



Nachhaltigkeitsbericht 2023

Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Angaben	4
1.1 Organisationsprofil	5
1.2 Informationen zur Berichterstattung	5
Ökonomie	6
2.1 Wirtschaftliche Leistung	6
2.2 Korruptionsbekämpfung	6
2.3 Wettbewerbswidriges Verhalten	7
Ökologie	8
3.1 Nachhaltiger Energiebezug	8
3.2 Nachhaltige Mobilität	9
3.3 Entsorgungskonzept	10
3.4 Nachhaltige Beschaffung	11
3.5 ESG	12
Soziales	13
4.1 Beschäftigung	13
4.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	14
4.3 Aus- und Weiterbildung	14
4.4 Wissenstransfer	16
4.5 Diversität und Chancengleichheit	16
4.6 Soziales Engagement	18
Anlage:Detailzahlen	19
Detailzahlen	20
Bahnreisen:	20
Flugreisen:	20
Luther.connect:	20

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir nicht durchgehend geschlechterspezifische Sprachformen. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

Liebe Leser,

als international tätiges Unternehmen begreifen wir uns als Teil einer weltweiten Gemeinschaft und sehen uns in der Verantwortung einer auf Nachhaltigkeit angelegten Unternehmensstrategie.

Der verantwortungsvolle und schonende Umgang mit Ressourcen ist ein zentraler Bestandteil unseres Handelns. In dem Bewusstsein, dass all unser Handeln Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit mit sich bringt, verfolgen wir diesen Ansatz konsequent sowohl nach innen als auch gegenüber unseren Mandanten, Kooperationspartnern und Dienstleistern. In unseren Teams leben wir nachhaltige Werte, denen wir uns auch über die Unternehmensziele hinaus verpflichtet fühlen. Diversität und Chancengleichheit sowie gesellschaftliches Engagement, sei es in Form von Pro Bono-Mandaten oder der Förderung sozialer Projekte, sind uns dabei ebenso wichtig wie unser definiertes Ziel, bis zum Jahr 2030 CO₂-neutral zu sein.

Die verschiedenen Facetten unseres Wirkens haben wir erfasst, analysiert und daraus Konsequenzen gezogen. Wir haben uns Ziele gesetzt und wollen uns kontinuierlich verbessern. Dabei werden wir unserer unternehmerischen Verantwortung gerecht: Wir setzen eine solide Ertragskraft ein, fördern und fordern unsere Mitarbeiter und verpflichten uns gegenüber der Gesellschaft sowie der Umwelt, Nachhaltigkeit in den Fokus unseres Handelns zu stellen. In diesem Jahr haben wir hierhingehend zwei große Schritte getan, indem wir unseren Mitarbeitern das Deutschland-Ticket als Jobticket anbieten und sie darüber hinaus die Möglichkeit haben, über Luther ein Jobrad zu leasen.

Das Handeln unserer Mitarbeiter, der Umgang mit jeglichen Ressourcen, unsere Beschaffungsprozesse, Liegenschaften sowie unsere soziale Verantwortung zahlen alle gleichermaßen auf dieses Ziel ein. Wir lernen aus dem Zusammenwirken und steuern unsere Prozesse durch kontinuierliche Verbesserungen nach. So werden wir nicht nur unserem Leistungsversprechen gegenüber unseren Geschäftspartnern und unserer Mandantschaft gerecht, sondern übernehmen auch operativ Verantwortung.

Luther unterstützt die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung und das Pariser Abkommen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen. Wir fühlen uns dem European Green Deal verpflichtet, über den sich die EU-Länder zum Ziel gesetzt haben, erster klimaneutraler Kontinent zu werden. Die im Paket „Fit for 55“ von der EU-Kommission verabschiedeten Maßnahmen, die zu einem moderneren, ressourceneffizienten und wettbewerbsfähigen Wirtschaftsstandort beitragen sollen, sind auch Messgröße für das Handeln der Luther Rechtsanwalts-gesellschaft mbH. Daran arbeiten wir kontinuierlich, ebenso an der Reduktion unseres Abfalls und unseres Stromverbrauchs. Durch die Arbeit unserer vielfach ausgezeichneten Environmental Practice sowie unserer 2022 ins Leben gerufenen „Arbeitsgruppe ESG“ helfen wir Unternehmen, produktiver und zugleich ressourceneffizienter und nachhaltiger zu agieren. Damit tragen wir nicht nur über unsere operative Aufstellung, sondern auch über unser Leistungsversprechen gegenüber unseren Mandanten zur Nachhaltigkeit bei.

Wir wünschen Ihnen aufschlussreiche und interessante Einblicke in die Luther Rechtsanwalts-gesellschaft mit der Lektüre des Nachhaltigkeitsberichts 2023.



Ihre
Elisabeth Lepique
Co-Managing Partner



Dr. Markus Sengpiel
Co-Managing Partner



1

Allgemeine Angaben

1.1 Organisationsprofil

Mit einem umfassenden Angebot in allen wirtschaftlich relevanten Feldern der Rechts- und Steuerberatung ist die Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH eine der führenden deutschen Wirtschaftskanzleien. Die Full-Service-Kanzlei ist mit mehr als 420 Rechtsanwälten und Steuerberatern und im Durchschnitt 1.958 Mitarbeitern weltweit, davon 1.195 weiblich, 761 männlich und zwei divers, in zehn deutschen Wirtschaftsmetropolen vertreten sowie mit elf Auslandsbüros in wichtigen Investitionsstandorten und Finanzplätzen Europas und Asiens präsent. Der Hauptsitz ist in Köln. Zu den Luther Mandanten zählen große und mittelständische Unternehmen sowie die öffentliche Hand.

