



**MAIWALD**  
INTELLECTUAL  
PROPERTY



# Nachhaltigkeits- bericht

**2024**

## Nachhaltigkeitsbericht 2024

<b>1</b>	<b>Vorwort der Geschäftsführung</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Unser Unternehmen</b>	<b>6</b>
2.1	Organisationsprofil	
<b>3</b>	<b>Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>Stakeholder und Wesentlichkeiten</b>	<b>11</b>
<b>5</b>	<b>Unsere Handlungsfelder</b>	<b>12</b>
<b>6</b>	<b>Unternehmensführung</b>	<b>14</b>
6.1	Wirtschaftszahlen	
6.2	Korruption und Compliance	
6.3	Datenschutz und IT-Sicherheit	
<b>7</b>	<b>Umwelt</b>	<b>16</b>
7.1	Energie- und Treibhausgasemissionen	
7.2	Nachhaltige Mobilität	
7.3	Abfallmanagement und Ressourcenschonung	
7.4	Nachhaltige Beschaffung und Ressourcenmanagement	
7.5	Wasserverbrauch und Ressourcenschonung	
7.6	Unterstützung Naturschutz und Biodiversität	
<b>8</b>	<b>Soziale Verantwortung und Mitarbeiterengagement</b>	<b>23</b>
8.1	Beschäftigung	
8.2	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	
8.3	Aus- und Weiterbildung	
8.4	Verpflichtung zu existenzsichernden Löhnen	
8.5	Wissenstransfer und digitale Transformation	
8.6	Digitales Leitbild	
8.7	Diversität und Chancengleichheit	
8.8	Familienfreundliche Personalpolitik	
8.9	Menschenrechte und gesellschaftliche Verantwortung	
8.10	Soziales Engagement	
<b>9</b>	<b>Externe Bewertungen</b>	<b>33</b>
<b>10</b>	<b>Ausblick und zukünftige Ziele</b>	<b>34</b>

## 1 Vorwort der Geschäftsführung

Liebe Leser:innen,

Nachhaltigkeit ist bei Maiwald wesentlich mehr als ein bloßes Schlagwort – es ist eine Grundhaltung und Verpflichtung, die in unserer Unternehmensphilosophie verankert ist. In einer Zeit, in der globale Herausforderungen wie Klimawandel und gesellschaftliche Ungleichheiten zunehmend in den Fokus rücken, sind wir uns der Verantwortung bewusst, die uns als Vorreiter im Bereich des geistigen Eigentums zukommt. Wir wissen, dass ein achtsamer Umgang mit Ressourcen, Umwelt und Gesellschaft nicht nur eine ethische Notwendigkeit darstellt, sondern auch einen entscheidenden Erfolgsfaktor für nachhaltiges Wachstum und Innovation.

In diesem Bericht erhalten Sie einen detaillierten Überblick über unsere Anstrengungen und Fortschritte im Bereich der Nachhaltigkeit, die im Einklang mit den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen stehen. Wir informieren Sie über unsere Initiativen, die darauf ausgerichtet sind, unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern und positive Veränderungen zu bewirken. Zudem zeigen wir unser Engagement für soziale Verantwortung, das sich in Maßnahmen zur Förderung von Diversität, Gleichberechtigung und hochwertiger Bildung in unserer Kanzlei manifestiert. Der vorliegende Bericht soll nicht nur unsere Fortschritte dokumentieren, sondern auch neue Impulse für zukünftige Maßnahmen setzen.

Bei Maiwald haben wir die gesetzlichen Entwicklungen auf EU-Ebene und nationaler Ebene in Bezug auf die CSRD-Berichtspflicht aufmerksam verfolgt und bleiben stets informiert über mögliche Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen. Unsere proaktive Herangehensweise ermöglicht es uns, flexibel zu reagieren und unsere internen Prozesse kontinuierlich zu optimieren. Aktuell fallen wir als KMU nicht unter die CSRD-Berichtspflichten; die Vorschriften konzentrieren sich hauptsächlich auf größere Unternehmen und kapitalmarkt-orientierte Organisationen. Dennoch möchten wir auf die freiwillige Berichterstattung setzen und somit unsere individuelle Verantwortung im Rahmen der globalen Nachhaltigkeitsziele betonen.

<p><b>1</b> KEINE ARMUT</p> 	<p><b>2</b> KEIN HUNGER</p> 	<p><b>3</b> GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN</p> 	<p><b>4</b> HOCHWERTIGE BILDUNG</p> 
<p><b>5</b> GESCHLECHTERGLEICHHEIT</p> 	<p><b>6</b> SAUBERES WASSER UND SANITÄREINRICHTUNGEN</p> 	<p><b>7</b> BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE</p> 	<p><b>8</b> MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM</p> 
<p><b>9</b> INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR</p> 	<p><b>10</b> WENIGER UNGLEICHHEITEN</p> 	<p><b>11</b> NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN</p> 	<p><b>12</b> NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION</p> 
<p><b>13</b> MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ</p> 	<p><b>14</b> LEBEN UNTER WASSER</p> 	<p><b>15</b> LEBEN AN LAND</p> 	<p><b>16</b> FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN</p> 
<p><b>17</b> PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE</p> 	<p><b>ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG</b></p> 		

## Über diesen Bericht

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde in Anlehnung an den freiwilligen European Sustainability Reporting Standard (VSME) für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) erstellt, die von der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) als Entwurf veröffentlicht wurden. Die Erstellung des Berichts basiert auf einer Analyse unserer aktuellen Geschäftsprozesse, interner Richtlinien und Werte, die für die Maiwald GmbH mit den Standorten München und Düsseldorf maßgebend sind.

Ziel dieses Nachhaltigkeitsberichts ist es, unsere Bemühungen und Fortschritte in den Bereichen Umwelt, Gesellschaft und Governance (ESG) auf transparente Weise darzulegen und unser Engagement zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) hervorzuheben. Der Bericht soll alle Interessengruppen umfassend über unsere Aktivitäten informieren und unser Engagement für nachhaltige Geschäftspraktiken verdeutlichen.

---

Maiwald orientiert sich an den 17 Zielen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung und setzt sich in vielen Bereichen dafür ein, die Welt ein Stück besser zu machen.



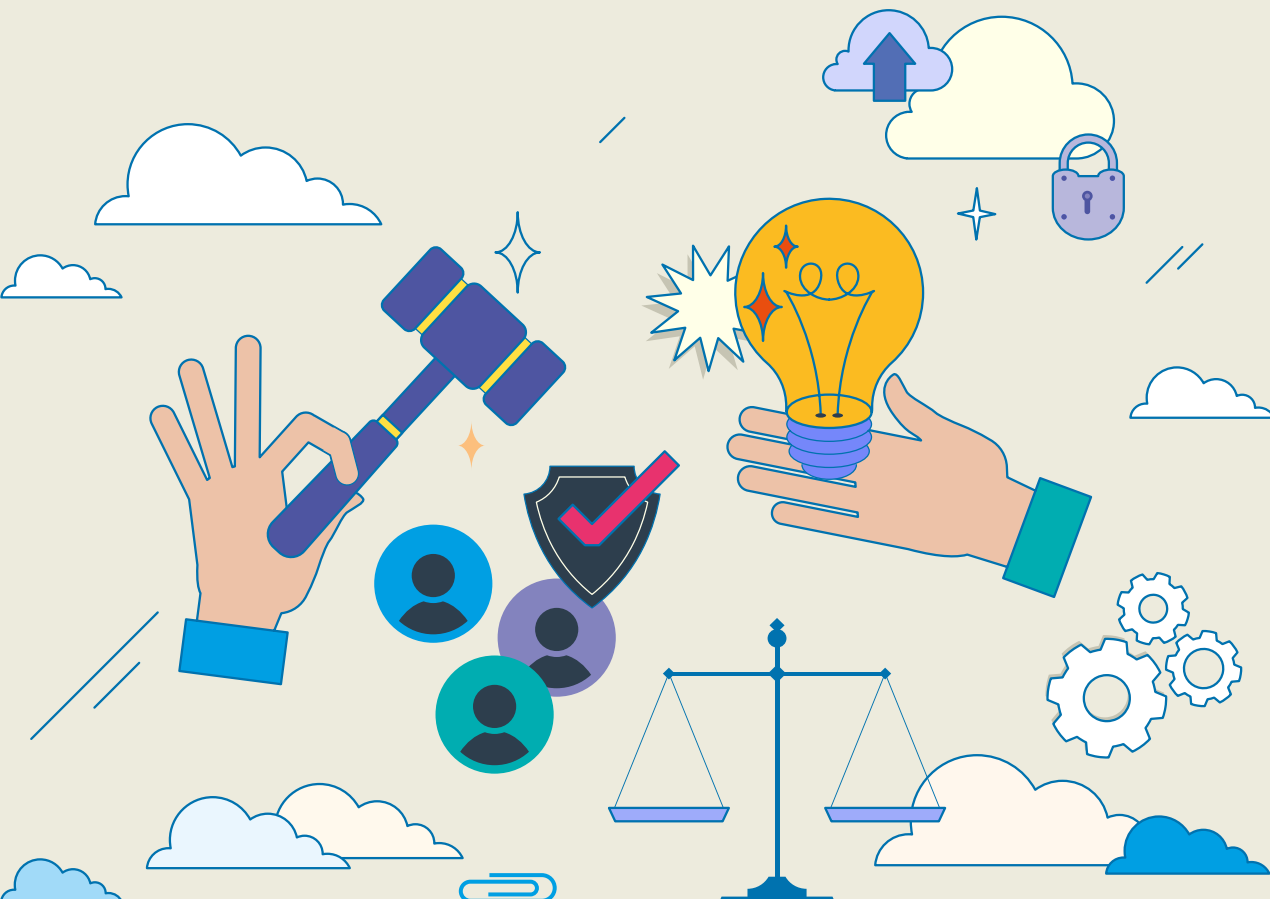
## 2 Unser Unternehmen

Wir bei Maiwald setzen alles daran, unsere Mandanten in sämtlichen Fragen des gewerblichen Rechtsschutzes kompetent und engagiert zu begleiten, unabhängig von Branchen und für die unterschiedlichsten Unternehmen – vom Start-up über den Mittelständler bis zum Industriekonzern, in Deutschland und der ganzen Welt. Wir sind der Partner für alle Fragen rund um Intellectual Property. Mit unseren hochqualifizierten Patent- und Rechtsanwält:innen, einer internen Rechercheabteilung und zahlreichen mandatsbezogenen Assistententeams sind wir jederzeit für unsere Mandanten da.

Wir kennen sämtliche Facetten des IP-Rechts und bieten alle Leistungen für die Durchsetzung von Schutzrechten aus einer Hand an. Unsere exzellent ausgebildeten Patent- und Rechtsanwält:innen vereinen alle

wichtigen Fähigkeiten in interdisziplinär arbeitenden Teams: fundiertes juristisches Fachwissen, betriebswirtschaftlichen Sachverstand und eine große Bandbreite an technisch-naturwissenschaftlichem Know-how.

