

Nachhaltigkeitsbericht 2023/2024

NACHHALTIG. ERFOLGREICH.

Wir sprechen überall Ihre Sprache.
Deutsch an allen Standorten.

AUSTRIA BELGIUM BULGARIA CHINA CZECH REPUBLIC FRANCE
GERMANY HUNGARY ITALY POLAND ROMANIA SLOVAKIA TURKEY

ÜBER DIESEN BERICHT	3
VORWORT	4
ÜBER SAXINGER: EINE STARKE BASIS	5
1.1 Das Detail sehen, das Ganze verstehen	7
1.2 Die DNA von SAXINGER	8
1.3 Führungsstruktur	9
1.4 Wert-volle Beratung	10
NACHHALTIGKEIT: ZUKUNFTSWEISENDE WEITERENTWICKLUNG	11
2.1 Management von Nachhaltigkeit	13
2.2 ESG in der Rechtsberatung: Nachhaltig. Erfolgreich.	15
2.3 Stakeholder und wesentliche Themen	16
GOVERNANCE: VERANTWORTUNGSVOLL FÜHREN	21
3.1 Verantwortungsvolle Kanzleiführung	23
3.2 Antikorruption und Compliance	23
3.3 Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	24
3.4 Digitalisierung: Verantwortungsvoll digital	25
SOCIAL: ENGAGIERT HANDELN	27
4.1 Aus- und Weiterbildung	29
4.2 Diversität und Chancengleichheit	35
4.3 Gesellschaftliches Engagement	39
ENVIRONMENTAL: RESSOURCEN SCHONEN	41
5.1 Ressourcenschonung	43
5.2 Nachhaltiger Strombezug	45
ZIELE FÜR DIE ZUKUNFT	47
ANLAGEN: KLARHEIT SCHAFFEN	50
7.1 Kennzahlen	51
7.2 GRI-Inhaltsindex	55
IMPRESSUM	59

ÜBER DIESEN BERICHT

Im dritten Nachhaltigkeitsbericht der SAXINGER Rechtsanwalts GmbH (im weiteren Verlauf als „SAXINGER“ bezeichnet)¹ berichten wir über unsere Nachhaltigkeitstätigkeiten, Ziele und Maßnahmen, welche derzeit verfolgt werden bzw. in den nächsten Jahren umgesetzt werden sollen.

Dieser Bericht zu unserer wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Leistung wurde unter Bezugnahme auf die internationalen Nachhaltigkeitsberichterstattungsstandards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Da SAXINGER nicht unter eine gesetzliche Berichtspflicht fällt, unterstreichen wir die freiwillige Orientierung an einem anerkannten, internationalen Berichtsstandard.

Der Berichtszeitraum deckt sich mit dem Geschäftsjahr von SAXINGER von 1. Oktober 2023 bis 30. September 2024 (das „Geschäftsjahr 2024“). Die Berichtsinhalte beziehen sich auf alle fünf Standorte von SAXINGER: Linz, Wels, Wien, Graz und Salzburg. Wir legen den Fokus auf jene Indikatoren, welche wir als relevant für unsere Branche, unseren wirtschaftlichen Erfolg sowie für unsere Stakeholder sehen. Der GRI-Index gibt eine Übersicht über die berichteten Informationen.

Die Veröffentlichung des Berichtes erfolgt jährlich. Der Bericht wurde vom Geschäftsbereich Diversity und Nachhaltigkeit verfasst und durch die Managing Partner freigegeben.

Für Fragen und Anregungen zum Thema Nachhaltigkeit bei SAXINGER sowie für Feedback zu unserem Bericht kontaktieren Sie bitte: esg@saxinger.com

¹ Mit April 2024 wurde der Firmenwortlaut von Saxinger, Chalupsky & Partner Rechtsanwälte GmbH auf SAXINGER Rechtsanwalts GmbH geändert.



VORWORT

Liebe Lesende,

Das vergangene Geschäftsjahr war für uns in vielerlei Hinsicht ein Jahr des Wandels und der Weiterentwicklung. Mit Stolz blicken wir auf unsere Umfirmierung und die Eröffnung unseres neuen Standortes in Salzburg – sichtbare Zeichen unserer kontinuierlichen Transformation, um die Werte und die Vision, für die unsere Kanzlei steht, noch besser zu verkörpern.

Diese Schritte symbolisieren mehr als nur eine äußerliche Veränderung. Sie sind Ausdruck unserer Weiterentwicklung und unseres Engagements, Zukunft nachhaltig und verantwortungsvoll zu gestalten.

Im Wandel liegt die Chance, die Zukunft neu zu gestalten – mit Klarheit, Verantwortungsbewusstsein und Weitblick.

Ein weiterer bedeutender Schritt in der Entwicklung der Kanzlei wurde durch die Ernennung von sechs neuen Equity Partner:innen aus dem bestehenden Partner:innenkreis gesetzt. Diese bringen umfangreiche Expertise und wertvolle Perspektiven aus verschiedenen Fachbereichen mit, was unsere Fähigkeit zur ganzheitlichen Beratung weiter verbessert und eine zukunftsorientierte Unternehmensführung fördert.

Für uns ist Nachhaltigkeit mehr als nur ein Begriff. Sie ist eine Chance, Verantwortung zu übernehmen, Innovationen voranzutreiben und eine lebenswerte und chancengleiche Zukunft zu gestalten. Nachhaltigkeit eröffnet Wege, ökonomischen Erfolg mit ökologischer und sozialer Verantwortung zu verbinden. Wir beraten unsere Mandant:innen nicht nur mit unserer juristischen Expertise, sondern wollen sie auch bei der Sicherung der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit unterstützen.

Im Rahmen unserer verantwortungsvollen Unternehmensstrategie fokussieren wir uns auf die Bereiche, in denen wir am effektivsten handeln können. Wir setzen auf die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden und die Einhaltung höchster Compliance-Standards. Wir stärken die digitale Zusammenarbeit und fördern eine Arbeitskultur, die Chancen – und Leistungsgerechtigkeit auf allen Karrierestufen in den Vordergrund stellt. Ebenso prüfen wir kontinuierlich unsere eigenen Prozesse, um Ressourcen zu schonen und unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren. Wir setzen konkrete Maßnahmen, um einen positiven Beitrag zu leisten.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht gibt Einblicke in unsere Bemühungen und Fortschritte, Nachhaltigkeit in allen Bereichen unserer Kanzlei zu verankern. Gleichzeitig verstehen wir ihn als Einladung, den Dialog mit Ihnen fortzusetzen und gemeinsam Lösungen für eine nachhaltige Zukunft zu entwickeln.

Wir danken Ihnen für Ihr Vertrauen und die Zusammenarbeit. Gemeinsam gestalten wir nicht nur die Zukunft unserer Kanzlei, sondern übernehmen auch Verantwortung für unsere Gesellschaft und unsere Umwelt.



Christoph Luegmair
Mag.iur., LL.M.
Rechtsanwalt,
Managing Partner



Immanuel Gerstner
Dr.iur., LL.M. (NYU), MRICS
Rechtsanwalt,
Managing Partner



ÜBER SAXINGER: EINE STARKE BASIS

- 1.1 Das Detail sehen, das Ganze verstehen
- 1.2 Die DNA von SAXINGER
- 1.3 Führungsstruktur
- 1.4 Wert-volle Beratung



Seit 1947 steht
SAXINGER für
Kompetenz,
Professionalität
und **Integrität.**

Wir sind da, wo sich
was tut, um Wege und
Lösungen aufzuzeigen,
die andere nicht sehen.

1.1 DAS DETAIL SEHEN, DAS GANZE VERSTEHEN

SAXINGER ist eine der führenden Anwaltskanzleien Österreichs. Insgesamt sind 89 Jurist:innen in ganz Österreich von 5 Standorten: Linz, Wels, Wien, Graz und Salzburg aus tätig.

5

Standorte

89

Jurist:innen

82

Backoffice
Mitarbeiter:innen

Netzwerkpartner der Saxinger Schindhelm Services SE mit mehr als **230 Jurist:innen an 25 Standorten weltweit**



Unsere Mission ist es, kreative und pragmatische rechtliche Lösungen zu liefern. Die Herausforderung - und unsere Quelle der Inspiration - besteht darin, unseren Mandant:innen sowohl zeitnahe als auch flexible Rechtsdienstleistungen auf höchstem Niveau sowie verständliche und einfache Lösungen zu bieten.

Durch das globale Netzwerk der Saxinger Schindhelm Services SE können wir lokales Fachwissen und Know-how mit unserer umfassenden Expertise in vielen verschiedenen Rechtsordnungen kombinieren.

Die Wurzeln der Kanzlei reichen bis ins Jahr 1947 zurück. Auf der Grundlage dieser langjährigen Tradition liegt unser Fokus auf einer umfassenden Rechtsberatung und Vertretung in allen Bereichen des nationalen und internationalen Wirtschaftsrechts.

Wir haben unsere Kompetenzen entsprechend gebündelt und Geschäftsbereiche gebildet, deren Mitglieder ausgewiesene Spezialist:innen auf ihren Gebieten sind. Je nach Aufgabenstellung arbeiten unsere Rechtsanwält:innen in standortübergreifenden und bei Bedarf auch länderübergreifenden Teams zusammen. So haben unsere Mandant:innen jederzeit Zugriff auf das geballte Know-how der Kanzlei und der internationalen Allianz.

Das Mandantenportfolio ist breit gefächert. Wir beraten vorwiegend österreichische und ausländische, große und mittelständische, öffentliche und private Unternehmen, Privatpersonen, Stiftungen sowie öffentliche Einrichtungen und Gebietskörperschaften.

Lokal mit globaler Ausrichtung

Die Saxinger Schindhelm Services SE ist eine Allianz europäischer Wirtschaftskanzleien. Mit Schwerpunkt auf Mittel- und Osteuropa sowie Asien-Pazifik beraten unsere Rechtsanwält:innen nationale und internationale Unternehmen an **25 Standorten** in allen Fragen des Wirtschaftsrechts.



SAXINGER bietet Rechtsberatung insbesondere zu folgenden Rechtsgebieten:

ARBEITSRECHT
BANK- UND FINANZRECHT
CHINA / SÜDOSTASIEN
GESELLSCHAFTSRECHT / M&A
IMMOBILIENRECHT
INSOLVENZ UND SANIERUNG
IP / IT Recht
KARTELLRECHT / VERTRIEB
ÖFFENTLICHES RECHT
PRIVATE CLIENTS
PROZESSFÜHRUNG / STREITBEILEGUNG
STEUERRECHT
VERGABERECHT
WIRTSCHAFTSSTRAFRECHT / COMPLIANCE

1.2 DIE DNA VON SAXINGER

Unsere Werte beschreiben, was uns als Kanzlei ausmacht. Sie sind aus unserer Geschichte entstanden, richten sich aber auch in die Zukunft. Sie sind prägend für unsere Mitarbeitenden und Mandant:innen. Sie machen SAXINGER unverwechselbar.

Mitarbeiterentwicklung

Die persönliche und fachliche Ausbildung unserer Mitarbeitenden beginnt zum Teil schon vor Abschluss ihrer universitären Ausbildung und nimmt auf Dauer einen hohen Stellenwert ein.

Teamgeist

Fördernder Umgang, Vertrauen in die Kompetenz und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden, Respekt und zwischenmenschliche Qualität ergeben den SAXINGER-Spirit.

Tradition

Wir sind unseren Mandant:innen seit Jahrzehnten ein zuverlässiger Partner und haben Anteil an deren erfolgreicher Entwicklung.

Internationalisierung

Mit Standorten in den großen Bundesländern Österreichs, sind wir international vernetzt tätig.

Verfügbarkeit

Wir reagieren schnell und flexibel auf Anforderungen unserer Mandant:innen.

Engagement

Unser Engagement drückt sich sowohl in unserem absoluten Anspruch an Qualität als auch im Zurücklegen von „extra miles“ aus.

Persönlichkeit

Die Vielzahl starker Charaktere und die damit verbundene Buntheit unseres Teams geben uns Kraft für eine positive Entwicklung.

Ressourcen

Mit fünf Standorten in Österreich und als Mitglied der Saxinger Schindhelm Services SE europäischer Wirtschaftskanzleien wickeln wir Causen jeder Größe mit einer großen Anzahl an Mitarbeitenden vor Ort ab.

Netzwerk

Unsere Mandant:innen profitieren von unserem nationalen und internationalen Netzwerk.

