpunkt der Berichterstattung verfügt CMS über folgende relevante Managementsysteme und externe Bewertungen im Bereich Nachhaltigkeit und Umwelt:

- [nach EMAS validiertes Umweltmanagementsystem](#) (seit 25. Juli 2025)^[04]
- EcoVadis Rating 2025 – Silbermedaille (70 von 100 Punkten)^[05]



Bürostandorte	Straße / Hausnummer	PLZ	Ort	Koordinaten	
Berlin L5	Lennéstraße 5	10785	Berlin	52.51178	13.375708
Berlin L7	Lennéstraße 7	10785	Berlin	52.511654	13.374553
Düsseldorf	Kasernenstraße 43-45	40213	Düsseldorf	51.222027	6.775555
Frankfurt	Neue Mainzer Straße 2-4	60311	Frankfurt	50.107917	8.676116
Hamburg	Stadthausbrücke 1-3	20355	Hamburg	53.550071	9.985536
Köln	Kranhaus 1, Im Zollhafen 18	50678	Köln	50.927437	6.966136
Leipzig	Augustusplatz 9	04109	Leipzig	51.337997	12.381331
München	Nymphenburger Str. 12	80335	München	48.148006	11.556213
Stuttgart	Theodor-Heuss-Str. 29	70174	Stuttgart	48.776924	9.173763

Über CMS

CMS wurde 1999 gegründet. Die Wirtschaftskanzlei berät Unternehmen aller Größenordnungen branchenübergreifend in Fragen des nationalen und internationalen Wirtschaftsrechts. Ergänzend umfasst das Leistungsangebot Unternehmensberatung in nicht-juristischen Themenfeldern sowie die Entwicklung digitaler Lösungen.

CMS ist ein internationales Netzwerk unabhängiger Anwaltskanzleien mit mehr als 90 Bürostandorten in über 50 Ländern. Die Bürostandorte von CMS sind Teil eines globalen Netzwerks und begleiten Mandant:innen auch bei grenzüberschreitenden Fragestellungen. In Deutschland ist CMS an acht Standorten mit insgesamt neun Bürostandorten vertreten und beschäftigt mehr als 1.500 Mitarbeitende^[06], darunter über 750 Rechtsanwält:innen.

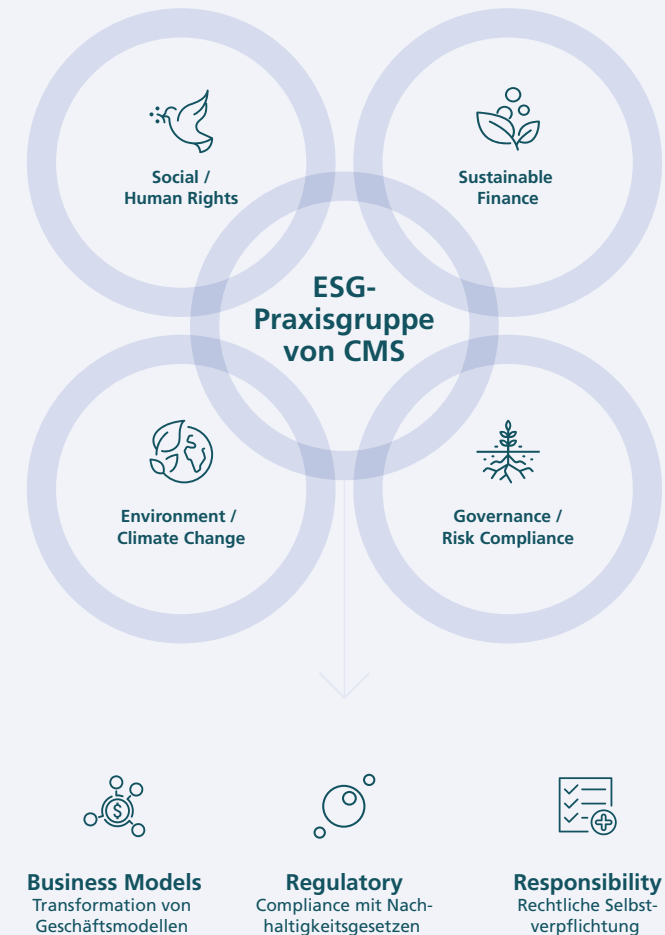
Nachhaltigkeit ist auf mehreren Ebenen mit dem Geschäftsmodell von CMS verbunden. Die Sozietät unterstützt Mandant:innen zunehmend bei der rechtlichen Einordnung und Umsetzung regulatorischer sowie freiwilliger Nachhaltigkeitsanforderungen in den Bereichen Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung (ESG). Die seit 2021 bestehende, rechtsbereichsübergreifende ESG-Praxisgruppe bündelt die entsprechenden Beratungsschwerpunkte und begleitet Unternehmen national und international bei der Bewältigung komplexer Nachhaltigkeits- und Transformationsanforderungen im Kontext nachhaltigen Wirtschaftens.

Darüber hinaus unterstützt CMS im Rahmen seiner Sustainable-Development-Law-Beratung Staaten, öffentliche Institutionen und internationale Organisationen dabei, Nachhaltigkeitsaspekte in rechtliche und regulatorische Rahmenwerke zu integrieren.^[07] Die Bedeutung dieser Beratungsleistungen nimmt vor dem Hintergrund der fortschreitenden Regulierung nachhaltigen Wirtschaftens kontinuierlich zu und eröffnet uns zusätzliche Beratungsfelder.

Gleichzeitig sind wir als Dienstleister selbst integraler Bestandteil der Wertschöpfungsketten unserer Mandant:innen und damit zunehmend in entsprechende Nachhaltigkeitsanforderungen eingebunden – etwa im Rahmen von Ausschreibungen, Lieferant:innenbewertungen oder Panelverfahren.

Als Wirtschaftskanzlei kann CMS durch seine Beratung mittelbar positiven Einfluss auf wirtschaftliche, gesellschaftliche und ökologische Entwicklungen nehmen, indem Mandant:innen bei der Umsetzung rechtlicher Anforderungen und nachhaltigkeitsbezogener Strategien unterstützt werden. Gleichzeitig können anwaltliche Mandate auch Fragestellungen mit potenziellen negativen Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft betreffen.

Die direkten Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft sind aufgrund des dienstleistungsorientierten Geschäftsmodells vergleichsweise begrenzt. Sie entstehen insbesondere durch den Betrieb der Bürostandorte, den Ressourcenverbrauch, die Mobilität sowie die Zusammenarbeit der bei CMS Beschäftigten, Mandant:innen und Geschäftspartner:innen.



2. Unser Verständnis von Nachhaltigkeit

- 8 Nachhaltigkeit und unternehmerische Verantwortung
- 8 Governance und Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements
- 9 Unsere Wertschöpfungskette
- 10 Unsere Stakeholder
- 10 Kommunikation und Transparenz zu Nachhaltigkeit
- 10 Bestimmung unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen



Nachhaltigkeit und unternehmerische Verantwortung

Nachhaltigkeit ist für uns ein integraler Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung. Erwartungen von Mandant:innen, CMS-Beschäftigten sowie weiteren Stakeholdern betreffen zunehmend alle Dimensionen der Nachhaltigkeit – von Umwelt- und Klimaschutz über soziale Verantwortung bis hin zu Nachhaltigkeitsfaktoren in unserer Governance.

Unser Nachhaltigkeitsansatz berücksichtigt die für CMS geltenden gesetzlichen Anforderungen und ist in die übergeordnete Kanzleistategie „Ambition 2030“ eingebettet. Nachhaltigkeit bildet dort eine von mehreren strategischen Säulen und ist damit ein fester Bestandteil der Weiterentwicklung unserer Kanzlei.

Die inhaltliche Grundlage unseres Nachhaltigkeitsansatzes bildet unsere [Nachhaltigkeits-Charta](#). Die Charta basiert auf der globalen [CMS ESG Charter](#), unserem Bekenntnis zu den [zehn Prinzipien des UN Global Compact](#) sowie den für CMS relevanten



gesetzlichen Anforderungen. Darüber hinaus verankert sie unsere Grundsätze zu Vielfalt, Chancengerechtigkeit und einem respektvollen Miteinander und gibt Orientierung für unser Handeln innerhalb der Organisation und entlang unserer Wertschöpfungskette.

Zur systematischen Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten entwickeln wir unsere bestehenden Strukturen und Prozesse kontinuierlich weiter. Im Fokus stehen dabei insbesondere ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen, die Reduktion negativer Umweltauswirkungen, attraktive Arbeitsbedingungen sowie die Einhaltung hoher Standards von Integrität und Compliance. Nachhaltigkeit ist auch mit unterschiedlichen Herausforderungen verbunden, etwa im Hinblick auf Datenverfügbarkeit, regulatorische Anforderungen oder die organisatorische Verankerung entsprechender Themen. Diesen begegnen wir durch einen strukturierten Ansatz, die schrittweise Weiterentwicklung unserer internen Prozesse sowie eine transparente Berichterstattung.

Wesentliche Impulse für die Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements ergeben sich aus der Einführung unseres Umweltmanagementsystems nach EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) sowie aus externen Bewertungen wie dem EcoVadis-Rating. Beide Instrumente unterstützen uns dabei, relevante Informationen zu unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten zu erfassen, auszuwerten und gegenüber unseren Stakeholdern nachvollziehbar darzustellen. Nachhaltigkeit verstehen wir als fortlaufenden Entwicklungsprozess, den wir schrittweise weiter ausgestalten und in unserer Organisation verankern.

Governance und Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements

Seit 2020 bauen wir ein strukturiertes internes Nachhaltigkeitsmanagement auf. Die strategische Gesamtverantwortung liegt bei der Sozietätsleitung. Die operative Steuerung und Weiterentwicklung erfolgt zentral und ist eng mit dem Risk- und Compliance Management verzahnt. Dadurch stellen wir sicher, dass Nachhaltigkeitsaspekte systematisch in Entscheidungs- und Steuerungsprozesse integriert werden können. Die Umsetzung verantwortet unsere Corporate Responsibility-Abteilung, welche zum Zeitpunkt der Berichterstellung aus drei Mitarbeiter:innen^[08] besteht. Sie koordiniert fachlich alle Nachhaltigkeitsthemen und stellt die Verbindung zwischen strategischen Vorgaben und operativer Umsetzung sicher.

Zur bereichsübergreifenden Bearbeitung interner Nachhaltigkeitsthemen haben wir eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe „Nachhaltigkeit“ etabliert. Sie bringt rechtliche, fachliche und operative Perspektiven sowie gesellschaftliches Engagement zusammen und dient als zentrales Koordinations- und Austauschformat.

Die Arbeitsgruppe setzt sich aus Vertreter:innen verschiedener Bereiche zusammen, insbesondere:

- Corporate Responsibility
- HR Development & Culture
- Corporate Communications
- Business Development
- CMS Stiftung
- Knowledge Management

Ergänzend haben wir ein übergreifendes Corporate Responsibility-Board etabliert, in dem Partner:innen sowie zentrale Fachbereiche vertreten sind. Dieses Gremium begleitet die strategische Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Das International Sustainability Committee^[09] fördert den länderübergreifenden Austausch zu Nachhaltigkeitsthemen und unterstützt die Weiterentwicklung gemeinsamer Nachhaltigkeitsansätze.

Unsere Wert-schöpfungskette

Unsere Wertschöpfung basiert auf der Erbringung juristischer Dienstleistungen. Ergänzend umfasst das Leistungsangebot Unternehmensberatung in nicht-juristischen Themenfeldern sowie die Entwicklung digitaler Lösungen.

Als Dienstleistungsunternehmen erstreckt sich unsere Wertschöpfung über vorgelagerte Leistungen, das eigene Geschäft sowie nachgelagerte Wirkungen.