Unser Leitbild lautet: **„Wir helfen Ihnen, die Zukunft zu gestalten“**. Das bedeutet für uns, dass wir unsere Mandanten dabei beraten, ihr IP zu schützen und IP-bezogene Strategien umzusetzen, um Ihren Erfolg zu sichern und zu fördern. Als eine der größten und renommiertesten Kanzleien auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes in Deutschland mit 276 Mitarbeitenden an den Standorten München und Düsseldorf setzt sich Maiwald für eine optimale Vertretung der Interessen seiner Mandanten ein.

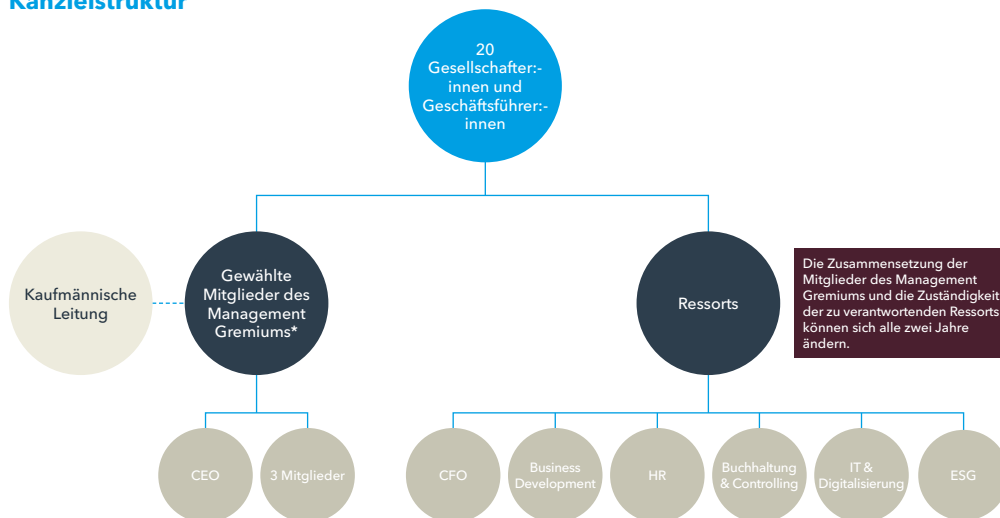


## 2.1 Organisationsprofil

Die Maiwald GmbH wurde 1995 gegründet und ist an den Standorten München und Düsseldorf vertreten. Unsere Führungsstruktur besteht aus 20 gleichberechtigten Gesellschafter:innen, die gleichzeitig auch als Geschäftsführer:innen fungieren. Das operative Management unterliegt einem auf 2 Jahre gewählten Management-Gremium, das sich aus 4 Gesellschafter:

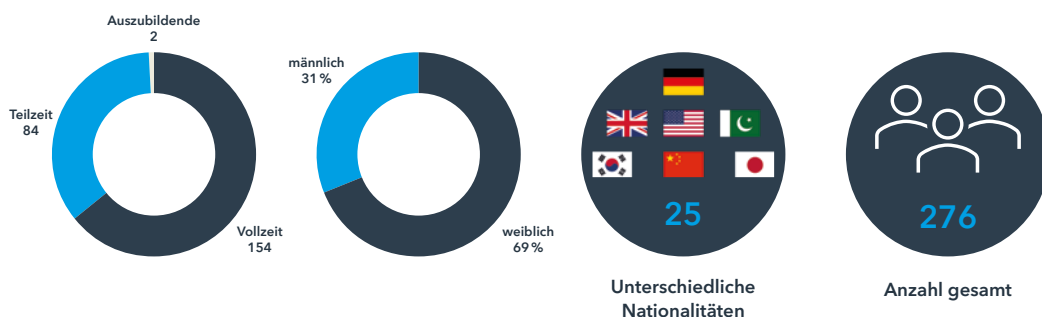
:innen sowie dem Kaufmännischen Leiter und einer Assistenz zusammensetzt. Neben den Aufgaben als Geschäftsführer:innen und Vorgesetzte:r betreut ein Großteil der Geschäftsführer:innen ein Ressort - darin ist auch das Nachhaltigkeitsmanagement verantwortet. Unsere Geschäftsführerin Angela Zumstein hat dieses Ressort 2024 übernommen.

### Kanzleistruktur



### Mitarbeiterzahl

Die Anzahl unserer Mitarbeitenden lag zum Jahresende 2024 bei 276, davon 179 Frauen und 97 Männer. Wir bilden derzeit 2 Azubis aus.



## 3 Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele

### Vision und Mission

Unsere Vision, „**Wir helfen Ihnen die Zukunft zu gestalten**“, reflektiert unser Engagement, die Zukunft aktiv und positiv zu beeinflussen, indem wir Innovationen durch den Schutz geistigen Eigentums unterstützen. Diese Vision ist dabei nicht nur ein Versprechen an unsere Mandanten, sondern auch eine Verpflichtung gegenüber unserer Gesellschaft und Umwelt.

Unsere Mission ist, als KMU Verantwortung durch die Förderung und Implementierung von Nachhaltigkeitspraktiken zu übernehmen. Wir streben danach, unsere Geschäftspraktiken so zu gestalten, dass sie sowohl heute als auch für zukünftige Generationen von Vorteil sind. Durch die Integration der 17 Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung wollen wir eine Geschäftskultur fördern, die ethische Verantwortung und den Schutz der natürlichen Ressourcen in den Fokus rückt.

### Unsere Ziele

Unser Ziel ist es, eine nachhaltige Zukunft zu gestalten, indem wir sowohl unsere Umwelt- und Sozialverantwortung kontinuierlich verbessern als auch eine positive Wirkung auf unsere Mandanten und die Gesellschaft erzielen. Die Implementierung dieser Strategie wird regelmäßig überprüft und aktualisiert, um sicherzustellen, dass wir stets auf dem neuesten Stand der besten Praktiken und gesetzlichen Anforderungen bleiben.

Indem wir uns aktiv für eine verantwortungsvolle Geschäftsentwicklung einsetzen, verfolgen wir ein ganzheitliches Wachstumskonzept, das ökonomische, ökologische und soziale Aspekte harmonisiert und zukünftige Generationen berücksichtigt.

Die Herausforderungen und Chancen, die sich bei der Umsetzung dieser Strategie ergeben, inspirieren uns zu Innovationen und helfen uns, als zukunftsorientierter Arbeitgeber und Dienstleister erfolgreich zu sein.

### Strategische Handlungsfelder

In der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie konzentrieren wir uns innerhalb der Bereiche Governance, Umwelt und Soziales auf die für uns als Dienstleistungsunternehmen zentralen Themen und haben Maßnahmen und Initiativen implementiert.

### Aktuelle Maßnahmen

- › **Umweltbewusstes Büromanagement:** Wir minimieren den Ressourcenverbrauch durch die digitale Aktenführung und E-Workflows.
- › **Nachhaltige Beschaffung:** Bei der Auswahl unserer Lieferanten und Dienstleister legen wir Wert auf umweltfreundliche, lokale und fair-trade Produkte sowie nachhaltige Geschäftspraktiken.
- › **Ethische Standards:** Unsere internen Richtlinien verpflichten alle Mitarbeitenden zur Einhaltung hoher ethischer und sozialer Standards, inklusive der Achtung der Menschenrechte, Inklusion und Gleichberechtigung.
- › **Weiterbildung** und persönliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden.
- › **Unterstützung** gemeinnütziger Projekte zur Schaffung sozialer Mehrwerte.



### Aktuelle Initiativen

- **Kontinuierliche Integration von Nachhaltigkeitskriterien in die Geschäftsstrategie:** Wir planen, Nachhaltigkeit noch stärker in unsere strategischen Entscheidungen einzubinden, um ökologische und soziale Aspekte systematisch zu berücksichtigen.
- **Förderung nachhaltiger Innovationen:** Wir möchten unserer Expertise nutzen, um Mandanten bei nachhaltigen Innovationen zu begleiten.
- **Reduktion des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks:** Ziel ist es, den CO<sub>2</sub>-Ausstoß der Kanzlei durch erneuerbare Energien und nachhaltige Mobilitätskonzepte weiter zu verringern.
- **Partnerschaft- und Engagement:** Wir streben an weiter mit Organisationen, Verbänden und Initiativen zusammenzuarbeiten, die sich für nachhaltige Entwicklung und Menschenrechte einsetzen.
- **Transparenz- und Berichterstattung:** Wir werden unserer Fortschritte in Bezug auf Nachhaltigkeit regelmäßig dokumentieren und öffentlich kommunizieren, um Verantwortlichkeit zu demonstrieren.





## 4 Stakeholder und Wesentlichkeiten

### Unsere Stakeholder

Wir stehen im regelmäßigen Dialog mit unseren Stakeholdern und können somit unserer Nachhaltigkeitsstrategie auf die relevanten Bereiche abstimmen. Zu unseren Stakeholdern gehören Mandanten und Mitarbeitende, Lieferanten, Gesetzgeber und die Öffentlichkeit. Wir führen alle zwei Jahre eine Mitarbeiterumfrage durch

und jährlich Mitarbeitergespräche. Den Mitarbeitenden steht in Intranet ein Whistleblower System für jegliche Belange zur Verfügung.

Mit unseren Mandanten stehen wir regelmäßig im Gespräch, um auch hier die Qualität unserer Arbeit auf die Bedürfnisse unserer Geschäftspartner abzustimmen.

### Stakeholder-Map

extern	
<b>Mandanten/Geschäftspartner:innen Gesellschaft und Gemeinschaft</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Höchste Qualität unserer Arbeit</li> <li>› Informationssicherheit</li> <li>› Corporate Compliance</li> <li>› Förderung sozialer Projekte und Umweltinitiativen</li> </ul>
intern	
<b>Mitarbeiter:innen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Arbeits- und Gesundheitsschutz</li> <li>› Förderung und Entwicklung der Mitarbeiter:innen</li> <li>› Vielfalt und Chancengleichheit</li> <li>› Schulungen im Bereich ESG</li> </ul>

### Unsere Wesentlichkeiten

Wir haben die für Maiwald wesentlichen Handlungsfelder identifiziert und denken, dass wir auf die Bereiche Mitarbeiterzufriedenheit, Vielfalt, Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie Energieeffizienz, Datenschutz und Compliance einen Einfluss nehmen können.

Als kleines Unternehmen sind wir derzeit von den Sorgfaltspflichten der Lieferkette ausgeschlossen. Dennoch sind für uns die Einhaltung menschenrechtlicher und umweltbezogener Standards unserer Geschäftspartner und Lieferanten eine zwingende Voraussetzung zur Zusammenarbeit.

Wir beauftragen, soweit möglich, Dienstleister und Lieferanten aus der Region, um lange Lieferwege zu vermeiden und minimieren potenzielle Risiken im globalen Kontext.

Insgesamt sehen wir aber als reines Dienstleistungsunternehmen derzeit nur geringe ökologische oder soziale Risiken innerhalb unserer Wertschöpfungskette.

## 5 Unsere Handlungsfelder

### Verantwortung in der vorgelagerten Wertschöpfungskette

#### Nachhaltige Beschaffung

- › Regionaler nachhaltiger Einkauf
- › Umwelt- und Sozialstandards



Durch nachhaltige Einkaufsrahmenrichtlinien stellen wir neben ökonomischen auch die Berücksichtigung ökologischer und sozialer Aspekte sicher.