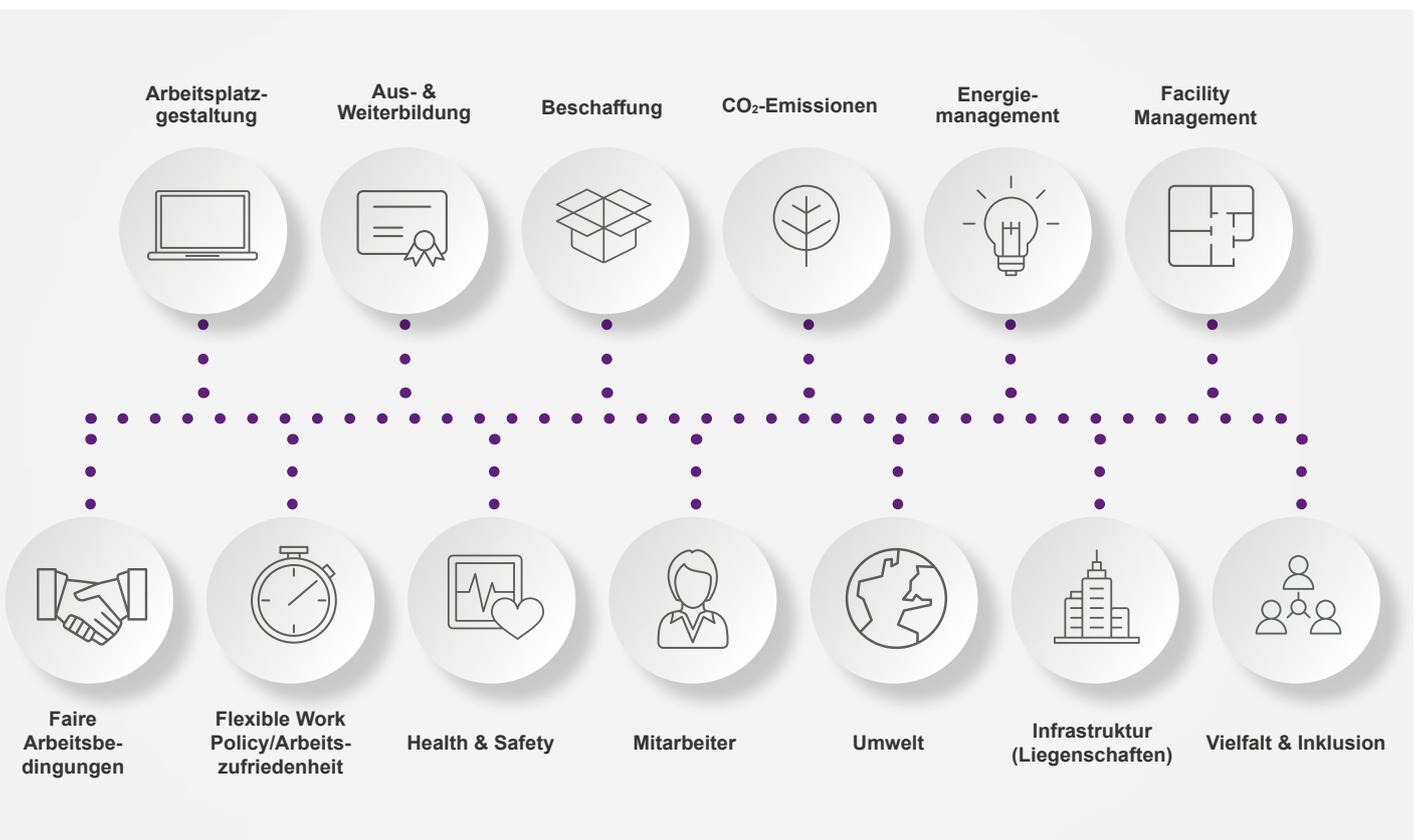
Luther verfügt über enge Beziehungen zu Wirtschaftskanzleien in allen maßgebenden Jurisdiktionen. Zudem ist die Kanzlei Gründungsmitglied von unyer (www.unyer.com), einer globalen Organisation führender Professional Services Firms, die exklusiv miteinander kooperieren.

Die Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH verfolgt einen unternehmerischen Ansatz: Alle Beratungsleistungen richten

sich am größtmöglichen wirtschaftlichen Nutzen für den Mandanten aus. Die Erarbeitung unternehmerisch sinnvoller und dauerhaft tragfähiger Lösungen steht im Mittelpunkt. Alle Rechtsanwälte und Steuerberater bringen ein interdisziplinäres Aufgabenverständnis mit und haben langjährige Erfahrung in der fachübergreifenden Zusammenarbeit. Ergänzt wird diese Kompetenz durch die interdisziplinär tätigen Kollegen der Luther.Solutions GmbH. Luther wurde von The Lawyer, einer der bekanntesten juristischen Fachzeitschriften weltweit, als „Law Firm of the Year: Germany 2021“ und „European Law Firm of the Year 2021“ ausgezeichnet.

1.2 Informationen zur Berichterstattung

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht behandelt den Berichtszeitraum des Geschäftsjahres 2022/2023 (1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023). Der letzte Bericht wurde am 7. September 2022 veröffentlicht. In unserem Nachhaltigkeitsbericht orientieren wir uns an den Global Reporting Initiative (GRI) Standards und arbeiten kontinuierlich an Erweiterungen, sodass wir den Anforderungen dieser Standards in naher Zukunft vollständig entsprechen.





2

Ökonomie

2.1 Wirtschaftliche Leistung

Im Geschäftsjahr 2022/2023 hat Luther in Deutschland eine Gesamtleistung von EUR 195 Mio. erzielt. Dies bedeutet ein Plus von 4 % zum Vorjahr. Der Umsatz pro Berufsträger (UBT), der sich in den letzten zwei Geschäftsjahren deutlich nach oben entwickelt hat, konnte in diesem Geschäftsjahr gehalten werden, obwohl einige Service Lines sich mit Berufseinsteigern verjüngt haben.

Einen großen Anteil zum gesteigerten Umsatz trug der Anstieg der Aufträge im Zusammenhang mit der Energiewende sowie der Dekarbonisierung der deutschen Wirtschaft bei. Die Bereiche Compliance, Vergaberecht und Infrastrukturmaßnahmen waren ein wichtiger Treiber des Geschäfts. Vor allem die erfolgreiche Zusammenarbeit von interdisziplinären Teams aus mehreren Standorten und Service Lines hat sich erneut ausgezahlt.

2.2 Korruptionsbekämpfung

Ausgangspunkt für die Geldwäsche-Compliance bei Luther ist die Richtlinie (EU) 2018/843 des Europäischen Parlaments und des Rats vom 30. Mai 2018 (nachfolgend kurz „5. Geldwäsche-Richtlinie“).

Die Geldwäsche-Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, dafür zu sorgen, dass die Verpflichteten, zu denen auch Rechtsanwälte und Steuerberater gehören, angemessene Schritte unternehmen, um die für sie bestehenden Risiken der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu ermitteln und zu bewerten. Das Gesetz über das Aufspüren von Gewinnen aus schweren Straftaten („Geldwäschegesetz-GwG“) legt daher den Verpflichteten risikobasierte Sorgfaltspflichten bei der Mandatsannahme- und -bearbeitung auf. Die für alle Luther Rechtsanwälte und Steuerberater geltende Organisationsstruktur der Kanzlei bildet dies umfassend ab: Sämtliche Neumandate werden zentral über ein Stammdatensystem angelegt und für jede Mandatsanfrage ein sogenannter „conflict check“ ausgelöst, der berufsrechtliche, strategische oder sanktionsrechtliche Hindernisse bei der Mandatsaufnahme und -bearbeitung erkennt sowie für jede geldwäscherelevante anwaltliche oder steuerliche Tätigkeit einen sogenannten „CAML-Check“ („Client-Anti-Money-Laundering-Check“) anstößt. Im Rahmen des CAML-Checks wird die Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtungen nach dem Geldwäschegesetz elektronisch unterstützt sichergestellt und dokumentiert. Konkret bedeutet dies, dass die Rechtsanwälte und Steuerberater bei Luther bereits bei der Mandatsanlage verpflichtet sind anzugeben, ob es sich bei dem Mandat um ein geldwäscherelevantes Mandat handelt und ob Faktoren für ein höheres Risiko i.S.d. GwG vorliegen. Soweit im Rahmen der Mandats-

anlage das Vorliegen eines Kataloggeschäfts durch das Luther Geldwäsche-Compliance-Team bejaht wird, wird über ein bei Luther eigens zur Durchführung der GwG-Compliance für die Rechtsanwälte und Steuerberater entwickeltes „kyc-tool“ („know-your-customer-tool“) automatisch eine Aufforderung zur Durchführung eines CAML-Checks an die Verpflichteten versandt und die einzelnen Schritte der zu erfüllenden Compliance durch das kyc-tool dokumentiert. Bei der Durchführung des CAML-Checks werden die Rechtsanwälte und Steuerberater von dem Luther Geldwäsche-Compliance-Team unterstützt.

Zur Mitarbeiterschulung im Bereich der Geldwäsche-Compliance und Verhinderung von Terrorismusfinanzierung hat das Luther Geldwäsche-Compliance-Team Richtlinien, Merkblätter und erklärende Videos zum Thema Geldwäsche-Compliance bereitgestellt sowie ein Hinweisgebersystem implementiert, mit dem Verstöße gegen geldwäscherechtliche Vorschriften anonym gemeldet werden können.

