



Nachhaltigkeitsbericht 2021/2022

Nachhaltig. Erfolgreich.

 **SCWP**
SCHINDHELM
law. tax. clarity.

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

[scwp.com](https://www.scwp.com)

ÜBER DIESEN BERICHT	3
VORWORT	4
ÜBER SCWP SCHINDHELM: EINE STARKE BASIS	5
1.1 Das Detail sehen, das Ganze verstehen	7
1.2 Die DNA von SCWP Schindhelm	8
1.3 Führungsstruktur	9
1.4 Wert-volle Beratung	10
NACHHALTIGKEIT: ZUKUNFTSWEISENDE WEITERENTWICKLUNG	11
2.1 Management von Nachhaltigkeit	13
2.2 Stakeholder und wesentliche Themen	15
GOVERNANCE: VERANTWORTUNGSVOLL FÜHREN	20
3.1 Verantwortungsvolle Kanzleiführung	22
3.2 Antikorruption und Compliance	22
3.3 Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	23
3.4 Digitalisierung: Verantwortungsvoll digital	24
SOCIAL: ENGAGIERT HANDELN	26
4.1 Aus- und Weiterbildung	28
4.2 Diversität und Chancengleichheit	34
4.3 Gesellschaftliches Engagement	38
ENVIRONMENTAL: RESSOURCEN SCHONEN	40
5.1 Ressourcenschonung	42
5.2 Nachhaltiger Strombezug	44
ZIELE FÜR DIE ZUKUNFT	46
ANLAGEN: KLARHEIT SCHAFFEN	48
7.1 Kennzahlen	49
7.2 GRI-Inhaltsindex	52
IMPRESSUM	55

ÜBER DIESEN BERICHT

Im ersten Nachhaltigkeitsbericht der Saxinger, Chalupsky & Partner Rechtsanwälte GmbH (im weiteren Verlauf als „SCWP Schindhelm“ bezeichnet) berichten wir über unsere Nachhaltigkeitstätigkeiten, Ziele und Maßnahmen, welche bereits 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 SCWP Schindhelm nicht unter eine gesetzliche Berichtspflicht fällt, unterstreichen wir die freiwillige Orientierung an einem anerkannten, internationalen Berichtsstandard.

Der Berichtszeitraum deckt sich mit dem Geschäftsjahr von SCWP Schindhelm von 1. Oktober 2021 bis 30. September 2022. Die Berichtsinhalte beziehen sich auf alle 4 Standorte von SCWP Schindhelm: Linz, Wels, Wien und Graz. Wir legen den Fokus auf die 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.

Es wird eine jährliche Veröffentlichung des Berichtes angestrebt. Der Bericht wurde von der Stabsstelle ESG verfasst und durch die Managing Partner freigegeben.

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





VORWORT

Liebe Lesende,

dieser erste Nachhaltigkeitsbericht von SCWP Schindhelm mit dem Titel „Nachhaltig. Erfolgreich.“ ist ein Statement von uns für eine zukunftsweisende, nachhaltige Ausrichtung unserer Kanzlei.

Nachhaltigkeit und Erfolg stehen für uns im Einklang. Als ganzheitlich denkende Kanzlei achten wir nicht nur auf unsere Ergebnisse, sondern nehmen auch unsere Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden, der Gesellschaft und unserer Umwelt wahr.

Die Anliegen unserer Mandant:innen stehen täglich im Fokus unserer Aufmerksamkeit. Ihre rechtlichen Herausforderungen zu lösen, hat für uns stets allerhöchste Priorität. Dabei legen wir größten Wert darauf, vorausschauend zu agieren und umfassend zu beraten. Als international tätige Kanzlei verstehen wir uns als Teil einer globalen Gemeinschaft, zu der wir mit unseren aktuellen sowie zukünftigen Handlungen einen positiven Beitrag leisten wollen.

Im Rahmen unserer Tätigkeiten setzen wir unsere Nachhaltigkeits-Schwerpunkte dort, wo wir am wirkungsvollsten zu einer positiven Entwicklung von Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt beitragen können. Dazu zählen die kontinuierliche **Aus- und Weiterbildung** unserer Mitarbeitenden, die geschlechterunabhängige **Chancen- und Leistungsgerechtigkeit** auf allen Karrierestufen, die Einhaltung höchster **Compliance-**

Standards, die **Digitalisierung** von Arbeitsprozessen und ein bewusster Umgang mit unseren **Ressourcen**. Zusammen bilden diese Schwerpunkte unseren Ansatz für eine verantwortungsvolle Geschäftstätigkeit.

Mit diesem ersten Nachhaltigkeitsbericht geben wir Einblick in unsere Kanzlei und zeigen transparent auf, welche Initiativen, Maßnahmen und Ziele wir uns für die Zukunft gesetzt haben, um unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden.

Die langfristige Zielsetzung ist die Verankerung eines Nachhaltigkeits-Mindsets in der Kanzlei. Denn Nachhaltigkeit lässt sich nicht aufschieben und heißt für uns, an morgen zu denken und schon heute zu handeln.

Wir freuen uns, wenn Sie uns weiterhin auf diesem Weg in eine nachhaltig erfolgreiche Zukunft begleiten.



Birgit Leb
Dr.iur., MBA
Rechtsanwältin, Managing Partner bis
Februar 2023

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

Christoph Luegmair
Mag.iur., LL.M.
Rechtsanwalt, Managing Partner seit
Februar 2023



ÜBER SCWP SCHINDHELM: EINE STARKE BASIS

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



Seit 1947 steht
SCWP Schindhelm
für **Kompetenz**,
Professionalität
und **Integrität**.

1.1 DAS DETAIL SEHEN, DAS GANZE VERSTEHEN

SCWP Schindhelm ist eine der führenden Anwaltskanzleien Österreichs. Insgesamt sind 76 Jurist:innen in ganz Österreich von 4 Standorten: Linz, Wels, Wien und Graz aus tätig.

4

Standorte

76

Jurist:innen

75

Backoffice
Mitarbeiter:innen

Netzwerkpartner der Schindhelm Allianz mit mehr als
230 Jurist:innen an 31 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 unser globales Netzwerk in der Schindhelm Allianz 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 Schindhelm 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.