Umweltauswirkungen und Ressourceneffizienz werden bereits beim Einkauf betrachtet.

### Verantwortung für nachhaltige Prozesse an den Standorten

- › Ressourcenschonung
- › Minderung der Emissionen



Wir beziehen wo möglich, regenerative Energien, um CO<sub>2</sub>-Emissionen zu minimieren.



Wir gestalten die Beschaffungs- und Dienstleistungsprozesse an unseren Standorten nachhaltig.



Durch eingeführte Richtlinien und Verbesserungsprozesse gilt es, Treibhausgas-Emissionen schon im Vorfeld zu vermeiden. Die dennoch verbleibenden CO<sub>2</sub>-Emissionen gleichen wir durch Kompensationen in diversen Projekten aus.



## Verantwortung für Mensch und Gesellschaft

### Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- › Sichere und attraktive Arbeitsplätze
- › Gerechte Lohn- und Gehaltsstruktur
- › Chancengleichheit
- › Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutz
- › Aus- und Fortbildung



Neben der gesetzlichen Arbeitssicherheit hat Maiwald vorbeugende Maßnahmen zum Gesundheitsschutz etabliert.



Mit flexiblen Arbeitszeiten, Home-Office Angeboten und gleichberechtigter Teilhabe von Frauen in Führungspositionen setzt sich Maiwald für Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein.



Mit sicheren und attraktiven Arbeitsplätzen in einer wertschätzenden Unternehmenskultur will Maiwald als attraktiver Arbeitgeber dem demografischen Wandel begegnen.



Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit wird im täglichen Miteinander unserer Mitarbeitenden aus rund 25 Nationen gelebt.

### Gesellschaftliche Verantwortung

- › Unterstützung sozialer Einrichtungen
- › Kinder- und Jugendbildung
- › Chancengleichheit



- › Stiftung Lesen
- › Bergmannschule
- › Betreuung Schülerpraktikanten FOS



- › Social Day
- › Girls-Boys Day
- › Social Ride Projekt

### Mandant:innen und Geschäftspartner:innen

- › Höchste Qualität unserer Arbeit
- › Informationssicherheit
- › Compliance



- › Förderung von Innovationen
- › Gewährleistung der Informationssicherheit



- › Transparenz
- › Compliance Schulungen

## 6 Unternehmensführung

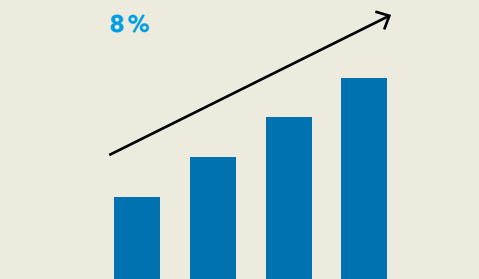
Als Teil unserer Unternehmensstrategie achten wir darauf, dass unsere Kanzlei den höchsten Standards der Professionalität, Integrität und Verantwortung entspricht. Wir halten uns an alle relevanten rechtlichen und regulatorischen Vorgaben und setzen uns aktiv für die Bekämpfung von Korruption, Geldwäsche, Steuerhinterziehung und anderen Formen von Wirtschaftskriminalität ein. Das Thema Compliance ist für uns als Anwaltskanzlei von zentraler Bedeutung und in einem Code of Conduct für alle Mitarbeitenden verbindlich geregelt.

Der Code of Conduct sowie unsere Verfahrensanweisung zur Vermeidung von Bestechung beschreibt unser Wertesystem und dient als Richtlinie für ein faires, rechtmäßiges Handeln im Arbeitsalltag. Besondere Verantwortung trägt dabei die Geschäftsführung, die mit ihrem Verhalten und ihren Entscheidungen die Grundlage zu ethisch korrektem Verhalten bildet.



### 6.1 Wirtschaftszahlen

Im Geschäftsjahr 2024 erzielten wir einen Zuwachs der Gesamtleistung von 8% gegenüber dem Vorjahr. Die Umsatzsteigerung entspricht unserem Wunsch und unseren intensiven Bemühungen nach Wachstum.



### 6.2 Korruption und Compliance

Als deutsche Patent- und Rechtsanwaltskanzlei ist Maiwald und sind die bei Maiwald tätigen Patentanwält:innen und Rechtsanwält:innen an zahlreiche gesetzliche und standesrechtliche Vorgaben für ihre Tätigkeit gebunden. Dazu zählen unter anderem die Patentanwaltsordnung und die Bundesrechtsanwaltsordnung, die das Berufsrecht der Patentanwält:innen und Rechtsanwält:innen in Deutschland regeln und sie als unabhängige Organe der Rechtspflege definieren, die Berufsordnung der Patentanwält:innen und die Standesregeln der Fédération Internationale des Conseils en Propriété Industrielle (FICPI), epi-Richtlinien für die Berufsausübung, die Berufsordnung für Rechtsanwält:innen (BORA), die Fachanwaltsordnung (FAO), das Rechtsanwalts-

vergütungsgesetz (RVG), das Gesetz über die Tätigkeit europäischer Rechtsanwält:innen in Deutschland (EuRAG) und die bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten innerhalb Europas geltenden Berufsregeln der Rechtsanwält:innen der Europäischen Union (CCBE-Berufsregeln), der Verhaltenskodex für die vor dem Einheitlichen Patentgericht auftretenden Vertreter:innen, sowie die in weiteren Gesetzen (u.a. Rechtsdienstleistungsgesetz, Geldwäschegesetz, Zivilprozessordnung, Strafgesetzbuch) enthaltenen Regelungen, die die anwaltliche Berufsausübung betreffen.

Unter Compliance verstehen wir aber nicht nur Rechtskonformität mit allen einschlägigen und relevanten Gesetzen

und Vorschriften, sowie das Risiko-Management und Kontrollmechanismen, die für eine Anwaltskanzlei Grundvoraussetzung sind, sondern auch Transparenz durch Offenlegung von Unternehmensinformationen gegenüber unseren Mitarbeitenden. Wir haben einen Code of Conduct entwickelt, der für alle unserer Mitarbeitenden verpflichtend ist.

### 6.3 Datenschutz und IT-Sicherheit

Bei Maiwald ist der Schutz personenbezogener Daten und sensibler Informationen von zentraler Bedeutung. Als Kanzlei sind wir verpflichtet, sicherzustellen, dass die Privatsphäre unserer Mandanten und Mitarbeitenden gewahrt bleibt und alle geltenden Datenschutzbestimmungen strikt eingehalten werden. Diese Verpflichtung wird durch unsere umfassende Maiwald Datenschutzrichtlinie unterstrichen, die den Zugang zu personenbezogenen Daten auf autorisierte Personen beschränkt und verpflichtende Schulungen für unsere Mitarbeitenden vorsieht.

#### Datenschutzrichtlinie und Schulungsmaßnahmen

Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden die Wichtigkeit und Praxis des Datenschutzes verstehen, wird bei Maiwald ein kontinuierliches Schulungsprogramm durch das webbasierte Schulungsangebot der IITR bereitgestellt. Diese Programme sind darauf ausgelegt, das Bewusstsein für aktuelle Datenschutzpraktiken zu schärfen und unser Team in den neuesten Compliance-Anforderungen zu schulen.

Die Unterstützung durch einen externen Datenschutzbeauftragten sowie einen internen Datenschutzkoordinator bringt zusätzliche Expertise und Verantwortlichkeit in unsere Datenschutzstrategie. Gemeinsam überwachen sie die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und unserer internen Richtlinien, sichern die regelmäßige Überprüfung unserer Verfahren und koordinieren die Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen.

Zur Mitarbeiterschulung im Bereich der Compliance hat Maiwald interne Vorträge zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden organisiert, den Code of Conduct im Intranet veröffentlicht sowie ein Hinweisgebersystem implementiert, mit dem Verstöße anonym gemeldet werden können.

Im Berichtszeitraum wurden keine Vorfälle gemeldet.

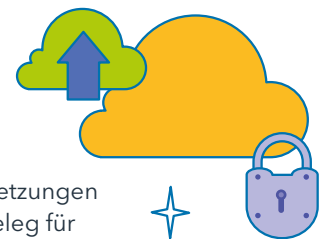
#### Überprüfung und Sicherheit unserer Systeme

Dass bisher keine Datenschutzverletzungen gemeldet wurden, sehen wir als Beleg für die Wirksamkeit unserer bestehenden Richtlinien und Maßnahmen. Dennoch bleiben wir wachsam und gehen präventiv gegen mögliche Risiken vor. Unsere hochqualifizierten IT-Mitarbeitenden werden regelmäßig in neuen Sicherheitsprotokollen geschult und weitergebildet, um in der Lage zu sein, schnell und strukturiert auf akute Sicherheitsbedrohungen zu reagieren.

#### Technische und organisatorische Maßnahmen

Unsere IT-Struktur ist sowohl technisch als auch organisatorisch auf höchste Datensicherheit ausgerichtet. Diese umfasst modernste Sicherheitslösungen und mehrstufige Zugriffskontrollen, die sicherstellen, dass unsere Daten in einer sicheren Umgebung gespeichert und verarbeitet werden. Darüber hinaus haben wir robuste Verfahren für die Systemüberwachung und Risikobewertung etabliert, um mögliche Schwachstellen frühzeitig zu erkennen und zu beheben.

Zu den technischen Maßnahmen gehören verschlüsselte Kommunikationswege und Backup-Systeme, die im Falle eines unvorhergesehenen Vorfalles schnelle Wiederherstellung und minimalen Datenverlust gewährleisten. Auf organisatorischer Ebene betreiben wir regelmäßige interne Prüfungen und Audits, die darauf abzielen, die Integrität unserer Datenschutzpraktiken zu bewahren und kontinuierliche Verbesserung zu ermöglichen.



### Zukunftsausblick

In einer sich rasch wandelnden digitalen Landschaft sind wir uns der fortlaufenden Bedrohungen bewusst und streben danach,

unsere Schutzmechanismen ständig zu optimieren und zu erweitern. Indem wir unsere Systeme und Mitarbeitenden auf den neuesten Stand der Technik bringen und unsere Verfahren verfeinern, setzen wir uns dafür ein, ein Höchstmaß an Sicherheit und Vertrauenswürdigkeit zu gewährleisten. Unser Ziel ist es, weiterhin führend in der IT-Sicherheit und im Datenschutz zu bleiben.



Im Berichtszeitraum 2024 wurde keine Datenschutzverletzung gemeldet.

## 7 Umwelt

### 7.1 Energie- und Treibhausgasemissionen

Im Bereich Umwelt möchten wir als dienstleistungsorientiertes Unternehmen unseren Beitrag vor allem im Bereich Mobilität und nachhaltige Beschaffung leisten. Für die Umsetzung unserer Ziele haben wir eine Reiserichtlinie und eine Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung erstellt und kontrollieren die Wirksamkeit über entsprechende KPIs. Für unsere Treibhausgasbilanz orientieren wir uns mit Hilfe eines Tools an den Bilanzierungsstandards des „Greenhouse Gas Protocols“.