Des Weiteren werden alle Luther Mitarbeiter verpflichtend in Bezug auf aktuelle Typologien und Methoden der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie über die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften und Pflichten regelmäßig geschult. Eingesetzt wird hierbei eine von Luther entwickelte Online-Schulung.

Darüber hinaus besteht bei Luther ein Personalkontroll- und Beurteilungssystem der Zuverlässigkeit aller Mitarbeiter. Dies beinhaltet u. a. die Einholung von polizeilichen Führungszeugnissen bei der Einstellung von nicht-anwaltlichen Mitarbeitern. Bei Rechtsanwälten ist dies bereits Voraussetzung für die Zulassung.

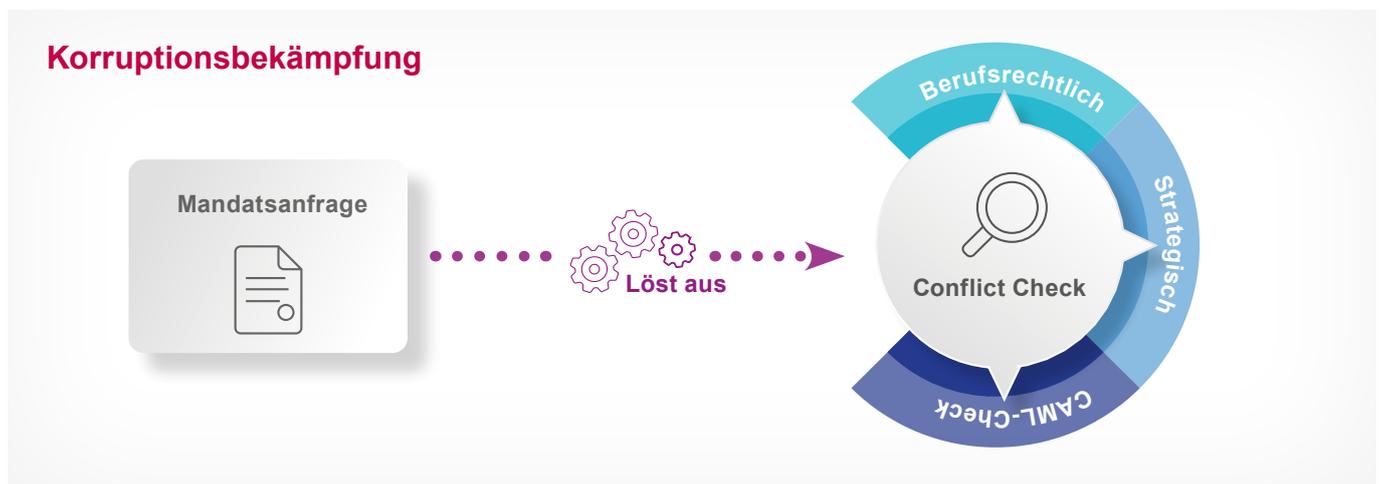
Alle Mitarbeiter von Luther sind darüber hinaus angewiesen, Verdachtsfälle im Sinne des § 43 GwG unverzüglich an das Luther Geldwäsche-Compliance-Team zu melden.

Im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Jahresabschlussprüfung von Luther erfolgt eine Überprüfung der internen Kontrollsysteme zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung durch eine unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gem. §§ 267 Abs. 3, 316 ff. HGB. Ergebnis der Jahresabschlussprüfungen ist jeweils ein jährlich uneingeschränkter Bestätigungsvermerk.

Des Weiteren finden mehrfach jährlich durch die Rechtsanwaltskammern an den Luther Standorten durchgeführte Kontrollen der Erfüllung der Pflichten nach dem Geldwäschegesetz der Verpflichteten statt. Das Geldwäsche-Compliance-Team unterstützt die Rechtsanwälte und Steuerberater bei den Kammerprüfungen, kontrolliert die korrekte Durchführung der CAML-Checks und der Erstellung individueller Risikoanalysen, führt kanzleiweite Risikoanalysen in Bezug auf mögliche Risiken der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung bei Luther durch und steht für die Kammern als Ansprechpartner zur Verfügung. Bisher sind die ca. 120 durchgeführten Prüfungen durch die Rechtsanwaltskammern stets ohne Beanstandung verlaufen.

2.3 Wettbewerbswidriges Verhalten

Gegen die Luther Rechtsanwaltsgesellschaft liegen keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung vor.





Ökologie

3

3.1 Nachhaltiger Energiebezug

Ein nachhaltiger Energiebezug sowie die Reduktion des Energieverbrauchs sind für Luther eine wichtige Grundlage für das Erreichen der angestrebten Umwelt- und Energieziele. Durch laufendes Monitoring wird dies überwacht.

Bei der Auswahl unserer Büros legen wir großen Wert darauf, dass diese nicht nur eine arbeitsgerechte Symbiose aus Design und Funktionalität darstellen, sondern auch die Belange der Umwelt berücksichtigen. 2020 zog das Stuttgarter Büro in ein Gebäude um, das energetisch dem Gold-Standard der Baubranche entspricht. Neben energieeffizienten Automatisierungsfunktionen wurden nachhaltige Materialien im Innenbereich verwendet, so beispielsweise umfangreiche Arbeiten aus Holz.

Auch der neue Standort unseres Berliner Büros erfüllt höchste energetische Standards und stellt unseren dortigen Mitarbeitern Stellplätze mit Ladepunkten für E-Mobilität zur Verfügung, die ausgesprochen gut angenommen wurden. Auch die weiteren Standorte werden sukzessive mit einer entsprechenden Ladeinfrastruktur ausgerüstet.

Unseren Strom beziehen wir aus erneuerbaren Energien, sodass nur geringe Mengen CO₂ emittiert werden. 90 % aller deutschen Luther Standorte haben mittlerweile ihren Energiebezug auf Ökostrom umgestellt.

Zu unserem kontinuierlichen Verbesserungsprozess zählt auch die Reduzierung des Gesamtverbrauchs, den Luther aus dem Energieauditbericht identifiziert hat. Sukzessive wurden und werden die Standorte mit LED-Lichtquellen versorgt, um die Energieleistungskennzahlen weiterhin zu optimieren. An manchen Standorten wird über eine Zeitschalteneinrichtung die Beleuchtung aller öffentlichen Bereiche geregelt, sodass sichergestellt ist, dass die Beleuchtung nicht über Nacht oder an den Wochenenden in Betrieb ist. Wir achten auf einen pflichtbewussten Umgang mit den Klimaanlage in unseren Büros, so dass diese nur verwendet werden, wenn der Raum auch genutzt wird. Mitarbeiter werden regelmäßig dazu aufgefordert, darauf zu achten, sich aktiv an den Energiesparmaßnahmen, wie das Ausschalten der Monitore oder das Ausschalten der Lichter bei Verlassen des Raumes, zu beteiligen. Sämtliche Drucker sind programmiert worden, sich nachts von alleine auszuschalten.

Darüber hinaus wurde im Herbst/Winter 2022/2023 an allen Standorten die Temperatur der Zentralheizungen heruntergefahren. Durch die konsequente Umsetzung dieser Maßnahmen ist es uns gelungen, den Stromverbrauch um 7 % im Vergleich zum Vorjahr zu reduzieren.