Innovation

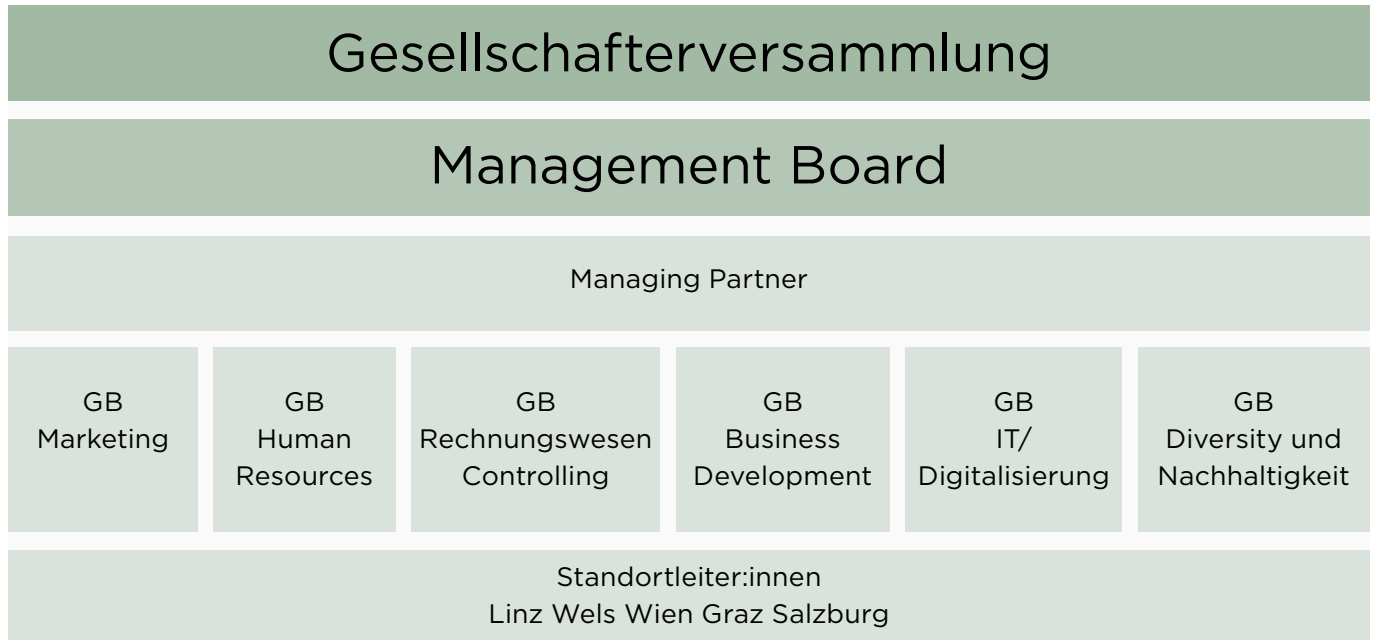
Wir entwickeln sowohl für unsere Mandant:innen, als auch für uns selbst kreative Lösungen und scheuen uns dabei nicht, Neuland zu betreten.

Lösungsorientierte Fachkompetenz

Wir nehmen für uns in Anspruch, die Interessen unserer Mandant:innen in allen Rechtsbereichen mit unseren Spezialist:innen erfolgreich und effizient durchzusetzen.

1.3 FÜHRUNGSSTRUKTUR

SAXINGER ist eine partnerschaftlich geführte Kanzlei. Das höchste Kontrollorgan bildet die Gesellschafterversammlung. Die Geschäftspolitik der Kanzlei wird von den Gesellschafter:innen bestimmt. Die Managing Partner:innen – bestellt durch die Gesellschafterversammlung – sind das operative Leitungsorgan der Kanzlei.



GB steht für Geschäftsbereich

Alle Gesellschafter:innen sind alleinvertretungsbefugte Geschäftsführer:innen und bei der übertragenen Mandatsausübung generell weisungsfrei. In der Gruppe der Gesellschafter:innen wird in folgende Personen unterteilt: einerseits Equity Partner:innen, die jeweils einen über die Mindeststammeinlage hinausgehenden Geschäftsanteil halten, und andererseits Contract Partner:innen, die keinen über die Mindeststammeinlage hinausgehenden Geschäftsanteil halten.

Das Management Board setzt sich aus den beiden Managing Partner:innen, den Bereichs-Geschäftsführer:innen und den Standortleiter:innen zusammen. Die Aufgaben des Management Boards sind die Aufbereitung der wesentlichen Entscheidungsgrundlagen für die Gesellschafter:innen, die Koordinierung von Aufgaben und die gemeinsame Beratung.

Die Managing Partner:innen sind für die Evaluation und das Erarbeiten von Lösungen für eine effiziente und standortübergreifende Kanzleiorganisation verantwortlich. Die Organisation des Kanzleibetriebes an den Standorten liegt bei den Standortleiter:innen.

Die verschiedenen Geschäftsbereiche werden durch Partner:innen geführt. Je ein/eine Bereichs-Geschäftsführer:in ist für Human Resources (HR), Finanz-/Rechnungswesen und Controlling, Marketing und Werbung, IT/Digitalisierung, Business Development sowie Diversity und Nachhaltigkeit zuständig.

Die Managing Partner:innen, Bereichs-Geschäftsführer:innen und Standortleiter:innen sind für drei Jahre bestellt.

Zudem wurden die folgenden Ausschüsse gebildet:

- Budget- und Controllingausschuss,
- Partnerausschuss sowie
- Strategischer Ausschuss

Ergänzt werden diese durch Unterausschüsse wie zB. jene für Wissensmanagement, für Ausbildungsfragen und für Gleichstellungsfragen (unter dem Namen FRIEDA= Fairness, Respect, Inclusion, Equality, Diversity, Anti-Harassment & Discrimination).

1.4 WERT-VOLLE BERATUNG



SAXINGER steht für Kompetenz, Professionalität und Integrität. Unsere Mandant:innen haben Anspruch auf die beste Beratung. Unsere Werte und unser Handeln sind geprägt von folgenden Leitprinzipien:



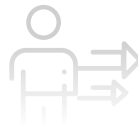
Exzellente Leistungen

Ausgezeichnete juristische Fachkompetenz ist uns nicht genug. Wir wollen, dass unsere Mandant:innen erfolgreich sind und ihre Ziele erreichen. Exzellente Leistungen sind für uns kreative, pragmatische und wirtschaftlich sinnvolle Ergebnisse, die auf die Bedürfnisse unserer Mandant:innen zugeschnitten sind und die diese weiterbringen. Unsere Expert:innen bilden sich ständig weiter und entwickeln neue Ideen und Lösungsansätze. So haben wir nicht nur den Fokus auf der optimalen rechtlichen Lösung, sondern auch stets alle unternehmerischen Hürden und Stolpersteine für unsere Mandant:innen im Blick.



Lokale und globale Ausrichtung

Wir sind davon überzeugt, dass lokale Kompetenz und globale Reichweite kein Widerspruch sind. Insoweit verstehen wir uns als internationales Netzwerk mit deutschsprachigen Wurzeln. Unsere Rechtsanwält:innen sprechen ebenso selbstverständlich Deutsch wie Englisch und die jeweilige Sprache vor Ort.



Langfristige persönliche Betreuung

Bei uns werden Mandant:innen nicht einfach weitergereicht. Eine persönliche Ansprechpartner:in betreut Mandant:innen rundum und bündelt die Kompetenzen mit Kolleg:innen im Ausland oder mit Rechtsanwält:innen anderer Spezialgebiete. Schnell, sachkundig und unbürokratisch.



Spezialisierung und Teamwork

Unsere Rechtsanwält:innen sind Spezialist:innen und Teamplayer zugleich. Das eine schließt das andere nicht aus. Sie sind Expert:innen in ihrem jeweiligen Fachgebiet und in der Lage, das beste Team für jeden konkreten Anlass zusammenzustellen – interdisziplinär und über alle Ländergrenzen hinaus.



Professionalität und Integrität

Mit unseren Stakeholdern pflegen wir einen Umgang, der von Professionalität, Integrität und Vertrauen geprägt ist.



NACHHALTIGKEIT: ZUKUNFTSWEISENDE WEITERENTWICKLUNG

- 2.1 Management von Nachhaltigkeit
- 2.2 ESG in der Rechtsberatung: Nachhaltig. Erfolgreich.
- 2.2 Stakeholder und wesentliche Themen



Wir sehen Nachhaltigkeit als großes Potenzial für eine **zukunftsweisende Weiterentwicklung** der Kanzlei. Sie dient uns als Ansporn, uns zu verbessern, aber auch um aufzuzeigen, wo wir schon aktiv sind.

2.1 MANAGEMENT VON NACHHALTIGKEIT

Das interne Nachhaltigkeitsmanagement ist im Geschäftsbereich Diversity und Nachhaltigkeit angesiedelt. Das standort- und praxisübergreifende Team setzt sich aus zwei Partner:innen und dem Chief Diversity Officer zusammen. Im Fokus stehen Themen betreffend ESG und Diversity innerhalb der Kanzlei, aber auch Themen, die von außen an sie herangetragen werden.

Die Besprechungen des ESG-Teams finden in regelmäßigen Abständen statt. Der Geschäftsbereich berichtet an das Management Board und die Gesellschafterversammlung. Für die operative Leitung im Themenkreis Nachhaltigkeit sind die Managing Partner zuständig.

Unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen basieren auf folgenden ESG-Fragestellungen:

- Auf welche Themen haben wir den größten Einfluss?
- Welche Themen sind für unsere Stakeholder wesentlich?
- Wo haben wir das größte Potential zur positiven Veränderung zur Nachhaltigkeit und des Kanzleierfolges?

Daraus resultieren unsere wesentlichen ESG-Handlungsfelder:

ENVIRONMENTAL

Ressourcenschonung im Büroalltag
Nachhaltige Beschaffung

SOCIAL

Aus- und Weiterbildung
Diversität und Chancengleichheit
Gesellschaftliches Engagement



GOVERNANCE

Verantwortungsvolle Kanzleiführung
Antikorruption und Compliance
Bekämpfung von Geldwäsche und
Terrorismusfinanzierung

Unser Beitrag zu den Sustainable Development Goals

2015 wurde die Agenda 2030 für Nachhaltige Entwicklung von der Generalversammlung der Vereinten Nationen von allen 193 Mitgliedstaaten verabschiedet. Diese enthält 17 Ziele für Nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, kurz: SDGs), welche soziale, ökologische und ökonomische Aspekte umfassen und die nachhaltige Entwicklung der globalen Gesellschaft bis zum Jahr 2030 sicherstellen. Auch SAXINGER bekennt sich zu den Zielen und unterstützt deren Erreichung.

Als Dienstleistungsunternehmen können wir einen kleinen, aber relevanten Beitrag zur Erreichung dieser wesentlichen Ziele leisten. Im Rahmen dieses Nachhaltigkeitsberichtes heben wir die SDGs hervor, welche wir aufgrund unserer Wesentlichkeitsanalyse priorisieren:

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



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

Social: Aus- und Weiterbildung (Kap. 4.1)



Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen zur Selbstbestimmung befähigen

Social: Diversität und Chancengleichheit (Kap. 4.2)



Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern

Social: Diversität und Chancengleichheit (Kap. 4.2)



Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen

Environmental: Ressourcenschonung (Kap. 5.1)

Nachhaltiger Strombezug (Kap. 5.2)



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

Governance: Verantwortungsvoll Führen (Kap. 3)

2.2 ESG IN DER RECHTSBERATUNG: NACHHALTIG. ERFOLGREICH.

In den vergangenen Jahren hat sich das Thema ESG zu einem zentralen Thema für österreichische und internationale Anwaltskanzleien entwickelt. Die regulatorischen Anforderungen und Nachhaltigkeitsverpflichtungen für Organisationen werden sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene strenger. Immer mehr Unternehmen und Investoren messen ESG-Aspekten in ihrer täglichen Geschäftspraxis eine größere Bedeutung zu.

Bei SAXINGER beraten wir zu sämtlichen ESG-rechtlichen Aspekten und entwickeln gemeinsam mit unseren Mandant:innen Strategien für den grünen Wandel. Unser ESG-Portfolio ist breit gefächert, multidisziplinär und ergänzt alle unsere Tätigkeitsbereiche. Wir bieten ESG-rechtliche Beratungsleistungen unter anderem bei der Implementierung der CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), der EU-Taxonomie und bei der Sicherstellung der Lieferketten-Compliance.

Wir beraten überdies bei nachhaltigen Immobilientransaktionen und Beschaffungen, bei zukunftsorientierten Bahninfrastrukturprojekten, bei Projekten im Bereich der erneuerbaren Energien, einschließlich Wind- und Solarenergie, Geothermie und alternative Brennstoffe. Auch im Bank- und Finanzwesen unterstützen wir bei nachhaltigen Lösungen, beispielsweise im Zusammenhang mit der Strukturierung und Abwicklung von Green Bonds.

Das Spektrum unserer Mandant:innen, denen wir in ESG-rechtlichen Fragen zur Seite stehen dürfen, ist breit: sie stammen aus verschiedenen Bereichen des öffentlichen und privaten Sektors, deren Geschäftspraktiken einen realen Einfluss auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft haben.

LEGAL 500 EMEA GREEN GUIDE

Wir freuen uns, dass unsere ESG-Beratungsleistungen extern gewürdigt wurden und wir im Legal 500 EMEA Green Guide vertreten sind. Dieser Guide hebt weltweit führende Anwaltskanzleien hervor, die in den Bereichen Environmental, Social, and Governance (ESG) beraten. Zu den Bewertungskriterien zählen relevante ESG-Mandate, unternehmensinterne Nachhaltigkeitsinitiativen sowie das Engagement von Rechtsanwält:innen in den Bereichen ESG.

Unsere Jurist:innen tragen zur fachlichen Weiterentwicklung im Bereich ESG bei, indem sie regelmäßig Publikationen in Fachzeitschriften und Kommentaren verfassen. Darüber hinaus organisiert die Kanzlei Fachveranstaltungen zu ESG-Themen, um einen Austausch über aktuelle Herausforderungen und Trends zu ermöglichen. Unsere Expert:innen sind zudem als Speaker:innen auf Konferenzen und Netzwerkveranstaltungen tätig und informieren über regulatorische Neuerungen und bieten praxisnahe Lösungen an, die Unternehmen dabei unterstützen, ihre ESG-Ziele effektiv zu erreichen.



2.3 STAKEHOLDER UND WESENTLICHE THEMEN

Starke und langfristige Beziehungen zeichnen unseren Erfolg aus. Für unsere Beratungstätigkeit ist der respektvolle Austausch mit unseren wichtigsten Interessensgruppen unverzichtbar. Ihre Ansprüche und Bedürfnisse zu kennen und gemeinsam neue Ideen und Lösungsansätze zu entwickeln sind ein wesentlicher Bestandteil unserer Stakeholder-Beziehung.

Die Bestimmung der wesentlichen Stakeholder der Kanzlei basiert auf einer Befragung unter internen, relevanten Stakeholder, deren Ergebnisse vom ESG-Team in Zusammenarbeit mit den Managing Partnern in Stakeholdergruppen zusammengefasst wurden.