Vorgelagerte Wertschöpfungskette

In unserem Kerngeschäft nehmen wir insbesondere gerichtliche und behördliche Leistungen in Anspruch; ferner beziehen wir Beratungsleistungen, etwa durch Kanzleien aus dem internationalen CMS-Netzwerk, spezialisierte andere Kanzleien, Sachverständige, Übersetzer oder Gutachter. Darüber hinaus beschaffen wir Waren- und Dienstleistungen für den Bürobetrieb.

- Bewirtung und Übernachtung
- Finanzen und Versicherungen
- Verlagswesen (analog und digital)
- DL Kernprozesse: Fremdleistung Dritter für das Mandatsgeschäft (Unterbeauftragungen)
- DL Hilfsprozesse: Catering, Reinigung, Mandantenakquise, Sicherheits-DL etc.
- Interne Rechts- und Beratungsleistungen
- Miet- und Nebenkosten
- Mobilität und Lagerung
- Bürobedarf



Wertschöpfung im Unternehmen

Unsere Beschäftigten sind das Fundament unserer Beratungsleistung. Durch Maßnahmen zur Qualifikation, Gesundheit, Vielfalt und Chancengerechtigkeit fördern wir ein Arbeitsumfeld, das die Qualität und Kontinuität unserer Dienstleistungen unterstützt.

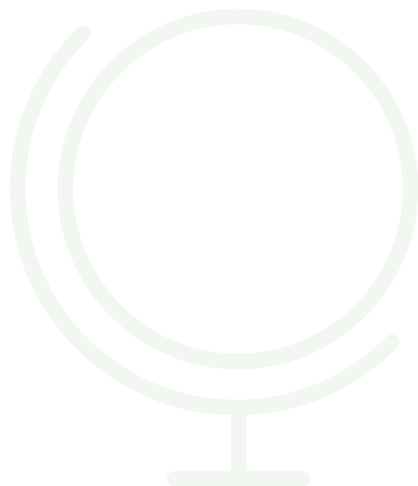
- Rechtsberatung
- Personal
- Geschäftsentwicklung
- Pro-bono-Rechtsberatung
- Administration/IT
- Risk und Compliance



Nachgelagerte Wertschöpfungskette

Unsere Beratung wirkt in die Geschäftstätigkeit unserer Mandant:innen hinein und unterstützt sie bei der Umsetzung rechtlicher Anforderungen, die zunehmend in Verbindung mit Nachhaltigkeitsthemen stehen.

- Rechtsberatung/Compliance
- Wissensaufbau
- Abfälle/Entsorgung Altgeräte
- Legal Tech
- Pro-bono-Rechtsberatung



Unsere Stakeholder

Die Identifikation und Berücksichtigung von Stakeholdern ist ein zentraler Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsansatzes. Sie ermöglicht es uns, Erwartungen, Anforderungen sowie potenzielle Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit frühzeitig zu erkennen und in unsere Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Als Stakeholder verstehen wir dabei Gruppen oder Personen, die in Beziehung zu unserer Geschäftstätigkeit stehen oder selbst Einfluss auf diese ausüben.

Zu unseren zentralen Stakeholdergruppen zählen wir insbesondere:

- Partner:innen,
- Mitarbeitende (Berufsträger:innen sowie Business Services^[10]),
- Bewerber:innen,
- Mandant:innen,
- Lieferant:innen und Dienstleister.

Kommunikation und Transparenz zu Nachhaltigkeit

Unsere Nachhaltigkeitskommunikation dient dazu, Entwicklungen, Zielsetzungen und Fortschritte in zentralen Themenfeldern nachvollziehbar darzustellen. Sie schafft Transparenz über den aktuellen Stand unserer Aktivitäten, ordnet Maßnahmen ein und macht sowohl erreichte Fortschritte als auch bestehende Herausforderungen sichtbar. Wichtig ist uns eine Kommunikation, die sachlich bleibt, ohne distanziert zu wirken. Sie soll ein realistisches Bild vermitteln, Orientierung geben und den Dialog fördern.

In der Kommunikation orientieren wir uns an den für uns wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und richten uns an die identifizierten Stakeholdergruppen. Gleichzeitig sind wir uns bewusst, dass die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsperformance auf die Mitwirkung unserer Beschäftigten angewiesen ist. Daher legen wir Wert auf Transparenz sowie einen fortlaufenden internen und externen Austausch.

 Extern	 Intern
— Social Media (LinkedIn, Instagram, YouTube) — Website — Pressemitteilungen — Newsletter — Events — Webinare — Legal Updates	— Intranet — Magazinbeiträge — Newsletter — Statusberichte — Webinare/Vorträge — CMS-Sustainability Roundtables

Bestimmung unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen

Im Zuge des weiteren Ausbaus unseres Nachhaltigkeitsmanagements haben wir in den Jahren 2025/2026 unsere Wesentlichkeitsanalyse aktualisiert. Diese knüpft methodisch und inhaltlich an die erste Analyse aus dem Jahr 2020 an und orientiert sich an der Logik der doppelten Wesentlichkeit unter Berücksichtigung der Anforderungen des VSME sowie der ESRS-Systematik^[11].

Die Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse erfolgte in mehreren aufeinander aufbauenden Schritten:

Kontext- und Wertschöpfungskettenanalyse

Zunächst wurden unsere Geschäftstätigkeiten sowie vor- und nachgelagerte Prozesse entlang der Wertschöpfungskette systematisch betrachtet. Auf dieser Grundlage haben wir potenzielle ökologische, soziale und Governance-bezogene Auswirkungen sowie damit verbundene Risiken und Chancen (IROs) identifiziert.

Identifikation relevanter Themen

Auf Basis international anerkannter Rahmenwerke – insbesondere der ESRS – und unter Berücksichtigung unserer Geschäftstätigkeit haben wir eine strukturierte Übersicht potenziell relevanter Nachhaltigkeitsthemen und IROs erstellt (Tabelle 1).

Bewertung der Wesentlichkeit

Die identifizierten Themen wurden im Hinblick auf ihre Relevanz bewertet. Dabei haben wir sowohl die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft (Inside-out-Perspektive) als auch potenzielle Risiken und Chancen für unser Unternehmen (Outside-in-Perspektive) berücksichtigt.

Die Perspektiven unserer Stakeholder wurden in die Analyse einbezogen. Dies erfolgte insbesondere über interne Fachbereiche mit regelmäßigem Austausch zu relevanten Stakeholdergruppen sowie durch bereichsübergreifende Abstimmungen und die Auswertung bestehender Rückmeldungen, etwa aus Mandant:innen- und Lieferant:innenbewertungen.

Tabelle 1: Handlungsfelder und potenziell wesentliche IROs

E1 Klimaschutz	Negative Auswirkung	Der Energieverbrauch von Strom, Wärme und Kälte in den Bürogebäuden trägt zu Treibhausgasemissionen bei.
		Durch den Kraftstoffverbrauch des Fuhrparks (Leasing und Eigentum inkl. Partnerfahrzeuge) entstehen direkte und indirekte Treibhausgasemissionen.
		Dienstreisen, insbesondere per Flugzeug oder mit fossilen Brennstoffen betriebenen Kraftfahrzeugen, verursachen verkehrsbedingte Treibhausgasemissionen.
		Der Pendelverkehr zu den Bürostandorten ohne Nutzung nachhaltiger Mobilitätsoptionen führt zu verkehrsbedingten Treibhausgasemissionen.
		Im Lieferverkehr entstehen transportbedingte Treibhausgas- und Luftschadstoffemissionen.
		Veranstaltungen einschließlich der An- und Abreise von Teilnehmenden verursachen mobilitätsbedingte Treibhausgasemissionen.
		Der Energieverbrauch entlang der Wertschöpfungskette (KI, Beschaffung von IT) besitzt einen Einfluss auf indirekte Treibhausgasemissionen.
E1 Energie	Chance	Steigende regulatorische Anforderungen im Bereich Energieeffizienz und Emissionen (z. B. hinsichtlich Berichterstattung und Managementsystemen) eröffnen die Chance, interne Prozesse weiterzuentwickeln, Transparenz zu erhöhen und die nachhaltige Ausrichtung der Organisation gezielt zu stärken.
	Risiko	Steigende regulatorische Anforderungen im Bereich Energieeffizienz und Emissionen (z.B. in Bezug auf Berichterstattung und Managementsysteme) führen zu erhöhten Compliance- und Umsetzungsaufwänden.
	Negative Auswirkung	Der Betrieb von Strom-, Wärme- und Kälteversorgung in den Gebäuden trägt zu einem kontinuierlichen Einsatz energetischer Ressourcen bei.
		Dienstreisen führen zu einem erhöhten Ressourcenverbrauch, insbesondere durch den Einsatz fossiler Energieträger.
E1 Anpassung an den Klimawandel	Risiko	Hohe Energiepreise bei fossilen Energieträgern können langfristig zu einer erheblichen Kostenbelastung im Energieeinkauf führen.
		Eine Zunahme an Hitzetagen führt zu steigenden Kosten durch notwendige Anpassungsmaßnahmen an höhere Temperaturen (z.B. Klimatisierung und Hitzeschutz in Gebäuden und Fahrzeugen).
		Die Versicherungsbeiträge steigen infolge zunehmender Extremwetterereignisse wie Wasser-, Sturm- und Hagelschäden.
E2 Luftverschmutzung	Negative Auswirkung	Verkehrsbedingte Emissionen auf Dienstreisen, insbesondere im Flugverkehr, tragen zur Belastung der Luftqualität bei.
E5 Abfälle	Negative Auswirkung	Das Abfallaufkommen an den Standorten führt zu Umweltbelastungen sowie zu erhöhtem Ressourcen- und Entsorgungsaufwand.

S1 Arbeitsbedingungen (eigene Mitarbeitende)	Negative Auswirkung	Branchentypisch treten phasenweise erhöhte Arbeitsbelastungen in Spitzenzeiten auf. Branchentypische Spitzenbelastungen können die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben temporär beeinträchtigen.
	Positive Auswirkung	CMS bietet sichere Beschäftigungsverhältnisse. Durch die breit aufgestellte Full-Service-Rechtsberatung ist die Abhängigkeit von konjunkturellen Schwankungen begrenzt; dies schafft für die bei CMS Beschäftigten planbare und stabile Rahmenbedingungen. Die Entlohnung in der Anwaltschaft – unabhängig vom Geschlecht – liegt über dem Branchenschnitt. Die Entlohnung für den Bereich Business Services ist marktüblich. Gehaltsstrukturen werden regelmäßig überprüft, um mögliche Ungleichheiten frühzeitig zu erkennen und auszugleichen. Die angebotenen flexiblen Arbeitsmodelle und mobiles Arbeiten unterstützen die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und können der branchentypischen phasenweise hohen Arbeitsbelastung entgegenwirken.
	Risiko	Steigende Personal- und Lohnnebenkosten für Mitarbeitende können ein Risiko darstellen, sofern sie nicht durch ein kontinuierliches Umsatzwachstum kompensiert werden.
S1 Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit für alle (eigene Mitarbeitende)	Negative Auswirkung	Die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen ist in der aktiven Umsetzung weiter auszubauen. Eine stärkere kulturelle Vielfalt in der Anwaltschaft kann dazu beitragen, Chancengerechtigkeit weiter zu fördern. Mögliche Unterschiede in der Karriereentwicklung von Berufsträger:innen sollten im Hinblick auf die Chancengerechtigkeit zwischen Frauen und Männern betrachtet werden. Im Bereich Business Services bestehen im Vergleich zur Anwaltschaft weniger standardisierte Vergütungsstrukturen. Vor diesem Hintergrund kommt transparenten und nachvollziehbaren Kriterien für Vergütungsentscheidungen besondere Bedeutung zu.
	Positive Auswirkung	Chancengerechte Karrieremöglichkeiten im Bereich Business Services fördern die Gleichstellung in der Karriereentwicklung. Die Gehaltsentwicklung für die Anwaltschaft erfolgt transparent und unabhängig vom Geschlecht und fördert geschlechtsunabhängige Lohngleichheit.
	Chance	Steigender Bedarf an Weiterbildung und Anpassungsfähigkeit an die moderne Arbeitswelt (Stichwort: KI) bietet die Möglichkeit, Qualifikationen gezielt auszubauen und die Innovations- sowie Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig zu stärken.
S4 Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer ^[12]	Positive Auswirkung	Der verantwortungsvolle Umgang mit vertraulichen Informationen stärkt das Vertrauen, die Integrität und die Transparenz zu Mandant:innen, Geschäftspartner:innen und CMS-Beschäftigten.
	Risiko	Zunehmende Digitalisierung und Datenverfügbarkeit sowie steigende Anforderungen an Informationssicherheit und Datenschutz erhöhen das Risiko eines erheblichen Vertrauensverlusts/Reputationsschadens bei Fehlern oder Sicherheitsvorfällen.
S4 Soziale Inklusion von Verbrauchern und/oder Endnutzern	Positive Auswirkung	Ein schwerpunktmäßiges Engagement fördert den Zugang zum Recht sowie zu gleichberechtigten Bildungs- und Berufschancen.