3.2 Nachhaltige Mobilität

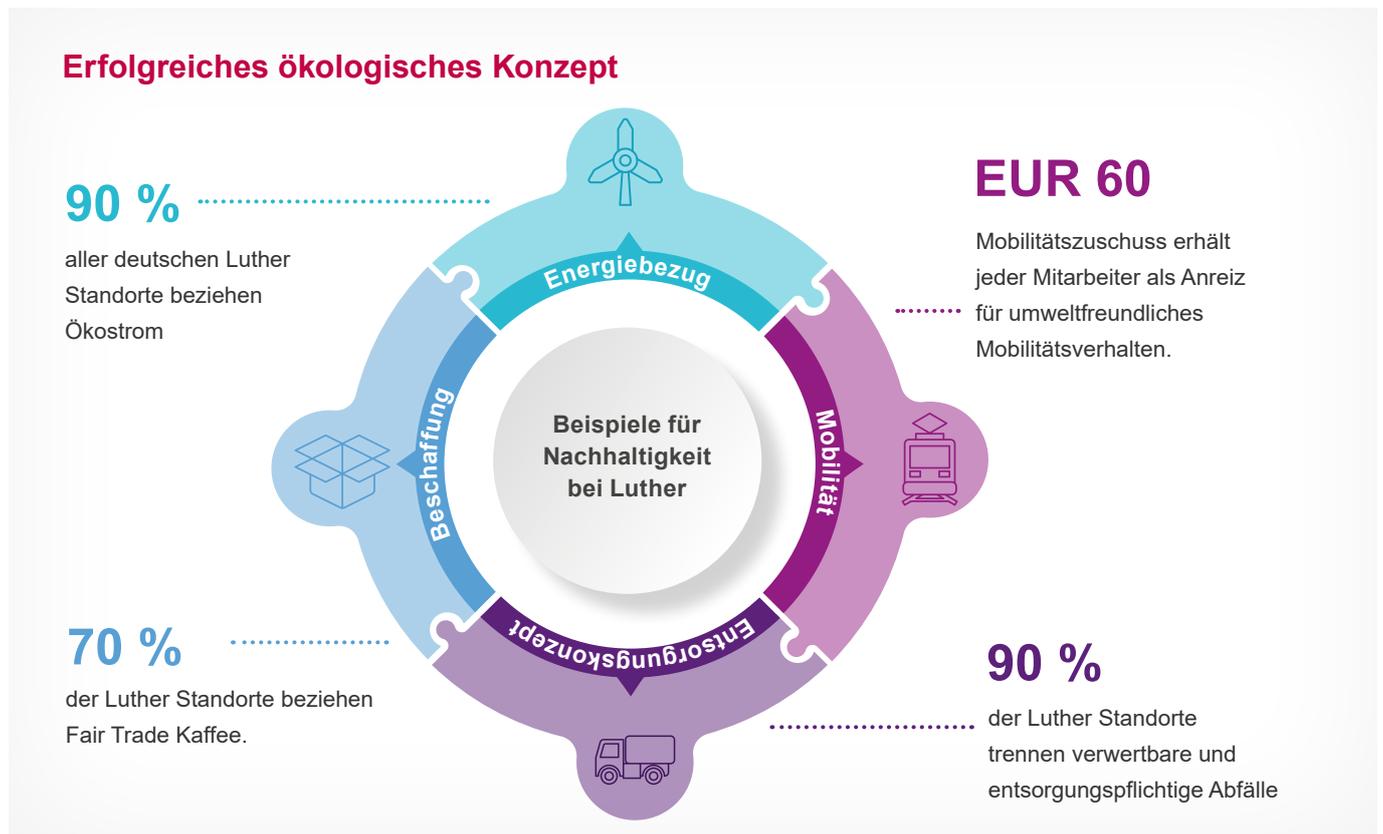
3.2.1 Jobticket und Mobilitätspauschale

Die tägliche Anreise zur Arbeit ist auch bei Verwendung der öffentlichen Verkehrsmittel oft eine finanzielle Belastung. Luther hat bereits in der Vergangenheit mit einem Mobilitätzuschuss für jeden Mitarbeiter einen Beitrag dazu geleistet, Anreize für ein umweltfreundliches Mobilitätsverhalten zu schaffen. Seit Einführung des Deutschland-Tickets in diesem Jahr stellt Luther dieses allen Mitarbeitern nun auf Wunsch als Job-Ticket zur Verfügung.

Mitarbeiter, die das Jobticket nicht nutzen, erhalten weiterhin die Mobilitätspauschale. Davon profitieren auch alle Mitarbeiter, die zu Fuß oder mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen.

3.2.2 JobRad

Ebenfalls in 2023 neu hinzugekommen ist für Luther Mitarbeiter die Möglichkeit, über Luther ein JobRad zu leasen, unabhängig davon, ob es für den Weg zur Arbeit, im Alltag oder zum Sport genutzt wird. Pro Mitarbeiter können zwei Räder





bei einem von über 6.000 Fahrradhändlern geleast werden. Dank steuerlicher Förderung sparen Luther Mitarbeiter so bis zu 40 % im Vergleich zum herkömmlichen Kauf. Auch dieses Angebot wird bisher gut angenommen.

3.2.3 Dienstreisen

Bei Dienstreisen folgen wir dem Credo: virtuell statt analog. Die Covid-19-Pandemie hat digitale Zusammenkünfte und den Wechsel von Präsenz-Veranstaltungen zu Online-Events beflügelt. Um Anreisen aus anderen Standorten zu reduzieren, setzt Luther seit Jahren intern auf virtuelle Meetings. Im Geschäftsjahr 2022/2023 haben wir insgesamt 24.677 Online-Meetings durchgeführt – somit fanden pro Monat durchschnittlich über 2.000 Online-Meetings kanzleiweit statt. Damit liegt die Anzahl der Online-Meetings genauso hoch wie noch während der Coronapandemie.

Der persönliche Kontakt zu den Mandanten wird jedoch auch weiterhin ein zentraler Teil unserer Beratungskultur sein. Notwendige Reisen legen wir dabei – soweit möglich – klimaneutral zurück.

Jede notwendige Geschäftsreise prüfen wir auf ihre ökologischen Auswirkungen. Bevorzugtes Verkehrsmittel bei Reisen ist die Bahn. So wurden im Geschäftsjahr 2022/2023 im Nah-

und Fernverkehr über anderthalb Millionen Personenkilometer CO₂-neutral zurückgelegt.

Digitale Prozesse, flexible Arbeitsweisen und virtuelle Meetings reduzieren per se Präsenzbesprechungen. Flugreisen – insbesondere ins Ausland – können jedoch nicht immer vermieden werden. Wir haben uns daher entschieden, in eine entsprechende Kompensation pro Flugreise zu investieren. Im Vergleich zum vorherigen Geschäftsjahr stieg die Anzahl der Flüge zwar um 42 %. Dies lässt sich jedoch mit dem pandemiebedingten Ausfall vieler Veranstaltungen im Geschäftsjahr 2021/2022 erklären. Im Vergleich zur Anzahl der Flugreisen vor der Coronapandemie konnten wir diese um 30 % reduzieren.

3.3 Entsorgungskonzept

Das Thema Abfallmanagement spielt bei Luther eine wesentliche Rolle. Durch gezielte Abfalltrennung (Abfälle zur Beseitigung und Abfälle zur Verwertung) gelingt es uns, den Rohstoffverbrauch zu mindern und teilweise zu vermeiden. Zunächst haben wir mit einem Standort begonnen, ein neues Trennungssystem einzuführen, das den Umfang der Abfälle deutlich reduziert. Sechs Standorte folgten diesem Konzept daraufhin. In den vergangenen Jahren stiegen weitere Standorte auf das Mülltrennungssystem um, sodass mittlerweile

90 % der Luther Standorte die Trennung zwischen verwertbaren und entsorgungspflichtigen Abfällen durch konsequente Trennung eingeführt haben.