Stakeholder

Stakeholder sind Einzelpersonen oder Gruppen, die ein Interesse haben, das von den Aktivitäten der Organisation betroffen ist oder betroffen sein könnte. (GRI 2021)

← Intern Extern →

GESELLSCHAFTER:INNEN
RECHTSANWÄLT:INNEN
RECHTSANWALTSANWÄRTER:INNEN
ASSISTENT:INNEN UND
BACKOFFICE MITARBEITER:INNEN

MANDANT:INNEN
POTENZIELLE MANDANT:INNEN
POTENZIELLE MITARBEITENDE
PARTNERKANZLEIEN DER ALLIANZ
STANDESVERTRETUNG/ANWALTSKAMMER
GERICHTE UND BEHÖRDEN
STEUERBERATER:INNEN
WIRTSCHAFTSPRÜFER:INNEN
UNTERNEHMENSBERATER:INNEN
MEDIEN

Stakeholder Map

EINBEZIEHUNG DER STAKEHOLDER

Unseren Stakeholdern begegnen wir auf Augenhöhe. Wir kommunizieren mit ihnen klar und eindeutig. Die Art der Einbindung richtet sich individuell je nach Gruppe und reicht vom Austausch auf persönlicher Ebene bis hin zu diversen Veranstaltungen für Mandant:innen, Mitarbeitende und weiteren Stakeholdern der Kanzlei. In der täglichen Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern spielen digitale Kommunikationstools wie MS Teams und sonstige Videokonferenzsysteme, das kanzleieigene Intranet oder unser eigenes Wissensmanagementsystem eine maßgebende Rolle.

INTERNE STAKEHOLDER

EXTERNE STAKEHOLDER

STAKEHOLDER GRUPPEN

Gesellschafter:innen
Rechtsanwält:innen
Rechtsanwaltsanwärter:innen
Assistent:innen und
Backoffice Mitarbeiter:innen

Mandant:innen
potenzielle Mandant:innen und Mitarbeitende
Partnerkanzleien der Allianz
Standesvertretung/Anwaltskammer
Gerichte und Behörden
Steuerberater:innen
Wirtschaftsprüfer:innen
Unternehmensberater:innen
Medien

DIALOGFORM

Sharepoint Intranet
SAXMIR Wissensdatenbank
Videokonferenzsysteme
Newsletter
Mitarbeiterveranstaltungen
E-Learning-Plattform
Fortbildungsseminare
Mitarbeitergespräche

Videokonferenzsysteme
Website
SAXINGER Portal
Social Media Kanäle:
Facebook, Instagram, LinkedIn, Youtube
Webcasts und Webinare
SAXINGER Logbücher
Kundenevents
Fachpublikationen
Fachvorträge
Pressemeldungen
Medienkooperationen
Karrieretage und Karrieremessen
Mitgliedschaften in Vereinigungen und Verbänden

Internes Wissensmanagement



Unsere Wissensdatenbank „**SAXMIR**“ beinhaltet wichtige Themen rund um die interne Organisation und bietet allen Mitarbeitenden Anleitungen zu Workflows, Mustervorlagen und Zugang zu Handbüchern.

Stakeholder Engagement

„Sag’s mir mit SAXMIR!“



ALL PARTNER MEETING

All Partner Meeting in Palermo

Zur Förderung der globalen Kontakte treffen sich 1-mal jährlich alle Rechtsanwält:innen unserer internationalen Allianz. Im Rahmen dieser mehrtägigen Veranstaltung werden der fachliche und persönliche Austausch unter Kolleg:innen sowie die gemeinsamen Werte der Allianz gefördert.

MITGLIEDSCHAFTEN

Saxinger Schindhelm Services SE
Austrian Arbitration Association
Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH
(IT-Cluster, Automobil-Cluster)
CCFA Französisch-Österreichische Handelskammer
Energieinstitut an der Johannes Kepler Universität Linz
Freunde der Katholischen Privat-Universität Linz
Gesellschaftsrechtliche Vereinigung Österreichs
IAG Global International Advisory Group
ICC Austria International Chamber of Commerce
Institut für Anwaltsrecht der JKU
Kaufmännischer Verein in Linz Veranstaltungszentrum e. U.
Legal Tech Hub Europe
Österreichische Verkehrswissenschaftliche Gesellschaft
Österreichischer Wasser- und Abfallwirtschaftsverband
Paragraphinnen
Schutz-Marken Dienst GmbH
Start Up Sport- Verein der Wirtschaft zur Förderung der ÖO-Sporttalente
Studiengesellschaft für Wirtschaft und Recht
Verein ELSA Austria
Verein Kunsthilfe Salzburg
Vereinigung Österreichischer Unternehmensjuristen
Verein zur Förderung flexibler Arbeitsformen (Women in Law)
Wirtschaftsforum für Führungskräfte

SAXINGER engagiert sich in diversen Netzwerken, um den Wissensaustausch zu fördern. Im Folgenden wird ein Auszug der Organisationen mit einem nachhaltigen oder zukunftsorientierten Bezug genannt:

Für Rechtsanwält:innen besteht eine verpflichtende Mitgliedschaft bei der jeweiligen zuständigen Rechtsanwaltskammer. Partner Dr. Franz Mittendorfer war überdies seit 2012 Präsident der oberösterreichischen Rechtsanwaltskammer. Im Oktober 2024 hat er das Amt an seinen Nachfolger übergeben und wurde als Ehrenpräsident ernannt. Partner Mag. Christoph Luegmair ist seit Oktober 2024 Mitglied des Ausschusses der Rechtsanwaltskammer Oberösterreich. Partnerin Dr. Birgit Leeb ist seit 2023 Anwaltsrichterin am Obersten Gerichtshof.

WESENTLICHE THEMEN

Zur Festlegung der wesentlichen Themen für den Bericht wendeten wir im Oktober 2022 eine mehrstufige Wesentlichkeitsanalyse unter Einbeziehung von relevanten Stakeholdern an. Im Rahmen dieses Prozesses wurden jene Handlungsfelder und Nachhaltigkeitsaspekte erhoben, welche im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichtes aufbereitet wurden.

Für die vorliegende Berichtsperiode wurden die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen des Vorjahres vom ESG-Team evaluiert und auf ihre Aktualität geprüft. Im Rahmen dieser Analyse wurden die wesentlichen Themen des Vorjahres attestiert und im Oktober 2024 durch die Managing Partner und das Management Board rückbestätigt.



Wesentliche Themen sind Themen, die die erheblichsten Auswirkungen der Organisation auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen darstellen, einschließlich der Auswirkungen auf ihre Menschenrechte. (GRI 2021)

ERHEBUNG DER NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Identifikation

In einem ersten Schritt wurden die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit und der Geschäftsbeziehungen von SAXINGER auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft ermittelt. Zur Erstellung einer Longlist der wesentlichen Themen hat das ESG-Team diverse interne und externe Quellen recherchiert. So dienten unter anderem Fachliteratur, Analysen und Beobachtungen rund um das Thema Nachhaltigkeit, Ergebnisse aus internen Marken- und Strategieworkshops und branchenspezifischen Artikeln, sowie die GRI-Standards als Entscheidungsbasis.

Bewertung

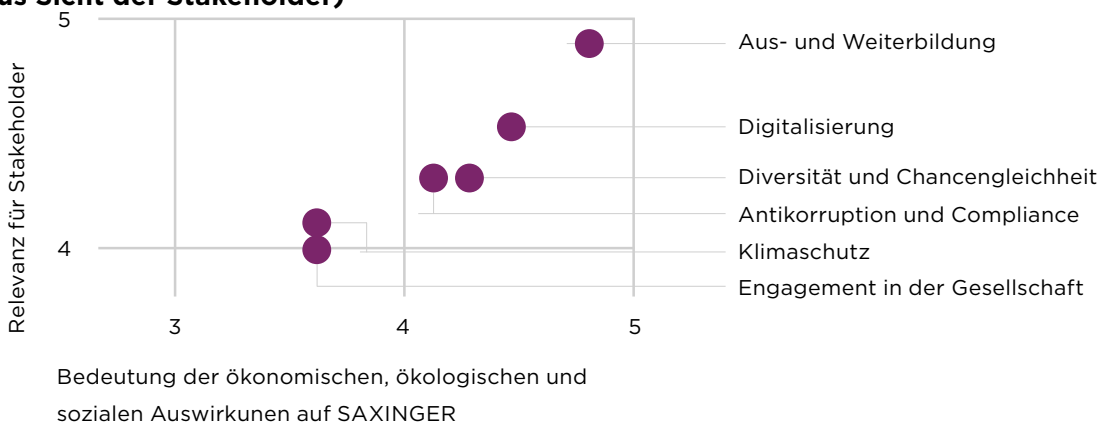
Nach der Identifikation von signifikanten Auswirkungen wurde eine Longlist von Nachhaltigkeitsaspekten erarbeitet und intern diskutiert. Diese Aspekte wurden in Themengruppen zusammengefasst. In einem nächsten Schritt wurden im Rahmen einer Online-Befragung ausgewählte Stakeholder zur Relevanz der Nachhaltigkeitsthemen für deren Ansprüche befragt.

Priorisierung


Die Ergebnisse flossen in eine Wesentlichkeitsanalyse ein. In der Wesentlichkeitsmatrix wird die Wesentlichkeit in zwei Dimensionen dargestellt:

- Bedeutung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen auf SAXINGER und
- Relevanz der Themen für die Stakeholder

Wesentliche Themen (aus Sicht der Stakeholder)



Wesentlichkeitsmatrix



Insgesamt bietet die auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse und den GRI-Standards getroffene Themenauswahl für den Bericht einen Querschnitt der relevanten Nachhaltigkeitsthemen und des nachhaltigen Engagements von SAXINGER.

Unsere Wesentlichkeitsanalyse sowie der tägliche Dialog mit unseren Stakeholdern bestätigen, dass aktuell die soziale Dimension- das „S“ aus dem ESG 3-Säulenmodell- den größten Teil der wesentlichen Themen für SAXINGER abbildet.

WESENTLICHE THEMEN VON SAXINGER

AUS- UND WEITERBILDUNG

GRI 404 (2016) Aus- und Weiterbildung

DIGITALISIERUNG

GRI 418 (2016) Schutz der Kundendaten

ANTIKORRUPTION UND COMPLIANCE

GRI 205 (2016) Antikorruption

GRI 2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

GRI 405 (2016) Diversität und Chancengleichheit

GRI 406 (2016) Nichtdiskriminierung

Implementierung

Die vier wesentlichsten Themen werden in den folgenden Kapiteln vorgestellt und mit dem Managementansatz, den wir dazu verfolgen, erörtert. Darüber hinaus werden im Bericht auch Themen aufgegriffen, die wir nicht als eines dieser vier wesentlichsten Themen definiert haben, uns aber dennoch als wichtige Nachhaltigkeitsthemen täglich begleiten (z.B. Klimaschutz).



GOVERNANCE: VERANTWORTUNGSVOLL FÜHREN

- 3.1 Verantwortungsvolle Kanzleiführung
- 3.2 Antikorruption und Compliance
- 3.3 Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- 3.4 Digitalisierung: Verantwortungsvoll digital



Eine **verantwortungsvolle Kanzleiführung** und wirtschaftlicher Erfolg bedingen sich gegenseitig. Wir sind uns darüber im Klaren, dass jene Kanzleien, die verantwortungsvoll agieren, auch in Zukunft **nachhaltig erfolgreich** sein werden.



3.1 VERANTWORTUNGSVOLLE KANZLEIFÜHRUNG



Eine verantwortungsvolle und ethische Kanzleiführung ist die Basis unserer Beratungstätigkeiten. Im Zuge dieser setzen wir uns für Transparenz und die Bekämpfung von Korruption ein. Die Einhaltung aller für unsere Kanzlei relevanten Gesetze, Verordnungen und Standesvorschriften sind für uns selbstverständlich und unter anderem im Rahmen der Rechtsanwaltsordnung und in den Richtlinien für die Ausübung des Rechtsanwaltsberufes geregelt.

Wir haben klare interne Verfahren, nach denen Mitarbeitende Bedenken über Werte, Ethik und berufliches Fehlverhalten melden können. Prinzipiell sind die Standortleiter:innen und alle Partner:innen Anlaufstellen für interne und externe Beschwerden. Verdachtsfälle von Fehlverhalten in Bezug auf Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung innerhalb der Kanzlei können mittels anonymer Meldungen in Whistleblowing Boxen an jedem Standort gemeldet werden.

3.2 ANTIKORRUPTION UND COMPLIANCE

Unsere Mandantenbeziehungen beruhen auf Integrität und Korrektheit. Die Begrifflichkeit der Compliance bedeutet einerseits externe Regelkonformität, das heißt die Einhaltung aller gesetzlichen Grundlagen und berufsrechtlichen Vorschriften als das Fundament unserer Arbeit. Andererseits bedeutet dies auch die Einhaltung der internen Regelungen, zusammengefasst im eigenen SAXINGER-Statut. Das wesentliche Thema Antikorruption und Compliance ist somit Kern unserer Berufstätigkeit und ein essenzieller Teil unserer Kanzlei.

Die Systeme der internen Compliance sind in unserer Wissensdatenbank abgebildet und somit automatisch für jeden Mitarbeitenden der vier Standorte zugänglich. Relevante Informationen und Prozessabläufe finden sich weiters im Organisations-Handbuch.

Hierüber sind alle Mitarbeitenden informiert, damit sie sich dieser Informationen - insbesondere im konkreten Bedarfsfall - bedienen können. Darüber hinaus steht der Compliance-Beauftragte für allfällige Rückfragen zur Verfügung.

Risiken, die die Kanzlei betreffen, werden regelmäßig im Rahmen einer Risikoanalyse erhoben und bewertet. Ein umfassendes Risikomanagement-System, welches Strategien, Verfahren und Kontrollen beinhaltet, stellen die identifizierten Compliance-Anforderungen sicher.