G1 Unternehmenskultur	Positive Auswirkung	Förderung von Transparenz, Rechtsstaatlichkeit und qualitätsgesicherter Entscheidungsfindung durch einen Zugang zu allen notwendigen rechtlich relevanten Informationen.
	Positive Auswirkung	Die Förderung von ethischem Verhalten, Transparenz und Integrität trägt zugleich zur Stärkung der Mitarbeitermotivation sowie der Arbeitgebermarke bei.
G1 Informationssicherheit und Datenschutz	Positive Auswirkung	Informationssicherheit und Datenschutz gewährleisten den Schutz sensibler Daten und stärken damit nachhaltig das Vertrauen von Mandant:innen, Geschäftspartner:innen und CMS-Beschäftigten.

Unsere IROs auf einen Blick



3. Umwelt

- 16 Klima, Energie und Luft- und Treibhausgasemissionen
- 18 Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft, Abfallmanagement und nachhaltige Beschaffung
- 19 Wasserentnahme
- 19 Sensibilisierung und Einbindung



Unsere Geschäftstätigkeit ist mit Umweltwirkungen verbunden. Diese entstehen insbesondere durch den Betrieb unserer Bürostandorte, mobilitätsbedingte Aktivitäten sowie den Einsatz digitaler und materieller Ressourcen.

Ein erheblicher Teil dieser Umweltwirkungen kann von uns nur mittelbar beeinflusst werden, etwa aufgrund von Mietverhältnissen oder gemeinsam genutzten Infrastrukturen. Umso wichtiger ist für uns ein transparenter Umgang mit unseren Umweltaspekten: Wir legen offen, in welchen Bereichen wir direkt steuern können, wo wir von Dritten abhängig sind und wo die Grenzen unseres Einflusses liegen.

Mit der Einführung unseres EMAS-Umweltmanagementsystems im Jahr 2025 haben wir die wesentlichen Umweltaspekte unserer Geschäftstätigkeit identifiziert und bewertet. Diese Grundlagen wurden im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse weiterentwickelt und den relevanten ESRS-Themen zugeordnet. Das Umweltmanagementsystem bildet die Basis für die Festlegung von Umweltzielen und Maßnahmen, die in unserem Umweltprogramm dokumentiert werden. Über die Entwicklung ausgewählter Umweltkennzahlen berichten wir jährlich in unserer Umwelterklärung.

Die Verantwortung für die Umsetzung und Weiterentwicklung des Umweltmanagementsystems liegt beim General Managing Partner, seiner Managementvertretung sowie den Umwelt(management)beauftragten an den jeweiligen Bürostandorten. Ergänzend bildet unser Umweltleitbild die Grundlage für den Umgang mit umweltbezogenen Themen und deren Berücksichtigung in unserer Geschäftstätigkeit.



Klima, Energie und Luft- und Treibhausgasemissionen

Die Reduktion unseres Energieverbrauchs sowie der damit verbundenen Treibhausgas- und Luftemissionen ist ein zentraler Bestandteil unseres Umweltmanagements. Unsere Energieverbräuche erfassen wir standortübergreifend; die zugrundeliegenden Daten werden jährlich im Rahmen der externen EMAS-Validierung überprüft (Tabelle 2). Die Bilanzierung unserer Treibhausgasemissionen erfolgt in Anlehnung an das GHG Protocol und umfasst Scope 1, Scope 2 sowie – soweit relevant und auf belastbarer Datengrundlage möglich – Scope 3 (Tabelle 3).

Die Erweiterung der Treibhausgasbilanzierung um zusätzliche Scope-3-Kategorien ermöglicht ein umfassenderes Bild der mit unserer Geschäftstätigkeit verbundenen Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette (Tabelle 4).

Unsere Wesentlichkeitsanalyse bestätigt die Themen Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel, Energie und Luftverschmutzung als wesentliche Umweltaspekte.

Unsere Reduktionsziele

Zur Verringerung unserer energiebedingten Umweltwirkungen haben wir konkrete Ziele definiert. Ausgehend vom Basisjahr 2022^[17] streben wir bis 2028 eine Reduktion unserer markt-basierten Scope-2-Emissionen um 5 % an. Dies entspricht einer Minderung von 87,15tCO₂-Emissionen. Das Ziel soll insbesondere durch eine Verringerung des Stromverbrauchs um 3 % sowie eine Reduktion des Wärme- und Fernkälteverbrauchs um 2 % erreicht werden.

Diese Zielsetzung trägt unserer Ausgangslage Rechnung: Da wir an allen Standorten Mieter sind, bestehen nur sehr begrenzt direkte Steuerungsmöglichkeiten in Bezug auf gebäudetechnische Anlagen und Energieinfrastruktur. Zugleich sehen wir in der Verbesserung der Energieeffizienz im eigenen Betrieb, in der fortlaufenden Optimierung unserer Datengrundlage sowie im

Gesamtenergieverbrauch und Treibhausgas- sowie weitere Luftemissionen

Tabelle 2: Energieverbrauch nach Kategorie^[13]

	Einheit	2022	2023	2024	2025
Energieverbrauch – gesamt	kWh	8.137.872	8.238.139	6.455.551	3.325.706
Energieverbrauch – gesamt, erneuerbar	kWh	2.018.429	918.519	3.444.647	2.823.036
Energieverbrauch – gesamt, nicht-erneuerbar	kWh	6.119.443	7.319.620	3.010.904	502.671
Stromverbrauch	kWh	4.116.378	4.422.663	3.452.425	2.896.973
Nah- und Fernwärme	kWh	3.272.209	3.075.598	2.344.860	-
Fernkälte	kWh	88.281	101.550	115.268	-
Gesamtenergieverbrauch Pkw-Kraftstoffe	kWh	648.140	623.900	530.296	414.712

Tabelle 3: Treibhausgas- und weitere Luftemissionen^[14]

	Einheit	2022	2023	2024	2025
Jährliche Gesamtemission von Luftschadstoffen (NOx, SO₂, PM)	t	1,20	1,20	0,93	0,68
Jährliche Gesamtemission von Treibhausgasen (THG)^[15]	tCO₂e	3.087	3.419	2.353	3.370
Scope-1-THG-Emissionen gesamt	tCO ₂ e	163,00	158,00	135,00	116,00
CMS-Fuhrpark (Benzin + Diesel)	tCO ₂ e	159,85	154,07	130,56	112,24
Netzersatzanlagen und Generatoren Vermieter (Heizöl + Diesel)	tCO ₂ e	3,43	3,84	3,97	3,74
Scope-2-THG-Emissionen – marktbezogen	tCO ₂ e	1.743,00	2.427,00	909,00	28,00
Fernwärme	tCO ₂ e	701,62	654,32	586,82	-
Fernkälte	tCO ₂ e	10,59	12,19	13,83	-
Strom (inkl. Allgemeinstrom)	tCO ₂ e	1029,28	1759,84	304,45	25,47
Strom (CMS-Fuhrpark)	tCO ₂ e	1,05	0,86	3,44	2,60
Scope-2-THG-Emissionen – standortbezogen	tCO ₂ e	2.521,06	2.609,14	2.256,06	1.099,72
Strom (inkl. Allgemeinstrom und CMS-Fuhrpark)	tCO ₂ e	1.819,44	1.954,82	1.669,24	1.099,72
Scope-3-THG-Emissionen gesamt (inkl. Vorketten)	tCO ₂ e	1.181	834	1.309	3.226

Tabelle 4: Treibhausgasemissionen Scope 3^[16]

	Einheit	2022	2023	2024	2025
Scope-3-THG-Emissionen gesamt (inkl. Vorketten)	tCO₂e	1.181	834	1.309	3.226
3.1 Emissionen aus eingekauften Gütern und Dienstleistungen	tCO ₂ e	-	-	-	878,95
3.2 Emissionen aus Einkauf von Kapitalgütern	tCO ₂ e	-	-	-	513,37
3.3 Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten	tCO ₂ e	205,67	184,78	159,33	144,54
3.5 Emissionen aus Abfällen	tCO ₂ e	-	-	-	48,36
3.6 Emissionen aus Dienstreisen	tCO ₂ e	975,00	649,00	795,00	899,00
3.7 Pendelverkehr	tCO ₂ e	-	-	354,41	207,39
3.8 Emissionen aus geleasteten Sachanlagen	tCO ₂ e	-	-	-	193,18
Sonstige Scope-3-Emissionen (Veranstaltungen)	tCO ₂ e	-	-	-	340,81

engen Austausch mit Vermieter:innen und Hausverwaltungen wichtige Ansatzpunkte, um energiebezogene Emissionen besser zu verstehen, zu steuern und mögliche Reduktionspotenziale zu identifizieren.

Ein weiterer zentraler Einflussfaktor ist die Mobilität. Emissionen aus Dienstreisen – insbesondere aus Flugreisen – prägen unsere Umweltbilanz maßgeblich. Trotz fortschreitender Digitalisierung bleibt der persönliche und vertrauliche Austausch in vielen Fällen erforderlich, etwa in der Zusammenarbeit mit Mandant:innen sowie bei gerichtlichen Verfahren. Flugreisen, insbesondere international, lassen sich daher nicht vollständig vermeiden. Gleichwohl beabsichtigen wir, dienstlich bedingte Reisen weiterhin abzuwägen und, soweit dies mit den beruflichen Anforderungen vereinbar ist, emissionsärmere Alternativen zu nutzen.

Vor diesem Hintergrund streben wir an, unsere mobilitätsbedingten Emissionen zu reduzieren, insbesondere durch eine Senkung der Treibhausgasemissionen aus Flugreisen um 5 % sowie durch Maßnahmen zur Verringerung der Emissionen aus dem Pendelverkehr. Außerdem tragen diese Maßnahmen dazu bei, weitere Luftemissionen zu minimieren.

Wir streben bis 2028 folgende Ziele an:

- Reduktion unserer marktbasierten Scope-2-Emissionen um 5 %
- Reduktion unserer THG-Emissionen aus Flugreisen um 5 %

Energieverbräuche entlang der Wertschöpfungskette gewinnen zunehmend an Bedeutung. Dazu zählen insbesondere digitale Infrastrukturen, Cloud-Services sowie rechenintensive Anwendungen wie Künstliche Intelligenz.

Als moderne Sozietät setzen wir diese Technologien gezielt ein, um die Effizienz unserer Leistungen zu steigern. Zugleich sind wir uns der damit verbundenen Umweltwirkungen bewusst. Daher erheben wir bei unseren Rechenzentrumsdienstleistenden die für unsere Treibhausgasbilanzierung und unser Umweltmanagement erforderlichen Informationen und berücksichtigen diese erstmals für das Berichtsjahr 2025 in unserer Umweltberichterstattung. Perspektivisch beabsichtigen wir, die Datengrundlage weiter auszubauen und die mit digitalen Technologien verbundenen Umweltwirkungen näher zu analysieren.