3.4 Nachhaltige Beschaffung

3.4.1 Beschaffungsprozesse/Lieferanten

Die Nachhaltigkeit unserer Arbeitsleistungen – und letztlich unseres Unternehmens – hängt unter anderem auch vom nachhaltigen Wirtschaften unserer Zulieferer und der Produzenten ab. Aus diesem Grund umfasst unser Beschaffungsmanagement auch Umwelanforderungen und Sicherheitsstandards. Es werden vermehrt Fahrradkurriere für Botengänge eingesetzt, unsere Lieferanten haben ihre Verpackungen für Bürobedarf umweltfreundlich angepasst. Bei der Auswahl der Produkte für unsere tägliche Arbeit setzen wir insbesondere auf wiederverwendbare und nachfüllbare Hilfsmittel („Refiller“). So achten wir beispielsweise auf ökologisches/recyceltes Papier, sowohl zum Drucken als auch bei Umschlägen, Ordern, Notizen, Handtuchpapier etc. Das geschredderte Papier wird wiederverwendet; bei Ordern und Heften legen wir Wert auf Umweltzeichen wie den Blauen Engel oder das FSC-Siegel. Zudem steigen wir auf nachhaltige und klimaneutral gefertigte „Give Aways“ und deren Verpackungen um. Die Kompensation von Treibhausgasemissionen fördern wir durch zusätzlich unterstützte Klimaschutzprojekte wie die Aufforstung des Rio Kama in Nicaragua. Bei Konsumgütern verwenden wir regionale oder Fair-Trade Produkte.

3.4.2 IT-Infrastruktur

Alle bei Luther verwendeten Notebooks erfüllen die Anforderungen des Energy Star-Labels und verfügen über das EPEAT Gold-Siegel, eine Auszeichnung für Computer, die den niedrigsten Stromverbrauch während der Nutzung und eine längere Lebensdauer ausweisen. Die leistungsstarken Prozessoren sind zu 100 % aus konfliktfreien Mineralien hergestellt. Neue Notebooks werden in Verpackungen geliefert, die vollständig erneuerbar und abbaubar sind. Die leeren Verpackungen werden zentral gesammelt und vom Lieferanten wieder mitgenommen, um sie fachgerecht weiterzuverwenden oder zu recyceln. Zudem zahlt Luther mit der Anschaffung neuer Laptops eine Kompensation für die durch die Produktion entstandenen Kohlendioxid-Emissionen. Veraltete und nicht mehr unserem Standard entsprechende Notebooks werden nicht entsorgt, sondern von

unserem Anbieter weiterverwertet. Selbiges gilt für aussortierte Diensthandys.

In Zeiten knapper Ressourcen und der dringenden Notwendigkeit, den eigenen ökologischen Fußabdruck kritisch zu prüfen, sucht Luther kontinuierlich nach weiteren Möglichkeiten, die bei Luther verwendete Technik sowie Prozesse nachhaltiger zu gestalten. So wurde vor kurzem eine neue moderne Vertragsdatenbank in Betrieb genommen, die die alte Ablagedatenbank ersetzt und zukünftig die Möglichkeit bietet, standortübergreifend Verträge aller Art zu digitalisieren und zu überwachen.

3.4.3 Getränke-Versorgung

Wir versorgen uns „fair“. Nahezu alle Luther Standorte haben auf Fairtrade-Kaffee-Produkte umgestellt oder legen Wert auf regionale Röstereien, die mit dem Rainforest Alliance Zertifikat versehenen Kaffee verwenden. Mit dem Kauf von Fairtrade-Kaffee leisten wir einen wertvollen Beitrag zur Erreichung der globalen Nachhaltigkeitsziele sowie zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Kaffeebauernfamilien in Ländern des globalen Südens und tragen zur Förderung des Umweltschutzes bei. Die Verpackungen sind nachhaltig, zugleich werden soziale Projekte unterstützt, etwa durch das Sponsern von Kaffeebäumen für das Projekt „Crossroad“ oder die Unterstützung sozialer Institutionen. Darüber hinaus werden an unseren Standorten zunehmend pflanzliche Milchalternativen zum Kaffee angeboten.

3.4.4 Wassersysteme

Fast alle Luther Standorte haben auf ein All-In-One-Wassersystem umgestellt. Das Trinkwasser wird aufbereitet und sprudelt aus der Küchenarmatur. Hierdurch entfällt sowohl der Plastik- und Verpackungsabfall, aber auch Emissionen durch die Produktion und den Transport von Getränken werden vermieden. Der CO₂-Verbrauch gegenüber Flaschenwasser reduziert sich dadurch um rund 60 %.

3.4.5 Papierverbrauch

In den letzten Jahren haben wir den Einsatz von digitalen Akten forciert und auf ein digitales Dokumentenmanagementsystem umgestellt. Aber auch die Umstellung der Justiz auf eine elektronische Kommunikation begünstigt unser Ziel einer flächendeckenden Nutzung elektronischer Akten.

Wir verzichten weitestgehend auf Papier und Ausdrücke und leisten somit einen Beitrag zur Schonung der Umwelt. Auch im operativen Geschäft reduzieren wir den Ressourcenverbrauch durch konsequente Umstellung auf digitale Prozesse und papierlose Verwaltung. Sollten Ausdrücke zwingend erforderlich sein, sind unsere Mitarbeiter dazu angehalten, in schwarz/weiß und beidseitig zu drucken.

3.5 ESG

Luther hilft Mandanten und Mitarbeitern Potenziale zu erschließen, um entscheidende Entwicklungen zu ermöglichen. Durch unsere vielfach ausgezeichnete Fünf-Sterne-Energie-rechts- und Umwelt, Planung und Regulierungs-Praxis hat Luther eine Vorreiterstellung in der rechtlichen Beratung; durch unseren Full-Service-Ansatz können wir unsere Beratungsleistung jederzeit um weitere Experten erweitern. So unterstützen wir unsere Mandanten auf vielfältige Art und Weise dabei, die Energiewende zu meistern. In unserem Intranet haben wir zudem Info-Hubs eingerichtet, in denen Luther Mitarbeiter sich nicht nur über aktuelle ESG-Themen in- und extern informieren können, sondern sich zudem aktiv beteiligen und Anregungen geben können.

ESG ist die Abkürzung für Environmental Social Governance. Hierbei handelt es sich um die Evaluierung der unternehmerischen Sozialverantwortung und wird als weiter Begriff für CSR (Corporate Social Responsibility) verwendet. Bisher in CSR-Standards definierte gesellschaftliche Verantwortung wird nun häufig von ESG abgelöst bzw. hierum ergänzt. Während Unternehmen im Rahmen von CSR lediglich Rechenschaft ablegen müssen, zielen ESG-Kriterien darauf ab, Bemühungen messbar zu machen. ESG-Kriterien ermöglichen es Unternehmen, sich in Bezug auf ihre Aktivitäten für Umwelt und Gesellschaft zu vergleichen. Zudem sind sie Teil der Unternehmensstrategie und untermalen sie nicht nur.

Um unsere Vorreiterstellung im Wettbewerb weiter auszubauen, sowohl was die interne Umsetzung unserer Ziele angeht als auch die qualitative Beratung von Mandanten, ist Luther in 2022 einen weiteren elementaren Schritt gegangen und hat die „Arbeitsgruppe ESG“ gegründet. Die Arbeitsgruppe eruiert seither kurz-, mittel- und langfristige Ziele innerhalb der Luther Rechtsanwalts-gesellschaft mbH und setzt Reporting- und Monitoringstrukturen auf.