Der kanzleiinterne Fokus im Rahmen der Bekämpfung von Korruption liegt auf Anti-Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung.

3.3 BEKÄMPFUNG VON GELDWÄSCHEREI UND TERRORISMUSFINANZIERUNG



Umfassendes Prüfsystem

SAXINGER bedient sich eines umfassenden Prüfsystems, welches sich einerseits aus der Rechtsanwaltsordnung ergibt, andererseits auch aktuelle interne Verfahren und Vorgaben zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung berücksichtigt. Grundlegender Bestandteil der SAXINGER Anti-Geldwäscherei und -Terrorismusfinanzierung Compliance ist die diesbezügliche Dienstanweisung, die im Rahmen des Einstellungsprozesses an alle Mitarbeitenden ergeht und zu deren Einhaltung alle Mitarbeitenden verpflichtet werden. Im Zuge des Onboarding-Prozesses wird auch der PEP-Status von neuen Mitarbeitenden überprüft.

Sobald ein Akt als „Geldwäsche geneigt“ (anhand der standardisierten Vorgaben zum Beispiel jede Immobilientransaktion oder jede Abtretung von Gesellschaftsanteilen) eingestuft wird, löst dies automatisch einen internen tiefergehenden Prüfprozess aus. Laufend werden Akten auf Änderungen überprüft. Im Rahmen eines internen Checks wird die Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtungen nach dem Geldwäschegesetz sichergestellt und dokumentiert. Zudem finden routinemäßige externe Kontrollen der jeweiligen Rechtsanwaltskammern an den fünf SAXINGER Standorten zur Überprüfung der Erfüllung der Pflichten der Anti-Geldwäscherei- und -Terrorismusfinanzierung Compliance statt. Die letzte Prüfung fand am 3.9.2024 am Standort Linz statt. Bisher gab es keine Beanstandungen.

Schulungen und Weiterbildung

Zur Förderung der Sensibilisierung sowie zur Sicherstellung, dass geltendes Recht und die internen Vorgaben angewendet werden, müssen alle Mitarbeitenden im Rahmen des Einstellungsprozesses an einer verpflichtenden Schulung zum Thema: „Anti-Geldwäscherei- und -Terrorismusfinanzierung“ teilnehmen. Darüber hinaus findet für alle Mitarbeitenden jährlich eine interne Schulung mit Spezialthemen zu Anti-Geldwäscherei und Bekämpfung von Terrorismusfinanzierung statt.

Umsetzung in Zahlen

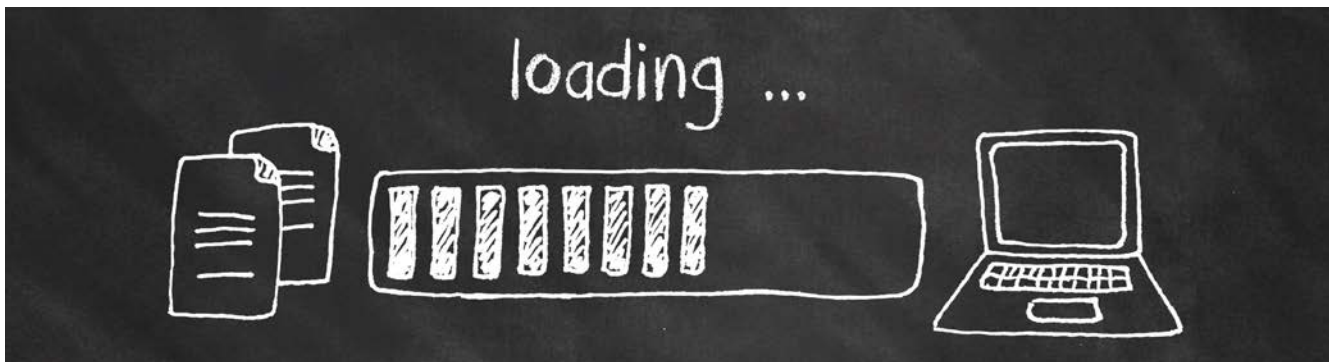
Alle fünf Standorte in Österreich sind auf Korruptionsrisiken geprüft. Des Weiteren sind alle Jurist:innen sowie alle sonstigen Mitarbeitenden über die Vorgaben und Verfahren der Kanzlei zur Korruptionsbekämpfung informiert.

3.4 DIGITALISIERUNG: VERANTWORTUNGSVOLL DIGITAL

Als modernes Dienstleistungsunternehmen ist SAXINGER nicht nur am juristischen Puls der Zeit, sondern auch in technischer Hinsicht am neuesten Stand. Die Digitalisierung von Prozessen ist für uns treibende Kraft, um die Effizienz und Nachhaltigkeit von Arbeitsvorgängen zu optimieren.

Die Digitalisierung in der Kanzlei geht mit den neuen Anforderungen der Märkte - insbesondere den Anforderungen unserer Mandant:innen einher. Deshalb wird unser umfassendes Beratungs- und Serviceangebot stets durch die digitale Transformation erweitert. SAXINGER ist sich seiner Verantwortung in der digitalen genauso wie in der analogen Welt bewusst. In der juristischen Beratung

wird ein Verständnis für digitale Prozesse für eine optimale Lösungsfindung immer wichtiger. Dieses Know-how und die Erfahrungen aus der eigenen digitalen Transformation innerhalb der Kanzlei sind Voraussetzung dafür. Aus diesem Grund wird die Digitalisierung als wesentliches Thema (auch im Sinne der GRI-Standards) betrachtet.



Arbeitsgruppe Digitalisierung

Im Jahr 2023 wurde eine standortübergreifende Digitalisierungs-Arbeitsgruppe, bestehend aus den Managing Partnern, Rechtsanwält:innen mehrerer Standorte sowie der Serviceeinheit IT/Digitalisierung gegründet. Neben dem bereits ohnehin hohen Niveau an Digitalisierung und Automatisierung soll die Arbeitsgruppe neue Tools im Bereich künstlicher Intelligenz und Legal Tech identifizieren und erproben. Weiters zählen auch die Standardisierung und Automatisierung operativer und administrativer Prozesse zu den Fokusthemen der Arbeitsgruppe. Das Ziel ist es, eine interne Effizienzsteigerung in Arbeitsprozessen und organisatorischen Workflows zu erreichen. Dem Digitalisierungsprozess innerhalb der Kanzlei wird höchste Priorität gegeben.

Vorreiter im Bereich der Legal Tech-Lösungen

SAXINGER ist Founding Member des Legal Tech Hub Europe (LTHE), einer gemeinsamen Initiative von Rechtsanwaltskanzleien mit dem Ziel, die Digitalisierung in der Rechtsberatungsbranche proaktiv, kundenorientiert und innovativ voranzutreiben.

Unsere Legal Tech-Expert:innen befassen sich seit Jahren mit der Entwicklung und Förderung von digitalen juristischen Lösungen, um die Automatisierung von Arbeitsprozessen und die Effizienz der juristischen Arbeit für unsere Mandant:innen zu erhöhen. Dies erfolgt stets unter strikter Wahrung der höchsten Datensicherheit. Zu den Entwicklungen von SAXINGER zählen unter anderem die Law Library App, der SAXINGER Clause Finder, das SAXINGER-Portal (Datenraum zum Austausch mit Mandant:innen), der kanzleieigene Translator und eine rechtssichere digitale Whistleblowing Solution.



Mit der Schindhelm Whistleblowing Solution bieten wir unseren Mandant:innen ein maßgeschneidertes digitales Hinweisgebersystem, das Unternehmen vor Fehlverhalten schützt und hilft, gesetzeskonform zu handeln. Durch die anwaltliche Verschwiegenheitspflicht und einer hochmodernen digitalen Plattform bieten wir absolute Sicherheit und Anonymität auf höchster Stufe.

Gemäß der EU-Whistleblowing-Richtlinie 2019 /1937 müssen Hinweisgeber:innen darauf vertrauen können, dass sie im Unternehmen anonym bleiben, wenn sie Meldungen abgeben. Dazu muss die vollständige Einhaltung aller wichtigen Vorgaben über die Meldung von Missständen sichergestellt werden, um Reputationsschäden oder finanzielle und rechtliche Risiken zu vermeiden.

Mit einem einfachen und modernen customized Design, sowie höchsten Sicherheitsstandards, ist die Schindhelm Whistleblowing Solution die optimale Lösung zur Umsetzung eines internen vollständig anonymen Meldesystems für alle denkbaren Anwendungsfälle, wie zum Beispiel Geldwäsche, Personalwesen, Diskriminierung am Arbeitsplatz, DSGVO-Verletzungen, Bestechung, Betrug, Insiderhandel, Management Feedback, Marktmissbrauch, Verstöße gegen Gesundheit und Sicherheit, Belästigung am Arbeitsplatz etc. Die Plattform eignet sich für Unternehmen jeder Größe und kann je nach gesetzlicher Lage auch für länderübergreifende Unternehmen verwendet werden.



Geschützte Daten

Größtes Augenmerk in der Mandantenbetreuung liegt auf der Einhaltung des Datenschutzes und der Wahrung der Datensicherheit. Umfassende interne Datensicherheitsrichtlinien und -standards sichern die Bereitstellung, Verwaltung und Überwachung von Daten. Unsere Datenschutzpolitik, basierend auf der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), regelt den Umgang mit personenbezogenen Daten in der Kanzlei und nach außen mit unseren Stakeholdern. Um einen effektiven Datenschutz zu gewährleisten, ist ein Datenschutz-Management-System etabliert worden. Dieses stellt eine kontinuierliche Verbesserung und Anpassung an neue Erfordernisse sicher. Sämtliche interne IT-Richtlinien werden regelmäßig validiert und überarbeitet. Um unsere Mitarbeitenden auf das Thema Datenschutz zu sensibilisieren und fortzubilden, finden jährlich verpflichtende interne Schulungen statt.

Der Umgang mit persönlichen Daten und vertraulichen Informationen ist in einer Vielzahl an internen Richtlinien wie bspw. Richtlinie Access-Management, Richtlinie Zutrittsberechtigung Serverräume, Richtlinie Mitarbeiter, Richtlinie Mobile Device-Use, Richtlinie EDV-Beschaffung, Richtlinie Privatnutzung der IT-Infrastruktur, Richtlinie Datensicherungskonzept und Richtlinie Datenvernichtung

geregelt. Für Fragen der Mitarbeitenden stehen der Datenschutzbeauftragte und Mitarbeitende des Geschäftsbereiches IT/Digitalisierung zur Verfügung.

Unser Beitrag

Die Umstellung vom Papierakt hin zum rein „Elektronischen Akt“ wird weiter vorangetrieben. Daraus resultieren Einsparungen insbesondere von Papierverbrauch und Druckertoner. Videokonferenzen, Onlinemeetings, hybride Weiterbildungsformate sowie Remote Work tragen zur Ressourcenschonung jedes einzelnen Mitarbeitenden bei. Im Sinne der Reduzierung des Papierverbrauches ist der Einsatz von zentralen und kosteneffizienten Druckerinseln in allen Bürogebäuden hervorzuheben. Im Vergleich zur Vorberichtsperiode konnte eine Einsparung von rund 3% an Ausdrucken erreicht werden. Innerhalb der letzten drei Jahre von 23%.

Umsetzung in Zahlen

In der Berichtsperiode gab es keine Beschwerden in Bezug auf Verletzung des Schutzes von Mandantendaten. Dies ist zurückzuführen auf ein effektives Datenschutz-Management-System von SAXINGER.



SOCIAL: ENGAGIERT HANDELN

- 4.1 Aus- und Weiterbildung
- 4.2 Diversität und Chancengleichheit
- 4.3 Gesellschaftliches Engagement



Im Mittelpunkt
unseres Handelns
steht **der Mensch.**



4.1 AUS- UND WEITERBILDUNG

Unsere Mitarbeitenden sind Schlüsselressource und wesentlicher Faktor für den Kanzleierfolg. Diesem Anspruch folgend ist eine exzellente Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden fixer Bestandteil unserer Kanzleistrategie.

Auf der einen Seite ist die laufende Weiterbildung wesentlich, um am neuesten juristischen Wissensstand zu bleiben und unseren Mandant:innen eine ausgezeichnete Beratung zu bieten. Auf der anderen Seite haben wir als Kanzlei einen Bildungsauftrag zu erfüllen, indem wir unsere Rechtsanwaltsanwärter:innen ausbilden und auf ihrem Weg zur Rechtsanwältin und zum Rechtsanwalt begleiten.

SAXINGER verfügt über ein von Partner:innen der Kanzlei getragenes, standortübergreifend organisiertes System des HR-Managements und ist stets bestrebt, die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern und aufrecht zu erhalten. Geleitet wird der Geschäftsbereich Human Resources aktuell von einem auf Arbeitsrecht spezialisierten Partner und einer HR-Managerin.

In unserer Branche besteht stets ein Wettbewerb um die besten Köpfe. Wir bemerken, dass es zunehmend schwieriger wird, offene Stellen im juristischen Bereich zu besetzen. Weiterbildungen bzw. die Qualität der Ausbildung zur Rechtsanwältin und zum Rechtsanwalt sind im Recruiting ein zunehmend wichtiger Wettbewerbsvorteil für SAXINGER.



Ausbildung on the Job

Um unseren Rechtsanwaltsanwärter:innen eine möglichst umfassende und praxisrelevante fachliche Ausbildung zu ermöglichen, ist jede:r von Beginn an einer Rechtsanwältin oder einem Rechtsanwalt zugeteilt, welche:r die Verantwortung für die fachliche und persönliche Weiterentwicklung übernimmt. Ziel unserer Ausbildung on the Job ist eine breite, umfassende Entwicklung und dadurch eine gute Vorbereitung auf die Rechtsanwaltsprüfung. Mit zunehmenden Dienstjahren wird eine Spezialisierung gefördert und unterstützt. Überdies werden Rechtsanwaltsanwärter:innen von Anfang an in den Mandantenkontakt einbezogen.