Schindhelm Allianz - Lokal mit globaler Ausrichtung

SCWP Schindhelm ist Gründungsmitglied der deutschsprachigen Schindhelm Allianz europäischer Wirtschaftskanzleien mit Büros in Mittel-/Osteuropa sowie Asien/Pazifik. Gemeinsam mit unseren Partner:innen der internationalen Schindhelm Allianz sind wir in 14 Ländern an 31 **Standorten** mit rund 230 Jurist:innen für unsere Mandant:innen vor Ort.



SCWP Schindhelm bietet Rechtsberatung insbesondere zu folgenden Rechtsgebieten:

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

1.2 DIE DNA VON SCWP SCHINDHELM

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 SCWP Schindhelm 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 SCWP-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 vier Standorten in Österreich und als Mitglied der Schindhelm Allianz 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

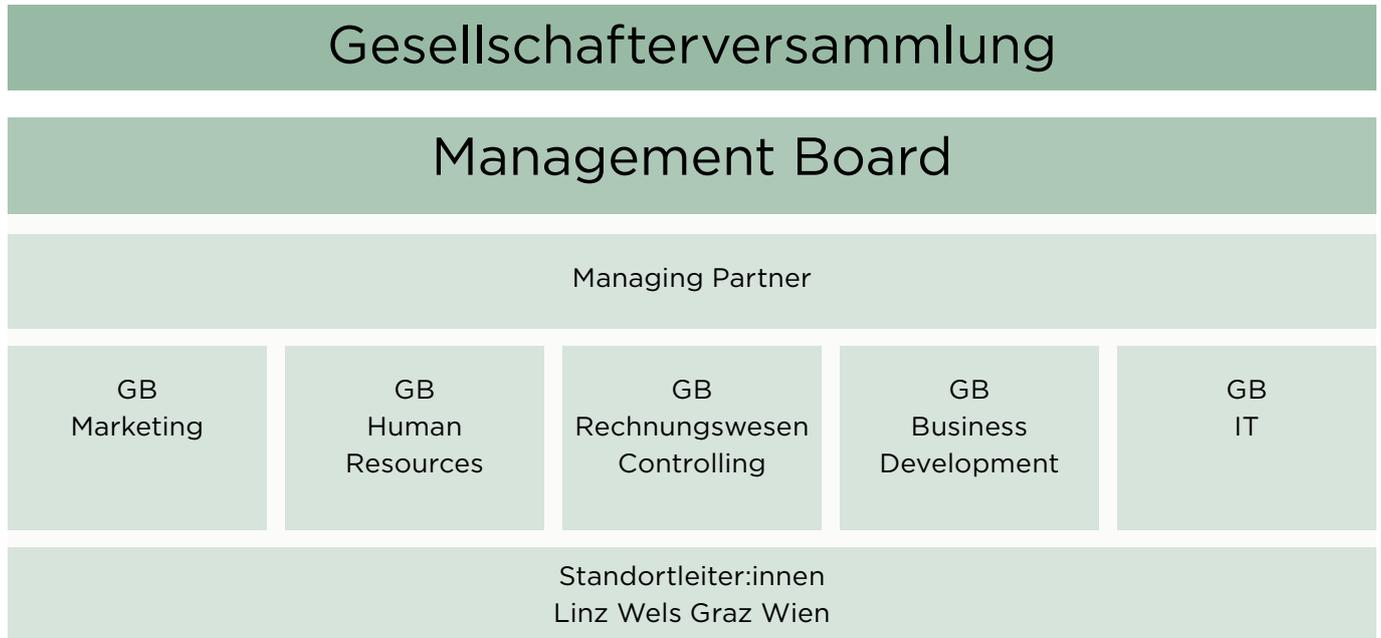
Wir entwickeln sowohl für unsere Mandant:innen, als auch für uns selbst kreative Lösungen und scheuen uns dabei nicht, Neuland zu betreten.

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

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



GB steht für Geschäftsbereich

Alle Gesellschafter:innen sind alleinvertretungsbefugte Geschäftsführer:innen und über die übertragene Mandatsausübung hinaus generell weisungsfrei.

Das Management Board setzt sich aus den beiden Managing Partnern, den Geschäftsbereichsleiter: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 Organisation des Kanzleibetriebes an den Standorten liegt bei den Standortleiter:innen. Die verschiedenen Geschäftsbereiche werden durch Partner:innen geführt. Je ein/eine Geschäftsbereichsleiter:in ist für Human Resources (HR), Rechnungswesen und Controlling, Marketing, IT sowie Business Development zuständig. Unterstützt werden diese durch die Bereichsleiter:innen der Serviceeinheiten Human Resources (HR), Rechnungswesen und Controlling, Marketing und IT.

Die Managing Partner, Geschäftsbereichsleiter:innen und Standortleiter:innen sind für drei Jahre bestellt.

Zudem wurden die folgenden Ausschüsse gebildet:

- Budget- und Controllingausschuss,
- Partnerausschuss sowie
- Strategieausschuss

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).

Des Weiteren besteht eine Stabsstelle Compliance and Risk Management sowie eine Stabsstelle ESG (Environmental, Social, Governance).

1.4 WERT-VOLLE BERATUNG



SCWP Schindhelm 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 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 in der Stabsstelle ESG, in einem standortübergreifenden Team von 3 Personen, angesiedelt. Geleitet wird das Team von einer Partnerin und einem Partner - den ESG-Beauftragten. Diese sind Sparring Partner für Themen betreffend Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung innerhalb der Kanzlei, aber auch für Themen, die von außen an sie herangetragen werden.