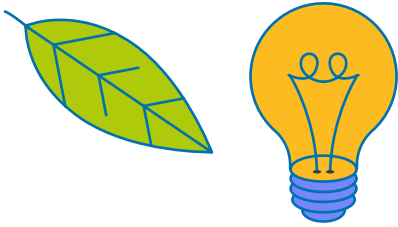
dieser Bewertung ist die detaillierte Analyse der drei definierten Emissions-scope. Obwohl wir als kleines und mittelständisches Unternehmen (KMU) nicht zur Berichterstattung über Scope-3-Emissionen verpflichtet sind, haben wir beschlossen, die CO<sub>2</sub>-Emissionen in der Kategorie Geschäftsreisen zu erfassen. Dies ist Teil unseres Engagements für ökologische Verantwortung und ermöglicht es uns, die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt besser zu verstehen und zielgerichtete Maßnahmen zu ergreifen.

Alle Scopes sind mit 5% Sicherheitsaufschlag angegeben.

Die fundierte Bewertung unserer Fortschritte auf dem Weg zur Verringerung unseres ökologischen Fußabdrucks ist von grundlegender Bedeutung für unsere nachhaltige Entwicklung. Ein wichtiger Bestandteil



	BASIS	2. BILANZ
<b>SCOPES</b>		
SCOPE 1	100,00 %	72,55 %
		-27,45 %
SCOPE 2	100,00 %	96,44 %
		-3,56 %
SCOPE 3	100,00 %	125,19 %
		+25,19 %



### Scope 1: Direkte Emissionen

Durch den Verzicht auf Dieselfahrzeuge bei unseren Firmenwägen, konnten wir einen Rückgang des direkten CO<sub>2</sub>-Ausstoßes erzielen. In den nächsten Jahren wollen wir vermehrt auf Hybridfahrzeuge setzen bzw. die Möglichkeit des Einsatzes weiterer emissionsarmer Fahrzeugtechnologien prüfen und somit die Umweltbelastung verringern.

### Scope 2: Indirekte Emissionen aus dem Energiebezug

Die Umstellung auf Ökostrom stellt einen großen Schritt zur Erreichung unserer Energieziele dar. Maiwald möchte mit der vollständigen Umstellung auf Ökostrom und der Reduktion des Energieverbrauchs die angestrebten Energieziele in Scope 2 erreichen.

Ergänzend zur Nutzung erneuerbarer Energiequellen haben wir Maßnahmen eingeführt, um den Energieverbrauch durch gezielte Schulungen unserer Mitarbeitenden zu reduzieren. Das Ausschalten elektrischer Geräte und Lichter bei Verlassen des Büros ist eine einfache, aber effektive Methode zur Senkung des Energieverbrauchs.

Beim Austausch defekter Leuchtmittel setzen wir auf moderne LED-Technologie, um unsere Energiebilanz und Umweltverträglichkeit zu verbessern. LEDs bieten eine Vielzahl nachhaltiger Vorteile wie Energieeffizienz, Langlebigkeit, weniger Wärmeabgabe und sind quecksilberfrei.

### Scope 3: Indirekte Emissionen aus anderen Quellen

Da Flugreisen weiterhin einen erheblichen Anteil an unseren Emissionen tragen, setzen wir auf Kompensation als kurzfristige Maßnahme, um die Auswirkungen abzumildern. Wir erkennen jedoch an, dass Kompensation allein nicht ausreicht. Folglich konzentrieren wir uns darauf, das Flugaufkommen nachhaltig zu reduzieren, indem wir alternative Kommunikations- und Transportlösungen fördern. Ziel ist es, den ökologischen Fußabdruck von Geschäftsreisen aktiv zu minimieren und langfristigen Umweltvorteilen den Vorrang zu geben.



## 7.2 Nachhaltige Mobilität

Maßnahmen zur nachhaltigen Mobilität sind zentraler Bestandteil unseres umfassenden Nachhaltigkeitsansatzes. Mit diesen Initiativen gestalten wir aktiv den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft und nehmen unsere Verantwortung für kommende Generationen ernst. Wir sind überzeugt davon, dass eine nachhaltige Mobilität einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung unserer klimapolitischen Unternehmensziele leistet.

### Förderung eines umweltfreundlichen Mobilitätsverhaltens

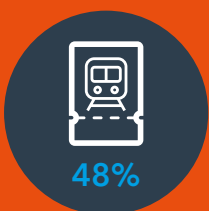
Im Rahmen unserer Bemühungen zur Förderung nachhaltiger Mobilität und Minimierung des ökologischen Fußabdrucks bieten wir allen nicht anwaltlich arbeitenden Mitarbeitenden das Deutschlandticket Job an. Dieses Ticket ermöglicht den uneingeschränkten Zugang zu öffentlichen Verkehrsmitteln bundesweit. Zusätzlich bieten wir allen Mitarbeitenden die Möglichkeit ein Job Rad zu nutzen. So ermutigen wir unsere Mitarbeitenden dazu, ihre tägliche Mobilität umweltfreundlicher zu gestalten und auf den Individualverkehr mit dem Auto zu verzichten.

### Engagement in der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“

Zusätzlich beteiligen wir uns an der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“. Diese Initiative soll unsere Mitarbeitenden dazu motivieren, für den Arbeitsweg das Fahrrad zu nutzen, und somit aktiv zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen beizutragen. Jährlich „erradeln“ unsere Teams eine beeindruckende CO<sub>2</sub>-Ersparnis von durchschnittlich 3.200 kg CO<sub>2</sub>. Diese Aktion hat nicht nur einen positiven Einfluss auf die Umwelt, sondern fördert auch die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden. Durch die kontinuierliche Teilnahme an dieser Aktion unterstreichen wir unser Commitment, nachhaltige Mobilitätslösungen in unseren Unternehmensalltag zu integrieren und den ökologischen Fußabdruck weiter zu verringern.

### Mobilität und Dienstreisen

In unserem Engagement für ökologische Nachhaltigkeit und der Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks versuchen wir unsere Bilanz im Bereich der Dienstreisen zu verbessern. Die Implementierung virtueller Meetings spielt eine zentrale Rolle in unserer Strategie, um Reisen so weit wie möglich zu vermeiden, was zu einem Rückgang der Anzahl insgesamt geführter Geschäftsreisen geführt hat. Wo Reisen unerlässlich sind, bemühen wir uns, diese klimaneutral zu gestalten.



Mitarbeiter mit Jobtickets



CO<sub>2</sub>-Ersparnis



Jobräder



### Reiserichtlinie und CO<sub>2</sub>-Einsparung

Gemäß unserer neuen Reiserichtlinie werden alle notwendigen Geschäftsreisen innerhalb Deutschlands bevorzugt mit der Bahn durchgeführt. Nur in begründeten Ausnahmefällen wird eine Flugreise in Betracht gezogen. Der Einsatz der Bahn als bevorzugtes Reisemittel unterstreicht unser Engagement zur Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes und zur Förderung nachhaltiger Reisepraktiken.

### Internationale Flugreisen und Emissionskompensation:

Flugreisen stellen weiterhin eine Herausforderung dar, insbesondere aufgrund unseres weitreichenden Mandantenstamms in Regionen wie den USA, Japan, Korea und China. Um die unvermeidbaren Emissionen, die aus diesen Reisen resultieren, auszugleichen, haben wir uns verpflichtet, Kompensationsmaßnahmen für das jeweils vorherige Jahr zu ergreifen. Der Fokus unserer Kompensationsstrategien liegt auf der Unterstützung von Projekten, die echte soziale und umweltfreundliche Vorteile bieten.

Ein Beispiel ist unsere Beteiligung am Projekt zur Verteilung und Förderung von effizienten Kochöfen in Ghana. Diese Öfen tragen dazu bei, den Brennstoffverbrauch zu senken, die Luftverschmutzung zu vermindern und die Lebensbedingungen nachhaltig zu verbessern. Mit unserer Unterstützung betreiben wir eine aktive Rolle im globalen Kampf gegen den Klimawandel und stärken gleichzeitig Gemeinschaften in der Entwicklung von nachhaltigen Lösungen.

Unser beständiges Streben nach einer ausgeglichenen Mobilitätsweise ist ein elementarer Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie und unterstreicht unser Engagement für eine umweltfreundlichere Praxis in der Kanzlei. Wir bleiben fokussiert auf die Fortführung und die ständige Verbesserung unserer umweltbewussten Reiseinitiativen.

## 7.3 Abfallmanagement und Ressourcenschonung

Wir sind bestrebt, effektive Strategien zur Mülltrennung und Ressourcenschonung zu implementieren, um unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. Obwohl wir als Mieter durch die Vorgaben unseres Vermieters eingeschränkt sind, haben wir proaktive Schritte unternommen, um innerhalb unserer Büroflächen nachhaltige Abfallpraktiken zu fördern.

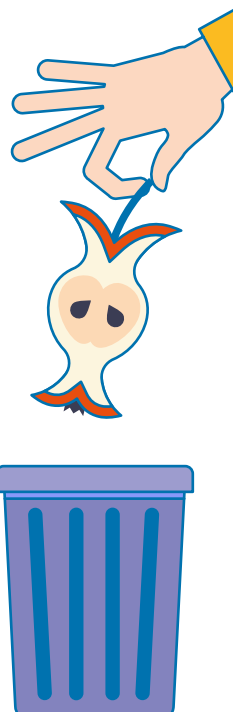
### Mülltrennung im Büro

Unser Ansatz zur Mülltrennung beginnt direkt am Arbeitsplatz. In jedem Büro sind Papierkörbe mit Restmülleinsätzen ausgestattet, um die Trennung von Papier und Restmüll zu fördern. In den Gemeinschaftsküchen stehen spezielle Tonnen für Plastikmüll bereit, die eine einfache und effektive

Trennung ermöglichen. Diese Maßnahmen helfen uns, wertvolle Rohstoffe zu gewinnen und den Gesamtverbrauch zu reduzieren.

### Partnerschaft mit der Reinigungsfirma

Unsere externe Reinigungsfirma spielt eine entscheidende Rolle in diesem Prozess. Das Personal wurde umfassend geschult, um die Mülltrennung auch im Müllraum des Gebäudes fortzusetzen. Dies gewährleistet, dass unsere Recycling-Bemühungen nicht an der Zimmertür enden und trägt insgesamt zu einer signifikanten Verringerung des Rohstoffverbrauchs bei.



### **Innovative Lösungen zur Reduzierung von Verpackungsmüll**

Ein weiteres Highlight unserer Ressourcenschonungsstrategie ist die Einführung der Maiwald-Mitnahme-Box, die unseren Mitarbeitenden während der Mittagspause zur Verfügung steht. Mit diesem Projekt setzen wir uns aktiv dafür ein, den Verpackungs-

müll, der durch Einweg-Umverpackungen im To-Go-Bereich entsteht, deutlich zu verringern. Diese Boxen fördern den bewussten Verzicht auf Einwegverpackungen und leisten einen wertvollen Beitrag zum Umweltschutz.