Patensystem

Am Standort Linz wird neu eingestellten Rechtsanwaltsanwärter:innen in den ersten Monaten im Rahmen eines Patensystems ein:e erfahrene/erfahrener Rechtsanwaltsanwärter:in (sog. „Patin/Pate“) zur Seite gestellt. Diese:r unterstützt den neuen Mitarbeitenden beim Eintritt in die Kanzlei. Vor allem der informelle Austausch über interne Abläufe und Arbeitsweisen wird von den neuen Rechtsanwaltsanwärter:innen besonders geschätzt.

Langfristige Perspektiven - Von der Rechtsanwaltsanwärter:in zur Partner:in

Wir bieten unseren Jurist:innen ein hohes Maß an Entfaltungsmöglichkeiten in einem motivierten Team. Und das ist klar definiert. Die Voraussetzungen, um Rechtsanwält:in oder Partner:in in den verschiedenen Stufen zu werden, sind an objektive Faktoren, frei von Diskriminierung, geknüpft. Ein Großteil der Partner:innen hat ihre Ausbildung bei SAXINGER absolviert:

10 von 12 Equity Partner:innen waren bereits als Rechtsanwaltsanwärtner:innen bei SAXINGER tätig



10 von 15 Salary Partner:innen waren bereits als Rechtsanwaltsanwärtner:innen bei SAXINGER tätig



26 von 39 Partner:innen waren bereits als Rechtsanwaltsanwärtner:innen bei SAXINGER tätig



Jede:r Einzelne trägt zum Erfolg bei!

SAXINGER beschäftigt Mitarbeitende, die sich überdurchschnittlich engagieren. Damit wir alle exzellente Leistungen für unsere Mandant:innen erbringen können, unterstützen wir unsere Mitarbeitenden, sich laufend mit Engagement weiterzubilden und weiterzuentwickeln.

Interne und externe Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen:

SAXINGER-Akademie

Internes Aus- und Weiterbildungsangebot von Schulungen und Seminaren für Jurist:innen, Assistent:innen und Backoffice Mitarbeiter:innen

SAXINGER Basic-Days

1,5-tägiges Seminar für Rechtsanwaltsanwärtner:innen zu juristischen Grundlagenthemen und Networking unter Kolleg:innen

Patensystem

Von erfahrenen Rechtsanwaltsanwärtner:innen für Rechtsanwaltsanwärtner:innen

Rechtsanwaltsprüfungs-Workshops

Rechtsanwaltsanwärtner:innen, die gerade die Rechtsanwaltsprüfung absolviert haben, geben Hilfestellungen zur Prüfungsvorbereitung

Berufsausbildung zum/zur Rechtsanwält:in

Mindestens 3 Jahre als Berufsanwärtner:in

Lunch-Time-Referate

Rechtsanwaltsanwärtner:innen bereiten im Rahmen eines Lunches aktuelle Rechtsfragen auf

Secondment

Zeitlich begrenzter Wechsel in eine Partnerkanzlei der Saxinger Schindhelm Services SE

Externe Weiterbildungsangebote

Seminare der Anwaltsakademie (AWAK), Lehrgänge und Post Graduate Studies (z.B. LL.M.) an Universitäten im In- und Ausland, Seminare und Lehrgänge an Erwachsenenbildungseinrichtungen

SAXINGER-Akademie

Ein wichtiger Bestandteil des Lernens neben der Ausbildung on the Job ist die interne SAXINGER-Akademie. Hier werden Angebote zur Aus- und Weiterbildung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen unseren Mitarbeitenden angeboten. Die inhaltliche Aufbereitung und Abhaltung der Vorträge erfolgt vorrangig von erfahrenen Kanzleimitarbeitenden (Rechtsanwält:innen oder wissenschaftlichen Mitarbeitenden). Dabei werden sowohl Basiswissen als auch vertiefendes Spezialwissen der juristischen Fachbereiche sowie Inhalte aus einem erweiterten Themenkreis wie z.B. Bilanzierung oder Legal English abgedeckt. Gesetzlich verpflichtende Mitarbeiterschulungen finden ebenso Eingang in dieses Programm.

Das interne Bildungsangebot umfasste 23 Seminare und 38 Referate in der Berichtsperiode und lässt sich in 3 Zielgruppen unterteilen:

- Assistent:innen und Backoffice Mitarbeiter:innen
- Rechtsanwaltsanwärter:innen
- Jurist:innen

Die Seminare finden zum überwiegenden Teil an einem Kanzleistandort in Präsenz mit digitaler Übertragung an die anderen Standorte statt. Seminarunterlagen sowie die Aufzeichnungen der gesetzlich verpflichtenden Schulungen sind zentral in der Wissensdatenbank für alle abrufbar. Mit der Digitalisierung der internen Weiterbildung steigern wir nicht nur unsere zeitliche Effizienz, sondern setzen auch auf betriebsökologische Ressourcenschonung. Schulungen und Seminare finden zum größten Teil in der regulären Arbeitszeit statt, deshalb werden Aus- und Weiterbildungsstunden von Mitarbeitenden nicht extra ausgewiesen.

Mit der Digitalisierung der internen Weiterbildung steigern wir nicht nur unsere zeitliche Effizienz, sondern setzen auch auf betriebsökologische Ressourcenschonung. Schulungen und Seminare finden zum größten Teil in der regulären Arbeitszeit statt, deshalb werden Aus- und Weiterbildungsstunden von Mitarbeitenden nicht extra ausgewiesen.



*Moderne Weiterbildung im Arbeitsalltag:
Zur Förderung der innovativen Unternehmenskultur wurde eine neue digitale Lernplattform eingeführt. Mit Learn365 können Mitarbeitende jederzeit und ortsunabhängig auf Schulungen, Kurse und Lernressourcen zugreifen, was die Vereinbarkeit von Weiterbildung und Beruf erleichtert und die fachliche Kompetenz steigert.*

Anzahl der internen Fortbildungen im Rahmen der SAXINGER-Akademie

	GJ 21/22	GJ 22/23	GJ 23/24
Seminare (Präsenz- oder Online)	26	27	23
Lunch-Time-Referate	26	41	38

Angebot der internen Aus- und Weiterbildungsstunden im Rahmen der SAXINGER-Akademie in Stunden

	GJ 21/22	GJ 22/23	GJ 23/24
Jurist:innen	38	38	55
Assistent:innen und Back Office Mitarbeiter:innen	47	41	35
Rechtsanwaltsanwärter:innen	77	87	76

SAXINGER Basic-Days

Ein weiterer Bestandteil der SAXINGER-Akademie sind die Basic-Days für Rechtsanwaltsanwärter:innen. Das 1,5-tägige Seminar findet außerhalb der Kanzlei in einem Konferenzhotel statt. Neben der Vermittlung von juristischem Basiswissen steht auch das Networking unter den Kolleg:innen und das Kennenlernen der Rechtsanwaltsanwärter:innen der anderen Standorte im Mittelpunkt.

Lunch-Time-Referate

Im Rahmen der Lunch-Time-Referate bereiten Rechtsanwaltsanwärter:innen zu aktuellen Rechtsfragen ein Referat vor, das bei einem von der Kanzlei zur Verfügung gestellten Mittagessen vorgetragen wird. Bei diesem Referatsformat steht nicht nur der interne Wissenstransfer unter den Kolleg:innen im Mittelpunkt, sondern auch das Training zur Verbesserung der Vortragskompetenz der Rechtsanwaltsanwärter:innen.

Lifelong Learning

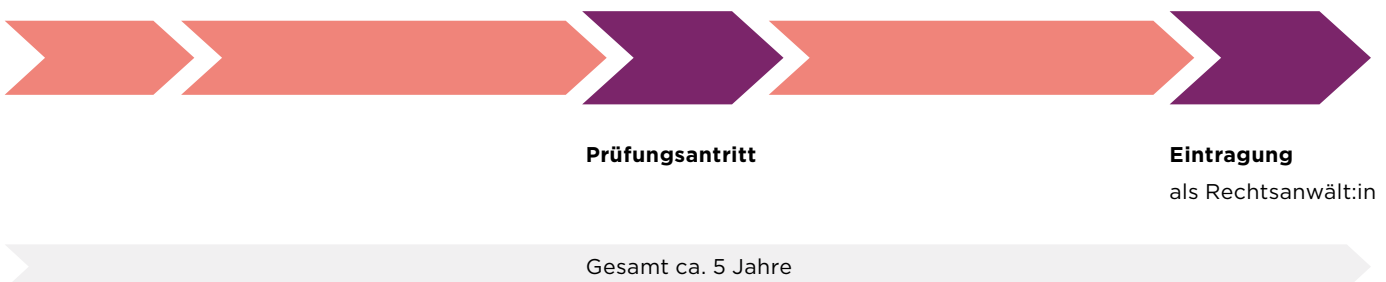
Für Weiterbildungen zu Spezialthemen, die mit kanzleiinternen Ressourcen nicht abgedeckt werden können, werden externe Referent:innen engagiert. Im Bedarfsfall kann zu Themengebieten, die die Rechtslage im Ausland betreffen, auf das Know-how von Partner:innen aus der Allianz zurückgegriffen werden. SAXINGER bekennt sich dazu, in eine gemeinsame Zukunft zu investieren. Der Besuch von externen Seminaren, Trainings, Lehrgängen oder Post Graduate Studies an Universitäten im In- und Ausland (z.B. LL.M., MBA, MSc) wird nach Absprache mit den Vorgesetzten von SAXINGER finanziell und zeitlich unterstützt.

Der Weg zum/zur Rechtsanwält:in

7 Monate
Gerichtspraxis

2 Jahre und 5 Monate
Tätigkeit als Rechtsanwaltsanwärter:in

2 Jahre Tätigkeit als Rechtsanwaltsanwärter:in
nach erfolgter Rechtsanwaltsprüfung



Secondment

Flexibilität und Einsatzbereitschaft sowie das Interesse, im Ausland Erfahrung zu sammeln, zeichnet unsere Mitarbeitenden auf besonderer Weise aus. Daher bieten wir die Möglichkeit, bei einer Partnerkanzlei der Saxinger Schindhelm Services SE ein Secondment zu absolvieren. Das Secondment dauert mindestens einen Monat bis zu einem halben Jahr.

Die Ausbildung der Rechtsanwaltsanwärter:innen

Die Voraussetzungen, um als Rechtsanwält:in arbeiten zu dürfen, sind ein Abschluss eines Rechtsstudiums und eine fünfjährige praktische Berufsausbildung, davon mindestens sieben Monate bei Gericht oder einer Staatsanwaltschaft und mindestens drei Jahre in einer Rechtsanwaltskanzlei als Berufsanwärter:in.

AWAK Seminare

Die Fortbildungsseminare der AWAK (Anwaltsakademie) sind ein wesentlicher Bestandteil der Ausbildung zur Rechtsanwält:in. SAXINGER unterstützt seine Mitarbeitenden umfassend, trägt die Kosten für die Seminare und rechnet die Kurszeiten als Arbeitszeit an.

Rechtsanwaltsprüfungs-Workshops

Zur Prüfungsvorbereitung werden regelmäßig Workshops organisiert, in denen Rechtsanwaltsanwärter:innen, die kürzlich die Rechtsanwaltsprüfung absolviert haben, wertvolle Tipps und Hilfestellung für die Prüfungsvorbereitung geben.

Clarity Day und practice4jus

SAXINGER geht nicht nur dem internen Bildungsauftrag nach, sondern möchte auch bereits Jus-Studierenden die Möglichkeit geben, neben dem Studium Erfahrungen in der Praxis zu sammeln. Angehende Jurist:innen werden zum Clarity Day eingeladen, um Einblicke in die fachliche Arbeit einer Rechtsanwaltskanzlei zu erhalten. Partner:innen der Kanzlei teilen ihre Erfahrungen im Rahmen von Fachvorträgen zu verschiedenen Rechtsgebieten.

Das Praktikumsprogramm „practice4jus“ bietet engagierten Jus-Studierenden im fortgeschrittenen Studienverlauf die Möglichkeit, praktische Erfahrung an einem unserer fünf österreichischen Kanzleistandorte zu sammeln. Seit dem Bestehen des Programmes practice4jus haben mehr als 400 (ehemalige) Studierende die Gelegenheit genutzt, einen Einblick in den Arbeitsalltag von Wirtschaftsanwält:innen zu erhalten. Für viele Mitglieder unseres juristischen Teams war practice4jus das Sprungbrett für eine weitere Karriere bei SAXINGER. Das Programm ist ein wichtiger Bestandteil des Personal Recruitings, weil es uns ermöglicht, unsere besten Praktikant:innen an uns zu binden.

Verantwortungsvoller Arbeitgeber

Wir stellen hohe Anforderungen. Und bieten dafür viel. Ein Arbeitsumfeld, in dem Höchstleistungen erbracht werden können. Geprägt durch ein kollegiales Miteinander und Freude an der besten Leistung für unsere Mandant:innen. Durch den Einsatz von Fragebögen und Feedbackgesprächen verbessern wir fortlaufend unsere Ausbildungsangebote und gehen auf die Anliegen unserer Mitarbeitenden ein.

Gerechte Bezahlung

SAXINGER legt großen Wert auf eine gerechte und diskriminierungsfreie Bezahlung seiner Mitarbeitenden. Für die Festlegung sind Faktoren wie die Position, Ausmaß der Beschäftigung, Ausbildung, Berufserfahrung und Spezialisierung ausschlaggebend.

Unter Kollektivverträge fallen Rechtsanwaltsassistent:innen und Back Office Mitarbeitende sowie Praktikant:innen an den Standorten Wien und Graz - in Summe 16% der angestellten Mitarbeitenden. Alle Mitarbeitenden werden überkollektivvertraglich entlohnt. Neben der fairen Entlohnung stehen unseren Mitarbeitenden betriebliche Benefits zur Verfügung. Darüber hinaus erhalten unsere Angestellten zusätzliche Urlaubstage für den 24. und 31. Dezember.