Die Besprechungen des ESG-Teams finden in regelmäßigen Abständen statt. Die Stabsstelle ESG 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:



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 SCWP Schindhelm 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 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 SCHINDHELM 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 das Wissensmanagement SCWPedia 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 Schindhelm Allianz
 Standesvertretung/Anwaltskammer
 Gerichte und Behörden
 Steuerberater:innen
 Wirtschaftsprüfer:innen
 Unternehmensberater:innen
 Medien

DIALOGFORM

Sharepoint Intranet
 SCWPedia Wissensplattform
 Videokonferenzsysteme
 (MS Teams, Webex etc)
 Newsletter
 Mitarbeiterveranstaltungen
 E-Learning-Plattform
 Fortbildungsseminare
 Mitarbeitergespräche

Videokonferenzsysteme (MS Teams, Webex etc)
 Website
 SCWP Schindhelm Portal
 Social Media Kanäle:
 Facebook, Instagram, LinkedIn, Youtube
 Webcasts und Webinare
 SCWP Schindhelm Logbücher
 Kundenevents
 Fachpublikationen
 Fachvorträge
 Pressemeldungen
 Medienkooperationen
 Karrieretage und Karrieremessen
 Mitgliedschaften in Vereinigungen und Verbänden

Wissenstransfer via SCWPedia



Das SCWPedia ist die interne Wissensmanagementdatenbank von SCWP Schindhelm. Es beinhaltet wichtige Themen rund um die interne Organisation und bietet allen Mitarbeitenden Anleitungen zu Workflows, Mustervorlagen und Zugang zu Handbüchern.

Stakeholder Engagement

ALL PARTNER MEETING

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



All Partner Meeting der Schindhelm Allianz 2022 in Breslau

MITGLIEDSCHAFTEN

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

Schindhelm Allianz
apti - Austrian PropTech Initiative e.V.
Austrian Arbitration Association
Business Upper Austria - OÖ Wirtschaftsagentur GmbH
Die Paragraphinnen
Energieinstitut an der Johannes Kepler Universität Linz
Freunde der Katholischen Privat-Universität Linz
IAG Global International Advisory Group
ICC Austria International Chamber of Commerce
Legal Tech Hub Europe
Österreichische Verkehrswissenschaftliche Gesellschaft
Österreichischer Wasser- und Abfallwirtschaftsverband
Studiengesellschaft für Wirtschaft und Recht
Verein der Wirtschaft zur Förderung der OÖ Sporttalente
Verein Kunsthilfe Salzburg
Verein zur Förderung flexibler Arbeitsformen

Für Rechtsanwält:innen besteht eine verpflichtende Mitgliedschaft bei der jeweiligen zuständigen Rechtsanwaltskammer. Der Partner Dr. Franz Mittendorfer ist überdies seit 2012 Präsident der oberösterreichischen Rechtsanwaltskammer. Die Partnerin Dr. Birgit Leeb ist seit 2014 Mitglied des Disziplinarrates der oberösterreichischen Rechtsanwaltskammer.

WESENTLICHE THEMEN

Zur Festlegung der wesentlichen Themen für den Bericht wendeten wir 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.



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)

Identifikation

In einem ersten Schritt wurden die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit und der Geschäftsbeziehungen von SCWP Schindhelm 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

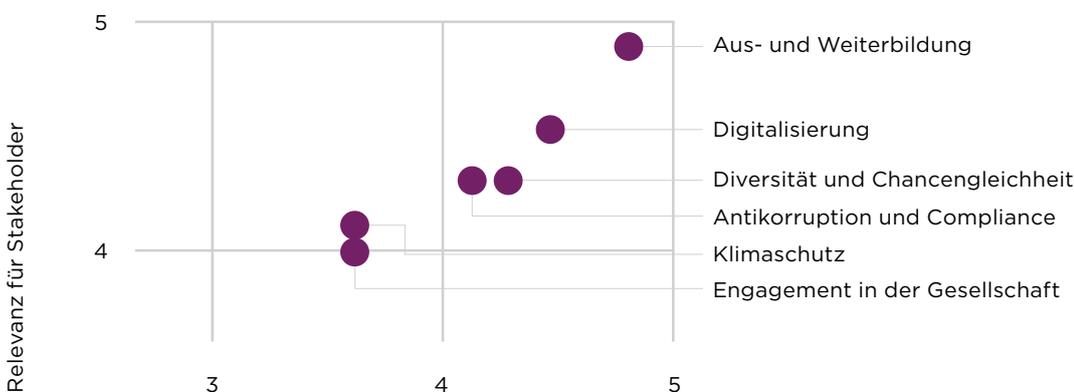
Nach der Identifikation von signifikanten Auswirkungen wurde eine Longlist von Nachhaltigkeitsaspekten erarbeitet und intern diskutiert. Diese Aspekte wurden in Themengruppen zusammengefasst. In einem nächsten Schritt wurden im Rahmen einer Online-Befragung ausgewählte Stakeholder zur Relevanz der Nachhaltigkeitsthemen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

Wesentliche Themen (aus Sicht der Stakeholder)



Bedeutung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen auf SCWP Schindhelm

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 SCWP Schindhelm. 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 SCWP Schindhelm abbildet.

AUS- UND WEITERBILDUNG

GRI 404 (2016) Aus- und Weiterbildung

DIGITALISIERUNG

GRI 418 (2016) Schutz der Kundendaten

ANTIKORRUPTION UND COMPLIANCE

GRI 205 (2016) Korruptionsbekämpfung

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).

Ziel:

In unserem vorliegenden Erstbericht wurden erstmals relevante, interne Stakeholder zu den wesentlichen Themen befragt. Mittelfristig wird eine Befragung unserer externen Stakeholder angestrebt, um ihre Anliegen und Interessen ebenso abzubilden.





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 anonymen Meldungen in Whistleblowing Boxen an jedem Standort gemeldet werden.

3.2 ANTIKORRUPTION UND COMPLIANCE

Unsere Mandantenbeziehungen beruhen auf Integrität, Transparenz 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 SCWP Schindhelm-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 der kanzleiinternen Wissensmanagementdatenbank „SCWPedia“ 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

SCWP Schindhelm 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 SCWP Schindhelm 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 vier SCWP Schindhelm Standorten zur Überprüfung der Erfüllung der Pflichten der Anti-Geldwäscherei- und -Terrorismusfinanzierung Compliance 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. Dieses Format stellt sicher, dass 100 % aller Mitarbeitenden auf das Thema geschult werden.

Umsetzung in Zahlen

Alle vier 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 SCWP Schindhelm 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. SCWP Schindhelm 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.



Vorreiter im Bereich der Legal Tech-Lösungen

SCWP Schindhelm 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-Experten 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 SCWP Schindhelm zählen unter anderem die Law Library App, der Vertragsgenerator, das SCWP Schindhelm Portal (Datenraum zum Austausch mit Mandant:innen) und eine rechtssichere Whistleblowing Solution.

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.

