

Nachhaltigkeitsbericht 2024





Barbara Martinez

Head of HR und Mitglied der Betriebsleitung

Vorwort

Wir beraten unsere Klientinnen und Klienten nicht nur mit höchster Professionalität, sondern stehen als Unternehmen auch selbst für Nachhaltigkeit und die UN-Entwicklungsziele (SDG) ein. Daher gilt auch für uns: wer Nachhaltigkeit ernst nimmt, muss sich Ziele setzen, transparent sein und sich messen lassen.

Von Gesetzes wegen sind wir zwar nicht verpflichtet, einen Bericht zu den nichtfinanziellen Belangen unseres Unternehmens zu publizieren, da wir als KMU nicht als Gesellschaft von öffentlichem Interesse qualifizieren (Art. 964a OR). Aber MME will auch bei der Berichterstattung wegweisend sein. Damit leisten wir als Nachhaltigkeit-Vorreiterin einen aktiven Beitrag für die Umwelt und die Gesellschaft.

Wir wissen also nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch, was es bedeutet, einen Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen.

Ziel des Berichtes ist es, dass wir intern (Partnerschaft und Mitarbeitende) und extern (Kundschaft, Lieferanten und Öffentlichkeit) über unsere Anstrengungen Rechenschaft ablegen und wir extern mit unseren Partnern in einen Dialog treten können.

Nachhaltigkeit ist aber nicht nur ein Compliance-Thema (Berichterstattungs- und Sorgfaltspflichten), sondern bietet vor allem auch Chancen. Für zahlreiche grosse aber auch für kleine Unternehmen wird ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal sein, wie sie ihre Nachhaltigkeitsbemühungen planen, umsetzen und kommunizieren. Dabei wollen wir unsere Klientinnen und Klienten begleiten und unterstützen.

Wir freuen uns auf interne und externe Anregungen zu diesem Bericht.

Barbara Martinez

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
Unsere Nachhaltigkeitsstrategie	5
Über MME	5
Über diesen Bericht	5
Materialität	6
Wesentliche MME-Nachhaltigkeitsthemen	8
Unser Beitrag zu den UN-Entwicklungszielen	9
Umwelt	11
Energie	11
Emissionen	11
Materialverbrauch und Abfall	13
Umweltziele	14
Soziales	16
Unsere Mitarbeitenden	16
Partnerschaften und Soziales Engagement	18
Soziale Ziele	19
Governance	21
MME-Organisation	21
Datensicherheit und Kundenkommunikation	22
Menschenrechte und Korruption	22
Die MME-Steuerstrategie	23
Governance Ziele	23
Tabellen	24
Mitarbeitende MME	24
Energie	25
Wasser	26
Materialien	26
Emissionen	26
GRI Inhaltsindex	27

MME 2024

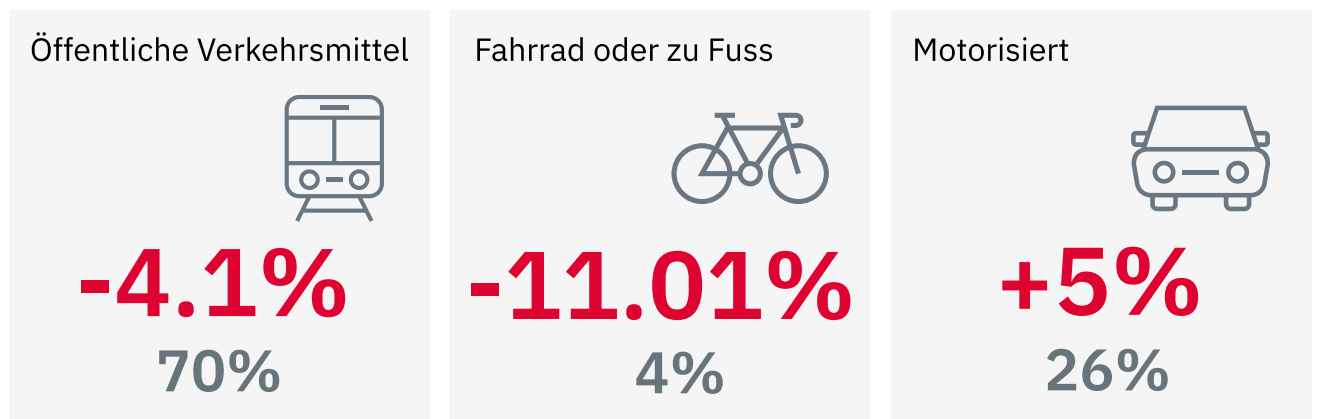
Anzahl Mitarbeitende, Emissionen und Materialverbrauch



Stromverbrauch



Verkehrsmittel für den Arbeitsweg



* Auf Grund einer einmaligen Geschäftsreise der MME-Gruppe zu ihrem 25-Jahr Jubiläum ist der CO₂ Ausstoss pro Person im Vergleich zum Vorjahr in ausserordentlichem Umfang gestiegen.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Über MME

Als interdisziplinäre Wirtschaftskanzlei für Recht, Steuern und Compliance begleiten wir Unternehmen und Privatpersonen in allen geschäftlich wie persönlich relevanten Fragen – schweizweit und international. Dabei macht «The MME Way» den feinen Unterschied: Wir verbinden Fachkompetenz mit Haltung und schaffen so ganzheitliche Lösungen, die Vertrauen schaffen und langfristige Partnerschaften stärken.



Wir setzen uns dafür ein, das Geschäft unserer Klienten national und international nachhaltig zu stärken.

Wir sind überzeugt, dass Unternehmen einen grossen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung von Umwelt und Gesellschaft leisten können. MME nimmt die Sorgfaltspflicht und die Verpflichtung gegenüber der Mitarbeitenden, der Umwelt und der Gesellschaft sehr ernst. Unser multidisziplinäres Team von hochspezialisierten Expertinnen und Experten ermöglicht es uns, unsere Klientinnen und Klienten in der ganzen Bandbreite der ESG-Themen bezüglich Chancen und Risiken zu beraten und sie durch die dynamischen und komplexen Regulierungen zu lotsen.