Unsere Maßnahmen

Die folgenden Maßnahmen haben wir bereits umgesetzt bzw. initiiert und entwickeln sie kontinuierlich weiter:^[18]

- Umrüstung auf LED-Beleuchtung sowie den Einsatz von Präsenz- und Radarmeldern
- Bezug von Ökostrom für angemietete Flächen
- Fortlaufender Austausch mit Vermieter:innen zum Energiebezug auf Allgemeinflächen
- Regelmäßige Identifikation von Einspar- und Effizienzpotenzialen im Rahmen des EMAS-Umweltmanagementsystems
- Weiterentwicklung der internen Travel Policy mit stärkerer Verankerung emissionsärmerer Reiseoptionen
- Förderung nachhaltiger Mobilität durch Maßnahmen wie Einführung eines Mobilitätsbudgets und Angebot eines Leasingmodells für Fahrräder und E-Bikes
- Ausbau der Ladeinfrastruktur für E-Fahrzeuge
- Schrittweise Erweiterung und Verbesserung der Datengrundlage, insbesondere im Bereich Scope 3

Entwicklung einer Klimastrategie

Aufbauend auf der erweiterten Datengrundlage – insbesondere im Bereich der Scope-3-Emissionen – arbeiten wir derzeit an der Entwicklung wissenschaftlich fundierter mittel- und langfristiger Klimaziele.

Dieser Schritt ist für uns von zentraler Bedeutung: Nur auf Basis verlässlicher Daten und klar definierter Zielgrößen können wir unsere tatsächlichen Umweltwirkungen verstehen und wirksame Maßnahmen ableiten.

Bis Ende 2027 möchten wir unsere bestehenden Aktivitäten weiterentwickeln und die zugrunde liegenden Steuerungsinstrumente stärken. Hierzu wollen wir die bestehenden Zielgrößen und Kennzahlen fortentwickeln sowie einen geeigneten Referenzrahmen für deren Bewertung festlegen.

Berücksichtigung klimabezogener Risiken

Klimabezogene Risiken werden im Rahmen unserer Wesentlichkeitsbewertung berücksichtigt. Grundlage hierfür ist unter anderem die im Umweltmanagementsystem verankerte Kontextanalyse, in der relevante interne und externe Einflussfaktoren – einschließlich klimawandelbedingter Entwicklungen – identifiziert und im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf unsere Umweltleistung bewertet werden.

Dazu zählen insbesondere mögliche Auswirkungen auf den Gebäudebetrieb, Energieverbräuche, Mobilität und standortspezifische Rahmenbedingungen. Eine gesonderte quantitative Ausweisung von Klimarisiken erfolgt derzeit noch nicht. Das Thema wird jedoch fortlaufend im EMAS-Umweltmanagementsystem beobachtet und in die Entwicklung unserer Klimastrategie einbezogen.

Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft, Abfallmanagement und nachhaltige Beschaffung

Im Rahmen unserer überwiegend bürobasierten Tätigkeit stellen insbesondere Papier- und Tonerverbrauch sowie Abfallströme wesentliche Umweltaspekte dar. Zugleich zeigt unsere erweiterte Treibhausgasbilanzierung, dass auch weitere eingekaufte Güter und Dienstleistungen – etwa IT-Equipment, Büroausstattung und veranstaltungsbezogene Beschaffung – relevante Beiträge zu unseren indirekten Umweltwirkungen leisten.

Weitere Umweltwirkungen ergeben sich zudem entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, beispielsweise aus Transportprozessen, externen Dienstleistungen und der Beschaffung von Produkten.

Ressourcenschonendes Handeln umfasst für uns daher sowohl die Reduktion interner Verbräuche als auch die bewusste Gestaltung unserer Beschaffungsprozesse.

Wir streben bis 2028 folgende Ziele an:

- Reduktion des Papierverbrauchs um 7 %
- Steigerung des Anteils an recyceltem Papier auf 63 %
- Reduktion des Tonerverbrauchs um 11 %

Mit unserer internen Richtlinie für nachhaltige Beschaffung sowie ergänzenden Vorgaben zur Druck- und Materialnutzung bestehen bereits Grundlagen für einen ressourcenschonenderen Einkauf. Darauf aufbauend wollen wir ökologische und soziale Kriterien künftig noch systematischer in Beschaffungsentscheidungen integrieren. Ziel ist es, diese Kriterien bei der Auswahl von Produkten, Dienstleistungen und Lieferant:innen in den Fokus zu rücken, Beschaffungsprozesse zu bündeln und dadurch Ressourcenverbräuche sowie indirekte Umweltwirkungen entlang der Wertschöpfungskette zu reduzieren.

Im Zuge der Einführung von EMAS haben wir uns ausgehend vom Basisjahr 2024 konkrete Ziele gesetzt: Bis 2028 wollen wir den Papierverbrauch um 7 % senken, den Anteil von Recyclingpapier auf 63 % steigern und den Tonerverbrauch um 11 % reduzieren.

Darüber hinaus streben wir eine Verringerung des Papierabfalls sowie eine Verbesserung der Abfalltrennquote an. Ergänzend haben wir uns zum Ziel gesetzt, die Berücksichtigung ökologischer und sozialer Kriterien in Beschaffungsentscheidungen schrittweise auszubauen.

Erste Entwicklungen zeigen bereits Veränderungen in den zugrunde liegenden Kennzahlen: Ausgehend von 35 t Papierverbrauch im Basisjahr 2024 lag der Papierverbrauch im Jahr 2025 bei knapp 32 t. Im selben Zeitraum erhöhte sich der Anteil von Recyclingpapier von 53 % auf 55 %. Der Tonerverbrauch stieg dagegen von 376 Stück im Jahr 2024 auf 413 Stück im Jahr 2025. Die Abfalltrennquote lag im Jahr 2025 bei knapp 72 %.^[19]

Im Berichtsjahr 2025 fielen bei CMS insgesamt 284,3 t Abfall an. Hiervon wurden 281,61 t als nicht gefährliche und 2,68 t als gefährliche Abfälle^[20] eingestuft. Insgesamt konnten 171,13 t und damit 60,2 % des gesamten Abfallaufkommens dem Recycling oder der Wiederverwendung zugeführt werden.^[21]

Unsere Maßnahmen

Die folgenden Maßnahmen haben wir bereits umgesetzt bzw. initiiert und entwickeln sie kontinuierlich weiter:

- Überarbeitung der internen Richtlinie für nachhaltige Beschaffung als Rahmen für ökologische und soziale Anforderungen
- Weitere Konsolidierung der Lieferant:innen für den allgemeinen Bürobetrieb, um Beschaffungsprozesse zu bündeln und Transportaufkommen entlang der Lieferkette zu reduzieren
- Stärkere Ausrichtung der Beschaffung auf zertifizierte Produkte (z. B. Blauer Engel, EU Ecolabel, Demeter usw.) in entsprechenden Webshops
- Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Auswahl strategisch relevanter Lieferant:innen, etwa über ESG-Fragebögen
- Förderung von Wiederverwendung und Kreislaufansätzen, insbesondere durch die strukturierte Rückgabe und Weiterverwertung von IT-Hardware über einen gemeinnützigen, inklusiven Dienstleister
- Reduktion der Druckeranzahl und Stärkung ressourcenschonender Druckgewohnheiten
- Erhöhung des Recyclingpapieranteils durch klare Nutzungsvorgaben in der internen Printing Policy
- Umsetzung standortspezifischer Abfallkonzepte sowie Sensibilisierung für eine korrekte Abfalltrennung
- Integration von Nachhaltigkeitskriterien in die interne Veranstaltungsrichtlinie

Wasserentnahme

Die Wasserentnahme wird aufgrund der Art unserer Geschäftstätigkeit derzeit als nicht wesentlich eingestuft. Als Wirtschaftskanzlei beschränkt sich unser Wasserbedarf im Wesentlichen auf die Nutzung von Sanitäranlagen, Teeküchen sowie Systemen zur Trinkwasseraufbereitung. Darüber hinaus fällt Wasserverbrauch punktuell im Zusammenhang mit der Begrünung von Fassaden und Terrassen an.

Ungeachtet der geringen Wesentlichkeit erfassen und analysieren wir die entsprechenden Verbräuche standortübergreifend. Dies dient der Transparenz sowie der kontinuierlichen Beobachtung möglicher Entwicklungen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Berlin in einer Region mit hohem Wasserstress liegt.^[22] Die vorliegende Tabelle 5 zeigt die Wasserentnahme an unseren deutschen Bürostandorten in den Jahren 2022 bis 2024.^[23]

Tabelle 5: Wasserentnahme gesamt und nach Bürostandort in m³

	2022	2023	2024
Wasserentnahme gesamt in m³	12.310	15.479	9.830
Berlin L5	532,00	174,00	455,00
Berlin L7	696,00	1.398,00	3.285,00
Düsseldorf	1.609,00	1.638,00	1.566,05
Frankfurt a.M.	1.271,00	1.673,00	1.652,71
Hamburg	1.006,86	1.130,46	1.096,89
Köln	2.451,00	1.456,00	1.419,57
Leipzig	320,00	323,32	354,50
München	1.378,00	1.659,49	-
Stuttgart*	3.045,57	6.027,02	-

*Hinweis: Der Einzug in das Gebäude erfolgte erst Mitte 2022.

Unsere Maßnahmen

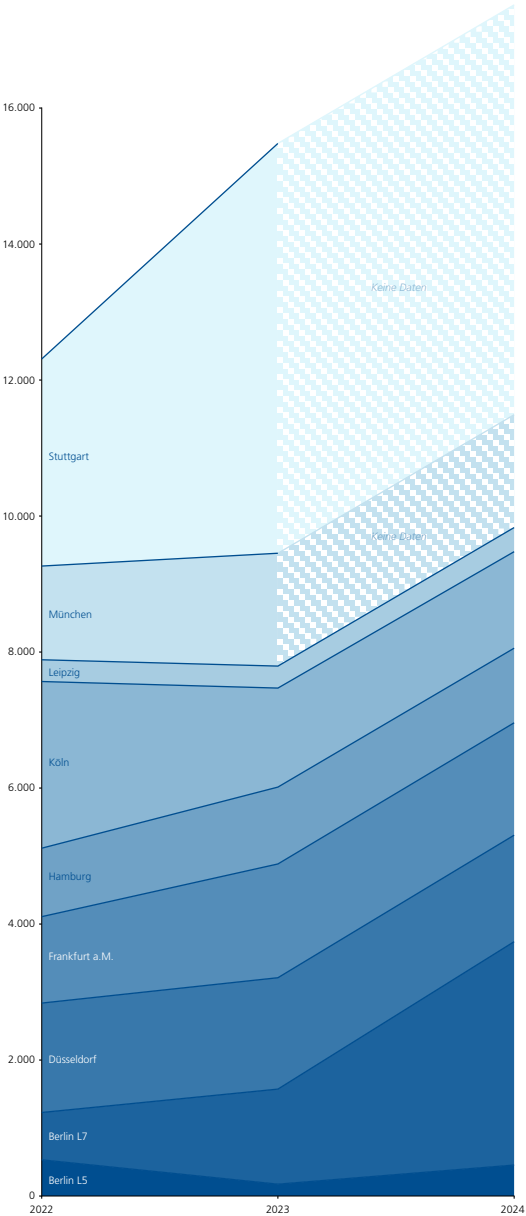
Unsere Maßnahmen im Bereich Wasser konzentrieren sich auf einen sparsamen und standortgerechten Umgang mit der Ressource. Dazu gehören insbesondere:

- Einsatz wassersparender Armaturen
- Spülkästen mit Start-Stopp-Funktion in Sanitärbereichen
- Laufende Beobachtung standortspezifischer Verbräuche und möglicher Auffälligkeiten

Sensibilisierung und Einbindung

Die aktive Einbindung und Sensibilisierung unserer Beschäftigten ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Umweltmanagementsystems. Vor diesem Hintergrund wurde eine standortübergreifende EMAS-Schulung entwickelt und eingeführt, die für alle verpflichtend ist und regelmäßig wiederholt wird. Sie stärkt das Verständnis für Zielsetzung, Aufbau und Funktionsweise des Umweltmanagementsystems und verdeutlicht die Bedeutung des eigenen Handelns für Energieverbräuche, Ressourcenschonung und Abfalltrennung im Kanzleialltag.