Mit Hilfe von Mitarbeiter- bzw. Perspektivengesprächen schaffen wir Transparenz bezüglich der Ziele, Stärken und Weiterentwicklungswünsche von Mitarbeitenden in der Kanzlei. Die Quote der Gespräche mit angestellten Mitarbeitenden beträgt 39%. Weiterhin verfolgen wir das Ziel, die Anzahl der Gespräche zu erhöhen.

Mitarbeitererevents

Zum sozialen Austausch unter den Kolleg:innen finden regelmäßig Veranstaltungen wie monatliche Sundowner, das Sommerfest (alle 2 Jahre), die gemeinsame Weihnachtsfeier, der Schitag oder das Nachtrodeln statt.

Laufevents

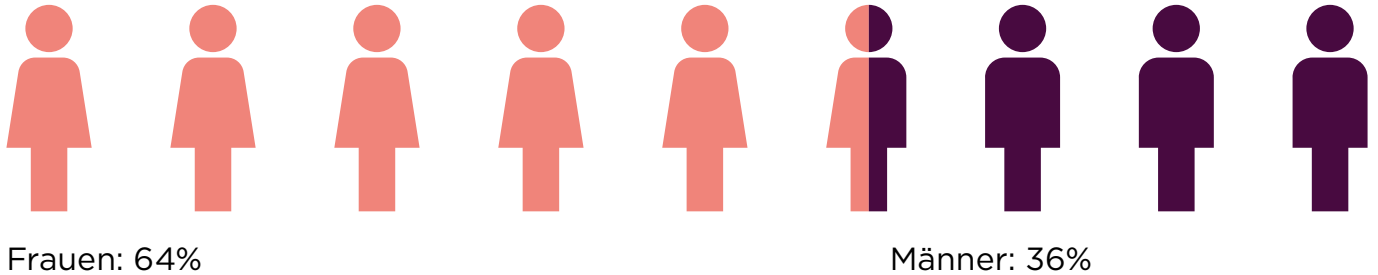
Die Teilnahme an Laufevents wird von der Kanzlei gefördert und die Startgelder übernommen. In der Berichtsperiode wurde am Wings for Life Run, am Linz-Donaumarathon, am ASICS Frauenlauf, am Welser Business Run, am Vienna City Nightrun und am Linzer City Nightrun teilgenommen.

Gesunder Snack

Um einen Beitrag zur gesunden Ernährung unserer Mitarbeitenden zu leisten, stehen Obst, Gemüse, Müsli und Milch in den Sozialräumen zur freien Entnahme zur Verfügung.

4.2 DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

Chancengleichheit besteht bei SAXINGER nicht nur am Papier. Seit Jahren sind wir bestrebt, eine vielfältige Mitarbeiterstruktur zu schaffen und Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, Herkunft, sexueller Identität oder Behinderung diskriminierungsfreie Arbeitsplätze zu gewährleisten, die allen dieselben Chancen bieten.



Team SAXINGER

Wir sind davon überzeugt, dass der gesellschaftliche Wandel in Hinblick auf Diversität und Chancengleichheit im Arbeitsumfeld positive Auswirkungen sowohl auf die Wirtschaft als auch die Menschen und damit einhergehend auch auf die Menschenrechte hat. Vielfältige Teams bringen unterschiedliche Perspektiven und Ideen ein, die zu innovativeren Lösungen für Mandant:innen führen können. Eine inklusive Unternehmenskultur erhöht zudem die Zufriedenheit und Loyalität der Mitarbeitenden.

SAXINGER steht - wie viele Unternehmen- vor den aktuellen Herausforderungen, das berufliche Angebot an die gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen (wie z.B. Kinderbetreuungssystem, Karenzsystem, Versicherungssystem der Rechtsanwaltskammern) anzupassen. Uns ist bewusst, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowohl für weibliche Mitarbeiterinnen wie auch für männliche Mitarbeiter, von der Unternehmensspitze unterstützt werden muss, um voll wirksam zu sein. Operativ wird das Thema vom Chief Diversity Officer, dem Geschäftsbereich Human Resources und der Initiative für Gleichstellungsfragen „FRIEDA“ geleitet. Die strategische Führung des Themas ist im Management Board angesiedelt.

Die im Jahr 2023 neu eingeführte Position des Chief Diversity Officers unterstreicht das Commitment zur Förderung der Inklusion und Vielfalt in der Kanzlei. Neben den Agenden der Frauenförderung und der

geschlechterunabhängigen Gleichstellung, stellt der Chief Diversity Officer sicher, dass die Zielsetzungen und vorgeschlagenen Maßnahmen seitens FRIEDA auf Managementebene besprochen und (allenfalls) beschlossen werden.

Gleiche Chancen auf allen Ebenen

SAXINGER bekennt sich dazu, dass Juristinnen und Juristen dieselben Karrierechancen zukommen und keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der Lebensumstände erfolgen darf. Die Partnerernennungen der letzten Jahre bilden das Bekenntnis der Kanzlei zur Förderung von Frauen ab. Bereits 60 % der angestellten Salary Partner:innen sind weiblich. Der Frauenanteil unter den angestellten Jurist:innen beträgt 59 %.

Das Ziel der prozentuell gleichteiligen Beschäftigung von Rechtsanwaltsanwältinnen und Rechtsanwaltsanwätern sowie von Praktikantinnen und Praktikanten wurde bereits in den Vorberichtsperioden (GJ 2021/2022, GJ 2022/2023) erreicht und setzt sich fort.

Diversität

Anteile in %

Equity Partner:innen



Contract Partner:innen



Salary Partner:innen



Counsel



Rechtsanwaltsanwärter:innen



Diversität in der Führungsstruktur

Im Zuge einer langjährigen organisatorischen Neustrukturierung hat sich die Kanzlei bewusst dazu entschlossen die Diversität in der Führungsstruktur auszubauen. Einerseits wurde im Berichtsjahr die Equity-Ebene deutlich erweitert. Die Anzahl der Equity Partner:innen verdoppelte sich von sechs auf zwölf, die aus dem bestehenden Partner:innenkreis stammen. Durch diesen Schritt wurde die Führungsebene verjüngt und ist nun optimal aufgestellt, um die zukunftsorientierten Visionen einer modernen Wirtschaftskanzlei umzusetzen. Andererseits werden laufend mehr Managementpositionen mit Frauen besetzt. So werden zwei der fünf österreichischen Standorte von Partnerinnen geleitet. Die Position des Chief Diversity Officers ist ebenfalls durch eine Frau besetzt. Das ESG-Team besteht ebenso aus einer Partnerin und einem Partner.

100% Equal Pay

Geschlechterunabhängige Chancen- und Leistungsgerechtigkeit sind für uns seit Jahren eine Selbstverständlichkeit, die wir bei SAXINGER tagtäglich leben. Dazu gehört auch 100 % Equal Pay. An allen fünf Standorten besteht ein fixes Gehaltssystem für alle Mitarbeitenden ohne geschlechtsspezifische Differenzierung.

HANDLUNGSPRÄMISSEN ZUR FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT

- Gleichbehandlung im Rahmen des Mitarbeiterauswahlprozesses
- Gleichbehandlung im Rahmen von kanzleifinanzierten Weiterbildungsmaßnahmen
- Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei der Bezahlung
- Gleichbehandlung bei Beförderungen
- Möglichkeit eines Anstellungsverhältnisses auf Partnerebene
- klare Regeln für den Umgang mit jeder Form der Belästigung
- sprachliche Gleichbehandlung in der Kanzleikommunikation
- flexible Arbeitszeitmodelle
- Angebot zu Remote Work
- Möglichkeit zur Karenz sowie zur Teilzeitbeschäftigung auf allen Karrierestufen
- Strukturierte Wiedereinstiegsplanung nach Elternkarenz als auch Rückkehr von Teilzeit- zu Vollzeitbeschäftigung
- Interne Kanzleiinforeveranstaltungen von FRIEDA zur Förderung des Austausches zwischen weiblichen und männlichen Kolleg:innen
- Mitgliedschaften in Netzwerken und Branchenverbänden zur Förderung von Juristinnen



Team FRIEDA in Palermo

F FAIRNESS
R RESPECT
I INCLUSION
E EQUALITY
D DIVERSITY
A ANTI - HARASSMENT & DISCRIMINATION

Wir arbeiten ständig an der Weiterentwicklung von Beschäftigungs- und Partnerschaftsmodellen, um die Chancen auf eine Partnerschaft bei SAXINGER für alle Geschlechter gleichermaßen zu gestalten. Bei SAXINGER bildet unsere Initiative für Gleichstellungsfragen „FRIEDA“ ein breites Forum für sämtliche Themen im Bereich Women Empowerment und Gender Equality aber auch für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dieses Gremium ist mehrheitlich mit Frauen besetzt.

In der Berichtsperiode wurde eine Antidiskriminierungsrichtlinie zur Verhinderung von und zum Umgang mit Diskriminierung, Mobbing und Belästigung eingeführt. Darüber hinaus beschäftigt sich das Gremium insbesondere mit der „S“ Dimension (Social) im ESG-Ansatz. und dem Aufbau eines Mentoringprogramms innerhalb der Kanzlei.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Trotz des arbeitsintensiven Alltags von Jurist:innen achtet SAXINGER darauf, die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Vor allem der Wiedereinstieg nach der Geburt eines Kindes soll für Mitarbeitende erleichtert werden. Geplant wird ein Karenzfrühstück, um den Austausch mit karenzierten Mitarbeiter:innen auf allen Ebenen zu stärken. Die Väterkarenz soll gefördert werden und einen zentralen Punkt im gleichgestellten Karenzmanagement einnehmen. Die Rahmenbedingungen werden gemeinsam mit den Jurist:innen auf ihre Bedürfnisse abgestimmt. Es besteht die Möglichkeit, einen Teil der Arbeit remote zu erbringen. Darüber hinaus ermöglicht SAXINGER durch flexible Arbeitszeitmodelle und der Möglichkeit einer Partnerschaft im Angestelltenverhältnis (sog. Salary Partner:innen) eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Frauenförderung Recht. Weiblich.

Unterstützt durch die Awarenesskampagne „Recht. Weiblich.“, sind wir bestrebt, möglichst viele Juristinnen zu erreichen. Die Kampagne stellt Juristinnen in ihren unterschiedlichen Lebenssituationen vor und zeigt individuelle Karrieremöglichkeiten in der Kanzlei auf. Darüber hinaus ist SAXINGER Netzwerkpartner von „Women in Law“ und „Die Paragraphinnen“, Initiativen für Frauen in Rechtsberufen. Im Rahmen dieser Netzwerke stehen unsere Partnerinnen angehenden Juristinnen als Mentorinnen zur Seite, sind regelmäßig Vortragende und Host bei diversen Veranstaltungen zu den Themen Förderung von Frauen in Rechtsberufen und „ESG“.

equalitA Gütesiegel für innerbetriebliche Frauenförderung

Unser jahrelanges Engagement im Bereich der Frauenförderung wurde 2023 mit dem Gütesiegel equalitA ausgezeichnet. Das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft verleiht das Gütesiegel an Unternehmen und Organisationen, die sich besonders für innerbetriebliche Frauenförderung einsetzen.



equalitA Award 2023 - Potenzial für Zukunftstrends

Über das equalitA Gütesiegel hinaus wurde SAXINGER im Juni 2023 mit dem equalitA Award in der Kategorie: Potenzial für Zukunftstrends ausgezeichnet. Als innovative Maßnahme wurde die kanzleiinterne Initiative für Gleichstellungsfragen „FRIEDA“ (F-airness, R-espect, I-nclusion, E-quality, D-iversity, A-nti Harassment & Discrimination) eingereicht. Dabei handelt es sich um eine bereits 2019 statutarisch verankerte Initiative, die sich mit sämtlichen Themen im Bereich Women Empowerment und Gender Equality aber auch Vereinbarkeit von Familie und Beruf befasst.

4.3 GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Bei SAXINGER nehmen wir soziale Verantwortung ernst. Sowohl in der juristischen Beratung unserer Mandant:innen als auch als Akteur innerhalb der Gesellschaft. Im Rahmen unserer Mandantenbeziehungen fördern wir den nachhaltigen und sozialen Impact und beraten unsere Mandant:innen auf dem Weg in eine nachhaltige Zukunft.

Darüber hinaus sind wir als Rechtsanwält:innen zur Unterstützung besonders Bedürftiger eingesetzt und sind regelmäßig als Vertreter:innen für Verfahrensbehelfe und als Erwachsenenvertreter:innen tätig. Standortbezogen werden unterschiedliche Projekte und Tätigkeiten unterstützt. Im Folgenden stellen wir einige Beispiele unserer Initiativen vor:

Nachhaltigkeit²: Digitale Weihnachtskarte

Im Bestreben nach ökologischer und sozialer Verantwortlichkeit haben wir beschlossen, auf den postalischen Versand der jährlichen SAXINGER Weihnachtskarte zu verzichten. Stattdessen werden ressourcenschonende digitale Weihnachtsgrüße per E-Mail versendet. Dadurch werden nicht nur Materialkosten eingespart und CO₂-Emission minimiert, sondern auch ein sozialer Beitrag geleistet. Die Kosteneinsparungen inkl. einer zusätzlichen Spende werden an das Wiener Kinderhospiz MOMO gespendet. MOMO begleitet Kinder mit einer lebensverkürzenden oder lebensbedrohlichen Erkrankung individuell und unterstützt ihre Bezugspersonen in dieser belastenden Situation.