Unser [Angebot](#) zu ESG-Fragen umfasst:

- ESG-Strategien und Risk-Assessments (Legal Risk Management)
- ESG-Workshops für VR und GL
- ESG-Reporting (Bericht nichtfinanzielle Belange; u.a. zu Menschenrechten, Kinderarbeit, Konfliktmineralien)
- ESG Legal Due Diligence, ESG Portfolio Screening, Lieferkettenpolitik
- Ausarbeitung von Verträgen und Weisungen im Klimaschutzrecht und rund um ESG (Know-how und Technologietransfer, Joint Ventures, R&D, Vertriebs- und Lieferverträge, Supply-Chain Management, Supply-Chain Policy)
- Monitoring der regulatorischen Entwicklungen im Klimaschutzrecht
- ESG-Vertretung in Gerichts- und Verwaltungsverfahren in klimarechtlichen Belangen und Verantwortlichkeitsprozessen (Organhaftung, Greenwashing, Treuepflichten, Haftung)
- Beurteilung der Pflichten von institutionellen Investoren und Asset Managern (Treuepflicht, Berücksichtigung von Klimarisiken in der Finanzberatung, Transparenz)
- Umsetzung der Sustainability Vorschriften für Asset Manager, Versicherungen, Investment Berater, etc. im Bereich der Organisation, Operations und Risk Management

Über diesen Bericht

GRI 2-3, 2-4, 2-5

Aus Überzeugung haben wir uns entschlossen, unsere Nachhaltigkeitsbemühungen und Aktivitäten mittels einer jährlichen formalen Berichterstattung transparent zu machen.

Der vorliegende Bericht erfüllt die Anforderungen nach dem Schweizer Gesetz, namentlich dem Obligationenrecht (Art. 964b). Der Bericht orientiert sich zudem am

international anerkannten Berichterstattungsrahmenwerk der Global Reporting Initiative (GRI). Die MME-Gruppe berichtet hier unter Bezugnahme auf die GRI-Standards für den Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024.

Aufgrund unserer Unternehmensgrösse und unserer Geschäftstätigkeiten sind wir nicht verpflichtet, einen Nachhaltigkeitsbericht zu publizieren. Wir erstellen diesen Bericht auf freiwilliger Basis. Wir empfehlen auch unseren Unternehmenskunden, die für die Berichterstattung aufzuarbeitenden Daten und KPIs auf der Basis eines umfassenden Standards, der die doppelte Materialität voraussetzt, vorzunehmen, falls nicht bereits von den Regulatorien vorgeschrieben.

Auf eine externe Prüfung wurde verzichtet.

Materialität

GRI 2-29, 3-1, 3-2, 3-3, 201-2

Die Berichterstattung nach GRI setzt die doppelte Materialität voraus. Zum einen werden Chancen und Risiken von ESG-Belangen für das Unternehmen identifiziert (Innensicht). Zum anderen werden positive und negative Einflüsse durch das Unternehmen auf Umwelt und Gesellschaft eruiert (Aussensicht). Die Geschäftsleitung berücksichtigt alle regulatorischen und gesetzlichen Vorgaben, um die ESG-Risiken zu bestimmen. Sie beurteilt und steuert die Risiken laufend und ergreift die notwendigen Massnahmen. Sie wird dabei durch das Risiko-Komitee unterstützt. Der Verwaltungsrat legt die Strategie und somit auch die ESG-Strategie fest. Alle organisatorischen Massnahmen und Ziele sind darauf ausgerichtet.

Innensicht: Chancen und Risiken für MME

Im Sinne der doppelten Materialität wurden von der Geschäftsleitung und der Betriebsführung die direkten und indirekten ESG-Risiken für unser Unternehmen identifiziert, welche im Folgenden erläutert werden.

Risiken

Datenschutz

Das Thema Cyber-Security stellt für ein Beratungsunternehmen ein permanentes Risiko dar. Das Risiko von Cyber-Attacken ist gestiegen. Dazu zählen Angriffe auf das Netzwerk der Firma, die Verbreitung von Schadsoftware, der Diebstahl von sensiblen Daten oder die Unterbrechung von Geschäftsprozessen.

Energieknappheit

Wir sind in unserer unternehmerischen Tätigkeit auf Strom angewiesen. Ein Energiemangel würde unsere Arbeit erschweren oder gar verunmöglichen und unter Umständen würde ein längerer Stromausfall auch die Datensicherheit bedrohen.

Chancen

Verantwortungsvolle Unternehmen ziehen junge Talente an

Mitarbeitende, vor allem die jüngere Generation, legen vermehrt darauf Wert, für ein Unternehmen tätig zu sein, welches ihre Werte im Bereich Gesellschafts- und

Umweltthemen vertritt. Unternehmen, die aktiv an ihrer Verantwortung arbeiten, haben bessere Chancen am Arbeitsmarkt.

Juristische Begleitung zu Nachhaltigkeitsthemen

National und international ist das regulatorische und rechtliche Umfeld für Unternehmen zu Nachhaltigkeit äusserst dynamisch. Um die Klienten dabei verlässlich juristisch zu beraten, muss ein umfassendes spezifisches Wissen vorhanden sein. Als ESG-Pionierin verfügt das ESG-Team von MME über profunde Erfahrung und unsere Expertinnen und Experten bilden sich dazu laufend weiter.

Aussensicht: Aussenwirkung durch MME

Die für uns zentralen ESG-Themen wurden mittels Interviews und Workshops mit MME-Mitarbeitenden aus verschiedenen Hierarchiestufen erarbeitet.

Die Mitarbeitenden werden als wichtigste Stakeholder-Gruppe in die Materialitätsbestimmung miteinbezogen. Ferner sind sie über ihre Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungsbereiche sowie über laufende Massnahmen informiert.

MME Bürogebäude in Zug



Wesentliche MME-Nachhaltigkeitsthemen

GRI 3-2

Folgende Themenbereiche wurden als wesentlich klassifiziert:



Umwelt

Emissionen	Materialverbrauch	
Energie	Wasserverbrauch	
Mobilität	Recycling	Abfallerzeugung
Klima	Ressourcen	Abfall



Soziales

Mitarbeiterkommunikation		
Diversität und Chancengleichheit		
Gesundheit und Sicherheit		
Soziale Sicherheit	Nachbarschaftspflege	Datensicherheit
Aus- und Weiterbildung	Menschenrechte	Kundenkommunikation
Menschen	Gesellschaft	Produktverantwortung



Governance

Unternehmensethik
Steuertransparenz
Anti-Korruption
Anti-Geldwäsche
Unternehmerisches Handeln

Unser Beitrag zu den UN-Entwicklungszielen

Neben den Erwartungen unserer Stakeholder und der Schweizer Gesetzgebung bildet die Agenda 2030 der Vereinten Nationen mit ihren 17 Zielen für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDG) den Rahmen für unsere Nachhaltigkeitsstrategie.