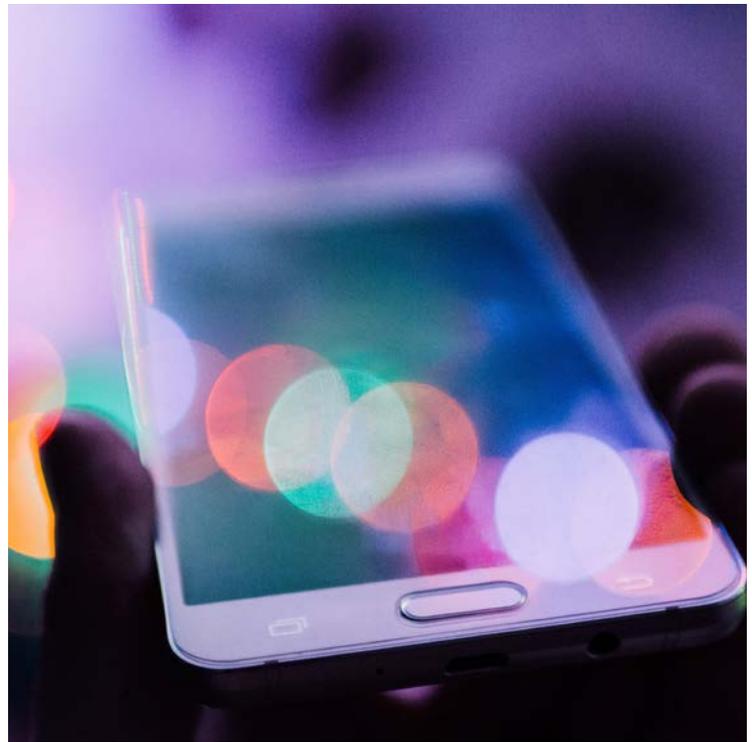
Um unsere Mitarbeitenden auf das Thema Datenschutz zu sensibilisieren und fortzubilden, finden jährlich interne Schulungen statt.

Auch für das Arbeiten im Home-Office haben Mitarbeitende klare Anweisungen im Umgang mit persönlichen Daten und vertraulichen Informationen.

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

Unser Beitrag

Die Umstellung vom Papierakt hin zum rein „Elektronischen Akt“ wird weiter vorangetrieben. 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.



Umsetzung in Zahlen

In der Berichtsperiode gab es weder Beschwerden in Bezug auf Verletzung des Schutzes von Mandantendaten noch Fälle von Datendiebstahl oder Datenverlust im Zusammenhang mit Mandantendaten. Dies ist zurückzuführen auf ein effektives Datenschutz-Management-System von SCWP Schindhelm.

Ziel:

Laufende Einhaltung des Datenschutzes und Gewährleistung der Datensicherheit, sowie Steigerung der Effizienz und der Transparenz





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 HOCHWERTIGE
BILDUNG



5 GESCHLECHTER-
GLEICHHEIT



10 WENIGER
UNGLEICHHEITEN



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. SCWP Schindhelm verfügt über ein von Partner:innen der Kanzlei getragenes, standortübergreifendes 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 sowohl im Backoffice wie auch im juristischen Bereich zu besetzen. Weiterbildungen bzw. die Qualität der Ausbildung zur Rechtsanwältin und zum Rechtsanwalt sind auch im Recruiting ein zunehmend wichtiger Wettbewerbsvorteil für SCWP Schindhelm.

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.

Ziel:

Mittelfristig wird die Ausweitung des Patensystems auf alle Standorte angestrebt



Langfristige Perspektiven - Vom Praktikum zur Partnerschaft

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 Rechtsanwält:innen hat ihre Ausbildung bei SCWP Schindhelm absolviert:

3 von 20 Gesellschafter:innen begannen ihre Karriere bei SCWP Schindhelm als Praktikant:innen

15%

8 von 15 Contract Partner:innen waren bereits als Rechtsanwaltsanwärter:innen bei SCWP Schindhelm tätig

53,3%

11 von 13 Salary Partner:innen waren bereits als Rechtsanwaltsanwärter:innen bei SCWP Schindhelm tätig

84,6%

Jede:r Einzelne trägt zum Erfolg bei!

SCWP Schindhelm 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:

SCWP Schindhelm Akademie

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

SCWP Schindhelm Basic-Days

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

Patensystem

Von erfahrenen Rechtsanwaltsanwärter:innen für Rechtsanwaltsanwärter:innen

Berufsausbildung zum/zur Rechtsanwält:in

Mindestens 3 Jahre als Berufsanwärter:in

Rechtsanwaltsprüfungs-Workshops

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

Lunch-Time-Referate

Rechtsanwaltsanwärter:innen bereiten im Rahmen eines Lunches aktuelle Rechtsfragen auf

Secondment

Zeitlich begrenzter Wechsel in eine Partnerkanzlei der Schindhelm Allianz

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

SCWP Schindhelm Akademie

Ein wichtiger Bestandteil des Lernens neben der Ausbildung on the Job ist die interne SCWP Schindhelm 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 26 Seminare und 26 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 im SCWPedia 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.



Anzahl der internen Fortbildungen im Rahmen der SCWP Schindhelm Akademie

GJ 21/22

Seminare (Präsenz- oder Online)	26
Lunch-Time-Referate	26

Angebot der internen Aus- und Weiterbildungsstunden im Rahmen der SCWP Schindhelm Akademie

GJ 21/22

Jurist:innen	38
Assistent:innen und Back Office Mitarbeiter:innen	47
Rechtsanwaltsanwärter:innen	77

SCWP Schindhelm Basic-Days

Ein weiterer Bestandteil der SCWP Schindhelm 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 SCWP Schindhelm Allianz zurückgegriffen werden. SCWP Schindhelm 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 SCWP Schindhelm finanziell und zeitlich unterstützt.

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 Schindhelm Allianz 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 Berufsanwärt:in.

Der Weg zum/zur Rechtsanwält:in

7 Monate
Gerichtspraxis

2 Jahre und 5 Monate
Tätigkeit als Rechtsanwaltsanwärt:in

2 Jahre Tätigkeit als Rechtsanwaltsanwärt:in
nach erfolgter Rechtsanwaltsprüfung



AWAK Seminare

Die Fortbildungsseminare der AWAK (Anwaltsakademie) sind ein wesentlicher Bestandteil der Ausbildung zur Rechtsanwält:in. SCWP Schindhelm unterstützt seine Rechtsanwaltsanwärter:innen umfassend, trägt die Kosten für die Seminare und rechnet die Kurszeiten als Arbeitszeit an. Für Rechtsanwaltsanwärter:in sind das rund 38 Stunden pro Person und Jahr.