Laufen für den guten Zweck

Mitarbeitende aller fünf Standorte sowie der internationalen Saxinger Schindhelm Services SE Standorte waren beim Wings for Life World Run im Einsatz. Die Startgebühren, die von der Kanzlei übernommen wurden, fließen zu 100% in die Rückenmarksforschung und helfen, Querschnittslähmung zu heilen.

Umweltschutz und Spende

Alle fünf Standorte spenden die leeren Tonerpatronen an die Österreichische Kinder-Krebs-Hilfe. Durch diese Unterstützung wird krebskranken Kindern und Jugendlichen in Österreich geholfen.

Mary´s Meals Schulpatenschaft für eine warme Mahlzeit täglich

Gemeinsam mit den Partnern der Saxinger Schindhelm Services SE Allianz unterstützen wir das Projekt „Mary´s Meals“ in Malawi. Malawi gehört nach wie vor zu den ärmsten Ländern der Welt. Das Gesundheits- und Bildungssystem des Landes hat mit großen Schwierigkeiten zu kämpfen und viele Kinder sind unterernährt. Im Rahmen der von uns übernommenen Schulpatenschaft für die Kachere Primary School in Malawi erhalten 357 Schüler:innen jeden Tag eine warme Mahlzeit.



VinziRast-Platz für Menschlichkeit

Gemeinsam Sinnvolles tun: Jurist:innen von SAXINGER spenden regelmäßig einen Teil ihrer Arbeitszeit und bereiten in der Küche von VinziRast in Wien Mahlzeiten für obdachlose Menschen zu.

Unterstützung von Nachwuchstalenten

Wir unterstützen die Kunsthilfe Salzburg, die junge Künstler:innen fördert, ihre Kunst auszuüben oder Kunstprojekte umzusetzen. Im Bereich des Sports unterstützen wir den Verein "Start Up Sport", welcher oberösterreichische Sporttalente am Weg zur Weltspitze begleitet.

JKU Young Researchers' Award

SAXINGER ist Kooperationspartner des Johannes Kepler Universität Young Researchers' Award 2024. Bei diesem Award werden verdiente junge Wissenschaftler:innen aus den Bereichen Recht, Medizin, Wirtschaft, Technik und Naturwissenschaften für ihre hervorragenden Leistungen geehrt.



Mitarbeitende als Vortragende an Bildungseinrichtungen

Viele Rechtsanwält:innen sind als Vortragende an Bildungseinrichtungen tätig und geben ihr Wissen und ihre Expertise an Interessierte weiter. In der Berichtsperiode waren die Rechtsanwält:innen von SAXINGER unter anderem an folgenden (Bildungs-) Einrichtungen tätig:

Anwaltsakademie Gesellschaft zur Förderung anwaltlicher Aus- und Fortbildung m.b.H.
Bundesministerium für Inneres-Bundeskriminalamt
Fachhochschule Kufstein Tirol Bildungs GmbH
Fachhochschule Wiener Neustadt GmbH - Campus Wieselburg
IMC Fachhochschule Krems GmbH
Johannes Kepler Universität Linz
Österreichische Gesellschaft der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen
Paris Lodron Universität Salzburg
Tiroler Rechtsanwaltskammer
Universität für Weiterbildung Krems
WEKA Business Solutions GmbH
WIFI OÖ GmbH



ENVIRONMENTAL: RESSOURCEN SCHONEN

5.1 Ressourcenschonung

5.2 Nachhaltiger Strombezug



Der **verantwortungsvolle** und umsichtige **Umgang mit Ressourcen** ist ein zentraler Bestandteil unseres Handelns.



Die negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt sind in unserer Branche geringer als bspw. bei produzierenden Unternehmen. Dennoch möchten wir transparent über unsere Initiativen und Ergebnisse in diesem Bereich berichten und diese kontinuierlich weiterentwickeln. Auch wenn unser Beitrag gering erscheint, ist es eine Bewegung in eine nachhaltig erfolgreiche Zukunft der Kanzlei.

5.1 RESSOURCENSCHONUNG

Im Fokus unserer Maßnahmen im Hinblick auf Umwelt- und Klimaschutz stehen die Ressourcenschonung im Büroalltag sowie der achtsame Energieverbrauch. Neben dem Strom- und Wärmeenergiebezug sind Ausdrücke auf Papier der größte Ressourcenaufwand.



Papierverbrauch reduzieren

Die Reduzierung des Papierverbrauches wird an allen Standorten forciert. Operativ setzen wir verstärkt auf digitale Prozesse und papierlose Verwaltung, um so Ressourcen zu sparen. In der Kanzlei ist der Elektronische Akt umgesetzt und es wird unterstützt - wo möglich - auf den physischen Akt standardmäßig zu verzichten. Die Einführung eines digitalen Dokumentenmanagementsystems begünstigt unser Ziel der Ressourcenschonung. Individuelle Arbeitsplatzdrucker wurden durch zentrale Druckerinseln an den Bürostandorten ersetzt. Unsere Mitarbeitenden sind angehalten, weitestgehend auf Papier und Ausdrücke zu verzichten bzw., falls es nötig ist, in schwarz/weiß und beidseitig zu drucken. Diese technischen Umsetzungen und die Sensibilisierung der Mitarbeitenden haben zu einer Reduktion der gedruckten Seiten von 3% im Vergleich zum Vorjahr und zu einer Reduktion von 23% innerhalb der letzten drei Jahre geführt.

Anzahl der gedruckten Seiten nach Standort (GRI 301-1)

	GJ 21/22	GJ 22/23	GJ 23/24
Linz	608 000	512 000	453 665
Wels	356 000	291 000	276 574
Wien	176 000	119 000	155 050
Graz	92 000	57 000	59 116
Salzburg	-	-	4 153
Gesamt	1 232 000	979 000	948 558

Abfall

An allen Standorten findet eine gesonderte Trennung von Papier statt. Standortbezogen erfolgen weitere Trennstufen zwischen Plastik-, Bio-, Glas- und Metallabfällen. Für die Abholung und Entsorgung sind die örtlichen Abfallentsorger verantwortlich. Die Daten- und Aktenvernichtung erfolgt rechtssicher und datenschutzkonform durch zertifizierte Unternehmen.

Alle fünf Standorte spenden leere Tonerbehälter an die Österreichische Kinder-Krebs-Hilfe, die diese abholt.

Re-use und Recycle

Anstelle der Entsorgung von aussortiertem Bürobedarf und Büchern wird die Weitergabe an Mitarbeitende unterstützt. Im Sinne der Nutzung von Ressourcen wurden im Zuge des Rebranding-Prozesses nicht mehr benötigte Drucksachen und Büromaterialien an Mitarbeitende zur internen Verwendung weitergegeben.

In den Konferenzräumen wird der Einsatz von Getränkemehrwegsystemen beim Einkauf bevorzugt und in den Gemeinschaftsküchen werden Nespressokapseln recycelt.

Mobilität

Virtuelle Meetings und digitale Arbeitsprozesse verringern die Anzahl der Präsenzmeetings und der Geschäftsreisen. Der persönliche Kontakt zu unseren Mandant:innen und Kolleg:innen ist dennoch essentiell. Soweit möglich, wird auf umweltschonendere Fortbewegungsmittel zurückgegriffen. Am Standort Linz befindet sich eine Elektroladestation - in Wien ist eine in Planung.

5.2 NACHHALTIGER STROMBEZUG

Beim Energieverbrauch können wir unsere Auswirkungen auf die Umwelt steuern. Auf der einen Seite bei der Auswahl der Energiequellen, auf der anderen Seite durch eine möglichst effiziente Nutzung. Wir haben uns zum Ziel gesetzt Strom aus erneuerbarer Energie zu forcieren. Alle fünf Bürostandorte beziehen Strom aus 100 % erneuerbaren Energieträgern. Diese Maßnahme trägt aktiv zur Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks des Unternehmens bei und leistet einen wichtigen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz.

Stromverbrauch in kWh	GJ 21/22	GJ 22/23	GJ 23/24	Anteil erneuerbarer Energieträger (Strom) in %		
Linz	123 448	123 199	127 145	100	100	100
Wels	29 977	30 446	31 054	52	43	100
Wien	23 184	40 148	38 239	100	100	100
Graz	11 322	12 943	13 447	100	100	100
Salzburg*	-	-	6 000	-	-	100
Gesamt	187 931	206 736	215 885	88	86	100

* Schätzung; Verbrauch liegt zum Erhebungszeitpunkt noch nicht vor.

Wärmeenergieverbrauch in kWh	GJ 21/22	GJ 22/23	GJ 23/24
Linz	140 000	133 000	141 441
Wels	107 700	97 600	102 100
Wien	n. f.	n. f.	n. f.
Graz	29 887	24 678	24 953
Salzburg	-	-	n.f.
Gesamt	277 587	255 278	268 494

Anmerkung: Am Standort Wien wird der Wärmeenergieverbrauch nicht gesondert erfasst. Die Energielieferung bezieht sich auf das gesamte Gebäude.

Kühlenergieverbrauch in kWh	GJ 21/22	GJ 22/23	GJ 23/24
Linz	69 980	50 175	53 121
Wels	n. f.	n. f.	n. f.
Wien	n. f.	n. f.	n. f.
Graz	n. f.	n. f.	n. f.
Salzburg	-	-	0
Gesamt	69 980	50 175	53 121

Anmerkung: An den Standorten Wien, Wels und Graz wird der Kühlenergieverbrauch nicht gesondert erfasst. Die Energielieferungen beziehen sich auf die gesamten Gebäude.

n. f. = nicht feststellbar



ZIELE FÜR DIE ZUKUNFT

UM DEN FOKUS UND DEN ZUKÜNFTIGEN FORTSCHRITT AUFZUZEIGEN, SETZEN WIR UNS KLARE ZIELE, DIE REGELMÄSSIG ÜBERPRÜFT WERDEN.

Management von Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeits-Mindset

Schaffung von Awareness für Nachhaltigkeit unter Mitarbeitenden und Mandant:innen

Maßnahmen

- Regelmäßige Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichtes
- ESG-Themen in interner und externer Kommunikation verstärken

Fortschritt to date (GJ 2023/24)

- Veröffentlichung des 2. Nachhaltigkeitsberichtes
- Durchführung von ESG-Veranstaltungen
- Versand interner und externer Newsletter
- Erstmalige Listung im Legal 500 EMEA Green Guide

Governance

Compliance

Umsetzung und laufende Überwachung höchster Compliance-Standards

Maßnahmen

- Weiterführung der umfassenden Prüfverfahren
- Regelmäßige Schulungen im Rahmen der SAXINGER-Akademie

Fortschritt to date (GJ 2023/24)

- Null gemeldete Compliance-Verstöße
- Laufende Evaluation der Prüfverfahren
- Laufende Adaptierung der Compliance-Anforderungen
- Jährliche Schulungen für neue Mitarbeitende und zur Fortbildung

Personalentwicklung

Erhöhung der Anzahl der Mitarbeitergespräche

Maßnahmen

- Mitarbeitergespräche mit Rechtsanwaltsanwärter:innen und Backoffice Mitarbeiter:innen forcieren

Fortschritt to date (GJ 2023/24)

- Mit 39% der Angestellten wurden Mitarbeitergespräch geführt; davon mit 45% der Rechtsanwaltsanwärter:innen
- Durchführung von Perspektivengesprächen mit angestellten Rechtsanwält:innen und Partner:innen

Weiterbildungsmaßnahmen

Qualitätssicherung der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

Maßnahmen

- Evaluation von Einzelmaßnahmen zur Aus- und Weiterbildung

Fortschritt to date (GJ 2023/24)

- Die Zielsetzung ist mittelfristig geplant
- Einführung der Lernplattform Learn 365
- Neues Onboarding Konzept ist in Ausarbeitung

Stärkung des Diversity Ansatzes

Hebung der Awareness und Unterstützungsleistung zu Diversity Themen

Maßnahmen

- Verabschiedung einer internen Richtlinie zur Verhinderung von Diskriminierung, Mobbing und Belästigung
- Ausbau des Mentoringprogramms
- Ausbau von Netzwerken

Fortschritt to date (GJ 2023/24)

- Eine Richtlinie zur Verhinderung von und zum Umgang mit Diskriminierung, Mobbing und Belästigung wurde im GJ 23/24 eingeführt
- Rechtsanwältinnen sind Mentorinnen bei Women in Law und Die Paragrappinnen
- Frühstück für karenzierte Mitarbeitende ist in Planung
- Durchführung von Kooperationsveranstaltungen wurde fortgesetzt
- Teilnahme an Veranstaltungen und Messen wurde fortgesetzt

Frauenempowerment

Erweiterung der Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität für Juristinnen auf allen Ebenen

Maßnahmen

- Weiterführung des gleichberechtigten Gehaltssystems
- Ausbau der flexiblen Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie einer besseren Work-Life-Balance
- Ausbau der Partner:innenmodelle

Fortschritt to date (GJ 2023/24)

- Weiterführung des gleichberechtigten Gehaltssystems ist erfolgt
- Evaluierung-Ausbau der flexiblen Arbeitszeitmodelle wurde fortgesetzt
- Ernennung von 6 neuen Equity Partner:innen ist erfolgt

Gesellschaftliches Engagement

Fortsetzung des Aufbaus von langfristigen und gemeinnützigen Kooperationen

Maßnahmen

- Ausweitung von Charity Projekten
- Weiterführung der Projekte Mary's Meals und VinziRast

Fortschritt to date (GJ 2023/24)

- Spende für Weihnachtskarte wird fortgesetzt
- Fortführung der Projekte Mary's Meals und VinziRast ist erfolgt

Environmental

Ressourcenverbrauch und Klimaschutz

Forcierung von Nachhaltigkeit als Entscheidungsgrundlage

Maßnahmen

- Reduzierung des Papierverbrauchs
- Umstieg auf Öko-Strom an allen Standorten

Fortschritt to date (GJ 2023/24)