Als MME fokussieren wir uns auf elf SDG-Ziele:

Die Vereinten Nationen haben gemeinsame Ziele zum Wohl der Menschen und des Planeten definiert. Diese sollen durch die Zusammenarbeit aller Länder bis 2030 erreicht werden.



Umwelt

Der Klimawandel ist eine der grössten Herausforderungen unserer Zeit. Zu unserer klaren Klimastrategie gehören verkehrstechnisch zentrale Arbeitsplätze sowie unsere konsequente Ausrichtung auf Sonnenenergie.

Der sorgfältige Umgang mit Materialien sowie ein konsequentes Abfallmanagement ergänzen unseren Beitrag zu den Umweltzielen.



Menschen

Als fortschrittliche Arbeitgeberin sind Gleichstellung, Lohngleichheit, flexible Arbeitszeitmodelle und Elternurlaub für uns selbstverständlich.

MME fokussiert auf eine kontinuierliche, gesunde Entwicklung aller Mitarbeitenden und des Unternehmens. Auch Spass, Spiel und Sport sind dabei wichtige Elemente unserer Unternehmenskultur.



Gesellschaft

Es ist unsere berufliche Verpflichtung, dass wir die Steuer- und Rechtslandschaft aktiv und nachhaltig für die Zukunft mitgestalten. Auch sind wir überzeugt, dass wir alle massgeblich von erfolgreichen Partnerschaften profitieren.

Als Beratungsunternehmen haben wir als Vorreiterin für juristische Nachhaltigkeitsberatung auch indirekt eine positive Hebelwirkung auf zahlreiche Umwelt- und Gesellschaftsthemen, indem wir unsere Klienten beraten und sie motivieren, sich für ESG stark zu machen.

Umwelt



Umwelt

Energie

GRI 302-1, 302-2



Wir verwenden zu 100% Strom aus Solar- und Wasserenergie.

Wir verwenden wo immer möglich Strom aus erneuerbaren Quellen. Bei unserem Standort in Zug ist der Strom zu 100% aus Wasserenergie. Für unsere Büros in Zürich nutzen wir seit 2022 100% Solarstrom. Davon werden 14.6% aus den hauseigenen Solarpanels gespeist. Der verbleibende Strom kommt aus zugekaufter Sonnenenergie. Der in Zürich von unserer Vermieterin bereitgestellte Strom für Eingangshalle, Tiefgarage u.ä. stammt aus verschiedenen anderen erneuerbaren Energien. An beiden MME-Standorten verfügen unsere Büros über ein energieeffizientes passives Kühlsystem.

Da wir in Stockwerkmiete sind und unsere Vermieterinnen sowohl den Heiz- als auch den Stromverbrauch noch nicht pro Mieteinheit ermitteln, ist es zurzeit nicht möglich, die MME-Sparbemühungen zum Stromverbrauch und zu den Heizkosten präzise zu verfolgen und transparent zu machen. Ausserhalb des Unternehmens gibt es keinen nennenswerten Energiekonsum, der direkt mit unserer wirtschaftlichen Leistung im Zusammenhang steht.

Nichtsdestotrotz werden wir weiterhin beim Ersatz von Geräten aus Küche und Büro konsequent auf stromsparende Modelle setzen und den bewussten Umgang mit Strom und Wärme fördern.

Emissionen

GRI 305-1, 305-2, 305-3

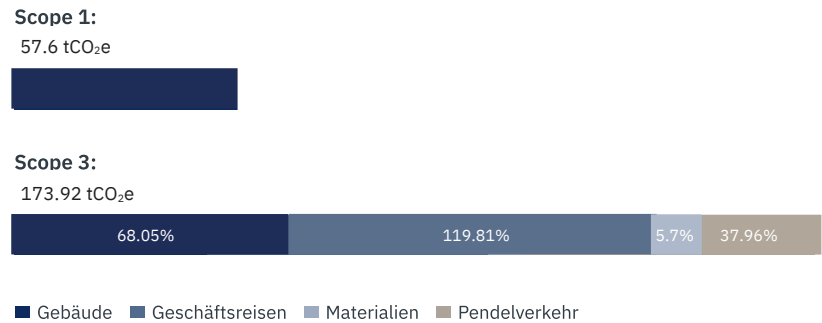
Bei den von Unternehmen verursachten klimaschädlichen Emissionen werden drei Verursacherbereiche (Scopes) unterschieden:

Scope 1 beinhaltet alle direkten Emissionen. Da wir über keine Geschäftsfahrzeuge und über keinen Maschinenpark verfügen, beschränkt sich dieser Teil bei uns auf die Emissionen, welche durch das Heizen unserer Büroräume entsteht.

Scope 2 beschreibt diejenigen Emissionen, die bei der Stromerzeugung mittels fossiler Energieträger bei unseren Energieversorgungsunternehmen für den von uns konsumierten Strom anfallen. Da wir nur Strom aus nachhaltigen Quellen beziehen, verursachen wir keine Scope 2 Emissionen.

Scope 3 erfasst alle anderen indirekten Treibhausgasemissionen, die mit vor- und nachgelagerten Prozessen unserer Unternehmenstätigkeit verbunden sind. Dazu zählen zum Beispiel Geschäftsreisen oder der Arbeitsweg aller Mitarbeitenden. Mit 173.92 Tonnen CO₂e bilden die Scope 3 Emissionen den grössten Anteil in unserer Klimabilanz.