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.



Überdurchschnittliche Quote: 100% unserer Rechtsanwaltsanwärter:innen haben in der Berichtsperiode die Rechtsanwaltsprüfung bestanden!

practice4jus

SCWP Schindhelm 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. Seit dem Bestehen des Programmes practice4jus haben rund 300 Studierende die Gelegenheit genutzt, einen Einblick in das anwaltliche Berufsleben bei SCWP Schindhelm zu bekommen. Für viele Mitglieder unseres juristischen Teams war practice4jus der Ausgangspunkt ihrer Karriere in unserer Kanzlei. 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.

Gerechte Bezahlung

SCWP Schindhelm 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 18% 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.

In den Vorjahren wurden regelmäßig persönliche Mitarbeitergespräche umgesetzt. Covid-19 und die damit einhergehenden Personenkontakteinschränkungen haben in der Berichtsperiode zu einem Rückgang geführt. Dies hatte zur Folge, dass mit 6% der angestellten Mitarbeitenden Gespräche geführt wurden. Für die nahe Zukunft wird ein Maßnahmenplan für Mitarbeitergespräche erarbeitet und werden Gespräche auf Ebene der Rechtsanwaltsanwärter:innen, Rechtsanwaltsassistent:innen und Backoffice Mitarbeiter:innen durchgeführt.

Ziel:

**Bis Ende 2023 Wiederaufnahme
der jährlichen Mitarbeitergespräche
mit Rechtsanwaltsassistent:innen,
Backoffice Mitarbeiter:innen und
Rechtsanwaltsanwärter:innen**



Mitarbeitererevents

Zum sozialen Austausch unter den Kolleg:innen finden regelmäßig Veranstaltungen wie monatliche Sundowner, das Sommerfest, 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 Linzer City Nightrun und am WKO Business Run 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.



 SCWP
SCHINDHELM

Das Ziel der prozentuell gleichteiligen Beschäftigung von Rechtsanwaltsanwältinnen und Rechtsanwaltsanwätern sowie von Praktikantinnen und Praktikanten wurde in der Berichtsperiode erreicht.

Diversität in der Führungsstruktur

Im Zuge der organisatorischen Neustrukturierung hat sich die Kanzlei weiters bewusst dazu entschlossen, Managementpositionen mit Frauen zu besetzen. So besteht das Managing Partner Team im Berichtszeitraum aus einer Partnerin und einem Partner. Weiters werden zwei der vier österreichischen Standorte von Partnerinnen geleitet. Die duale Führung des Nachhaltigkeitsmanagements 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 SCWP Schindhelm tagtäglich leben. Dazu gehört auch 100% Equal Pay. An allen 4 Standorten besteht ein fixes Gehaltssystem für alle Mitarbeitenden ohne geschlechtsspezifische Differenzierung.

INTERNE MASSNAHMEN 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

Wiedereinstiegsplanung nach Elternkarenz als auch Rückkehr von Teilzeit- zu Vollzeitbeschäftigung

Interne Kanzleioffveranstaltungen von FRIEDA zur Förderung des Austausches zwischen weiblichen und männlichen Kolleg:innen

Mitgliedschaften in Netzwerken und Branchenverbänden zur Förderung von Juristinnen

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 SCWP Schindhelm für alle Geschlechter gleichermaßen zu gestalten. Bei SCWP Schindhelm bildet unsere Initiative für Gleichstellungsfragen „FRIEDA“ ein breites Forum für sämtliche Themen im Bereich Women Empowerment und Gender Equality. Dieser Unterausschuss ist mehrheitlich mit Frauen besetzt.

In der Berichtsperiode wurde eine interne Richtlinie zur Verhinderung von Diskriminierung, Mobbing und Belästigung erarbeitet. Darüber hinaus beschäftigt sich der Ausschuss insbesondere mit der „S“ Dimension (Social) im ESG-Ansatz. Weiters wird sich der Ausschuss mit dem Aufbau eines Mentoringprogramms beschäftigen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Trotz des arbeitsintensiven Alltags von Jurist:innen achtet SCWP Schindhelm darauf, die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Vor allem der Wiedereinstieg nach der Geburt eines Kindes soll für Frauen erleichtert werden. 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 SCWP Schindhelm 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 SCWP Schindhelm Netzwerkpartner von „Woman in Law“ und „Die Paragraphinnen“, Initiativen für Frauen in Rechtsberufen. Unsere Rechtsanwält:innen sind regelmäßig Vortragende und Hosts bei diversen Online- und Präsenzveranstaltungen zu den Themen Förderung von Frauen in Rechtsberufen und „ESG“.



Women-in-Law 21st Century Award

Unser Engagement zum Thema Frauenempowerment wurde im Oktober 2021 durch den „Promoting the Best Award“ in der Kategorie: „Women-in-Law 21st Century Award - Rechtsanwaltskanzlei 2021“ ausgezeichnet. Die von der „Women in Law“-Initiative gemeinsam mit der Vereinigung Österreichischer Unternehmensjuristen (VUJ) vergebene Auszeichnung ergeht an Kanzleien, die sich besonders für innovative Konzepte im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Gleichberechtigung einsetzen.

Ziele:

- **Bis Ende Q2/2023 Verabschiedung der Richtlinie zur Verhinderung von Diskriminierung, Mobbing und Belästigung**
- **Ausbau des Mentoringprogramms**
- **Erweiterung von flexiblen Arbeitszeitmodellen**



4.3 GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Bei SCWP Schindhelm 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.

Beispielsweise wurden im Zuge der Ukraine Krise mehrere Mandant:innen bei Projekten zur Nutzung von Immobilien als Flüchtlingsunterkünfte beraten, sowie kostenlose Rechtsberatung für ukrainische Flüchtlinge angeboten. Darüber hinaus sind wir als Rechtsanwält:innen zur Unterstützung besonders Bedürftiger eingesetzt und sind regelmäßig als Vertreter:innen für Verfahrensbeholfene und als Erwachsenenvertreter tätig.