## **7.4 Nachhaltige Beschaffung und Ressourcenmanagement**

Im Rahmen unserer nachhaltigen Unternehmensstrategie spielt das Lieferantenmanagement eine zentrale Rolle. Unsere Hauptlieferanten sind auf die Bereiche Büromaterial und Catering spezialisiert. Durch die Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung für den Bürobedarf kommunizieren wir unsere Werte für ressourcenschonende Praktiken, die uns helfen, ökologische und soziale Standards weiter zu erhöhen.

### **Getränkeversorgung und globale Verantwortung**

Bei der Auswahl unserer Kaffeeprodukte legen wir großen Wert auf Fair-Trade-Standards. Mit Direct-Trade Kaffee und Fair-Trade Kakao unterstützen wir aktiv den globalen Umweltschutz und faire Handelspraktiken. Für unseren Kaffeeinkauf haben wir 2024 mit einem lokalen Kleinröster kooperiert, der direkte Geschäftsbeziehungen mit Kaffeebauern eingeht. Der Ausschluss von Zwischenhändlern ermöglicht eine fairere und bessere Bezahlung der Bauern. Darüber hinaus ist die Kaffeeverpackung dieses Rösters vollständig aluminiumfrei und recyclebar, was unsere Bemühungen um Umweltschutz unterstreicht.

Im Winter bieten wir unseren Mitarbeitenden Ingwershots aus Bioland-zertifiziertem Anbau an.

### **Reduktion von Plastik und Verpackungsmüll**

Unser Hauptstandort in München ist mit einer SWM-Wasserbar ausgestattet, die den Verbrauch von Plastik- und Verpackungsmaterial erheblich reduziert. Dieses fortschrittliche Trinkwassersystem trägt auch zur Reduzierung von Emissionen bei, die durch die Produktion und den Transport abgefüllter Getränke entstehen.

### **Digitale Transformation und reduzierte Papiernutzung**

Die Umstellung auf digitale Akten hat es uns ermöglicht, weitestgehend auf Ausdrucke zu verzichten. Diese Maßnahme zur Digitalisierung minimiert unseren Papierverbrauch erheblich und unterstützt unsere umweltfreundlichen Ziele.

### **Nachhaltigkeit im Einkauf von Büromaterial**

Beim Einkauf von Büromaterial achten wir darauf, Umverpackungen zu vermeiden. Wann immer möglich, beziehen wir diese Materialien weitestgehend von einem lokalen Anbieter, wodurch wir nicht nur Transportemissionen reduzieren, sondern auch lokale Wirtschaftskreisläufe unterstützen.

### **Gesunde Ernährung und soziale Verantwortung bei Inhouse-Veranstaltungen**

Für unsere Inhouse-Veranstaltungen bieten wir wenn möglich immer gesunde Mahlzeiten an. Die Lebensmittel stammen weitgehend aus dem Bioladen im Untergeschoß unseres Gebäudes oder teils von einem sozialgenossenschaftlichen Café, das aktiv

Flüchtlinge integriert. Durch diese Maßnahme gewährleisten wir die Herkunft der Produkte aus biologischem und/oder lokalem Anbau oder leisten einen wichtigen sozialen Beitrag zur Integration und Unterstützung benachteiligter Gruppen.

Die nachhaltigen Einkaufspraktiken und der Fokus auf lokale Lieferanten spiegeln

das Engagement von Maiwald wider, die Umweltauswirkungen zu reduzieren und gleichzeitig die Wirtschaftlichkeit und soziale Verantwortung zu fördern. Diese Maßnahmen sind Ausdruck unserer kontinuierlichen Bemühungen für eine bessere und nachhaltigere Zukunft.

## 7.5 Wasserverbrauch und Ressourcenschonung

Der Wasserverbrauch bei Maiwald beschränkt sich auf die Nutzung unserer Büroräume, insbesondere durch Sanitäranlagen und Kücheneinrichtungen, da wir kein produzierendes Gewerbe sind. Das bedeutet, dass unser ökologischer Fußabdruck im Bereich Wasser weitaus geringer ist als in Produktionsbetrieben, die Wasser intensiv als Produktionsmittel einsetzen. Als Mieter in unserer derzeitigen Büroanlage haben wir jedoch keine Möglichkeit, unseren exakten Wasserverbrauch selbst zu messen oder detailliert nachzuerfolgen.

Ein Schlüsselaspekt unserer Strategie zur Reduzierung des Wasserverbrauchs ist die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden. Durch gezielte Ansprachen erhöhen wir das Bewusstsein für einen verantwortungsvollen Wasserverbrauch. Hinweise zur Vermeidung unnötigen Wasserverbrauchs bilden dabei die Grundlage, um alle Angestellten zu befähigen, bewusste und nachhaltige Entscheidungen im Berufsalltag zu treffen.

### Ausblick und kontinuierliche Verbesserungen

Maiwald betrachtet die Förderung eines verantwortungsbewussten Umgangs mit Wasser als fortlaufenden Prozess. Wir motivieren unsere Mitarbeitenden regelmäßig, ihre täglichen Gewohnheiten zu hinterfragen und positiv zu verändern. Unser Ziel ist es, das Engagement für den Umweltschutz in unserem Unternehmen stetig zu erhöhen und dadurch unsere ESG-Ziele langfristig zu unterstützen und zur Stärkung einer nachhaltigen Unternehmenskultur beizutragen.



## 7.6 Unterstützung Naturschutz und Biodiversität

Maiwald hat sich 2024 dem Naturschutz und der Förderung der biologischen Vielfalt verpflichtet, indem wir aktiv Maßnahmen ergreifen, die sowohl unsere Umweltverantwortung verdeutlichen als auch das Bewusstsein unserer Mitarbeitenden für nachhaltige Praktiken fördern. Unsere Initiativen konzentrieren sich auf die Sicherung und Bereicherung natürlicher Lebensräume und die Unterstützung von Projekten, die eine weitreichende ökologische Wirkung haben.

### Baumpflanzaktion: Ein Baum für jeden neuen Mitarbeitenden

Um unsere Verbindung zur Natur zu festigen und einen dauerhaften Beitrag zur Umwelt zu leisten, pflanzen wir für jeden neuen Mitarbeitenden einen Baum im Green Forest Fund. Diese Aktion ist nicht nur ein Symbol unseres Engagements für den Naturschutz, sondern trägt aktiv zur Sicherung dauerhaft geschützter Flächen mit reicher Biodiversität bei. Jeder neu gepflanzte Baum vergrößert die Fläche, die Flora und Fauna ein Zuhause bietet, und fördert gleichzeitig das Umweltbewusstsein bei unseren Mitarbeitenden und innerhalb unserer Organisation.

### Unterstützung des Deutschen Alpenvereins (DAV)

Im Jahr 2024 haben wir den Deutschen Alpenverein (DAV) unterstützt, der sich für den Erhalt der einzigartigen Natur- und Kulturräume der Alpen und Mittelgebirge einsetzt. Unsere Spende trägt direkt zur

Bewahrung wichtiger Landschaften bei, die sowohl ökologischen Schutz als auch kulturelle Bedeutung haben. Diese Unterstützung ist Ausdruck unserer Überzeugung, dass der Schutz dieser wertvollen Gebiete wesentlich für die Förderung von Biodiversität und den Erhalt von Ökosystemen ist, die letztlich allen zugutekommen.

### Social Day

Am Social-Day unserer Patentanwaltsanwält:innen setzte sich das Team von Maiwald einmal mehr für den Schutz und Erhalt unserer Fauna und Flora ein. Gemeinsam mit dem Landesbund für Vogelschutz (LBV) konzentrierten sich die Aktivitäten auf den ökologisch wertvollen Lebensraum der Isarbrenne. Das Team hat das Mähgut von der Fläche geräumt, ein wesentlicher Prozess, um die Nährstoffverteilung zu optimieren und das üppige Wachstum der einheimischen Vegetation zu fördern.

Unsere Initiativen im Bereich Naturschutz und Biodiversität spiegeln unser Engagement und unsere Haltung wider, einen positiven ökologischen Fußabdruck zu hinterlassen. Durch die gezielte Unterstützung von Projekten und die Einführung eigener nachhaltiger Maßnahmen arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Welt zu einem besseren Ort zu machen.



Baumpflanzaktion



Deutscher Alpenverein



## 8 Soziale Verantwortung und Mitarbeiterengagement

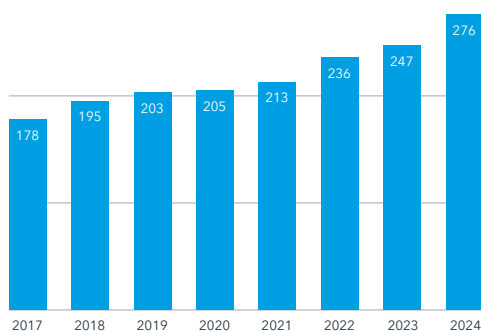
Bei Maiwald ist auch die soziale Verantwortung Teil unserer Unternehmenspolitik. Wir erkennen, dass unser Erfolg maßgeblich von der Kompetenz und dem Engagement unserer Mitarbeitenden abhängt, unabhängig von ihrem Tätigkeitsbereich. Deshalb haben wir ein Arbeitsumfeld geschaffen, das sowohl attraktiv als auch motivierend ist und flexible Arbeitszeiten, fortlaufende Weiterbildungsmöglichkeiten sowie eine Kultur des gegenseitigen Respekts und der Vielfalt bietet. In den nächsten Jahren möchten wir auch hier unsere Werte in Workshops weiter vertiefen.

### Arbeitsumfeld und Kommunikation

Unsere Mitarbeitenden profitieren von einer offenen und konstruktiven internen Kommunikationskultur. Dies wird durch regelmäßige Team-Meetings, Workshops und gemeinsame Veranstaltungen an unseren Standorten in München und Düsseldorf gefördert. Durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen identifizieren wir die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden und schaffen Möglichkeiten zur kontinuierlichen Verbesserung.

### 8.1 Beschäftigung

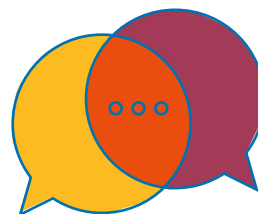
Im Geschäftsjahr 2024 ist der Personalstand bei Maiwald auf 276 Mitarbeitende gestiegen. Dies entspricht unserem Wunsch und unserer Strategie nach Wachstum.



**Daten:** Personen per Dezember des Jahres, die für Maiwald als fest angestellte Mitarbeitende, Aushilfen oder freiberuflich arbeiten

#### Arbeitskräfte allgemeine Merkmale

Anzahl Arbeitnehmer (unbefristet)	260
Anzahl Arbeitnehmer (befristet)	16
Anzahl Arbeitnehmer (weiblich)	179
Anzahl Arbeitnehmer (männlich)	97



## 8.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Arbeitssicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden haben bei Maiwald einen hohen Stellenwert. Wir sind uns bewusst, dass die anspruchsvolle Tätigkeit sowohl physische als auch psychische Belastungen

mit sich bringen kann. Dem möchten wir schon präventiv mit qualitativ und quantitativ hochwertigen Maßnahmen entgegenwirken.

### Arbeitssicherheit

Bei Maiwald steht Arbeitssicherheit an oberster Stelle unserer Betriebsführung und spiegelt unser tiefes Engagement wider, einen sicheren und geschützten Arbeitsraum für unsere Mitarbeitenden zu gewährleisten.