Begleitet wird diese Schulung durch weitere Kommunikationsformate wie den jährlichen Sustainability Month^[24], standortspezifische Hinweise sowie interne Informationsangebote.



4. Soziales

- 21 CMS als Arbeitgeber
- 24 Menschenrechtliche Sorgfaltsmaßnahmen
- 25 Gesellschaftliches Engagement



Soziale Aspekte sind ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensführung. Im Fokus stehen dabei unsere Rolle als Arbeitgeber, die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Mandant:innen, Lieferant:innen und weitere Geschäftspartner:innen sowie unser gesellschaftliches Engagement.

Chancengerechtigkeit, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie ein respektvolles und diskriminierungsfreies Miteinander haben wir als zentrale Handlungsfelder nachhaltiger Arbeitsbedingungen definiert.^[25]

Die nachfolgenden Ausführungen orientieren sich an den Ergebnissen unserer Wesentlichkeitsanalyse und stellen die für uns wesentlichen sozialen Auswirkungen, Risiken und Chancen dar. Sie geben einen Überblick über unsere Rolle als Arbeitgeber und die damit verbundenen Themenfelder – darunter Diversität, Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten, Weiterbildung, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Zu den jeweiligen Themen geben wir einen Einblick in die Maßnahmen und Ansätze.

CMS als Arbeitgeber

Governance und Personalstruktur

Im Jahr 2025 waren insgesamt 1.860 Personen bei CMS in Deutschland tätig, darunter 208 selbstständige Partner:innen.^[26]

Als Partnerschaftsgesellschaft liegt die Verantwortung für die strategische Ausrichtung und zentrale Entscheidungen der Unternehmensführung bei den Partner:innen.

Die operative Steuerung erfolgt durch standortübergreifende Management- und Servicefunktionen^[27] und wird an den einzelnen Standorten durch das Office Management unterstützt. Die enge Zusammenarbeit zwischen den Standorten und dem Zentralen Management bildet dabei die Grundlage der Organisationsstruktur von CMS.

Ein Großteil unserer Beschäftigten ist unbefristet vertraglich eingebunden: 2025 verfügten 1.555 Personen über einen unbefristeten und 305 über einen befristeten Vertrag. Die stabile Beschäftigtenstruktur wird durch die breite Aufstellung unserer Full-Service-Rechtsberatung unterstützt. Sie schafft Rahmenbedingungen für eine verlässliche Personalplanung und langfristige Zusammenarbeit. Die damit verbundene Kontinuität kann fachliche und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten unterstützen und zu stabilen beruflichen Rahmenbedingungen beitragen.

Diversität

Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion sind integrale Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Daher fördern wir ein Arbeitsumfeld, das von Respekt, Teamgeist und gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist und zugleich Raum für individuelle Stärken sowie persönliche und fachliche Entwicklung bietet.

Wir verstehen Diversität und Inklusion als einen kontinuierlichen Entwicklungsprozess. Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir insbesondere die weitere Förderung von Vielfalt in Bezug auf kulturelle und soziale Hintergründe sowie die Stärkung inklusiver Rahmenbedingungen als relevante Themen identifiziert. Die Geschlechterstruktur unserer Beschäftigten ist insgesamt durch einen höheren Frauenanteil gekennzeichnet. In Führungspositionen und innerhalb unseres Partnerausschusses sind Männer jedoch nach wie vor überproportional vertreten. Die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in Führungsrollen bleibt somit ein wichtiges Handlungsfeld für uns.

Unser Ziel ist es, Chancengerechtigkeit und Teilhabe für alle Beschäftigten auszubauen und bestehende Maßnahmen gezielt weiterzuentwickeln. Dabei geht es auch darum, Vielfalt auf allen Ebenen sichtbar zu machen und langfristig in unserer Unternehmenskultur zu verankern. Auf diese Weise stärken wir die Voraussetzungen für die Gewinnung und Bindung unterschiedlicher Talente und tragen zu einer offenen, vielfältigen und innovationsfördernden Arbeitsumgebung bei.

Zur Förderung von Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion orientieren wir uns an klaren Leitlinien: Die [CMS Diversity & Inclusion Charter](#) bildet den übergeordneten Rahmen für ein respektvolles und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld. Sie definiert gemeinsame Standards und adressiert zentrale Handlungsfelder wie ausgewogene Geschlechterverhältnisse, inklusive Personalprozesse sowie begleitende Maßnahmen wie Trainings, Netzwerke und gesellschaftliches Engagement.

Bereits seit 2012 ist CMS zudem Unterzeichner der [Charta der Vielfalt](#). Mit dieser Selbstverpflichtung bekennen wir uns zu einem wertschätzenden und respektvollen Arbeitsumfeld sowie zur Förderung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit im Arbeitsalltag.

Zu den grundlegenden Voraussetzungen für ein diskriminierungsfreies und inklusives Arbeitsumfeld zählen für uns barrierearme Arbeitsbedingungen sowie etablierte und vertrauliche Anlaufstellen wie unsere AGG-Beschwerdestelle und das [Hinweisgeber-system](#). Über diese grundlegenden Strukturen hinaus haben wir weitere Maßnahmen etabliert, die wir kontinuierlich weiterentwickeln. Die folgenden Beispiele geben einen Einblick in unseren Ansatz:

Unsere Maßnahmen

- Formate wie der D&I Roundtable^[31] sowie eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe aus Partnerschaft, HR und Corporate Responsibility fördern den Austausch und die strategische Weiterentwicklung unserer Aktivitäten.
- Verbindliche D&I-Schulungen stärken das Bewusstsein für Vielfalt und Inklusion.
- Pride@CMS ist das LGBTQIA*-Netzwerk bei CMS. Es bringt queere Kolleg:innen und Allies zusammen, fördert Sichtbarkeit, Vernetzung und Zugehörigkeit und lebt vom offenen, vertrauensvollen Austausch im Alltag.
- Women@CMS ist das Netzwerk für Anwältinnen bei CMS. Es fördert Vernetzung, Sichtbarkeit und gegenseitige Unterstützung über Standorte, Praxisgruppen und Karrierestufen hinweg und schafft Raum für Austausch, Lernen und persönliche Entwicklung.

Kooperationen mit externen Initiativen wie dem Jurist:innen-Netzwerk [ALICE](#), der Initiative [Women into Leadership](#) sowie [FidAR](#) (Frauen in die Aufsichtsräte) liefern zusätzliche Impulse und stärken unsere Maßnahmen.

Tabelle 6: Anzahl der bei CMS Beschäftigten nach Vertragsverhältnis

Befristet	305
Unbefristet	1.555

Tabelle 7: Anzahl der bei CMS Beschäftigten nach Geschlecht

Männlich	738
Weiblich	1.121
Divers	1

Tabelle 8: Zusammensetzung des Partnerausschusses^[28] nach Alter und Geschlecht

	Männlich	Weiblich	Divers
Mitglieder nach Geschlecht	90,91 %	9,09 %	0,00 %
	Unter 30 Jahre	30–50 Jahre	Über 50 Jahre
Mitglieder nach Altersgruppen	0,00 %	36,36 %	63,64 %

Tabelle 9: Alters- und Geschlechtsstruktur der bei CMS Beschäftigten

	Männlich	Weiblich	Divers
Führungsposition*	76,86 %	23,14 %	0,00 %
Angestellte**	37,06 %	62,88 %	0,06 %
Auszubildende	3,57 %	96,43 %	0,00 %
	Unter 30 Jahre	30–50 Jahre	Über 50 Jahre
Führungsposition*	0,00 %	39,93 %	60,07 %
Angestellte**	8,73 %	65,44 %	25,83 %
Auszubildende	96,43 %	3,57 %	0,00 %

*Führungsposition: Partner:innen und Business-Services^[29]-Mitarbeitende mit Leitungsfunktion^[30]
**Angestellte Personen: angestellte Anwält:innen und Business-Services-Mitarbeitende

Karriere und Entwicklung

Die Vergütung liegt für alle CMS-Beschäftigten deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn und orientiert sich an diskriminierungsfreien Grundsätzen. Dabei berücksichtigen wir sowohl die bestehenden gesetzlichen Anforderungen zur Entgelttransparenz als auch künftige europäische Vorgaben. Tarifvertragliche Vergütungsregelungen finden bei uns keine Anwendung.

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir die Gleichstellung der Geschlechter – insbesondere in Bezug auf Vergütung und Karriereentwicklung – als wesentlichen Aspekt identifiziert. Dabei sehen wir in einzelnen Bereichen Ansatzpunkte für eine weitere Entwicklung, etwa hinsichtlich der Vergleichbarkeit von Karriereverläufen, insbesondere im Bereich Business Services. Diese Themen berücksichtigen wir im Rahmen der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer bestehenden Strukturen.

Vor diesem Hintergrund richten wir unseren Blick gezielt auf transparente Vergütungs- und Karrierestrukturen. Unsere Gehaltsmodelle werden regelmäßig überprüft und an Marktstandards ausgerichtet. Gleichzeitig entwickeln wir bestehende Ansätze weiter, um die Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen sowie die Sichtbarkeit von Entwicklungsmöglichkeiten schrittweise zu stärken.

Unsere Maßnahmen^[32]

- Ein einheitliches Karrieremodell für unser anwaltliches Personal schafft klare und nachvollziehbare Entwicklungsperspektiven.
- Das einheitliche Vergütungsmodell für Anwält:innen wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt, mit dem Ziel, Transparenz und Attraktivität weiter zu steigern.^[33]
- Gehalts- und Karrierestrukturen im Bereich Business Services werden kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt. Regelmäßige Feedback- und Entwicklungsgespräche sowie individuelle Fördermaßnahmen ergänzen die vorhandenen Strukturen, um die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten zu fördern.

Weiterbildungen

Die kontinuierliche Qualifizierung unserer Beschäftigten verstehen wir als festen Bestandteil unserer Entwicklungskultur und als Grundlage für langfristiges Wachstum – sowohl individuell als auch als Organisation.

Ziel ist es, die fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen unserer Beschäftigten fortlaufend zu stärken und sie zugleich auf sich wandelnde regulatorische und marktbezogene Anforderungen vorzubereiten. Die Maßnahmen unterstützen sowohl die individuelle Entwicklung als auch die Umsetzung zentraler Unternehmenswerte wie Chancengerechtigkeit, Diversität und verantwortungsvolles Handeln, etwa durch regelmäßige (Pflicht-) Trainings zu verschiedenen Compliance- und Diversity-Themen.

Tabelle 10: Durchschnittliche Schulungsstunden pro Person im Jahr 2025^[34]

Männlich	18,10
Divers	11,00
Weiblich	20,83
Gesamt	19,75

Unsere Maßnahmen^[35]

- Bereitstellung eines strukturierten, bedarfsgerechten Weiterbildungsangebots über die CMS Academy für alle Berufsgruppen im Einklang mit den strategischen Unternehmenszielen und auf Basis der [Learning & Development Charter](#).^[36]
- Förderung von Secondments als wesentlicher Entwicklungsbaustein für Anwält:innen, einschließlich Auslandsstationen sowie Einsätzen bei Mandant:innen im In- und Ausland zur gezielten Profilbildung.
- Angebot zur Teilnahme am [ESG Executive Education Programme](#) in Kooperation mit der Universität St. Gallen als sechsmonatiges, berufsbegleitendes Weiterbildungsprogramm zur Stärkung von ESG-Kompetenzen (Fokus auf Nachhaltigkeitsmanagement und Integration in Geschäftsmodelle).

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben wurde im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse als zentrales Handlungsfeld identifiziert. Gleichzeitig ist unsere Tätigkeit als Wirtschaftskanzlei aufgrund der Anforderungen unserer Mandant:innen phasenweise von einer erhöhten Arbeitsintensität geprägt, sodass die Vereinbarkeit dann weiterhin herausfordernd sein kann.