Standortbezogen werden unterschiedliche Projekte und Tätigkeiten unterstützt. Aufgrund von Covid-19 konnten weniger Präsenzaktionen durchgeführt werden. Im Folgenden stellen wir einige Beispiele unserer Initiativen vor:

Laufen für den guten Zweck

Mitarbeitende aller vier Standorte sowie der internationalen Schindhelm Allianz 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

Der Standort Wien spendet die leeren Tonerpatronen an die Österreichische Kinder-Krebs-Hilfe. Durch diese Unterstützung wird krebskranken Kindern und Jugendlichen in Österreich geholfen.

Ziel:

Bis Ende 2023: Ausweitung der Tonerpatronen-Spende auf alle 4 Standorte

Mary's Meals-für eine warme Mahlzeit

Gemeinsam mit den Partnern der Schindhelm 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 350 Schüler jeden Tag eine warme Mahlzeit.



VinziRast-Platz für Menschlichkeit

Gemeinsam Sinnvolles tun: 1-mal pro Monat bereitet ein Team von SCWP Mitarbeitenden in der Küche von VinziRast in Wien eine Mahlzeit für obdachlose Menschen zu. Diese Initiative musste aufgrund von Covid-19 pausiert werden und wurde durch eine Spende kompensiert.

Ziel:

Fortführung der Kooperationen

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.

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 SCWP Schindhelm unter anderem an folgenden Bildungseinrichtungen tätig:

Anwaltsakademie Gesellschaft zur Förderung
anwältlicher Aus- und Fortbildung m.b.H.
Bildungszentrum Gemeinnützige Salzburger
Landeskliniken Betriebsges.m.H.
Business Circle Management FortbildungsGmbH
Fachhochschule Kufstein Tirol Bildungs GmbH
Fachhochschule Wiener Neustadt GmbH -
Campus Wieselburg
FH OÖ Studienbetriebs GmbH
IMC Fachhochschule Krems GmbH

JKU Young Researchers' Award

SCWP Schindhelm ist Kooperationspartner des Johannes Kepler Universität Young Researchers' Award 2021. Bei diesem Award werden verdiente junge Wissenschaftler:innen aus den Bereichen Recht, Medizin, Wirtschaft, Technik und Naturwissenschaften für ihre hervorragenden Leistungen geehrt.



Johannes Kepler Universität Linz
Konzipientenverband Salzburg
Österreichische Gesellschaft
der Steuerberater:innen und
Wirtschaftsprüfer:innen
Tiroler Rechtsanwaltskammer
Universität für Weiterbildung Krems
Universität Liechtenstein
WIFI OÖ GmbH
Wirtschaftsuniversität Wien



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 bei bspw. 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.

Unser Ziel ist es, nicht nur intern umweltschonende Maßnahmen umzusetzen, sondern auch unsere Mandant:innen in nachhaltigen Entscheidungen zu unterstützen und positive Veränderungen zu fördern - im Einklang mit ökonomischen, sozialen und ökologischen Werten.

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 in den letzten 7 Jahren zu einer Reduzierung der gedruckten Seiten von 38% geführt.

Linz	608.000
Wels	356.000
Wien	176.000
Graz	92.000
Gesamt	1.232.000

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.

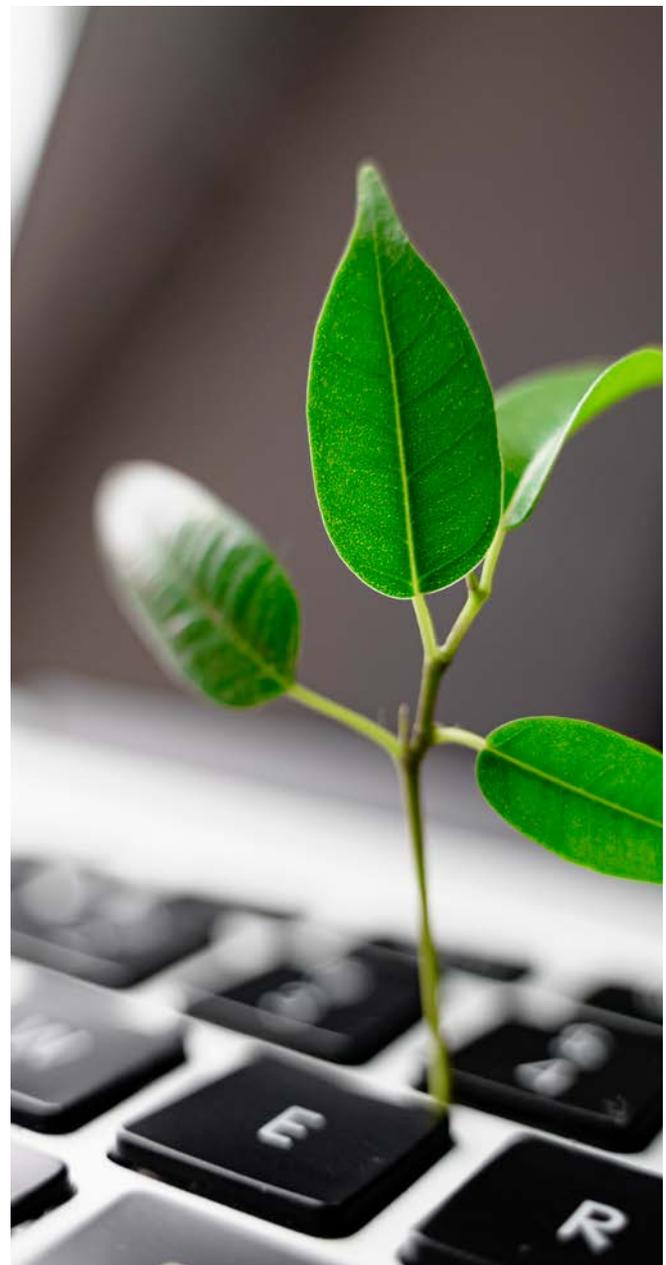
Einzelne Standorte spenden leere Tonerbehälter an die Österreichische Kinder-Krebs-Hilfe, die diese abholt. In Zukunft sollen alle Standorte in dieses Recyclingprojekt involviert sein.