### Einhaltung von Vorschriften und Standards

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen sind wir an die Grundlagen der VBG und die Vorschriften der DGUV gebunden, die wir durch alle Maßnahmen und Vorgehensweisen vollumfänglich erfüllen. Diese Standards bilden das Fundament unserer Richtlinie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, die umfassend über das Intranet kommuniziert und zugänglich gemacht wird. Regelmäßige Gesundheitschecks, Impfungen und Vorsorgeuntersuchungen werden angeboten, um die physische Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu unterstützen.

### Ergonomische Beratungen und Ausstattung

Wir legen besonderen Wert auf die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze und bieten umfassende Beratungen sowie die Bereitstellung hochwertiger Ausstattung bei Bedarf an. Dies gewährleistet, dass jeder Arbeitsplatz den optimalen Schutz und Komfort bietet, um mögliche Belastungen proaktiv zu minimieren.

### Gefährdungsbeurteilung und präventive Maßnahmen

Sicherheit am Arbeitsplatz wird durch regelmäßige Begehungen und die aktive Mitwirkung in Arbeitsausschuss-Sitzungen gestärkt. In Zusammenarbeit mit unserer Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Sicherheitsbeauftragten und dem ressortverantwortlichen Partner identifizieren und beseitigen wir proaktiv Gefahrstellen im Büro. Unsere Gefährdungsbeurteilung unterliegt einer regelmäßigen Überprüfung, entweder anlassbezogen oder alle drei Jahre, und unser Arbeitsschutzmanagement wird durch die externe Firma IAS Health in den ASA-Berichten überprüft. Seit 2019 sind wir stolze Träger des Gütezeichens „Arbeits- und Gesundheitsschutz nach Standard der IAS-Gruppe“, was unsere beständigen Bemühungen um hohe Standards in der Arbeitssicherheit unterstreicht.



### Schulungen und Weiterbildung

Die jährliche Grundunterweisung in Arbeits- und Brandschutz ist für alle Mitarbeitenden verpflichtend, wobei Vorgesetzte und Sicherheitsbeauftragte jederzeit für individuelle Fragen zur Verfügung stehen. Unser Engagement für vorbildliche Reaktion im Notfall spiegelt sich darin wider, dass mind. 5% der Mitarbeitenden pro Standort als Brandschutzhelfer ausgebildet sind und ihre Kenntnisse regelmäßig auffrischen. Ebenso sind ausreichend Ersthelfer in jedem unserer Standorte tätig, die alle zwei Jahre an Auffrischkursen teilnehmen.

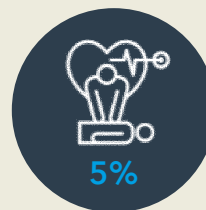


Brandschutzhelfer



### Erfolge und Ausblick

Die konstant niedrige Anzahl von Arbeitsunfällen in diesem Jahr bestätigt die Wirksamkeit unserer präventiven und umfassenden Maßnahmen zur Arbeitssicherheit. Diese Erfolge motivieren uns, unsere bestehenden Praktiken weiterzuführen und kontinuierlich zu verbessern, wobei die Gesundheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden stets im Mittelpunkt stehen.



Ersthelfende

### Gesundheitsschutz

Bei Maiwald liegt der Fokus auf dem umfassenden Gesundheitsschutz unserer Mitarbeitenden, als wesentlicher Bestandteil unseres Engagements für ein nachhaltiges und verantwortungsvolles Unternehmensumfeld. Wir betrachten die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden als Kernbestandteile unseres Erfolgs und setzen präventive Maßnahmen zur Unterstützung und Förderung dieser wichtigen Anliegen um.

#### Präventiver Gesundheitsschutz

Maiwald organisiert und finanziert jährlich Gripeschutzimpfungen für alle Mitarbeitenden und bietet kostenlose Gesundheitschecks am Gesundheitstag an. Wir erfüllen unsere gesetzlichen Verpflichtungen im

Rahmen des Arbeitsschutzes durch die jährliche Vorsorge zum Bildschirmarbeitsplatz (Sehtests) in Zusammenarbeit mit unserer Betriebsärztin. Unsere Gefährdungsbeurteilung umfasst auch die Erfassung und Bewertung psychischer Belastungen innerhalb der Teams. Daraus resultierende Maßnahmen zur Belastungsreduzierung werden gezielt erarbeitet und umgesetzt.

### Ernährung und Sensibilisierung

Zur Förderung einer gesunden Ernährung bieten wir kostenlose Obstlieferungen und gesunde Verpflegungsmöglichkeiten bei unseren Mittags- und Frühstücksevents an. Zudem schulen wir die Sensitivität für präventiven Gesundheitsschutz durch jährliche Gesundheitstage und Lunch & Learn Vorträge. Eine Vielzahl an Informationen und Online-Seminaren, darunter auch die „bewegte Pause“, stehen unseren Mitarbeitenden über ein Online-Portal zur Verfügung.

### Mentale Stärke und Stressmanagement

Im Rahmen der von Maiwald angebotenen Meditationsreihe mit Peter Harper konnten wir 2023 einen Vor-Ort-Workshop anbieten, der Techniken zur Stressreduktion und Methoden zur Steigerung der mentalen Stärke vermittelt. Diese Meditationsreihe ist weiterhin als Videolink im Intranet für alle Mitarbeitenden verfügbar, um kontinuierlichen Zugang zu diesen wichtigen Ressourcen zu gewährleisten.



### Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung

Da die Mehrheit unserer Mitarbeitenden sitzende Tätigkeiten ausübt, bieten wir umfassende Beratung zur ergonomischen Einrichtung der Arbeitsplätze und stellen bei Bedarf hochwertiges Equipment bereit, darunter höhenverstellbare Tische und ergonomisch einstellbare Bürostühle. Diese Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, physischen Belastungen entgegenzuwirken und ein komfortables Arbeitsumfeld zu schaffen.

### Bewegung und gemeinschaftliche Aktivitäten

Wir fördern Bewegung und gemeinsame Aktivitäten, die sowohl physische als auch psychische Belastungen reduzieren und zur Stärkung der physischen und mentalen Fitness beitragen. Kostenlose Yoga- und Bodybalancekurse vor Ort im Büro sowie die Teilnahme an externen Aktionen wie dem B2Run und „Mit-dem-Rad-zur-Arbeit“ bieten vielseitige Möglichkeiten zum aktiven Engagement.

### Mobilitätswende und Veranstaltungen

Maiwald setzt mit dem Job Rad auf einen attraktiven Vorteil für die Mitarbeitenden und unterstützt aktiv die Mobilitätswende.

Mit einem umfassenden Angebot an Veranstaltungen fördern wir den sozialen Zusammenhalt und den Kontakt der Mitarbeitenden und bieten somit eine ausgewogene Balance zwischen Homeoffice und der Arbeit im Büro. Die auch 2024 wieder hohe Teilnehmerzahl bei Veranstaltungen wie Mitarbeiterfrühstück, Abendevents, Sommer- und Weihnachtsfest und Mystery Lunch zeigt unsere gleichbleibend starke und positive Firmenkultur.

Unsere breit gefächerten Initiativen zum Gesundheitsschutz bei Maiwald unterstreichen unsere Verpflichtung, ein gesundes, unterstützendes und nachhaltiges Arbeitsumfeld zu schaffen. Diese Maßnahmen sind unverzichtbar für das Wohl unserer Mitarbeitenden und allumfassend für den Erfolg unseres Unternehmens. Indem wir kontinuierlich in die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Belegschaft investieren, sichern wir nicht nur das fundamentale Wohl unserer Arbeitnehmenden, sondern auch die nachhaltige Zukunft von Maiwald.



### 8.3 Aus- und Weiterbildung

Bei Maiwald ist die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie, die darauf abzielt, qualifizierte und motivierte Mitarbeitende nicht nur zu fördern, sondern auch langfristig zu halten. Wir erkennen den entscheidenden Einfluss der fachlichen Kompetenz und persönlichen Engagement auf den Erfolg und die Nachhaltigkeit unseres Unternehmens haben.

#### Kontinuierliche Investitionen in Weiterbildung

Maiwald investiert kontinuierlich in die Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeitenden und schafft ein Arbeitsumfeld, das sowohl attraktiv als auch motivierend ist. Unser Ziel ist es, die persönliche und berufliche Entwicklung unserer Belegschaft umfassend zu fördern. Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, sich entsprechend ihren Fertigkeiten, Kompetenzen, Erfahrungen und Ergebnissen im Rahmen unserer vielfältigen betrieblichen Angebote weiterzubilden. Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche erörtern wir den individuellen Weiterbildungsbedarf und finanzieren entsprechende Maßnahmen während der Arbeitszeit, um die persönliche Weiterentwicklung bestmöglich zu unterstützen.

#### Fachspezifische Weiterbildung für Anwält:innen

Für die gezielte Weiterbildung unserer Anwält:innen organisieren wir monatlich ein Anwaltsseminar. Diese Seminare dienen als Plattform, um aktuelle Themen der Rechtsprechung zu präsentieren und zu diskutieren. Sie fördern nicht nur die fachliche Expertise der Teilnehmenden, sondern auch den interdisziplinären Austausch und die Vertiefung fachbezogener Kenntnisse.

#### Umfassendes Schulungsangebot

Im Berichtsjahr haben wir 201 externe und interne Schulungen angeboten, um die arbeitsspezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten effizient weiterzuentwickeln und den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen. Unser Bildungsangebot umfasst darüber hinaus vielfältige Bereiche, einschließlich EDV- und Sprachkurse, die den Erwerb zusätzlicher Kompetenzen fördern und somit die individuelle Entwicklung unterstützen.



#### Strategische Bedeutung der Weiterbildung

Für Maiwald stellt die Aus- und Weiterbildung eine strategische Investition dar, die eindeutig zum nachhaltigen Erfolg unseres Unternehmens beiträgt. Bildung und Weiterbildung sind unerlässlich, um unsere Mitarbeitenden kontinuierlich in ihren beruflichen Rollen und persönlichen Wachstumszielen zu unterstützen. Diese Investitionen sichern nicht nur die Qualität unserer Dienstleistungen, sondern stärken auch unsere Position als attraktiver Arbeitgeber, der seine Mitarbeitenden wertschätzt und fördert.



## 8.4 Verpflichtung zu existenzsichernden Löhnen

Maiwald verpflichtet sich zu einer Entlohnungspolitik, die über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgeht. Wir stellen sicher, dass kein Mitarbeitender unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns bezahlt wird. Unsere Gehaltsstrukturen sind so konzipiert, dass sie die Leistungen und das Engagement unserer Mitarbeitenden angemessen widerspiegeln und belohnen. Diese Grundsätze schaffen ein Umfeld der Wertschätzung und fördern den Erhalt von Talenten.

### Unsere Maßnahmen:

- › **Evaluierung der Lohnstruktur:**  
Wir prüfen regelmäßig unsere Lohnstruktur, um sicherzustellen, dass unsere Gehälter wettbewerbsfähig und den Lebenshaltungskosten angemessen sind. Dabei halten wir stets die gesetzlichen Vorgaben in Deutschland bezüglich des Mindestlohns ein.
- › **Periodische Anpassungen:**  
In Anbetracht der wirtschaftlichen Entwicklungen und Lebenshaltungskosten führen wir regelmäßige Gehaltsanpassungen durch, um die Kaufkraft unserer Mitarbeiter zu erhalten.