4

Soziales

Luther sichert seinen Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld, in dem jeder Einzelne sein volles Potenzial entfalten kann. Dies kann nur dort gelingen, wo Wertschätzung, Offenheit und Akzeptanz täglich gelebt werden. Der respektvolle und achtsame Umgang miteinander ist in unserem Unternehmen die Basis sozialer Nachhaltigkeit und wir achten darauf, dass dies ehrlich gelebt wird.

4.1 Beschäftigung

Im Geschäftsjahr 2022/2023 waren weltweit bei Luther 1.958 Mitarbeiter beschäftigt. Luther hat vor allem in den Nachwuchs investiert: Die Anzahl der Associates ist im vergangenen Geschäftsjahr gestiegen, zudem beschäftigt Luther eine deutlich höhere Anzahl an Referendaren, wissenschaftlichen Mitarbeitern und Auszubildenden. Hinzu kommt der Consultingbereich, der zunehmend ausgebaut wird. Hier hat sich die Anzahl der Mitarbeiter im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt.

Rank	Gesamtzahl	männlich	weiblich	divers
Partner	170	82 %	18 %	0 %
Counsel	65	58 %	42 %	0 %
Of Counsel	34	65 %	35 %	0 %
Senior Associates	188	52 %	48 %	0 %
Associates	196	39 %	61 %	0 %
Consultants	20	30 %	70 %	0 %
Support & Admin	575	15 %	85 %	0 %
Referendare	198	44 %	55 %	1 %
Wiss. Mitarbeiter	301	42 %	57 %	1 %
Auszubildende	39	10 %	90 %	0 %
Praktikanten	107	47 %	53 %	0 %
Aushilfen	65	37 %	63 %	0 %

4.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

4.2.1 Arbeitssicherheit

Luther kommt den gesetzlichen Verpflichtungen im Rahmen des Arbeitsschutzes nach und bietet seinen Mitarbeitern jährlich einen Sehtest durch den Betriebsarzt sowie eine ergonomische Überprüfung des Arbeitsplatzes durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit an.

Pro Standort ist ein Sicherheitsbeauftragter mit Bestellungs-urkunde bestimmt. Diese Person hat die entsprechende Schulung der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft absolviert und ist Ansprechpartner für alle arbeitssicherheitsrelevanten Themen am Standort. Darüber hinaus sind 5 % der Mitarbeiter pro Standort als Brandschutz Helfer ausgebildet und frischen ihre Kenntnisse alle drei bis fünf Jahre auf.

Über das Intranet können sich alle Mitarbeiter über die Themen rund um Gesundheit und Sicherheit informieren und Hinweise zur Gefahrenvermeidung entnehmen.

4.2.2 Gesundheitsschutz und Corona-Management

5 % der Mitarbeiter jedes Standorts sind nachweislich als Ersthelfer ausgebildet und belegen alle zwei Jahre einen Auffrischkurs. Bei Standorten mit mehreren Etagen gibt es

mindestens einen Ersthelfer pro Etage.

Luther bietet seinen Mitarbeiter eine von Luther organisierte und finanzierte Gripeschutzimpfung an. Während der Coronapandemie wurde allen Mitarbeitern zudem das Angebot einer Corona-Impfung durch den Betriebsarzt unterbreitet.

Die Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter stand in der Corona-Pandemie an erster Stelle. Um unserer Verantwortung gerecht zu werden, hat Luther ein erfolgreiches hybrides Modell aus Mobile Work und Präsenz etabliert. Es ist uns durch bedachtes Handeln jedes einzelnen sowie eine ausgeprägte Teststrategie gelungen, Infektionen innerhalb des Büros weitestgehend zu vermeiden. Darüber hinaus hat Luther regelmäßig per Mail und über das Intranet Handlungsempfehlungen und -anweisungen verbreitet, die alle Mitarbeiter ortsunabhängig erreichten. Es wurden zudem hilfreiche Angebote zur Arbeit außerhalb des Büros bereitgestellt.

4.2.3 Fitness-Angebot

Leistungsfähige, vitale Mitarbeiter sind die Basis jedes gesunden Unternehmens. Um die physische und mentale Fitness der Mitarbeiter zu fördern, kooperiert Luther mit einem Fitness-Anbieter. Mitarbeiter erhalten Zugang zu über 4.000 Fitness- und Yogastudios, Schwimmbädern, Crossfit- und Boulderhallen in ganz Deutschland sowie zu über 1.000 Onlinekursen aus über 20 Sportarten, Ernährungsprogrammen, Live-Kursen und Achtsamkeits- und Meditationsübungen für einen geringen monatlichen finanziellen Eigenanteil.

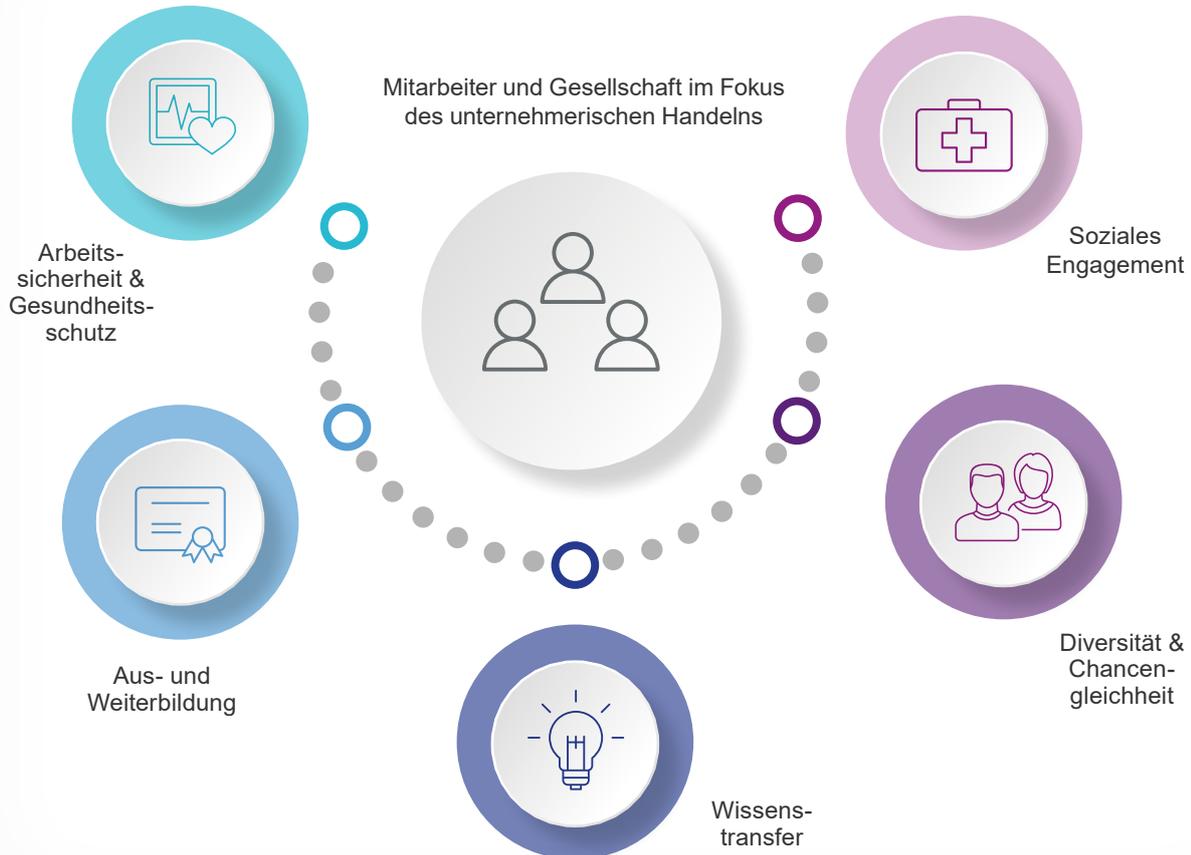
4.3 Aus- und Weiterbildung

4.3.1 Luther.academy

Die Luther.academy ist das zentrale Element unserer Mitarbeiterentwicklung. Hier werden alle Angebote zum Auf- und Ausbau der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen unserer Mitarbeiter in vier Bereichen gebündelt:

- Die Luther Law School bietet im Rahmen des internen Fachanwaltslehrgangs für Handels- und Gesellschaftsrecht ein umfassendes Angebot für die fachliche Weiterbildung unserer Rechtsanwälte und Steuerberater. Auch die Teilnahme an externen Fachanwalts-Lehrgängen oder an einem Steuerberater-Lehrgang ist hier möglich und wird zeitlich sowie finanziell unterstützt.