- Reduzierung der Anzahl der gedruckten Seiten um 3% zum Vorjahr
- Alle 5 Standorte beziehen Strom aus 100 % erneuerbaren Energieträgern



ANLAGEN: KLARHEIT SCHAFFEN

7.1 Kennzahlen

7.2 GRI-Inhaltsindex

7.1 KENNZAHLEN

ANGESTELLTE (GRI 2-7)

Angestellte nach Standorten

	GJ 21/22 zum Stichtag 30.09.22			GJ 22/23 zum Stichtag 30.09.23			GJ 23/24 zum Stichtag 30.09.24		
	m	w	Σ	m	w	Σ	m	w	Σ
Linz			63	20	54	74	21	52	73
Wels			33	7	23	30	5	28	33
Wien			41	11	28	39	14	29	43
Graz			5	3	4	7	3	4	7
Salzburg			-	-	-	-	2	0	2
Gesamt			142	41	109	150	45	113	158

inklusive Praktikant:innen, Auszubildende; inkl. Karenzen; Headcount

Angestellte nach Beschäftigungsverhältnis

	GJ 21/22 zum Stichtag 30.09.22			GJ 22/23 zum Stichtag 30.09.23			GJ 23/24 zum Stichtag 30.09.24		
	Gesamt	Frauen	Anteil in %	Männer	Anteil in %				
Angestellte	142 150 158	99 109 113	70 73 72	43 41 45	30 27 28				
Unbefristete Angestellte	135 141 146	94 104 103	70 71 71	41 37 43	30 26 29				
Befristete Angestellte*	7 8 11	4 4 9	57 50 82	3 4 2	43 50 18				
Arbeitnehmer:innen mit nicht garantierten Arbeitszeiten	1 1 1	1 1 1	100 100 100	0 0 0	0 0 0				
Vollzeitbeschäftigte Angestellte	91 96 103	59 61 66	65 64 64	32 35 37	35 36 36				
Teilzeitbeschäftigte Angestellte	51 54 55	39 48 47	76 89 85	12 6 8	24 11 15				

inklusive Karenzen; Headcount

* Praktikant:innen

Angestellte nach Standorten

	GJ 21/22 zum Stichtag 30.09.22	GJ 22/23 zum Stichtag 30.09.23	GJ 23/24 zum Stichtag 30.09.24
Angestellte			
Linz	63	74	73
Wels	33	30	33
Wien	41	39	43
Graz	5	7	7
Salzburg	-	-	2
Gesamt	142	150	158
Unbefristete Angestellte			
Linz	61	68	67
Wels	31	30	30
Wien	38	36	40
Graz	5	7	7
Salzburg	-	-	2
Gesamt	135	141	146
Befristete Angestellte*			
Linz	2	5	6
Wels	2	0	2
Wien	3	3	3
Graz	0	0	0
Salzburg	-	-	0
Gesamt	7	8	11
Arbeitnehmer:innen mit nicht garantierten Arbeitszeiten			
Linz	1	1	1
Wels	0	0	0
Wien	0	0	0
Graz	0	0	0
Salzburg	-	-	0
Gesamt	1	1	1
Vollzeitbeschäftigte Angestellte			
Linz	45	51	50
Wels	19	15	15
Wien	22	23	29
Graz	5	7	7
Salzburg	-	-	2
Gesamt	91	96	103
Teilzeitbeschäftigte Angestellte			
Linz	18	23	23
Wels	14	15	18
Wien	19	16	14
Graz	0	0	0
Salzburg	-	-	0
Gesamt	51	54	55

inklusive Karenzen; Headcount

* Praktikant:innen

MITARBEITER:INNEN, DIE KEINE ANGESTELLTEN SIND (GRI 2-8)

Sonstige Mitarbeiter:innen

	GJ 21/22 zum Stichtag 30.09.22	GJ 22/23 zum Stichtag 30.09.23	GJ 22/23 zum Stichtag 30.09.23
Equity Partner:innen	6	6	12
Contract Partner:innen*	15	16	12
Auftragsnehmer:innen	4	3	3
Leiharbeiter:innen	2	1	0
* Werkvertragsnehmer:innen Headcount			

TARIFVERTRÄGE (GRI 2-30)

	GJ 21/22 zum Stichtag 30.09.22	GJ 22/23 zum Stichtag 30.09.23	GJ 23/24 zum Stichtag 30.09.24	Gesamt		Anteil in %	
Angestellte mit Tarifvertrag*	25	25	26	18	17	16	
Angestellte ohne Tarifvertrag	117	125	132	82	83	84	
Gesamt	142	150	158	100	100	100	

*Praktikant:innen, Rechtsanwaltsassistent:innen und Back Office Mitarbeiter:innen in Wien und Graz

AUS- UND WEITERBILDUNG (GRI 404)

Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten (GRI 404-3)

	GJ 21/22 zum Stichtag 30.09.22	GJ 22/23 zum Stichtag 30.09.23	GJ 23/24 zum Stichtag 30.09.24	Gesamt		Anteil in %	
Angestellte mit Beurteilung	9	69	61	6	46	39	
Angestellte ohne Beurteilung	133	81	97	94	54	61	
Gesamt	142	150	158	100	100	100	

DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT (GRI 405-1)

Diversität in Kontrollorganen

GJ 21/22 zum Stichtag 30.09.22 GJ 22/23 zum Stichtag 30.09.23 **GJ 23/24 zum Stichtag 30.09.24**

	Gesamt			Frauen			Anteil in %			Männer			Anteil in %		
Gesellschafter:innen	20	21	23	2	2	3	10	10	13	18	19	20	90	90	87

Diversität unter Angestellten

GJ 21/22 zum Stichtag 30.09.22 GJ 22/23 zum Stichtag 30.09.23 **GJ 23/24 zum Stichtag 30.09.24**

	Frauen		Männer		Anteil in %		Anteil in %	
Jurist:innen*	34	33	37	31	44	32	58	42
Anteil in %	51	49	54	46				
Assistent:innen und Backoffice Mitarbeiter:innen	65	10	71	11	68	14	83	17
Anteil in %	87	13	87	13				
Gesamt	99	43	108	42	112	46	71	29
Anteil in %	70	30	72	28				

*Praktikant:innen, Rechtsanwaltsanwärter:innen, emeritierte Rechtsanwält:innen, Counsel, Salary Partner:innen; inkl. Karenzen
Headcount

Altersstruktur

GJ 21/22 zum Stichtag 30.09.22 GJ 22/23 zum Stichtag 30.09.23 **GJ 23/24 zum Stichtag 30.09.24**

Anteil in %		GJ 21/22 zum Stichtag 30.09.22		GJ 22/23 zum Stichtag 30.09.23		GJ 23/24 zum Stichtag 30.09.24	
Gesellschafter:innen							
	unter 30	0	0	0			
	30 - 50	45	48	48			
	über 50	55	52	52			
Jurist:innen*							
	unter 30	46	53	31			
	30 - 50	48	40	59			
	über 50	6	7	10			
Assistent:innen und Backoffice Mitarbeiter:innen							
	unter 30	47	46	41			
	30 - 50	43	44	50			
	über 50	11	10	9			
Gesamt							
	unter 30	41	44	32			
	30 - 50	45	42	53			
	über 50	14	14	15			

*Praktikant:innen, Rechtsanwaltsanwärter:innen, emeritierte Rechtsanwält:innen, Counsel, Salary Partner:innen; inkl. Karenzen
Headcount

7.2 GRI-INHALTSINDEX

GRI 1: Grundlagen

Anwendungserklärung SAXINGER Rechtsanwalts GmbH hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum 1.10.2023 - 30.09.2024 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

Verwendeter GRI 1 GRI 1: Grundlagen 2021

GRI-Standard	Angabe	Seitenverweis	Kommentar
--------------	--------	---------------	-----------

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021

2-1	Organisationsprofil	3, 7	
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	3	
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	3	
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	3	Mit April 2024 wurde der Firmenwortlaut von Saxinger, Chalupsky & Partner Rechtsanwälte GmbH auf SAXINGER Rechtsanwalts GmbH geändert. Im Juni 2024 wurde ein neuer Kanzleistandort in Salzburg eröffnet.
2-5	Externe Prüfung	3	Keine externe Prüfung des Berichtes.
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	7	
2-7	Angestellte	52	
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	53	

GRI-Standard	Angabe	Seitenverweis	Kommentar
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	9	
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	9	
2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans		n.a. aufgrund des Geschäftsmodells
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	13	
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	13	
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	13	
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	23	
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	4	
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	23	
2-24	Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	23	
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	23	
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	23	
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	23	
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	18	
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	17	
2-30	Tarifverträge	33	

GRI-Standard	Angabe	Seitenverweis	Kommentar
GRI 3: Wesentliche Themen 2021			
3-1	Verfahren zur Bestimmung der wesentlichen Themen	19	
3-2	Liste der wesentlichen Themen	20	
3-3	Management von wesentlichen Themen	23, 25, 29, 34	

Themenstandards

GRI 205 Antikorruption 2016	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	24	
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	24	
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		0 Vorfälle
GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		0 Verfahren
GRI 301 Materialien 2016	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	44	
GRI 302 Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	45	
GRI 306 Abfall 2020	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	44	
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	44	

GRI-Standard	Angabe	Seitenverweis	Kommentar
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	30	
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	33	
GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	54	
	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	33	
GRI 406 Nichtdiskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		0 Vorfälle
GRI 418 Schutz der Kundendaten 2016	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten		0 Beschwerden

Änderungen vorbehalten. Ohne Gewähr.

Für den Inhalt verantwortlich: SAXINGER Rechtsanwalts GmbH

Böhmerwaldstraße 14, 4020 Linz. www.saxinger.com E-Mail: esg@saxinger.com

Konzeption: SAXINGER Rechtsanwalts GmbH

Layout: Unglaublich e.U. - Maximilian Mittendorfer

Bildnachweise: Adobe Stock, Unglaublich e.U. - Maximilian Mittendorfer

Bei SAXINGER ist die Anerkennung aller Geschlechter eine gelebte Selbstverständlichkeit. Im Sinne einer geschlechterneutralen Sprache verwenden wir wo es zielführend erscheint neutrale Formulierungen oder setzen den Doppelpunkt ein. Wenn diese Möglichkeiten nicht umsetzbar sind, greifen wir auf die herkömmliche Schreibweise zurück, die im Falle einer männlichen Form selbstverständlich Personen jeden Geschlechts einschließt.



AUSTRIA

GRAZ

SAXINGER
SAXINGER Rechtsanwalts GmbH
graz@saxinger.com

LINZ

SAXINGER
SAXINGER Rechtsanwalts GmbH
linz@saxinger.com

SALZBURG

SAXINGER
SAXINGER Rechtsanwalts GmbH
salzburg@saxinger.com

WELS

SAXINGER
SAXINGER Rechtsanwalts GmbH
wels@saxinger.com

WIEN

SAXINGER
SAXINGER Rechtsanwalts GmbH
wien@saxinger.com

BELGIUM

BRÜSSEL

SAXINGER
SAXINGER Rechtsanwalts GmbH
brussels@saxinger.com

BULGARIA

SOFIA

SCHINDHELM
Cornelia Draganova Law Firm
sofia@schindhelm.com

CHINA

SHANGHAI

SCHINDHELM
Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
shanghai@schindhelm.com

TAICANG

SCHINDHELM
Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
taicang@schindhelm.com

CZECH REPUBLIC

PILSEN

SAXINGER
SAXINGER s.r.o., advokátní kancelář
pilzen@saxinger.com

PRAG

SAXINGER
SAXINGER s.r.o., advokátní kancelář
praha@saxinger.com

FRANCE

PARIS

SCHINDHELM
Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
paris@schindhelm.com

GERMANY

DÜSSELDORF

SCHINDHELM
Schmidt Rogge Thoma Rechtsanwälte
Partnersgesellschaft mbH
duesseldorf@schindhelm.com

FRANKFURT

SCHINDHELM
Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
frankfurt@schindhelm.com

HAMBURG

SCHINDHELM
Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
hamburg@schindhelm.com

HANNOVER

SCHINDHELM
Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
hannover@schindhelm.com

OSNABRÜCK

SCHINDHELM
Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
osnabrueck@schindhelm.com

HUNGARY

BUDAPEST

SAXINGER
Zimány & Fakó Rechtsanwälte
budapest@saxinger.com

ITALY

BOLOGNA

DIKE SCHINDHELM
DIKE Associazione Professionale
bologna@schindhelm.com

IMOLA

DIKE SCHINDHELM
DIKE Associazione Professionale
imola@schindhelm.com

POLAND

BRESLAU / WROCLAW

SDZLEGAL SCHINDHELM
Kancelaria Prawna
Schampera, Dubis, Zajac i Wspólnicy sp.j.
wroclaw@sdzlegal.pl

GLEIWITZ / GLIWICE

SDZLEGAL SCHINDHELM
Kancelaria Prawna
Schampera, Dubis, Zajac i Wspólnicy sp.j.
gliwice@sdzlegal.pl

WARSCHAU / WARSAW

SDZLEGAL SCHINDHELM
Kancelaria Prawna
Schampera, Dubis, Zajac i Wspólnicy sp.j.
warsawa@sdzlegal.pl

ROMANIA

BUKAREST

SCHINDHELM
Schindhelm Cabinet de Avocat
Bernhard Konrad Heringhaus
bukarest@schindhelm.com

SLOVAKIA

BRATISLAVA

SAXINGER
SAXINGER s.r.o., advokátska kancelária
bratislava@saxinger.com

TURKEY

ANKARA

GEMS SCHINDHELM
GEMS Schindhelm Rechtsanwälte
ankara@schindhelm.com

BODRUM

GEMS SCHINDHELM
GEMS Schindhelm Rechtsanwälte
bodrum@schindhelm.com

ISTANBUL

GEMS SCHINDHELM
GEMS Schindhelm Rechtsanwälte
istanbul@schindhelm.com