Total Emissionen 231.52 Tonnen CO₂-Äquivalenten, davon:



Pendelverkehr

Unsere beiden Standorte in Zürich und Zug haben wir bewusst in unmittelbarer Bahnhofsnähe gewählt. Das ermöglicht unseren Mitarbeitenden, aber auch unserer Kundschaft, eine bequeme Anreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Auch die Möglichkeit für Homeoffice trägt positiv zur Klimabilanz bei. In den Garagen stehen nur wenige Parkplätze zur Verfügung, welche erfreulicherweise eine geringe Auslastung erfahren. Selbstverständlich bieten einige der Parkplätze Ladestationen für E-Fahrzeuge.

Eingesetzte Verkehrsmittel für den Arbeitsweg 2024

	Zug, Bus, Tram	Fahrrad, zu Fuss	Motorisiert
Kilometer	708'041	45'173	265'899
Anteil am gesamten Arbeitsweg	70%	4%	26%

Es ist sehr erfreulich, dass ein Grossteil des Arbeitsweges unserer Mitarbeitenden mit klimafreundlichen Verkehrsmitteln (öffentlicher Verkehr, Fahrrad oder zu Fuss) bewältigt wird, nämlich 74%.

Geschäftsreisen

MME verfügt über keine Firmenfahrzeuge. Wenn immer möglich werden öffentliche Verkehrsmittel für Geschäftsreisen genutzt. Für weite Reisen, zum Beispiel an Konferenzen im Ausland, werden Linienflüge gebucht. Dafür wurden 2024 412'562.04 km geflogen, wobei 119.81 Tonnen CO₂e entstanden. Diese Zahl beinhaltet auch eine einmalige Geschäftsreise der MME-Gruppe zu ihrem 25-Jahr Jubiläum.

Zwischen unseren beiden Standorten wird fast ausschliesslich mit dem Zug verkehrt. Ebenso werden für die Fahrt zu vielen Kundenmeetings öffentliche Verkehrsmittel benutzt. Aufgrund der gültigen Spesenregelung werden diese Fahrten von den Mitarbeitenden direkt gebucht, weshalb ein genaues Tracking der Veränderungen noch nicht möglich ist.

„
Unsere Standorte in Bahnhofsnähe ermöglichen unseren Mitarbeitenden und unseren Klienten eine bequeme Anreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln.“

Materialverbrauch und Abfall

GRI 301-1, 303-5, 306-2, 306-3, 306-5

MME will natürliche Ressourcen schonen und den Abfall drastisch reduzieren. Gegen den Verbrauch von PET wurden Wasser-Sprudelstationen, welche mit unserem qualitativ hochstehenden Leitungswasser gespeisen werden, installiert. Damit entfällt nicht nur der Plastikabfall, sondern auch die Emissionen durch die Produktion und den Transport von Getränken. Der CO₂-Ausstoss gegenüber Flaschenwasser reduziert sich dadurch erheblich.

Im Jahr 2024 wurden gesamthaft 2'731 m³ (+14.8% gegenüber 2023) Wasser an den beiden Standorten verbraucht.

Unsere Abfalltrennung verfolgen wir konsequent innerhalb der städtischen Vorgaben von Zürich und Zug. Der Umfang des Abfalls konnte im Berichtsjahr nicht ermittelt werden.

IT-Infrastruktur

Die von MME genutzten IT-Geräte werden gemietet. Alle Geräte werden nach Rückgabe konsequent rezykliert. Zusätzlich haben wir mit der Vermieterin eine Klimaneutralitäts-Vereinbarung. Das heisst, die Vermieterin kompensiert die durch unsere Gerätenutzung entstandenen CO₂-Emissionen durch den Kauf anerkannter CO₂-Zertifikate.

Papier

Die Digitalisierung leistet einen wichtigen Beitrag für mehr Nachhaltigkeit. Dennoch sind wir noch nicht ganz beim papierlosen Büro angekommen. Wir haben im Jahr 2024 rund 3'974 kg Papier gebraucht. Das entspricht einem Verbrauch von 30 kg pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter und einer Zunahme gegenüber dem Vorjahr um +11.3%. Das Printvolumen ist unverändert geblieben. Der prozentuale Anstieg ergibt sich daraus, dass das Büromaterial für zwei Jahre im Voraus beschafft wurde.

Es ist unser erklärtes Ziel, den Papierbedarf massiv zu senken. Ebenso soll der Farbanteil bei den Kopien, der zurzeit bei etwa 60% liegt, reduziert werden. Für diese Reduktionen werden weitere Abläufe digitalisiert, damit die Aufbewahrung von physischen Dokumenten hinfällig wird. Bei Dokumenten, die ausgedruckt werden müssen, werden alle Mitarbeitenden angehalten, das Papier beidseitig und wenn möglich schwarz/weiss statt in Farbe zu drucken.



Unsere IT-Geräte werden nach der Rückgabe an die Lieferantin konsequent rezykliert.

Umweltziele

GRI 2-22

Mit folgenden Massnahmen wollen wir von 2022 bis Ende 2025 unseren ökologischen Fussabdruck um 15% senken:

- ESG-Task-Force, welche laufend Möglichkeiten zu mehr Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag prüft und Massnahmen umsetzt
- Ausschöpfung weiterer Möglichkeiten zur Reduktion der Heizemissionen unserer Bürogebäude in Zusammenarbeit mit unseren Vermietern
- Reduktion Papierverbrauch um 20%
- Motivation der Mitarbeitenden, ihren Arbeitsweg, wenn immer möglich, mit öffentlichem Verkehr, dem Velo oder zu Fuss zurückzulegen
- Durchführung jährlicher, differenzierter Befragung zu den Arbeitsweggewohnheiten
- Substitution von Flugreisen durch Zugreisen wo möglich

Solarpanels auf dem MME Bürogebäude in Zürich



Soziales



Soziales

MME ist offen gegenüber allen Teamplayern, gleich welcher Herkunft oder Orientierung. Als Anlaufstellen für soziale Mitarbeiterthemen stehen allen Mitarbeitenden unsere männlichen und weiblichen Unternehmenskulturbeauftragten zur Seite.

Sozialkompetenz sehen wir als eine zentrale Eigenschaft für alle MME-Mitarbeitenden. Entsprechend wird diese Kompetenz speziell gefördert und ist auch Teil unserer Leistungsbeurteilungs- und Bonuskriterien.