Mit flexiblen Arbeitsmodellen und der Möglichkeit zu mobilem Arbeiten schaffen wir gezielte Ausgleichsmöglichkeiten, die die Vereinbarkeit unterstützen und zugleich Eigenverantwortung und Vertrauen stärken. Die persönliche Präsenz im Büro bleibt dabei ein zentraler Bestandteil unserer Zusammenarbeit, unserer gemeinsamen Unternehmenskultur und unseres Qualitätsverständnisses.

Unsere Maßnahmen^[37]

- Teilzeit ist in allen Berufsgruppen und auf allen Ebenen etabliert und kein Karrierehindernis.^[38] Eine 80 %-Tätigkeit wird für die Karriereentwicklung wie eine Vollzeittätigkeit bewertet, geringere Quoten entsprechend berücksichtigt. Etwa ein Viertel der Anwält:innen bei CMS wählt einen flexiblen Karriereweg und arbeitet bei uns in Teilzeit.
- Ergänzend unterstützen wir unsere Beschäftigten durch den Beratungs- und Unterstützungsservice von famPLUS, der bei familiären Herausforderungen – etwa bei der Organisation von Kinderbetreuung, der Pflege von Angehörigen oder bei psychosozialen Fragestellungen – individuelle und vertrauliche Hilfe bietet. Auf diese Weise tragen wir aktiv dazu bei, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Beschäftigten haben für uns höchste Priorität. Unser Ziel ist es, arbeitsbedingte Gefährdungen frühzeitig zu identifizieren und geeignete Maßnahmen zu ihrer Vermeidung beziehungsweise Reduzierung umzusetzen. Grundlage hierfür sind strukturierte Prozesse im Arbeits- und Gesundheitsschutz, die sämtliche Standorte und Tätigkeitsbereiche umfassen.

Aufgrund der überwiegend bürobasierten Tätigkeit ist das Risiko klassischer arbeitsbedingter Verletzungen insgesamt gering. Gleichzeitig haben wir im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse eine für die Branche typische, phasenweise erhöhte Arbeitsintensität sowie einen hohen Leistungsanspruch als wesentliche Aspekte identifiziert. Daraus können sich zeitweise erhöhte Anforderungen an die Arbeitsorganisation und das individuelle Wohlbefinden ergeben. Wir sind uns dieser potenziellen Auswirkungen bewusst und adressieren sie gezielt durch präventive Maßnahmen im Bereich der physischen und insbesondere der psychischen Gesundheit.

Unsere betriebliche Gesundheitsförderung umfasst ein breites Spektrum an Präventions- und Unterstützungsangeboten. Dazu zählen sowohl arbeitsmedizinische Leistungen als auch Maßnahmen zur Förderung von Resilienz und Stresskompetenz. Eine zentrale Rolle spielen dabei strukturierte Schulungs- und Trainingsangebote, die von unseren Beschäftigten regelmäßig wahrgenommen werden. Ergänzend haben wir gemeinsam mit dem Leibniz-Institut für Resilienzforschung ein Konzept zur Stärkung der individuellen Resilienz entwickelt und in unsere Programmstruktur integriert.



Im Berichtszeitraum wurden insgesamt elf meldepflichtige Arbeitsunfälle registriert, was einer Quote von 0,7 meldepflichtigen Arbeitsunfällen je 100 Vollzeitbeschäftigten pro Jahr entspricht. Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen oder Erkrankungen gab es nicht.

Die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen sowie interner Standards im Arbeits- und Gesundheitsschutz wird durch eine externe Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsärzt:innen sowie turnusmäßig stattfindende Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses sichergestellt. Fortschritte und etwaiger Handlungsbedarf werden kontinuierlich überprüft und dokumentiert.

Unsere Maßnahmen^[39]

- Die Integration von psychologischer Sicherheit als Fokusthema in Leadership-Programmen sowie ergänzende Resilienztrainings, Stressmanagement-Seminare und individuelle Coachingangebote unterstützen die Auseinandersetzung mit psychischer Gesundheit und Resilienz.
- Regelmäßige Angebote wie Schutzimpfungen und Augenuntersuchungen, Zuschüsse zu Arbeitsplatzbrillen sowie eine ergonomische Ausstattung der Arbeitsplätze unterstützen die arbeitsmedizinische Vorsorge und eine ergonomische Arbeitsgestaltung.
- Angebote wie JobRad, Kooperationen mit Fitnessanbietern (z. B. Urban Sports, Wellpass) sowie lokale Gesundheitsangebote schaffen Anreize für körperliche Aktivität.
- Pflichtschulungen zum Arbeitsschutz, kontinuierliche Betreuung durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsärzt:innen sowie institutionalisierte Austauschformate (z. B. ASA-Sitzungen) verankern Arbeitsschutzstandards.

Menschenrechtliche Sorgfaltsmaßnahmen

Über die Verantwortung gegenüber unseren eigenen Mitarbeitenden hinaus berücksichtigen wir auch die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Menschenrechte entlang unserer Lieferketten. Wir bekennen uns zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact und setzen die Anforderungen des Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) um.

Die Grundlage unseres Vorgehens bildet unsere veröffentlichte Grundsatzerklärung, in der wir unsere Erwartungen an Mitarbeitende und Zuliefer:innen festgelegt sowie die Verfahren zur Erfüllung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten beschrieben haben. Regelmäßige sowie ggf. anlassbezogene Risikoanalysen unterstützen uns dabei, Risiken im eigenen Geschäftsbereich und bei unseren Zuliefer:innen frühzeitig zu identifizieren, zu bewerten und angemessen zu adressieren.

Ergänzend haben wir Präventionsmaßnahmen ergriffen und unser bestehendes Hinweisgebersystem erweitert, sodass auch Dritte mögliche Verstöße melden können. Entsprechenden Hinweisen gehen wir nach und leiten bei Bedarf geeignete Folgemaßnahmen ein. Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen und Prozesse überprüfen wir regelmäßig.

Als Dienstleistungsunternehmen bewerten wir die menschenrechtlichen Risiken in unseren Lieferketten insgesamt als vergleichsweise gering. Unabhängig davon verfolgen wir das Ziel, unsere Prozesse kontinuierlich weiterzuentwickeln. Dazu gehören unter anderem die Konsolidierung der Beziehungen zu Zuliefer:innen im allgemeinen Bürobetrieb sowie die Optimierung unseres Supplier-Managements und der risikobasierten Lieferant:innenbewertungen.



Im Berichtszeitraum wurden keine bestätigten Menschenrechtsverletzungen bei unseren Beschäftigten oder in unserer Lieferkette festgestellt.

Gesellschaftliches Engagement

Teilhabe und Vertrauen in den Rechtsstaat

Rechtliche Teilhabe und Rechtsstaatlichkeit stehen aus unserer Sicht in Zusammenhang mit dem Zugang zu Bildung, Arbeit und Rechtsschutz. Wer seine Rechte kennt und wahrnehmen kann, hat bessere Chancen, am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Leben teilzuhaben. Umgekehrt stärkt Teilhabe das Vertrauen in Institutionen, die Akzeptanz rechtsstaatlicher Verfahren und den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Wir engagieren uns sowohl für den Zugang zum Recht als auch für Bildungs- und Berufschancen junger Menschen. Wir sind überzeugt, dass gesellschaftliches Engagement dort große Wirkung entfaltet, wo es an die eigene Expertise, Erfahrung und bestehende Netzwerke anknüpft.

Die CMS Stiftung: Zugang zum Recht stärken

Mit der [CMS Stiftung](#) konzentrieren wir dieses Verständnis von gesellschaftlicher Verantwortung bewusst auf einen Bereich, der im Kern unserer täglichen Arbeit und unseres Selbstverständnisses als Organ der Rechtspflege liegt: den Zugang zum Recht.

Die CMS Stiftung wurde im Oktober 2015 von CMS in Deutschland ins Leben gerufen. Unter dem Leitgedanken „Zugang zum Recht. Für alle“ fördert sie seither Projekte, die direkt oder indirekt dafür sorgen, dass Betroffene unabhängig von ihren finanziellen Mitteln diskriminierungsfrei die Chancen und Möglichkeiten des Rechtsstaats nutzen können. So bündelt und verstetigt die Stiftung einen Teil des gemeinwohlorientierten Engagements der Sozietät und leistet einen Beitrag zu einer gerechteren und inklusiveren Gesellschaft, in der Menschen dem Rechtsstaat und der Demokratie vertrauen. Denn: Nur wer seine Rechte wirksam wahrnehmen kann, kann auch gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilhaben.

Diesen Gedanken führen wir auch in unserem Engagement für die [JOBLINGE](#) fort.

“ Als Wirtschaftskanzlei sehen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung auch darin, einen Beitrag zu rechtlicher Teilhabe und Rechtsstaatlichkeit zu leisten. ”

Gesellschaftliche Teilhabe durch Bildungs- und Berufschancen

Seit 2012 engagiert sich CMS umfassend für die Initiative JOBLINGE und unterstützt sie mit erheblichem personellen, institutionellen, finanziellen und pro-bono-basierten Einsatz. Die Sozialorganisation setzt sich dafür ein, jungen Erwachsenen mit schwierigen Startbedingungen langfristige Ausbildungs- und Berufsperspektiven zu eröffnen und somit ihre soziale Integration und dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu stärken.

Viele unserer Partner:innen bei CMS übernehmen ehrenamtliche Funktionen in den Aufsichtsgremien verschiedener regionaler JOBLINGE-gAGs und begleiten deren strategische Entwicklung sowie die Arbeit in Haupt- und Aufsichtsratssitzungen aktiv.

Darüber hinaus unterstützen CMS-Anwält:innen die Organisation fortlaufend pro bono in rechtlichen Fragestellungen – unter anderem im Miet-, Arbeits-, Vergabe- und Gesellschaftsrecht.

Pro-bono-Engagement bei CMS

Auch gemeinnützige Organisationen benötigen Rechtsrat, haben dafür aber oftmals keine oder kaum finanzielle Ressourcen. Mit unserem Pro-bono-Engagement möchten wir einen Beitrag zu einer stabilen und handlungsfähigen Zivilgesellschaft leisten.

Zu einer gelebten Pro-bono-Praxis gehören langfristige Engagementpartner, wie UPJ Pro Bono Rechtsberatung^[40], ProjectTo-gether^[41] und JOBLINGE. Darüber hinaus ist CMS seit dem Gründungsjahr 2011 Mitglied im Pro Bono Deutschland e.V. 2019 hat CMS gemeinsam mit der CMS Stiftung das [Pro-bono-Programm CMSengage!](#) ins Leben gerufen, um bürgerschaftliches Engagement zu fördern. Dabei vermittelt die CMS Stiftung rechtsrat-suchenden gemeinnützigen Organisationen unentgeltliche Rechtsbe-ratung durch Rechtsanwält:innen und Steuerberater:innen von CMS. Ein interner Pro-bono-Guide dient dabei als Orientierung und ermutigt, aktiv Verantwortung für das Gemeinwesen zu übernehmen.

Tabelle 11: Kennzahlen: Spenden und Fördermittel

	2024	2025
Gesamtvolumen der Spenden und Fördermittel	689.000 EUR	687.000 EUR
Davon Förderung der CMS Stiftung	450.000 EUR	500.000 EUR
Davon Förderung weiterer gemeinnütziger Zwecke	239.000 EUR	187.000 EUR

Mit der kontinuierlichen Förderung der CMS Stiftung, von JOBLINGE sowie weiterer gemeinnütziger Initiativen unterstreicht CMS sein langfristiges gesellschaftliches Engagement und den Anspruch, nachhaltige Wirkung in zentralen Bereichen des Zugangs zum Recht und der gesellschaftlichen Teilhabe zu erzielen.