Soziale Verantwortung



- Im Campus für Rechtsanwälte und Steuerberater ist für dieselbe Zielgruppe ein Seminarangebot zum Aufbau ihrer fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen zusammengestellt.
- Referendare und wissenschaftliche Mitarbeiter finden ein speziell auf ihre Bedürfnisse abgestimmtes Angebot aus Seminaren, Workshops und Probeklausuren vor. Referendare und wissenschaftliche Mitarbeiter können zudem an Online-Repetitorien, Aktenvorträgen und Erörterung aktueller Rechtsprechung zur Vorbereitung auf die Examensprüfung teilnehmen.
- Der Campus Sekretariat & Admin unterstützt unsere Mitarbeiter aus den Business Services dabei, den Arbeitsalltag in der Administration effizient und souverän zu meistern.

Neben fachlichen Themen für die professionelle Assistenz in einer Wirtschaftskanzlei kann aus einer Vielzahl an Lernmöglichkeiten für Soft-Skills ausgewählt werden.

Unser Angebot der Luther.academy setzt sich aus einem Mix aus Präsenz- und virtuellen Veranstaltungen zusammen. So können sich Mitarbeiter effizient und zeitlich flexibel fortbilden. Seit 2022 ist das Luther.academy-Portal als Lernplattform zentraler Anlaufpunkt für alle E-Learnings, Seminare und Online-Workshops. Das Luther.academy Portal ermöglicht individuelles, flexibles und ortsunabhängiges Lernen für die eigene Kompetenzentwicklung.

4.3.2 Digital Education Experience Program (DEEP)

Um Mandanten in der digitalen Welt umfassend juristisch zu beraten, reicht bloßes juristisches Denken nicht mehr aus. Deshalb hat Luther im Jahr 2021 mit DEEP eine Weiterbildung für Juristen ins Leben gerufen, die Technologie, Wirtschaft und Recht verzahnt.

DEEP steht für „Digital Education & Experience Programm“. Konzept und Umsetzung der Inhalte des Weiterbildungsprogramms hat die Kanzlei gemeinsam mit der WHU – Otto Beisheim School of Management entwickelt, eine der renommiertesten deutschen Business Schools mit ausgewiesener Expertise im Bereich Executive Education.

DEEP verzahnt praxisnah Aspekte aus den Bereichen Technologie und Business mit relevanten Rechtsfragen rund um die digitale Transformation. Mit der interdisziplinär ausgerichteten Weiterbildung reagiert Luther auf die Herausforderungen des digitalen Wandels für die Rechtsberatung. Das Format umfasst drei Module: In „Tech for Law“ vermitteln renommierte Wissenschaftler des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) den Teilnehmern das technische Basiswissen, um digitale Services und Wertschöpfungsnetzwerke zu verstehen. Im Modul „Business for Digital“ führen Experten der WHU die Juristen in die unternehmerische Seite des Digital Business ein. Die Teilnehmer verstehen, wie Unternehmen Geschäftsmodelle entwickeln und umsetzen und was Start-ups anders machen. Im Austausch mit Experten des Liquid Legal Institut werfen die Teilnehmer zudem einen Blick auf übergreifende Zukunftsfragen für die Rechtsberatung und Rechtsgestaltung. Im Modul „Law for Tech“ zeigen Inhouse-Experten von Luther, wo rechtliche Fragen aus der analogen Welt neu gestellt und wie altes Recht für die neue Welt adaptiert werden muss.

Mittlerweile wurde auch der zweite Jahrgang im Mai 2023 wieder mit mehr als 20 Teilnehmern, darunter auch eine größere Anzahl ausgewählter Mandanten, erfolgreich abgeschlossen.

4.4 Wissenstransfer

Seit mittlerweile fünf Jahren nutzen wir unser Social Intranet Luther.connect. Luther.connect ist ein dynamisches Mitarbeiterportal, das als Hub für Kollaboration, News- und Informati-

onstransfer fungiert und eine gemeinsame, vernetzte und transparente Zusammenarbeit ermöglicht. Die Plattform reduziert die Anzahl interner Mails und strukturiert den Content thematisch in Communities, so dass jeder bei Luther auf dieselbe Datenbasis zugreifen kann. Im Jahr 2019 haben wir mit dieser Plattform den PMN-Award gewonnen.

Auf der Basis dieser Collaboration-Plattform können wir auch mit Dritten, Mandanten und anderen Partnern Informationen und Dokumente teilen und sich als Kommunikationsplattform in einem sicher gehosteten Umfeld nutzen.

4.5 Diversität und Chancengleichheit

4.5.1 Diversität

Als Unternehmen mit internationaler Belegschaft ist die kulturelle Vielfalt unserer Mitarbeiter für unsere Kanzlei selbstverständlich. Geschlecht, Nationalität, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung prägen die Individualität jedes Menschen. Bei Luther empfinden wir diese Vielfalt als Bereicherung sowohl für unsere Arbeit als auch im persönlichen Miteinander. Alleine in unseren Büros in Deutschland arbeiten Kollegen aus 23 verschiedenen Nationen. Wir bekennen uns dazu, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist und jedem Mitarbeiter Achtung, Wertschätzung und Ansehen entgegenbringt.

Bei Neueinstellungen, Weiterbildungsmaßnahmen und Beförderungen zählen ausschließlich die fachlichen Fähigkeiten, soziale Kompetenz und persönliche Eignung.

Als Bekenntnis zur Förderung der Zusammenarbeit frei von Diskriminierung und Ungleichbehandlung hat Luther im Jahr 2010 als eine der ersten Kanzleien die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Die Initiative setzt sich für ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld ein und fördert Diversität in der Arbeitswelt.

Zur Förderung der kulturübergreifenden Kontakte laden wir die Kollegen all unserer Standorte im In- und Ausland mindestens einmal im Jahr zu einem Treffen ein, dem sogenannten Practice Day. Bei dieser Veranstaltung werden Kontakte geknüpft, der fachliche und persönliche Austausch sowie die gemeinsamen Werte gefördert.



4.5.2 Chancengleichheit

Chancengleichheit ist ein wesentlicher Fokus unserer Personalpolitik. Über 60 % unserer Mitarbeiter sind Frauen. Wir suchen laufend nach Möglichkeiten, die Karrierebedingungen für Mitarbeiterinnen zu verbessern und ihren Anteil in Führungspositionen zu erhöhen. Von den zum Ende des Geschäftsjahres 2022/2023 ernannten Partnern und Counsel in Deutschland waren 50 % weiblich.