Re-use und Recycle

Anstelle der Entsorgung von aussortiertem Bürobedarf und Büchern wird die Weitergabe an Mitarbeitende unterstützt. In den Konferenzräumen wird der Einsatz von Getränkemehrwegsystemen beim Einkauf bevorzugt und in den Gemeinschaftsküchen werden Nespressokapseln recycelt.

Mobilität

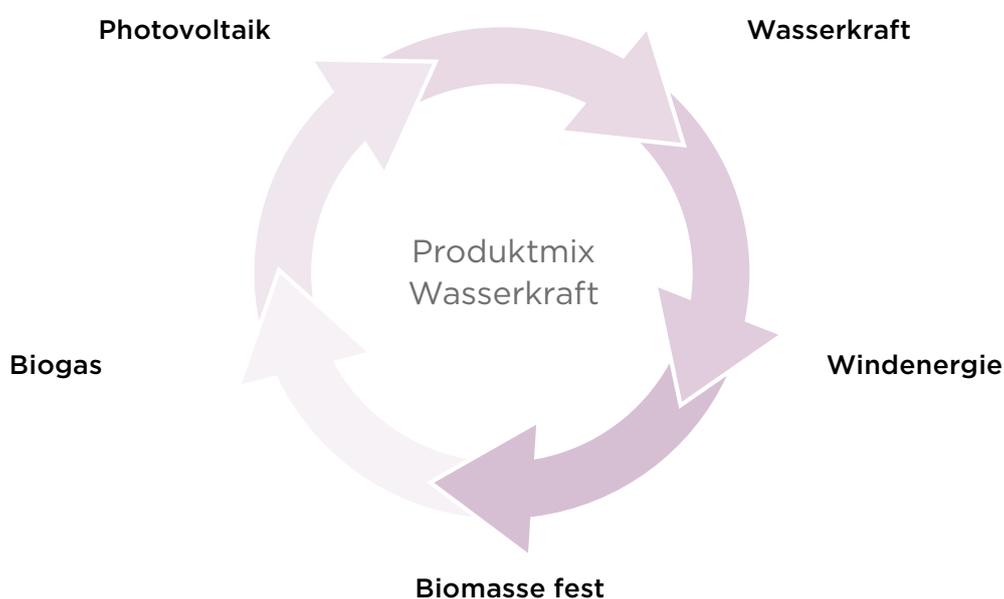
Virtuelle Meetings und digitale Arbeitsprozesse verringern die Anzahl der Präsenzmeetings und der Geschäftsreisen. Der persönliche Kontakt zu unseren Mandant:innen und Kolleg:innen ist dennoch essentiell. Soweit möglich, wird auf umweltschonendere Fortbewegungsmittel zurückgegriffen. Am Standort Linz 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. Drei unserer vier Bürostandorte werden bereits mit Strom aus dem Produktmix Wasserkraft aus 100% erneuerbaren Energiequellen versorgt. Dadurch verursachen sie keine CO2 Emissionen durch die Stromproduktion und leisten einen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz.

Unser Ziel ist es, ein Energieverbrauchsmonitoring für den nächsten Nachhaltigkeitsbericht durchzuführen, um den Energieeinsatz- und verbrauch zu analysieren und weitere Ziele für die Zukunft festzulegen.



Stromverbrauch in kWh	GJ 21/22	Anteil erneuerbarer Energieträger (Strom) in %
Linz	123.448	100
Wels	29.977	52
Wien	23.184	100
Graz	11.322	100
Gesamt	187.931	88

Wärmeenergieverbrauch in kWh	GJ 21/22
Linz	140.000
Wels	107.700
Wien	n.a.
Graz	29.887
Gesamt	277.587

Kühlenergieverbrauch in kWh	GJ 21/22
Linz	69.980
Wels	n.a.
Wien	n.a.
Graz	n.a.
Gesamt	69.980

n.a.=not available; nicht feststellbar

Ziele:

- Durchführung eines
Energieverbrauchsmonitoring
- Verringerung der Ausdrücke und
Vermeidung von Drucksorten forcieren





ZIELE FÜR DIE ZUKUNFT

Um den Fokus und den zukünftigen Fortschritt aufzuzeigen, setzen wir uns klare Ziele, die regelmäßig überprüft werden.

Thema

Ziel

Management von Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeits-Mindset

Schaffung von Awareness für Nachhaltigkeit unter Mitarbeitenden und Mandant:innen

Stakeholderengagement

Validierung der wesentlichen Kanzleithemen von SCWP Schindhelm

Governance

Compliance

Umsetzung und laufende Überwachung höchster Compliance-Standards

Social

Personalentwicklung

Erhöhung der Anzahl der Mitarbeitergespräche

Stärkung des Diversity Ansatzes

Hebung der Awareness und Unterstützungsleistung zu Diversity Themen

Frauenempowerment

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

Gesellschaftliches Engagement

Fortsetzung des Aufbaus von langfristigen und gemeinnützigen Kooperationen

Environmental

Ressourcenverbrauch und Klimaschutz

Forcierung von Nachhaltigkeit als Entscheidungsgrundlage

Maßnahmen

- Regelmäßige Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichtes
- ESG-Themen in interner und externer Kommunikation verstärken
- Durchführung einer Stakeholderbefragung
- Weiterführung der umfassenden Prüfverfahren
- Regelmäßige Schulungen im Rahmen der SCWP Schindhelm Akademie
- Mitarbeitergespräche mit Rechtsanwaltsanwärter:innen und Backoffice Mitarbeiter:innen forcieren
- Verabschiedung einer internen Richtlinie zur Verhinderung von Diskriminierung, Mobbing und Belästigung
- Ausbau des Mentoringprogramms
- Weiterführung des gleichberechtigten Gehaltssystems
- Ausbau der flexiblen Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie einer besseren Work-Life-Balance
- Ausweitung von Charity Projekten
- Weiterführung der Projekte Mary's Meal und VinziRast
- Reduzierung des Papierverbrauches
- Durchführung eines Energieverbrauchsmonitorings

A close-up photograph of several spiral-bound notebooks and folders. The notebooks have black metal spirals and are stacked. A yellow folder is visible in the background. The lighting is dramatic, with strong highlights and deep shadows. A dark purple diagonal overlay covers the bottom left portion of the image.