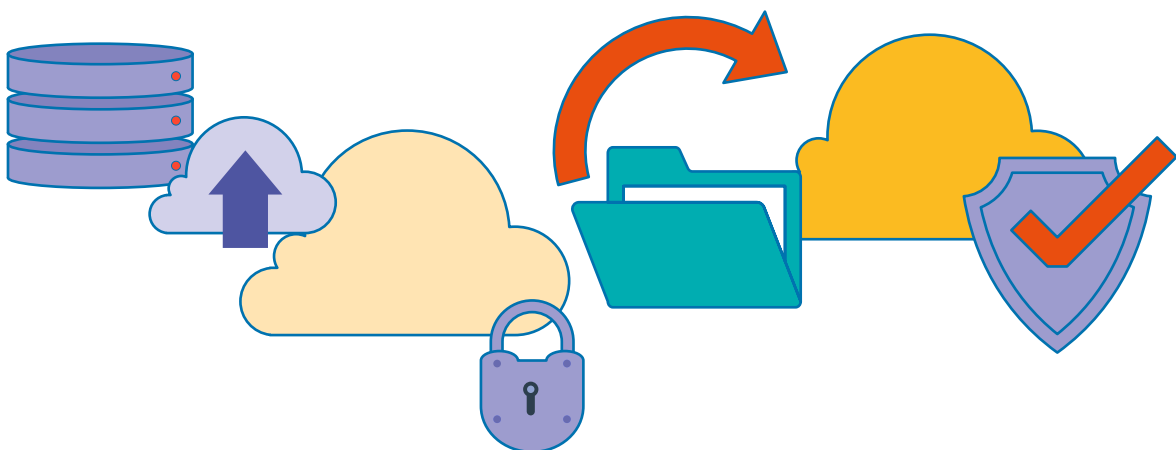
## 8.5 Wissenstransfer und digitale Transformation

In einem sich schnell wandelnden Geschäftsumfeld ist effektiver Wissenstransfer von entscheidender Bedeutung für die nachhaltige Entwicklung und den Erfolg eines Unternehmens.

Als Teil unserer digitalen Transformation haben wir unser Intranet neu aufgesetzt, um unseren Mitarbeitenden ein modernes und effizientes Kommunikationsmittel zur Verfügung zu stellen. Das Intranet dient als Single Point of Trust in dem alle relevanten Richtlinien, Maßnahmen und Aktionen transparent kommuniziert werden. Die stete Aktualität der Inhalte gewährleistet, dass alle Mitarbeitenden jederzeit Zugang zu den neuesten Informationen und Ent-

wicklungen innerhalb des Unternehmens haben, was Vertrauen und eine Kultur des offenen Austausches fördert.

Auf Basis unseres neu gestalteten Intranets entwickeln wir das Maiwald Client Service Portal, eine fortschrittliche Kollaborationsplattform, die speziell darauf ausgelegt ist, den sicheren Austausch von Informationen und Daten mit Dritten, wie Mandanten oder Geschäftspartner:innen, zu ermöglichen. Dieses Portal ist als geschützter Raum vorgesehen, in dem die Zusammenarbeit effizient und sicher stattfinden kann, und unterstreicht Maiwalds Engagement für Datenschutz und Informationssicherheit.



## 8.6 Digitales Leitbild

Nachhaltigkeit bedeutet bei uns auch ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen unserer Mitarbeitenden. Dies bedeutet für uns neben den Angeboten zur physischen und mentalen Gesundheit auch die sich verändernden Anforderungen, die durch die Digitalisierung der Arbeitswelt entstanden sind, im Blick zu haben.

Ziel war es in gemeinsamen Workshops zu definieren, was den Mitarbeitenden bei Maiwald in der Zusammenarbeit besonders wichtig ist. Die Erarbeitung der Regeln in den einzelnen Teamworkshops konnte 2023 abgeschlossen werden. Als Gesamtergebnis wurde unser Digitales Leitbild erstellt – von Maiwald für Maiwald.



## 8.7 Diversität und Chancengleichheit

Die Förderung von Diversität und Chancengleichheit ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensethik und ein wesentlicher Faktor für unseren wirtschaftlichen Erfolg. Wir sind stolz auf unsere internationale Belegschaft und die kulturelle Vielfalt, die unsere Kanzlei prägt und bereichert.

Die Anerkennung als „Top-Arbeitgeber Mittelstand 2024 mit zusätzlicher Empfehlung hinsichtlich Diversity“ durch FOCUS-Business bestätigt uns in unserer Strategie.

### Kulturelle Vielfalt

Im Jahr 2024 beschäftigte Maiwald Mitarbeitende aus 25 verschiedenen Nationen, was die Vielfalt und den Reichtum an Perspektiven bei Maiwald hervorhebt. Wir glauben fest daran, dass die Anerkennung und Nutzung dieser Vielfalt nicht nur unser Arbeitsumfeld bereichert, sondern auch unsere Fähigkeit stärkt, innovative Lösungen zu entwickeln und den sich wandelnden Anforderungen der globalen Wirtschaft gerecht zu werden.

## Förderung von Sensibilität und Bewusstsein

Um die Sensibilität für die unterschiedlichen Ansichten und Verhaltensweisen im internationalen Kontext zu stärken, haben wir im Jahr 2024 Schulungen zum Thema Unconscious Biases durchgeführt. Diese Initiative zielt darauf ab, das Bewusstsein für unbewusste Vorurteile zu schärfen und eine integrative Arbeitskultur zu fördern, in der jede Stimme zählt und respektiert wird.



## Code of Conduct und Meldesystem

Maiwald verpflichtet sich zu einer Unternehmenskultur, die von Respekt, Anerkennung und Diskriminierungsfreiheit geprägt ist. Unser Code of Conduct ist für alle Mitarbeitenden bindend und stellt sicher, dass kein Individuum aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, Religion, Nationalität, Einschränkungen, politischer oder sonstiger Überzeugung, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung oder anderer Merkmale benachteiligt, begünstigt oder belästigt wird. Unsere Mitarbeitenden können Diskriminierungsvorfälle anonym über das Hinweisgeber-

system melden. Trotz dieser Möglichkeit wurden im Berichtszeitraum keine Diskriminierungsfälle registriert, was auf die Wirkung unserer Maßnahmen hinweist.

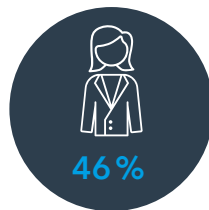
## Chancengleichheit und Geschlechtervielfalt

Bei Maiwald sind Chancengleichheit und die Förderung aller Geschlechter zentrale Werte, die sich in unseren Einstellungen, Weiterbildungsmaßnahmen und Beförderungen widerspiegeln. Der Anteil weiblicher Fachkräfte liegt bei rund 69%, während Frauen mit Führungsverantwortung 46% ausmachen. Unsere Teilnahme an der Aktion „Girls-Day“ und „Boys-Day“ unterstreicht unser Engagement, Geschlechterklischees in der Berufswahl junger Menschen abzubauen und eine freie und faire Wahl zu fördern.

Diversität und Chancengleichheit sind für Maiwald nicht nur ethische Prinzipien, sondern strategische Notwendigkeiten, die unsere Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit stärken. Durch unsere kontinuierlichen Bemühungen in diesen Bereichen legen wir den Grundstein für eine gerechtere und inklusivere Arbeitswelt. Unser Engagement für Vielfalt und Gleichberechtigung trägt entscheidend dazu bei, eine Kultur der Offenheit, Toleranz und Zusammenarbeit zu kultivieren, die sowohl unsere Mitarbeitenden als auch unsere Geschäftspartner inspiriert.



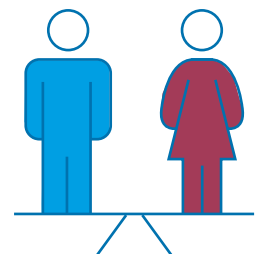
Unterschiedliche Nationalitäten



Frauen mit Führungsverantwortung



weibliche Fachkräfte



## 8.8 Familienfreundliche Personalpolitik

Maiwalds familienfreundliche Personalpolitik zeigt sich durch unser Engagement für die Förderung eines inklusiven und unterstützenden Arbeitsumfelds, das die Vielfalt der Lebensentwürfe unserer Mitarbeitenden anerkennt und unterstützt. Diese Politik trägt nicht nur zur Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung bei, sondern reflektiert auch unser fundamentales Verständnis von nachhaltigem Personalmanagement. Durch die Implementierung flexibler Regelungen und die Wertschätzung familiärer Verpflichtungen schaffen wir eine Kultur der Aufmerksamkeit und Anerkennung, die unsere Mitarbeitenden motiviert und inspiriert. Diese strategischen Maßnahmen stärken nicht nur unsere Marktposition als verantwortungsbewusster Arbeitgeber, sondern sichern auch die langfristige Nachhaltigkeit und den Erfolg unseres Unternehmens

### Flexible Regelungen zu Eltern- und Pflegezeiten

Maiwald gestaltet die Regelungen zu Eltern- und Pflegezeiten besonders flexibel, um den vielfältigen familiären Verpflichtungen unserer Mitarbeitenden gerecht zu werden. Diese Maßnahmen sichern, dass unsere Mitarbeitenden berufliche Chancen wahrnehmen können, ohne dabei ihre Verantwortung gegenüber der Familie vernachlässigen zu müssen. Darüber hinaus übernehmen wir die Gebühren für Kindertagesstätten, wodurch Familien unmittelbar finanziell entlastet werden.

### Mobiles Arbeiten und Gleichbehandlung

Die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeit und zum mobilen Arbeiten ist ein weiterer Eckpfeiler unserer familienfreundlichen Personalpolitik. Wir achten besonders darauf, dass bei der Rückkehr aus der Elternzeit gleiche Karrierebedingungen und Chancen gewahrt bleiben, so dass Mitarbeitende nicht gegenüber Kolleg:innen benachteiligt werden, die keine Elternzeit in Anspruch genommen haben.

### Teilzeitbeschäftigung und Zeitmanagement

Teilzeitbeschäftigung ist eine zentrale Maßnahme bei Maiwald, um eine effektive Karriereplanung mit privaten Verpflichtungen und Belangen zu vereinbaren. Flexible Arbeitszeiten, unterstützt durch eine elektronische Zeiterfassung, ermöglichen den Mitarbeitenden ein eigenverantwortliches Zeitmanagement, bei dem Mehrarbeit entweder in Freizeit ausgeglichen oder ausbezahlt wird. Diese Option stärkt die Kontrolle der Mitarbeitenden über ihre Arbeitszeit und unterstützt eine selbstbestimmte Balance zwischen Berufs- und Privatleben.