Tabelle 12: Kennzahlen: Pro-bono-Engagement bei CMS

	2024	2025
Geleistete Pro-bono-Stunden	1.717	2.287
Anzahl Anwält:innen bei CMS	783	750
Davon pro bono engagierte Anwält:innen	150	161
Anteil pro bono engagierter Anwält:innen	19 %	21 %

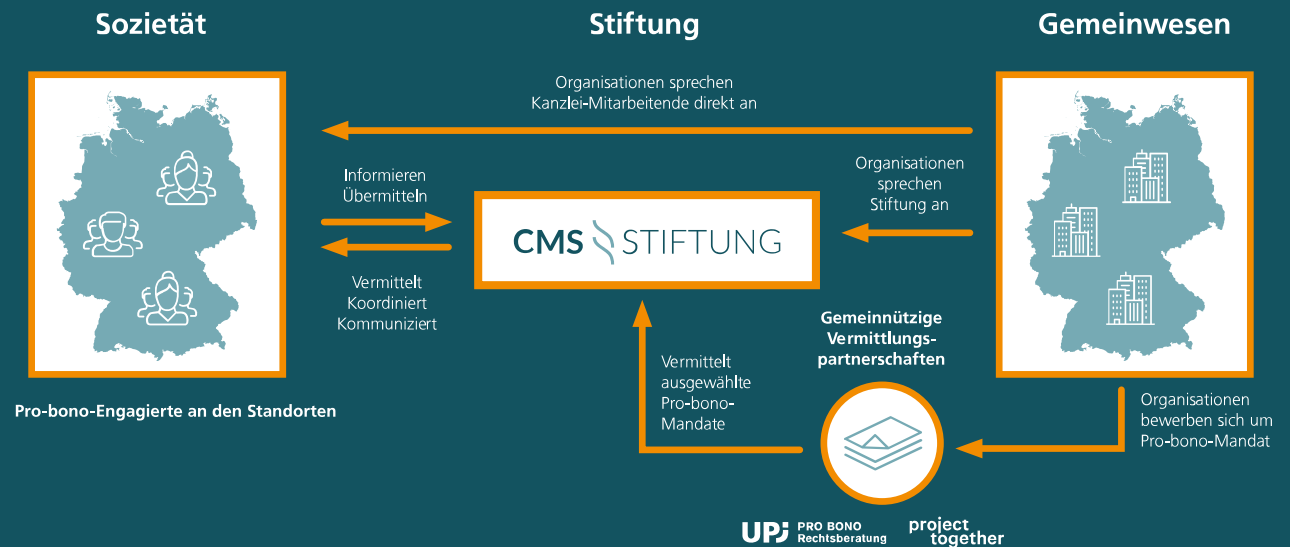
Die Entwicklung der Kennzahlen zeigt eine zunehmende Beteiligung am Pro-bono-Programm CMSengage! Sowohl die Zahl der geleisteten Stunden als auch die Anzahl engagierter Anwält:innen sind im Berichtszeitraum gestiegen.

Gleichzeitig sehen wir im Ausbau unseres Pro-bono-Engagements Potenzial, unseren gesellschaftlichen Beitrag gezielt zu stärken und bestehende Aktivitäten noch wirkungsvoller weiterzuentwickeln.

Unsere Maßnahmen

- Bereits umgesetzt:
 - Erstellung eines Pro-bono-Guides zur internen Strukturierung und Verankerung von Engagement
 - Jubiläumsfeier zum 10-jährigen Bestehen der CMS Stiftung, die Aufmerksamkeit und einen Raum für offene Debatten über gesellschaftliche Herausforderungen („Gesellschaftliche Spaltung im digitalen Zeitalter“) schuf und Akteur:innen aus Zivilgesellschaft, Wissenschaft, Wirtschaft und Rechtscommunity zusammenbrachte
 - Rechtliche Begleitung der Fusion zweier Dachverbände studentischer Rechtsberatungen zu Law Clinics Deutschland e. V. zur Stärkung der studentischen Rechtsberatung und des Zugangs zum Recht
- Geplant und in Umsetzung:
 - Erstellung des Wirkungsberichts 2026 der CMS Stiftung (Veröffentlichung in Q3 2026)
 - 4-jährige Co-Förderung des Projekts „Safe im Recht“ des [Deutschen Kinderschutzbundes](#) durch die CMS Stiftung zur Stärkung des Schutzes von Kindern und Jugendlichen vor digitaler Gewalt

CMSengage! – ein gemeinsames Programm zur Förderung von Pro-bono-Engagement



5. Governance



Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung bildet die Grundlage unseres Handelns. Sie basiert auf klar definierten Werten, verbindlichen Regeln und strukturierten Prozessen, die sicherstellen, dass wir unsere Geschäftstätigkeit rechtskonform, integer und nachvollziehbar ausüben.

Unser unternehmensweites Verhalten orientiert sich an unserem Code of Conduct, der die Leitprinzipien Integrität, Teamgeist, Exzellenz und Verantwortung umfasst. Diese Grundsätze geben Orientierung für die tägliche Arbeit, die Zusammenarbeit innerhalb der Sozietät sowie den Umgang mit Mandant:innen und Geschäftspartner:innen.

Unser Ziel ist eine gleichbleibend hohe Qualität unserer Arbeit und deren kontinuierliche Weiterentwicklung. Reibungslose interne Geschäftsabläufe sowie ein strukturiertes Knowledge Management sind hierfür unabdingbar. Darüber hinaus fördern wir den offenen Zugang zu rechtlich relevanten Informationen. Beispielsweise stellen wir auf unserer CMS-Website unter der Rubrik Legal Updates^[42] qualitätsgesicherte Rechtsinformationen einer breiteren Öffentlichkeit zur Verfügung. Damit ergänzen wir unsere beratende Tätigkeit um ein Informationsangebot, das komplexe rechtliche Entwicklungen und Zusammenhänge verständlich und sachlich aufbereitet.

Die Einhaltung regulatorischer Vorgaben, ob aus dem Berufsrecht oder anderen Regelwerken, stellen wir im Rahmen unseres Compliance-Managements durch definierte Prozesse und entsprechende Präventionsmaßnahmen sicher.

Die Verantwortung für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Governance-Strukturen liegt bei der Partnerschaft sowie den zuständigen Managementfunktionen. Sie sorgen dafür, dass bestehende Prozesse regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst werden.

Die Entscheidung über die Annahme von Mandaten obliegt grundsätzlich den Partner:innen von CMS und ist ein zentraler Bestandteil der verantwortungsvollen Unternehmensführung der Sozietät. Die Partnerschaft hat Grundsätze zur Mandatsannahme festgelegt, die als verbindlicher Rahmen verankert sind und in der täglichen Praxis gelebt werden. Sie sollen gewährleisten, dass die wirtschaftliche Tragfähigkeit eines Mandats im Einklang mit den Werten und dem Ansehen der Sozietät steht und Mandate nur übernommen werden, wenn sie mit diesen Maßstäben vereinbar sind.

Auch bei der Auswahl weiterer Geschäftspartner:innen achten wir darauf, dass rechtliche Vorgaben (z. B. hinsichtlich Sanktionen) eingehalten werden und führen eine Eignungsprüfung im Hinblick auf Qualität und Integrität durch. Damit schaffen wir zugleich eine gemeinsame Basis mit unseren Mandant:innen, Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen und legen den Grundstein für langfristige und vertrauensvolle Beziehungen.

6. Risk und Compliance



Wir haben bei CMS ein wirksames und strukturiertes Risk- und Compliance-Management etabliert, um die Einhaltung gesetzlicher, regulatorischer, berufsrechtlicher und interner Anforderungen sicherzustellen sowie Reputations-, Haftungs- und Finanzrisiken gezielt zu minimieren.

Hierzu zählt insbesondere ein systematisches Risikomanagement, das die Identifikation, Bewertung, Steuerung und kontinuierliche Überwachung von Risiken umfasst. Ergänzend sind die Implementierung, regelmäßige Überprüfung und stetige Weiterentwicklung interner Kontrollsysteme (IKS) von zentraler Bedeutung, um die Einhaltung gesetzlicher, regulatorischer und unternehmensinterner Vorgaben sicherzustellen. Hinzu kommen die klare Definition, Dokumentation und Durchsetzung verbindlicher Richtlinien, Prozesse und Verantwortlichkeiten innerhalb der Sozietät.

Ergänzend bestehen verbindliche Richtlinien und interne Regelwerke zu wesentlichen Compliance-Themen wie Geldwäsche- und Korruptionsprävention, Datenschutz, Informationssicherheit und Interessenkonflikten sowie zum Umgang mit Geschäftspartner:innen. Die Einhaltung dieser Vorgaben wird durch regelmäßige Überprüfungen, geeignete Kontrollmechanismen und verpflichtende Schulungen unterstützt.

Inhaltliche Schwerpunkte bilden insbesondere die gesetzlichen und berufsrechtlichen Anforderungen an die Sozietät als Berufsausübungsgemeinschaft von Rechtsanwält:innen und Steuerberater:innen. Dazu gehören unter anderem die frühzeitige Erkennung, Vermeidung und Steuerung von Interessenkonflikten. Umfassende Maßnahmen zur Wahrung berufsrechtlicher Verschwiegenheitspflichten sowie Vorkehrungen zur Prävention von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Korruption und anderen wirtschaftskriminellen Handlungen sind dabei integrale Bestandteile. Zur Erfüllung dieser Anforderungen sind Prüfungen vor Mandatsannahme, Risiko- und Konfliktprüfungen, Sanktionslistenabgleiche sowie geldwäscherechtliche Prüfverfahren in den relevanten Prozessen etabliert. Ergänzt werden diese durch Risikoanalysen, Schulungsmaßnahmen, Monitoring-Systeme sowie definierte Melde- und Eskalationsverfahren.

Ein weiterer Fokus liegt auf der Einhaltung datenschutzrechtlicher und informationssicherheitsbezogener Anforderungen. Dies umfasst insbesondere die Umsetzung der Vorgaben der DSGVO, die Sicherstellung eines angemessenen Schutzniveaus für personenbezogene Daten sowie die Implementierung technischer und organisatorischer Maßnahmen zur Gewährleistung von Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationen.

Darüber hinaus verfügen wir über ein [Hinweisgebersystem](#), das CMS-Beschäftigten und externen Dritten die Möglichkeit bietet, tatsächliche oder vermutete Rechts- und Regelverstöße sicher zu melden. Hinweise können auch anonym abgegeben werden und werden nach klar definierten und gesetzeskonformen Verfahren vertraulich und unabhängig bearbeitet.

 Im Berichtsjahr wurden keine Parteispenden geleistet.

An den Standorten wurden keine Korruptionsrisiken festgestellt, und es lagen keine Korruptionsfälle vor. Entsprechend gab es weder Abmahnungen noch Entlassungen im Zusammenhang mit Korruption.

Zudem wurden keine Verurteilungen, Geldstrafen, Bußgelder oder nicht-monetären Sanktionen verzeichnet.

Datenschutz und Informationssicherheit

Datenschutz und Informationssicherheit verstehen wir nicht ausschließlich als Compliance-Anforderung, sondern als integralen Bestandteil unserer Sozietäts- und Nachhaltigkeitsstrategie.

Sie gewährleisten den sicheren, rechtskonformen und transparenten Umgang mit sensiblen Informationen, sichern die Wahrung von Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Daten und stärken das Vertrauen von Mandant:innen, Geschäftspartner:innen und CMS-Beschäftigten.^[43] Gleichzeitig unterstützen sie die Einhaltung regulatorischer Anforderungen, minimieren potenzielle Risiken und tragen zur langfristigen Stabilität sowie zur Reputation unserer Sozietät bei.

Wir setzen erforderliche Sicherheitsmaßnahmen angemessen um, schaffen die hierfür notwendigen Voraussetzungen und haben entsprechende Sicherheitsziele festgelegt.

Diese Maßnahmen umfassen im Wesentlichen:

- Wahrung einer angemessenen Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität von Informationen,
- Gewährleistung der Nachweisbarkeit eines angemessenen Sicherheitsniveaus,
- Schutz vor finanziellen Schäden und Reputationsverlusten,
- Einhaltung gesetzlicher, regulatorischer und vertraglicher Anforderungen,
- Gewährleistung verantwortungsbewussten und regelkonformen Handelns.