ANLAGEN: KLARHEIT SCHAFFEN

7.1 Kennzahlen

7.2 GRI-Inhaltsindex

7.1 KENNZAHLEN

ANGESTELLTE (GRI 2-7)

Angestellte nach Standorten

GJ 21/22

Linz	63
Wels	33
Wien	41
Graz	5
Gesamt	142

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

Angestellte nach Beschäftigungsverhältniss

GJ 21/22

zum Stichtag 30.9.22	Gesamt	Frauen	Anteil in %	Männer	Anteil in %
Angestellte	142	99	70	43	30
Unbefristete Angestellte	135	94	70	41	30
Befristete Angestellte*	7	4	57	3	43
Vollzeitbeschäftigte Angestellte	91	59	65	32	35
Teilzeitbeschäftigte Angestellte	51	39	76	12	24

inklusive Karenzen; Headcount

* Praktikant:innen

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

Sonstige Mitarbeiter:innen

GJ 21/22

zum Stichtag 30.9.22

Senior Partner:innen	6
Contract Partner:innen *	15
Auftragsnehmer:innen	4
Leiharbeiter:innen **	2

* Werkvertragsnehmer:innen

** werden nach Probezeit übernommen

Headcount

DIVERSITÄT (GRI 405-1)

Zusammensetzung der Kontrollorgane

GJ 21/22

	Gesamt	Frauen	Anteil in %	Männer	Anteil in %
Gesellschafter:innen	20	2	10	18	90

Zusammensetzung der Angestellten

GJ 21/22

	Gesamt	Frauen	Anteil in %	Männer	Anteil in %
Jurist:innen*	67	34	51	33	49
Assistent:innen und Backoffice Mitarbeiter:innen	75	65	87	10	13
Gesamt	142	99	70	43	30

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

Altersstruktur

GJ 21/22

	Gesamt	Unter 30	Anteil in %	30-50	Anteil in %	Über 50	Anteil in %
Gesellschafter:innen	20	0	0	9	45	11	55
Jurist:innen*	67	31	46	32	48	4	6
Assistent:innen und Backoffice Mitarbeiter:innen	75	35	47	32	43	8	11
Gesamt	162	66	41	73	45	23	14

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

7.2 GRI-INHALTSINDEX

GRI 1: Grundlagen

Anwendungserklärung Saxinger, Chalupsky & Partner Rechtsanwälte GmbH hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum 1.10.2021-30.09.2022 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		Erstbericht
2-5	Externe Prüfung	3	
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	7	
2-7	Angestellte	49	
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	50	
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	

GRI-Standard	Angabe	Seitenverweis	Kommentar
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	13	
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	22 f.	
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	4	
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	22	
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	22, 34	
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	22 f., 36	
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	22	
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	22	
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	17	
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	16	
2-30	Tarifverträge	32	

GRI 3: Wesentliche Themen 2021

3-1	Verfahren zur Bestimmung der wesentlichen Themen	18	
3-2	Liste der wesentlichen Themen	19	
3-3	Management von wesentlichen Themen	22 f., 24 f., 28 f., 34 f.	

Themenstandards

GRI 205 Antikorruption 2016	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	23	
--------------------------------	--	----	--

GRI-Standard	Angabe	Seitenverweis	Kommentar
GRI 205 Antikorruption 2016	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	23	
	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	43	
GRI 302 Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	45	
GRI 306 Abfall 2020	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	42	
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	42	
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	29	
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	32	
GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	51	
	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	35	
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, Chalupsky & Partner Rechtsanwälte GmbH

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

Konzeption: Saxinger, Chalupsky & Partner Rechtsanwälte GmbH

Layout: Unglaublicht e.U. Maximilian Mittendorfer

Bildnachweise: Adobe Stock, Unsplash, Maximilian Mittendorfer

Bei SCWP Schindhelm 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

SCWP SCHINDHELM
Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
graz@scwp.com

LINZ

SCWP SCHINDHELM
Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
linz@scwp.com

WELS

SCWP SCHINDHELM
Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
wels@scwp.com

WIEN

SCWP SCHINDHELM
Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
wien@scwp.com

BELGIUM

BRÜSSEL

SCWP SCHINDHELM
Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
brussels@scwp.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

SCWP SCHINDHELM
Saxinger, Chalupsky & Partner v.o.s
pilzen@schindhelm.com

PRAG

SCWP SCHINDHELM
Saxinger, Chalupsky & Partner v.o.s
praha@scwp.com

FRANCE

PARIS

SCHINDHELM
Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
paris@schindhelm.com

GERMANY

DÜSSELDORF

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

FRANKFURT

SCHINDHELM
Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
frankfurt@schindhelm.com

HANNOVER

SCHINDHELM
Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
hannover@schindhelm.com

MÜNCHEN

SCHINDHELM
Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
muenchen@schindhelm.com

OSNABRÜCK

SCHINDHELM
Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
osnabrueck@schindhelm.com

HUNGARY

BUDAPEST

SCWP SCHINDHELM
Zimány & Fakó Rechtsanwälte
budapest@scwp.hu

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, Zając i Wspólnicy sp.j.
wroclaw@sdzlegal.pl

GLEIWITZ / GLIWICE

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

WARSCHAU / WARSAW

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

ROMANIA

BUKAREST

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

SLOVAKIA

BRATISLAVA

SCWP SCHINDHELM
Saxinger, Chalupsky & Partner s.r.o.
bratislava@scwp.com

SPAIN

BILBAO

LOZANO SCHINDHELM
Lozano Schindhelm SLP
bilbao@schindhelm.com

DENIA

LOZANO SCHINDHELM
Lozano Schindhelm SLP
denia@schindhelm.com

MADRID

LOZANO SCHINDHELM
Lozano Schindhelm SLP
madrid@schindhelm.com

PALMA DE MALLORCA

LOZANO SCHINDHELM
Lozano Schindhelm SLP
palma@schindhelm.com

VALENCIA

LOZANO SCHINDHELM
Lozano Schindhelm SLP
valencia@schindhelm.com

TURKEY

BODRUM

GEMS SCHINDHELM
Gems Legal Schindhelm Istanbul
bodrum@schindhelm.com

ISTANBUL

GEMS SCHINDHELM
Gems Legal Schindhelm Istanbul
istanbul@schindhelm.com