## 8.9 Menschenrechte und gesellschaftliche Verantwortung

Auch als Dienstleistungsunternehmen möchten wir uns verpflichten, die Achtung und Förderung der Menschenrechte als zentralen Bestandteil unserer Unternehmensstrategie zu betrachten. Auch wenn wir als nicht-produzierendes Unternehmen nicht der gesetzlichen Lieferkettensorgfaltspflicht unterliegen, haben wir freiwillige Prozesse zur Sicherstellung der Menschenrechte in unserer Organisation und gegenüber unseren Partnern implementiert.

Wir fördern das Bewusstsein für Menschenrechtsfragen durch Informationen im Intranet für unsere Mitarbeitenden. Zudem

erwarten wir von unseren Geschäftspartnern und Auftragnehmern, dass sie unseren hohen Standards hinsichtlich der Menschenrechte folgen. Unsere unabhängigen Überprüfungen gewährleisten, dass wir in unserer Geschäftstätigkeit verantwortungsbewusst handeln. Durch dieses Engagement möchten wir einen Beitrag zu einer gerechteren und nachhaltigeren Welt leisten, ungeachtet unserer Größe und unseres Marktsegments.

## 8.10 Soziales Engagement

Maiwalds gesellschaftliche Verantwortung ist integraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Durch die konsequente Beteiligung auf finanzieller Ebene an sozialen und umweltfördernden Projekten tragen wir aktiv zu einer besseren Gemeinschaft bei und fördern gleichzeitig das soziale Bewusstsein innerhalb unseres Unternehmens. Unsere Initiativen sind nicht nur Ausdruck unseres Verantwortungsbewusstseins, sondern auch ein Zeichen des langanhaltenden Engagements für eine gerechtere und nachhaltigere Zukunft. Indem wir soziale und ökologische Verantwortung miteinander verweben, gestalten wir eine fortschrittliche und integrierte Unternehmenspraxis, die unseren Werten und Zielen entspricht.

### Engagement in sozialen Projekten

Ein wesentlicher Bestandteil unserer gesellschaftlichen Verantwortung ist die aktive Beteiligung an sozialen Projekten. Mit der Unterstützung der Organisation Social Ride haben wir ein Projekt gefördert, das sich auf die Reparatur und Bereitstellung von Fahrrädern für geflüchtete Menschen konzentriert. Diese Initiative

kombiniert soziales Engagement mit dem Gedanken des Upcyclings von Materialien, was sowohl ökologische als auch soziale Nachhaltigkeit unterstützt.

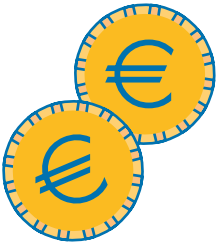
### Social Day für Patentanwaltsanwärter:innen

Unser jährlich organisierter Social Day, der für unsere Patentanwaltsanwärter:innen verpflichtend ist, hat 2024 den Landesbund für Vogel- und Naturschutz in Bayern e.V. durch Mithilfe beim Biotopschutz unterstützt. Diese Aktivität fördert nicht nur den Umweltschutz, sondern auch das Bewusstsein und Engagement unserer Nachwuchskräfte für gesellschaftliche Belange.

### Sportliche und soziale Unterstützung

Die jährliche Teilnahme am Kickerturnier der Patentanwält:innen ist eine gelungene Verbindung von sozialem Engagement und Teamgeist. Der Erlös aus diesem Event kommt der Stiftung Kindergesundheit zugute, wodurch eine direkte Unterstützung von Gesundheitsprojekten für Kinder erfolgt.





### Spenden für ausgewählte Projekte

Maiwald trägt auf finanzieller Ebene zu gemeinnützigen Initiativen bei, indem wir jährlich einen festgelegten Betrag für ausgewählte Projekte einsetzen. Diese Spenden ermöglichen es uns, diverse Einrichtungen und ihre wichtigen Arbeiten zu unterstützen, die im Jahr 2024 von den positiven Effekten unserer Unterstützung profitieren konnten.

- › Freundeskreis der Stiftung Kindergesundheit
- › Bergmannschule
- › DKJS
- › FabLab München e.V.
- › Workshops für Münchener Schulklassen München e.V.
- › Stiftung Lesen
- › Muenchner Freiwillige e.V. - Social Ride Projekt
- › Kinderhospiz
- › DAV
- › Landesbund für Vogel- und Naturschutz in Bayern e.V.

## 9 Externe Bewertungen

Externe Bewertungen sind ein wertvolles Instrument, um die Nachhaltigkeitsleistungen eines Unternehmens zu messen und transparent zu kommunizieren. Sie bieten uns bei Maiwald die Möglichkeit, unsere Fortschritte und Herausforderungen in Bezug auf Nachhaltigkeit in einem internationalen Kontext zu reflektieren und zu evaluieren.

### Ecovadis Rating 2024

Im Jahr 2024 haben wir uns einer umfassenden Bewertung durch Ecovadis unterzogen, eine weltweit führende Plattform für Nachhaltigkeitsratings. Unsere Anstrengungen und Erfolge in den Bereichen Umwelt, soziale Verantwortung und Unternehmensführung wurden erkannt und wir erhielten die Silbermedaille. Dieses Ergebnis spiegelt unser kontinuierliches Engagement wider, hohe Standards in puncto Nachhaltigkeit zu erfüllen und zu übertreffen.

Die Bewertung ist jeweils für ein Jahr gültig. Eine Neubewertung streben wir alle 3 Jahre an.

### Bedeutung des Ratings

Die Auszeichnung durch Ecovadis ist nicht nur eine Anerkennung unserer bisherigen Leistungen, sondern auch eine Motivation, unsere Prozesse und Strategien weiter zu optimieren. Das Rating bietet uns detaillierte Einblicke und vergleichende Analysen, die es ermöglichen, gezielte Verbesserungen vorzunehmen und nachhaltig zu wachsen. Es bestätigt unsere Position als verantwortungsbewusster und nachhaltiger Geschäftspartner in der internationalen Gemeinschaft.

## 10 Ausblick und zukünftige Ziele

Im Rahmen unserer Verpflichtung zur Nachhaltigkeit und unserer Unternehmensstrategie bei Maiwald haben wir klare und ambitionierte Zielsetzungen für die Zukunft definiert. Diese sind darauf ausgerichtet, unsere Umwelt-, Sozial- und Governance- (ESG) Maßnahmen weiter zu verstärken und deren Wirkung zu maximieren.

### Transparenz und Zugänglichkeit der ESG-Berichte

Durch die Veröffentlichung unserer Nachhaltigkeitsberichte und die Festlegung klarer Zielsetzungen zur Reduktion unserer Umweltbelastungen und zur Vertiefung unseres sozialen Engagements streben wir bei Maiwald eine transparente und nachhaltige Unternehmensführung an.

### Umweltziele: CO<sub>2</sub>-Kompensation

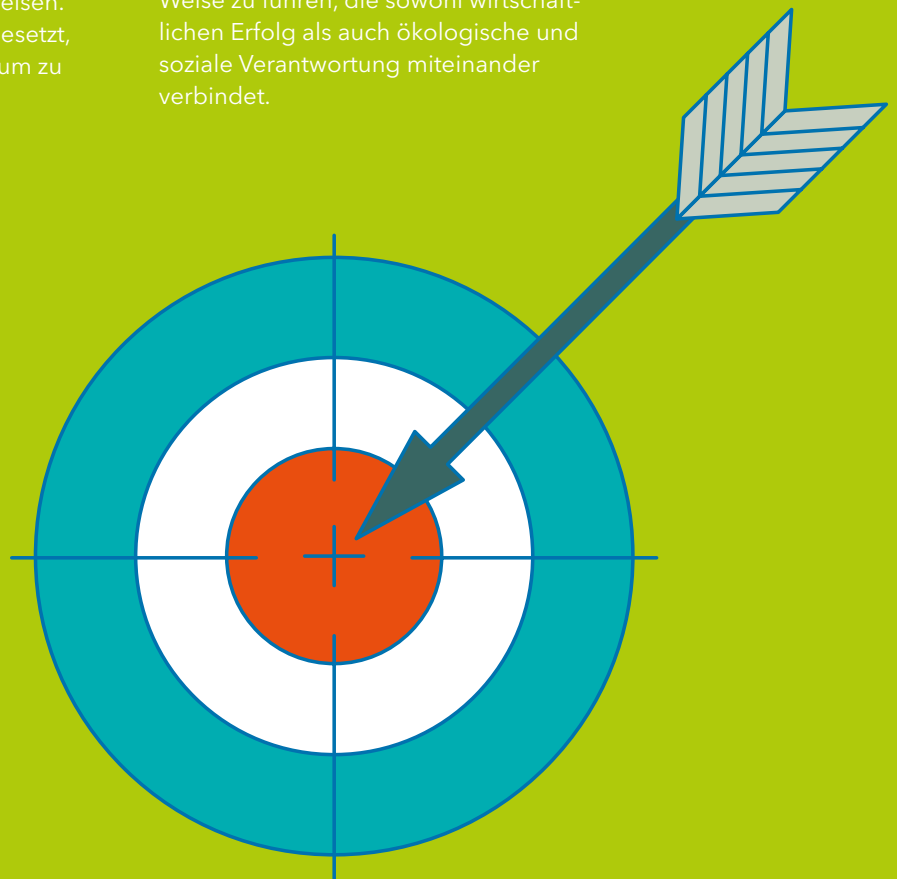
Ein zentraler Bestandteil unserer Umweltstrategie ist die vollständige CO<sub>2</sub>-Kompensation unserer Flugreisen. Bis 2030 haben wir uns das Ziel gesetzt, unsere Emissionen auf ein Minimum zu reduzieren.

### Soziale Verantwortung und Engagement

Soziales Engagement bleibt ein Schlüsselbereich unserer Nachhaltigkeitsstrategie. In den nächsten zwei Jahren werden wir die Schwerpunkte unserer sozialen Verantwortung weiter ausbauen, indem wir gezielte Maßnahmen und Projekte initiieren, die konkrete soziale Verbesserungen bewirken. Wir werden dabei weiterhin innovative Ansätze verfolgen, um unsere positive Wirkung auf die Gesellschaft zu maximieren und ein verantwortungsbewusster Akteur im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements zu bleiben.

### Zielsetzung und Wegweiser

Unsere zukünftigen Ziele sind nicht nur Antworten auf die aktuellen Herausforderungen, sondern auch Wegweiser für eine zukunftsorientierte, nachhaltige Entwicklung. Sie sind Ausdruck unserer Verpflichtung, das Unternehmen in einer Weise zu führen, die sowohl wirtschaftlichen Erfolg als auch ökologische und soziale Verantwortung miteinander verbindet.







**MAIWALD**

INTELLECTUAL  
PROPERTY

**Kontakt:**



**Angela Zumstein**

/ Partnerin

/ Patentanwältin

/ European Patent Attorney

/ Vertreterin vor dem

Einheitlichen Patentgericht

**Maiwald GmbH**

**Standort München**

Elisenhof, Elisenstraße 3  
80335 München

**T** +49 (0)89 747 266 0

**F** +49 (0)89 776 424

**Standort Düsseldorf**

Grünstraße 25  
40212 Düsseldorf

**T** +49 (0)211 301 257 0

**F** +49 (0)211 301 257 11

[info@maiwald.eu](mailto:info@maiwald.eu)

[maiwald.eu](http://maiwald.eu)