Unsere Mitarbeitenden

GRI 2-7, 2-16, 2-19, 2-20, 2-26, 2-30, 401-2, 401-3, 403-1, 403-5, 403-6, 403-9, 403-10, 404-1, 404-2, 404-3, 405-2, 406-1

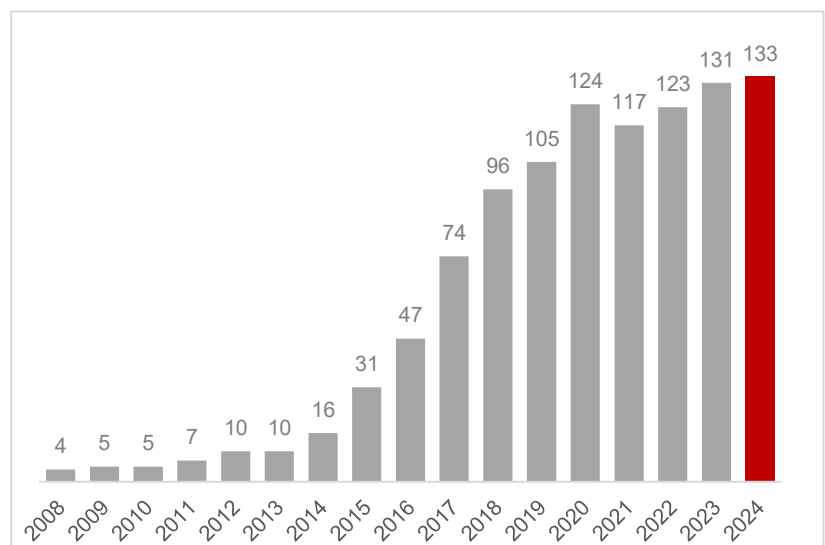
Wir leben soziale Verantwortung. An vorderster Stelle stehen dabei unsere Mitarbeitenden. Dabei spielen unter anderem die Menschenwürde aber auch die Chancengleichheit der Geschlechter eine zentrale Rolle. Die Gleichstellung unserer Mitarbeitenden ist ein Kernwert von MME. Wir leben die Gleichstellung uneingeschränkt vor und wo immer Zweifel bestehen, muss diese mit Klarheit eingefordert werden.

Die Prinzipien unserer Zusammenarbeit sind Freude am Beruf, Professionalität, Kollegialität und Solidarität. Wir leisten viel, haben Freude an der fachlichen Auseinandersetzung und arbeiten gerne mit unseren Kolleginnen und Kollegen. Wir lachen und feiern so oft wie möglich. Das alles macht unseren 'MME-Spirit' aus.



Die Gleichstellung unserer Mitarbeitenden ist ein Kernwert von MME. Wir leben die Gleichstellung uneingeschränkt vor.

Entwicklung Mitarbeiterzahl



Gleichstellung, Löhne und Sozialleistungen

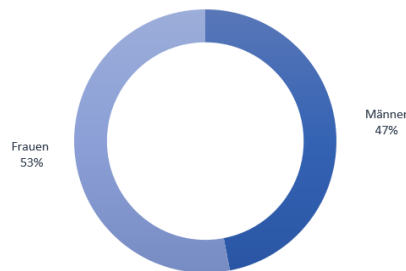
MME bezahlt faire, marktgerechte Löhne und sorgt für Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern. Alle Mitarbeitenden partizipieren am Unternehmenserfolg. Nicht nur diejenigen, welche direkt Umsatz erwirtschaften, sondern auch die Mitarbeitenden in unterstützenden Funktionen können einen Bonus erhalten. Für das kaufmännische Personal findet der Gesamtarbeitsvertrag Zürcher Arbeitgeber Anwendung.

Mit unseren flexiblen Arbeitsmodellen ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden ihr Berufs- und Privatleben besser zu vereinbaren. So haben wir auch ein Teilzeit-Partnerschaftsmodell mit einem attraktiven Vergütungssystem.

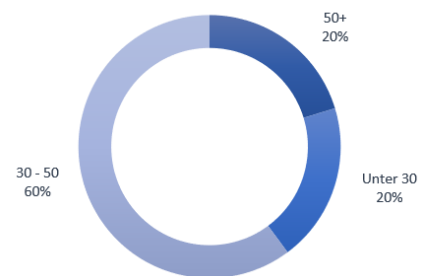
Nebst einem Mutterschaftsurlaub, der über die gesetzlichen Anforderungen hinaus geht, profitieren auch unsere frischgebackenen Väter von einem Urlaub von zwei Wochen mit Lohnfortzahlung.

Die nachfolgenden Charts zeigen die Aufteilung der Belegschaft im Jahr 2024 nach unterschiedlichen Kriterien auf:

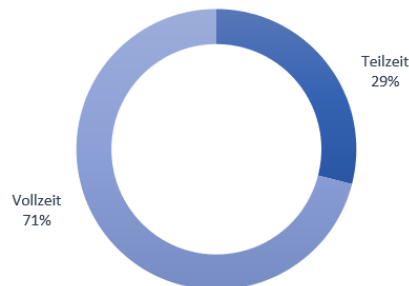
Aufteilung nach Geschlecht



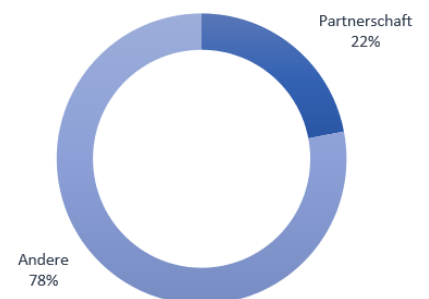
Aufteilung nach Alter



Aufteilung nach Arbeitspensum



Aufteilung nach Rollen



Mitarbeitergesundheit und Flexibilität

Wir schätzen persönliche Flexibilität, aber auch Kollegialität sehr hoch ein. Deshalb können die Mitarbeitenden, sofern von den Aufgaben her möglich, an bis zu zwei Tagen pro Woche zu Hause arbeiten.