Ein wichtiger Meilenstein für die Chancengleichheit ist zudem die Gründung des Luther Female Networks Anfang 2021. Im Fokus des Netzwerks stehen die interne und externe Vernetzung der Kolleginnen, der Erfahrungsaustausch untereinander und die nachhaltige Geschäftsentwicklung. In regelmäßig stattfindenden (Online-)Meetings werden die Bedarfe der Luther Anwältinnen diskutiert, neue Geschäftsideen entwickelt und gemeinsam innovative Ideen und Konzepte für die Mandanten entwickelt.

Luther achtet zudem konsequent auf eine gleiche Bezahlung von Männern und Frauen bei gleichwertiger Tätigkeit und Leistung.

4.5.3 Familiengerechte Arbeitswelt

4.5.3.1 Teilzeitarbeit

Die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Männer und Frauen wird gleichermaßen unterstützt. Teilzeitbeschäftigung und die Übernahme von Führungsaufgaben schließen sich dabei nicht aus. Zahlreiche Beispiele belegen seit Jahren die erfolgreiche Umsetzung. Im Geschäftsjahr 2022/2023 haben 9 % unserer Führungskräfte in Teilzeit gearbeitet, davon waren 32 % männlich und 68 % weiblich. Teilzeitbeschäftigte haben zudem die Möglichkeit, den Beschäftigungsumfang an die persönlichen Bedürfnisse anzupassen, das heißt beispielsweise in eine Vollzeittätigkeit zurückzukehren.

4.5.3.2 Luther4Family

Luther bietet allen Mitarbeitern die kostenfreie Vermittlung von Kinder- und Notfallbetreuung sowie Pflege- und Sozialberatung an. Durch eine Kooperation mit externen Dienstleistern besteht ein umfassendes Beratungsangebot, um ein individuelles Betreuungsangebot sicherzustellen. Neben der Kinderbetreuung umfasst dies Angebote für den Fall betreuungspflichtiger Angehöriger (Elder Care) sowie eine lösungsorientierte Beratung und Coaching bei beruflichen und privaten Problemen (Mental Health). Zudem bietet Luther über einen weiteren Kooperationspartner vielfach kostenfreie Ferien- und Freizeitangebote für Minderjährige an.

Des Weiteren hat Luther im Juni 2020 aufgrund der Coronapandemie eine weitere Initiative gestartet, um Luther Mitarbeiter mit betreuungspflichtigen Kindern zu unterstützen. Partner „spendeten“ Urlaubstage in den Luther4Family-Pool, aus diesem konnten Mitarbeiter mit betreuungspflichtigen Kindern in unvorhergesehenen Notfällen zusätzlich zu ihrem arbeitsvertraglichen Urlaubsanspruch weitere bezahlte freie Tage für die notwendige Betreuung erhalten.

Da es trotz Ende der Pandemie auch außerhalb der Betreuung von Kindern zu Engpasssituationen kommt, etwa bei notwendiger Unterstützung von pflegebedürftigen Eltern, hat Luther das Angebot auch für diesen Bereich geöffnet. Somit existiert diese – nicht auf die Schulferien beschränkte – von Luther Partnern getragene Initiative auch weiterhin und hat auch außerhalb von Luther Aufmerksamkeit und Anerkennung gefunden.

4.5.3.3 Flexible Arbeitszeiten

Wir ermöglichen unseren Mitarbeitern, den Arbeitsalltag in der Regel so zu gestalten, dass sie neben der Arbeitstätigkeit auch privaten Pflichten und Belangen in ausreichendem Maße Rechnung tragen können. Hierfür nutzen wir die Spielräume modernster technischer Kommunikationsmittel sowie ein eigenverantwortliches Zeitmanagement. Im Bereich der nicht-anwaltlichen Tätigkeiten und außerhalb von Leitungsfunktionen, wird Mehrarbeit in Freizeit ausgeglichen, ein Ausgleich in Geld findet in Ausnahmefällen und auf Mitarbeiterwunsch statt.

4.6 Soziales Engagement

Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst – gegenüber unseren Mandanten und Mitarbeitern ebenso wie als Akteur innerhalb der Gesellschaft. Als Beitrag zu einer besseren Gemeinschaft leisten und engagieren wir uns in zahlreichen sozialen Projekten, die wir regelmäßig oder anlassbezogen unterstützen. Zudem unterstützen wir unsere Mitarbeitern bei der Förderung sozialer Projekte.

Traditionell zur Weihnachtszeit spendet Luther an verschiedene karitative Projekte und Institutionen. Zudem werden bereits seit einigen Jahren die Weihnachtskarten bei Luther vor allem auf elektronischem Weg versendet. Die so eingesparten Druck- und Versandkosten fließen ebenfalls in die Spendensumme ein. In 2022 ging die jährliche Weihnachtsspende i.H.v. EUR 60.000 an die SOS-Kinderdörfer weltweit.

Insgesamt hat Luther im Geschäftsjahr 2022/2023 über EUR 125.000 gespendet.

In ihrer Freizeit engagieren sich auch die Luther Mitarbeiter in verschiedenen gemeinnützigen Projekten. In Köln unterstützen jedes Jahr zahlreiche Mitarbeiter den Ambulanten Kinder- und Jugendhospizdienst Köln durch ihre aktive Teilnahme am Spendenlauf. In Leipzig unterstützen unsere Kollegen die Saaleschwimmer Halle e. V. durch ihre jährliche Teilnahme am „Schwimmen in der Saale“. Unsere Luxemburger Kollegen unterstützen mit jährlichen Läufen die European Leukodystrophy Association (ELA), die Europa Donna Luxembourg sowie das SOS Kinderdorf Luxemburg.

Darüber hinaus leistet Luther regelmäßig Pro Bono-Unterstützung von Vereinen, die sich sozial engagieren, darunter Common Purpose, Flüchtlingshilfe, European Leukodystrophy Association (ELA).



5

Anlage: Detailzahlen

Detailzahlen

Bahnreisen:

Zurückgelegte Personenkilometer und entstandene CO₂-Emissionen

		Fernverkehr	Nahverkehr	Gesamt	Veränderung in %
2022/2023	Personenkilometer	1.405.905	149.081	1.554.986	+ 187 %
	CO ₂ [kg]	0	0	0	
2021/2022	Personenkilometer	481.278	59.212	540.484	
	CO ₂ [kg]	0	0	0	



Flugreisen:

	Anzahl	Veränderung absolut	Veränderung in %
2022/2023	1.891	+ 559	+ 42 %
2021/2022	1.332		



Luther.connect:

Nutzungs-Kennziffern

	 Blogbeiträge	 Communitys	 Dateien	 Wikis	 User
07/2023	3.785	245	17.130	5.346	1.344
07/2022	2.970	222	15.570	4.614	1.315

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Anna-Schneider-Steig 22
50678 Köln
Telefon +49 221 9937 0
Telefax +49 221 9937 110
contact@luther-lawfirm.com

Bildnachweise: Seite 1: narawit/Adobe Stock; Seite 3: Jörg Modrow/laif; Seite 4: SFIO CRACHO/Adobe Stock; Seite 6: Kiattisak/Adobe Stock; Seite 8: Deemerwha studio/Adobe Stock; Seite 10: E+/Getty Images; Seite 13: pairhandmade/Adobe Stock; Seite 17: foxyburrow/Adobe Stock; Seite 19: kunakorn/Adobe Stock

Stand: September 2023

Luther.

Bangkok, Berlin, Brüssel, Delhi-Gurugram, Düsseldorf, Essen, Frankfurt a. M.,
Hamburg, Hannover, Ho-Chi-Minh-Stadt, Jakarta, Köln, Kuala Lumpur, Leipzig,
London, Luxemburg, München, Shanghai, Singapur, Stuttgart, Yangon

Weitere Informationen finden Sie unter

www.luther-lawfirm.com

www.luther-services.com