Unsere Maßnahmen

- Die in unserer Sicherheitsleitlinie beschriebenen Ziele werden mithilfe eines Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS) erreicht. Das ISMS wurde in Anlehnung an den internationalen Standard DIN ISO/IEC 27001 eingerichtet sowie umgesetzt und wird kontinuierlich verbessert. Zur externen Nachweisbarkeit wird mittelfristig eine Zertifizierung angestrebt.
- Unser Sicherheitsmanagement ist angemessen ausgestattet und wird mit den notwendigen Ressourcen unterstützt. Zudem stärken wir unsere interne Compliance-Organisation kontinuierlich, beispielsweise durch entsprechende Pflichtschulungen für alle Beschäftigten und regelmäßige Sensibilisierungsmaßnahmen, z. B. zur Stärkung der Abwehr von Fraud- und Phishing-Risiken.
- Der Datenschutz stellt zunehmend eine zentrale Herausforderung im Umgang mit Künstlicher Intelligenz dar. KI-Systeme können u. a. große Mengen personenbezogener Daten analysieren, woraus besondere Anforderungen an die Wahrung der Privatsphäre und den verantwortungsvollen Umgang mit sensiblen Informationen entstehen. Es ist für uns entscheidend, Transparenz und Sicherheit technisch sowie organisatorisch zu gewährleisten, um die Rechte der Betroffenen zu schützen und geltende gesetzliche Standards einzuhalten. KI-gestützte Anwendungen nutzen wir daher unterstützend und unter klaren, für alle Mitarbeitenden verbindlichen, Leitlinien.

7. Annex

Tabelle 13: VSME-Index

Basismodul		Seite
B1	Grundlagen für die Erstellung	5
B2	Praktiken, Strategien und künftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft	8
B3	Energie und Treibhausgasemissionen ^[44]	16
B4	Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung	11
B5	Biodiversität ^[45]	n/a
B6	Wasser	19
B7	Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallbewirtschaftung	18
B8	Arbeitskräfte – allgemeine Merkmale ^[46]	21–22
B9	Arbeitskräfte – Gesundheitsschutz und Sicherheit	24
B10	Arbeitskräfte – Vergütung, Tarifverhandlungen und Schulung ^[47]	23
B11	Verurteilungen und Geldstrafen wegen Korruption und Bestechung	29
Zusatzmodul		Seite
C1	Strategie: Geschäftsmodell und Nachhaltigkeit – Verwandte Initiativen ^[48]	6, 8
C2	Beschreibung von Praktiken, Strategien und künftigen Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft	8
C3	THG-Reduktionsziele und Übergang für den Klimaschutz	16–18
C4	Klimabedingte Risiken	17
C5	Zusätzliche (allgemeine) Merkmale der Arbeitskräfte	22
C6	Zusätzliche Informationen über die Arbeitskräfte des Unternehmens – Richtlinien für die Achtung der Menschenrechte und diesbezügliche Prozesse	24
C7	Schwerwiegende Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	24
C8	Umsatzerlöse aus bestimmten Sektoren und Ausschluss von den EU-Referenzbenchmarks ^[49]	n/a
C9	Geschlechtervielfalt im Leitungsorgan	22

Endnoten

[01]

Der von der Europäischen Kommission veröffentlichte VS-Standard (2026) wurde noch nicht angewendet, da die zugrunde liegende delegierte Verordnung zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch dem Prüfungsverfahren des Europäischen Parlaments und des Rats unterlag.

[02]

Die berichteten Kennzahlen und qualitativen Angaben basieren auf internen Datenerhebungen, bestehenden Management- und Dokumentationssystemen sowie – sofern erforderlich – auf Hochrechnungen oder Schätzungen. Gegebenenfalls getroffene Annahmen und methodische Einschränkungen werden an den jeweiligen Stellen erläutert.

[03]

Veröffentlichte JUVE-Umsatzzahl für das Geschäftsjahr 2025

[04]

Ausstellende Stelle: IHK Berlin; Validierung gültig bis 03. Juli 2028.

[05]

Weitere Details und Informationen zur Methodik unserer EcoVadis Anerkennung sind hier erhältlich: <https://recognition.ecovadis.com/tyfRWWQtKkKMged-PgXSv>

[06]

Im Folgenden werden die Partnerschaft, angestellte Anwält:innen sowie Mitarbeitende im Bereich Business Services als Beschäftigte zusammengefasst.

[07]

Beispiel hierfür: CMS berät Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz

[08]

Dies entspricht zwei Vollzeitäquivalenten.

[09]

Globales Gremium zur Koordinierung internationaler Nachhaltigkeits-themen; Mitglieder sind Vertreter:innen der CMS-Mitgliedsfirmen und CMS Legal.

[10]

Corporate Functions / Verwaltung & Assistenz.

[11]

Die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) sind die von der Europäischen Union entwickelten Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen. Sie legen fest, welche Informationen Unternehmen ab einer gewissen Größe zu Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen (ESG) offenlegen müssen und wie diese Informationen zu berichten sind. Ziel ist eine vergleichbare, transparente und verlässliche Nachhaltigkeitsberichterstattung. Quelle: Europäische Kommission, „Corporate Sustainability Reporting“, https://finance.ec.europa.eu/financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en (Abruf: 14.07.2026).

[12]

Dieser als wesentlich identifizierte Aspekt wird unter G1 (Kapitel 6) näher beleuchtet.

[13]

Die Daten für 2025 lagen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Berichts noch nicht vollständig vor.

[14]

Siehe Fußnote [13]

[15]

Zur Berechnung der jährlichen Gesamtemissionen wurden die Emissionen aus Scope 1, Scope 2 (marktbasiert) sowie Scope 3 aggregiert.

[16]

Hinweis: Der deutliche Anstieg der Scope-3-Emissionen im Jahr 2025 ist im Wesentlichen auf eine erweiterte Bilanzierungsabdeckung zurückzuführen. Erstmals wurden zusätzliche Kategorien wie eingekaufte Güter und Dienstleistungen, Kapitalgüter, Abfälle, geleaste Sachanlagen und Veranstaltungen systematisch einbezogen. Die Veränderung ist daher nur eingeschränkt als reale Emissionssteigerung zu interpretieren; sie spiegelt in erheblichem Maße eine verbesserte Datengrundlage und eine vollständigere Erfassung wider.

[17]

Der Ausgangswert im Jahr 2022 lag bei 1.743tCO₂.

[18]

Die aufgeführten Maßnahmen stellen einen Auszug aus dem Umweltprogramm dar und sind nicht abschließend.

[19]

Da für die Vorjahre keine ausreichend belastbaren Daten vorlagen, wurde 2025 als Basisjahr für dieses Ziel festgelegt.

[20]

Zu den gefährlichen Abfällen zählen u.a. die Fraktionen: Batterien, Abfälle aus elektrischen Geräten.

[21]

Berücksichtigt wurden die Abfallfraktionen: Papier/Pappe, Glas, Bioabfall, Kunststoffverpackungen.

[22]

Wasserstress liegt vor, wenn mehr als 20 % der langfristig verfügbaren Wasserressourcen einer Region innerhalb eines Jahres entnommen werden. Quelle: <https://www.umweltbundesamt.de> (Abruf: 09.07.2026).

[23]

Hinweis: Für das Berichtsjahr 2025 lagen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Berichts noch keine vollständigen Daten vor. Für die Standorte München und Stuttgart konnten zudem für das Jahr 2024 keine Werte ausgewiesen werden, da die erforderlichen Betriebskostenabrechnungen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des vorliegenden Berichts noch nicht vorlagen.

[24]

Globales, CMS-internes Aktionsformat zur Sensibilisierung der Beschäftigten für Nachhaltigkeits-themen und zur Förderung nachhaltigkeitsbezogenen Engagements.

[25]

Im Berichtszeitraum wurden keine Diskriminierungsfälle gemeldet.

[26]

Jahresdurchschnittswerte für 2025

[27]

Dazu zählen unter anderem die Funktionen Risk und Compliance, Marketing, Business Development, Corporate Communications, Personal, Finanzen und IT.

[28]

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

[29]

Umfasst Assistenz, Business Development, Corporate Responsibility, Finance & Operations, Marketing & PR, Human Resources & Office Management, IT, Business Projects, Training & Change Management, Risk und Compliance, Service & Empfang.

[30]

Definition Leitungsfunktion: Top-Management, GB-Heads, Managing Partner, Karriereausschuss, HR-Partner:innen, Direktor:innen.

Tabellenverzeichnis

11	Tabelle 1: Handlungsfelder und potenziell wesentliche IROs
16	Tabelle 2: Energieverbrauch nach Kategorie
16	Tabelle 3: Treibhausgas- und weitere Luftemissionen
16	Tabelle 4: Treibhausgasemissionen Scope 3
19	Tabelle 5: Wasserentnahme gesamt und nach Bürostandort in m ³
22	Tabelle 6: Anzahl der bei CMS Beschäftigten nach Vertragsverhältnis
22	Tabelle 7: Anzahl der bei CMS Beschäftigten nach Geschlecht
22	Tabelle 8: Zusammensetzung des Partnerausschusses nach Alter und Geschlecht
22	Tabelle 9: Alters- und Geschlechtsstruktur der bei CMS Beschäftigten
23	Tabelle 10: Durchschnittliche Schulungsstunden pro Person im Jahr 2025
25	Tabelle 11: Kennzahlen: Spenden und Fördermittel
25	Tabelle 12: Kennzahlen: Pro-bono-Engagement bei CMS
30	Tabelle 13: VSME-Index

Mitwirkende am Bericht

Dieser Bericht ist in Zusammenarbeit verschiedener Fachbereiche und Funktionen von CMS entstanden. Beteiligt waren insbesondere:

- Business Development
- CMS Stiftung
- Corporate Responsibility
- Human Resources, Development & Culture
- Intellectual Property, Technology & Commercial (IPTC)
- Knowledge Management
- Risk und Compliance

Impressum

Herausgeberin:
CMS Hasche Sigle Partnerschaft mbB
Lennéstraße 7
10785 Berlin
T: +49 30 / 203 60 0
F: +49 30 / 203 60-2000

Corporate Responsibility:
Email: cr-team@cms-hs.com



Lesen Sie in unseren Legal Updates (Blog) mehr über aktuelle Rechtsthemen, branchenspezifische Entwicklungen und was eine Großkanzlei sonst bewegt. cms.law/de/deu/legal-updates

.....

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 Ihre Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bei CMS Hasche Sigle.

CMS Hasche Sigle ist Gesellschafterin der CMS LTF Limited (CMS LTF), einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (limited by guarantee) nach dem Recht von England und Wales (Nr. 15367752) mit eingetragener Geschäftsanschrift Cannon Place, 78 Cannon Street, London EC4N 6AF, Vereinigtes Königreich. CMS LTF koordiniert die Organisation unabhängiger Anwaltssozietäten. CMS LTF ist nicht für Mandantinnen und Mandanten tätig. Derartige Leistungen werden ausschließlich von den Gesellschaftersozietäten von CMS LTF in ihren jeweiligen Ländern und Jurisdiktionen erbracht. CMS LTF und jede ihrer Gesellschaftersozietäten sind separate und rechtlich eigenständige Einheiten und keine dieser Einheiten ist befugt, eine andere zu binden. CMS LTF und jede ihrer Gesellschaftersozietäten haftet nur für ihre eigenen Handlungen oder Unterlassungen und nicht für die der jeweils anderen. Der Markenname „CMS“ und die Bezeichnung „Sozietät“ werden verwendet, um sich auf einzelne oder alle Gesellschaftersozietäten oder deren Büros zu beziehen.

CMS Hasche Sigle Partnerschaft mbB, Sitz: Berlin, (AG Charlottenburg, PR 316 B). Die Liste der Partnerinnen und Partner und Standorte finden Sie auf der Website.

.....

Weitere Informationen finden Sie unter **cms.law**