Wir tragen Sorge zum Wohlergehen aller Mitarbeitenden. So sind zum Beispiel neu eingerichtete Arbeitsplätze ergonomisch optimiert (höhenverstellbare Arbeitstische, etc.). Es bestehen firmeninterne gesundheitsfördernde Angebote und Motivationsprogramme wie Yoga, gemeinsames Joggen oder Radfahren sowie Workouts mit professioneller Leitung zur Lunchzeit oder am Abend.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat einen internen Coach als Ansprechperson bei Problemen und Sorgen. Dies gilt auch zum Thema Gleichstellung für Frauen und Männer. Im Berichtsjahr wurden diesbezüglich keine besonderen Vorkommnisse gemeldet. Zur Burn-out-Prävention stehen fallbezogene externe Coaching-Programme zur Verfügung.

Für medizinische Notfälle gibt es Notfallkonzepte sowie ausgebildete Erste-Hilfe-Mitarbeitende auf den einzelnen Stockwerken. Im Jahr 2021 wurden zudem Defibrillatoren und Notfallapotheken angeschafft sowie ein Evakuierungskonzept für beide Standorte ausgearbeitet. Erfreulicherweise gab es auch im Berichtsjahr keine Beeinträchtigungen oder Verletzungen, welche direkt im Zusammenhang mit der Arbeit stehen.

Weiterbildung und Entwicklung



Wir differenzieren uns durch unsere Professionalität und durch unser Wissen. Das bedingt eine gezielte, kontinuierliche Weiterbildung.

Wir differenzieren uns durch unsere Professionalität und durch unser Wissen. Um diesen Vorsprung zu sichern, ist eine kontinuierliche Weiterbildung von zentraler Bedeutung. Unsere Fachgruppenleiterinnen und -leiter wissen, wer in welchen Themen spezialisiert ist und wo zusätzlich Know-how aufgebaut werden muss. Für unseren Erfolg sind nicht nur juristisches und steuerliches Fachwissen notwendig, sondern auch eine Spezialisierung in den Bereichen Technologie, Psychologie und Organisation. Nebst wöchentlichen internen Weiterbildungsformaten werden zusätzlich diverse externe Weiterbildungen regelmässig besucht. MME fördert konsequent den Aufbau von Know-how und sichert den Transfer über eine enge Zusammenarbeit des Teams und insbesondere regelmässige interne Fachgruppensitzungen der verschiedenen Bereiche.

Unser erklärtes Ziel ist es, mit gezielten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen eine führende Anbieterin bei der internen und externen Digitalisierung zu sein.

Zur systematischen Weiterentwicklung erfahren alle Mitarbeitenden jährlich eine persönliche Leistungsbeurteilung mit Entwicklungsplanung. Auch während des Jahres werden Feedbacks laufend informell und bei einem zusätzlichen Coachinggespräch vermittelt. Für die beratenden Funktionen besteht ein detailliert abgefasstes Karriereprogramm mit den jeweiligen Voraussetzungen für die nächste Stufe.

Wir bilden aktuell 5-6 Substituten und Substitutinnen (Praxisjahr für die Anwaltsprüfung) sowie 2 Lernende aus (Kauffrau/Kaufmann EFZ). Ferner bieten wir laufend Praktika an, um Studierenden den Einstieg in die Arbeitswelt zu erleichtern.

GRI 204-1, 413-1

Partnerschaften und Soziales Engagement

Wir glauben an den nachhaltigen Erfolg in der Zusammenarbeit mit lokalen Partnerorganisationen. Aus diesem Grund sind rund 95% unserer Partnerunternehmen aus der Region.

MME engagiert sich als Sponsorin von verschiedenen Sportlerinnen und Sportlern sowie Künstlerinnen und Künstlern. Dazu gehört der EV Zug und das EV Zug Women's Team (Eishockey), die Kinderspitex, Juana Vasella (Ultramarathon), Anja Weber (Triathlon/Langlauf), Laureus sport for good, der FC Aarau (Fussball), Bea Rauch (Künstlerin), das Fotomuseum Winterthur, die Ruder Regatta Lauerzersee, das Sechseläutenprogramm oder der Sächsilüte-Ball. MME hat zudem verschiedene Fachanlässe und Studentenorganisationen finanziell unterstützt. **Die MME-Partnerinnen und -Partner leisten in unterschiedlichen Projekten kostenlose rechtliche Beratung zum Wohle der Gesellschaft. So engagiert sich MME zum Beispiel auch als Legal Partner für die Klimaplattform der Wirtschaft Zürich und des Verbands für nachhaltiges Wirtschaften (öbu).**

Soziale Ziele

GRI 2-22

Im sozialen Bereich verfolgen wir folgende Ziele:

- Laufende Optimierung der Arbeitskonditionen
- Aktive Weiterentwicklung unserer positiven Unternehmenskultur
- Durch die Zusammenarbeit mit Partnern, Sportlern, Institutionen und anderen Stakeholdern werden wir noch mehr positive Beiträge an die Gesellschaft leisten.

MME Bike Event 2024



Governance



Governance

GRI 2-1, 2-2

Die MME-Gruppe umfasst die Unternehmen MME Legal AG, MME Tax AG und MME Compliance AG. Alle drei Unternehmen sind nicht-börsenkotierte Unternehmen. Sie sind im Eigentum von Partnern und Partnerinnen. Aus diesem Grund nehmen wir keine öffentliche finanzielle Berichterstattung vor. Der vorliegende Nachhaltigkeitsreport ist für die gesamte MME-Gruppe ausgelegt.

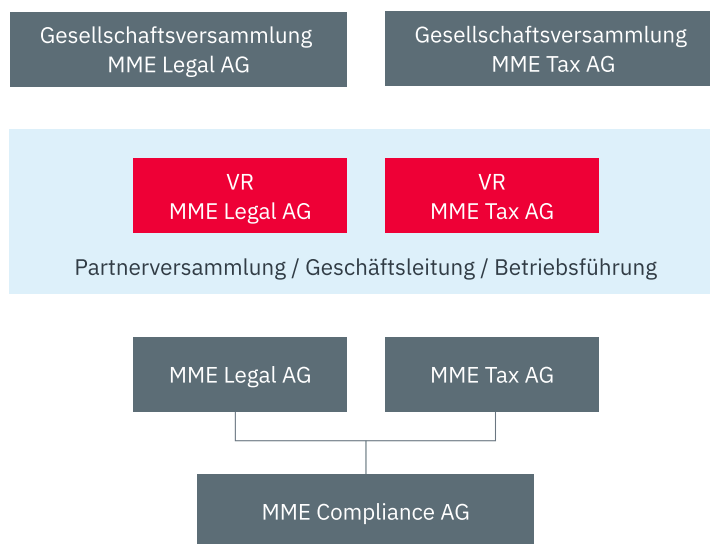
MME-Organisation

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-20, 2-24, 2-27, 202-2

Die MME-Aktionärinnen und -Aktionäre (Generalversammlung) als höchstes Leitungsorgan bestimmen über die Aufnahme weiterer Personen in diesen Kreis. Sie wählen auch die Geschäftsleitung und allfällige Spezialgremien. Die Partnerversammlung ist für die Überprüfung und Genehmigung der berichteten Informationen, einschliesslich der wesentlichen ESG-Themen der MME-Gruppe, verantwortlich.

Die formelle Aktionärsversammlung wird vom Präsidenten oder der Präsidentin des Verwaltungsrates der jeweiligen Gesellschaft geleitet.

„
Wir überprüfen unsere Governance regelmässig, um stets allen regulativen und organisatorischen Anforderungen zu genügen.“



Compliance-Organigramm MME Gruppe

Die Geschäftsleitung besteht paritätisch aus Verwaltungsräten der MME Legal AG und der MME Tax AG. Für die ESG-Governance sind, wie für alle strategischen Belange, die Geschäftsleitung und die Partnerversammlung zuständig. Operativ und organisatorisch werden die ESG-Initiativen vom ESG-Ausschuss betreut. Dieser setzt sich zurzeit aus der Leiterin Human Resources und dem Verwaltungsratspräsidenten der MME Legal AG zusammen.

Im Gesellschaftervertrag ist der Prozess und das Vorgehen der Führungsgremien im Falle von Uneinigkeiten festgehalten.

Aufgrund der fachlichen Voraussetzungen für die Berufsausübung sind alle Führungskräfte mit dem Schweizer Rechts- beziehungsweise Steuer-System vertraut und sind alle lokal verwurzelt.

Die MME-Aktionärinnen und -Aktionäre legen die Entschädigungsmodelle und Gewinnverteilungsmodelle für die Partnerschaft, für die Mitarbeitenden in beratenden Funktionen sowie die Mitarbeitenden im Backoffice fest.

Wir sehen uns unseren Mitarbeitenden, unseren Klienten und der Gesellschaft als Ganzes verpflichtet. Dabei denken wir auch an zukünftige Generationen. Unsere Grundwerte sind in unserem Gesellschaftervertrag verankert. Dieser hält auch fest, dass wir bewusst auf Mandate verzichten, welche in irgendeiner Form unethisch sind.

Ferner regeln unsere Arbeitsverträge und die internen Weisungen unsere Werte, unsere Ethik und unsere Zusammenarbeit innerhalb von MME aber auch mit unseren Klienten. Unsere Unternehmenskultur haben wir schriftlich festgehalten.

Im Jahr 2024 gibt es zwei hängige juristische Verfahren im Zusammenhang mit der MME-Gruppe.

Datensicherheit und Kundenkommunikation

GRI 417-1, 418-1

Unser Erfolg als Beratungsunternehmen für Recht, Steuern und Compliance hängt in hohem Masse von effizienten und sicheren IT-Anwendungen und -Systemen für unsere Klienten und für uns selbst ab. Um stets die grösstmögliche Informationssicherheit zu gewährleisten, haben wir verschiedene Massnahmen getroffen:

- Aufbau eines Datenschutz-Management-Systems
- Zwei-Faktor-Authentifizierung
- Regelmässige Selbstaudits sowie Penetration Tests durch unabhängige Dritte
- 7 x 24h Threat-Überwachung durch ein externes Security Operations Center (SOC)
- Unser 'Cyber-Incident Response-Team' reagiert agil auf neue Entwicklungen sowie auf akute Bedrohungssituationen

Im Berichtsjahr gab es keine Beanstandungen zum Umgang mit Kundendaten.

Eine solide Vertrauensbasis ist sowohl für uns als auch für unsere Klienten das Fundament unseres Geschäfts. Dafür ist eine offene, transparente Kommunikation zum Vorgehen, den Erwartungen und zu allen Zwischen- und Endresultaten für uns ein Muss.

Menschenrechte und Korruption

GRI 2-23, 408-1, 409-1, 205-1, 205-2

Wir bekennen uns zur Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte, wie sie in der Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit festgehalten sind.

MME agiert vornehmlich in der Schweiz und ist als Unternehmen nicht direkt mit Menschenrechtsfragen konfrontiert. Wir setzen uns jedoch in der Beratung unserer

Kundschaft, die in anderen Wirtschaftsräumen tätig sind, aktiv für den Schutz dieser Rechte ein.

Wir bekennen uns zu einer Nulltoleranzpolitik im Umgang mit Korruption. Unsere Expertinnen und Experten sind zum Thema bestens geschult und immer auf dem letzten Stand. Wir beraten unsere Kundschaft entsprechend zur Compliance mit Anti-Korruptionsgesetzen.

Im Jahr 2024 sind uns keine Korruptionsfälle im Zusammenhang mit MME bekannt.

Die MME-Steuerstrategie

GRI 207-1, 207-2, 207-3

Die MME-Gruppe verfolgt im Steuerbereich eine Strategie der Transparenz. Sie beansprucht keine Steuerprivilegien und zahlt an den Orten ordentlich Steuern, wo sie tätig ist. Unsere Tax-Spezialistin aus der Gruppe, die MME Tax AG, ist für alle steuerlichen Belange verantwortlich.

Governance Ziele

GRI 2-22

Unsere Governance ist für die MME-Gruppe massgeschneidert und reflektiert alle aktuellen regulatorischen und organisatorischen Anforderungen. Wir werden unsere Governance laufend überprüfen und anpassen. Ebenso unterstützen wir unsere Klienten auf dem Weg zu einer verlässlichen, zukunftsweisenden Governance, insbesondere in den Bereichen Geldwäschereibekämpfung, Anti-Korruption, Exportkontrolle, Sanktionen, Steuern, ESG, Datenschutz und Datensicherheit.

Wir werden unsere Nachhaltigkeitsziele mit all unserer Energie weiterverfolgen. Gleichzeitig unterstützen wir auch unsere Klienten, ihre ESG-Strategien treffend zu definieren und erfolgreich, transparent und normenkonform zu erreichen und zu kommunizieren.

Tabellen

Mitarbeitende MME

Anzahl Mitarbeitende

GRI 2-7, 2-8

	Einheit	2024	2023	Veränderung in %
Mitarbeitende total	Anzahl	133	131	+1.53
Anteil Frauen	%	53%	54%	-1.85
Anteil Männer	%	47%	46%	+2.17
Festangestellte	Anzahl	133	131	+1.53
Anteil Frauen	%	53%	54%	-1.85
Anteil Männer	%	47%	46%	+2.17
Vollzeit Mitarbeitende	Anzahl	95	99	-4.04
Anteil Frauen	%	42%	47%	-10.64
Anteil Männer	%	58%	53%	+9.43
Teilzeit Mitarbeitende	Anzahl	38	32	+18.75
Anteil Frauen	%	79%	75%	+5.33
Anteil Männer	%	21%	25%	-16
Vollzeitäquivalent	Anzahl	117	118	-0.85

Fluktuation

GRI 401-1

	Einheit	2024	2023	Veränderung in %
Fluktuation	%	8%	13%	-38.46

Fluktuationsrate: $\text{Abgänge} / ((\text{Festangestellte Mitarbeitende zu Beginn des Jahres}) + (\text{Festangestellte Mitarbeitende am Ende des Jahres}) / 2)$

Die Fluktuationsrate ohne Einbezug der Abgänge von Arbeitnehmenden mit befristeten Arbeitsverträgen (Substitute) beträgt 2024 8%.

Diversität

GRI 405-1

	Einheit	2024	2023	Veränderung in %
Höheres Management	Anzahl	16	16	0
Anteil Frauen	%	6%	6%	0
Anteil Männer	%	94%	94%	0
Management	Anzahl	13	11	+18.18
Anteil Frauen	%	23%	27%	-14.81
Anteil Männer	%	77%	73%	+5.48
Andere	Anzahl	104	104	0
Anteil Frauen	%	53%	64%	-17.19
Anteil Männer	%	47%	36%	+30.56
Mitarbeitende unter 30 Jahre	Anzahl	26	29	-10.34
Mitarbeitende 30 bis 50 Jahre	Anzahl	80	76	+5.26
Mitarbeitende über 50 Jahre	Anzahl	27	26	+3.85

Energie

Energieverbrauch

GRI 302-1

	Einheit	2024	2023	Veränderung in %
Stromkonsum total	kWh	314'263	319'927	-1.8
Strom Zürich	kWh	246'362	254'069	-3.1
Anteil erneuerbare Quellen	%	100%	100%	0
Strom Zug	kWh	67'901	65'858	3.1
Anteil erneuerbare Quellen	%	100%	100%	0
Heizung total	kWh	285'099	263'542	8.2
Heizung Zürich	kWh	209'584	225'767	-7.7
Anteil erneuerbare Quellen	%	0%	0%	0
Heizung Zug	kWh	75'515	74'965	0.7
Anteil erneuerbare Quellen	%	0%	0%	0
Energieverbrauch total	kWh	599'362	583'469	2.7
Anteil erneuerbare Quellen	%	52%	55%	-5.45

Wasser

Wasserverbrauch

GRI 303-5

	Einheit	2024	2023	Veränderung in %
Wasserverbrauch total	m³	2'731	2'379	14.8
Wasser Zürich	m³	1848	1'671	10.6
Wasser Zug	m³	883	708	24.7

Materialien

Papierverbrauch

GRI 301-1

	Einheit	2024	2023	Veränderung in %
Papierverbrauch total	kg	3'974	3'570	11.3%

Emissionen

GRI 305-1, 305-2, 305-3

	Einheit	2024	2023	Veränderung in %
Emissionen total	t CO ₂ e	231.52	151.72	52.6%
davon Gebäude	t CO ₂ e	68.05	77.05	-11.7%
davon Geschäftsreisen	t CO ₂ e	119.81	34.46	247.6%
davon Materialien	t CO ₂ e	5.7	4.47	27.5%
davon Pendlerverkehr	t CO ₂ e	37.96	35.74	6.2%
Emissionen Scope 1	t CO ₂ e	57.60	53.37	7.9%
Emissionen Scope 2	t CO ₂ e	0	0	0
Emissionen Scope 3	t CO ₂ e	173.92	98.35	76.8%

GRI Inhaltsindex

Die MME-Gruppe hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

Universelle Themen

GRI	Thema	Seite
2-1	Organisationsprofil	5, 21
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	2, 21
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	5, 32
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	5
2-5	Externe Prüfung	5
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	5
2-7	Angestellte	16, 24
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	24
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	21
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	21
2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	21
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	21
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	21
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	21
2-15	Interessenkonflikte	21
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	16
2-19	Vergütungspolitik	16
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	16, 21
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	14, 19, 23
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	22
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	21
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	16
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	21
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	6
2-30	Tarifverträge	16
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	6
3-2	Liste der wesentlichen Themen	6, 8
3-3	Management von wesentlichen Themen	6

Ökonomische Themen

GRI	Thema	Seite
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	6
202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	21
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	18
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	22
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	22
207-1	Steuerkonzept	23
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	23
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	23

Ökologische Themen

GRI	Thema	Seite
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	13, 26
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	11, 25
302-2	Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	11
303-5	Wasserverbrauch	13, 26
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	11, 26
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	11, 26
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	11, 26
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	13
306-3	Angefallener Abfall	13
306-5	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Massnahmen	13

Soziale Themen

GRI	Thema	Seite
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	24
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	16
401-3	Elternzeit	16
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	16
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	16
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	16
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	16
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	16
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	16
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	16
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	16
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	25
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	16
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen	16
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	22
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	22
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	18
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	22
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	22

Auslassung wesentlicher Themen

GRI	Thema	Auslassung
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen	Keine Vorfälle bekannt.
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	Nicht anwendbar
301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	Nicht anwendbar
302-3	Energieintensität	Nicht anwendbar
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Informationen nicht verfügbar
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Nicht anwendbar
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	Nicht anwendbar
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	Nicht anwendbar
303-3	Wasserentnahme	Nicht anwendbar
303-4	Wasserrückführung	Nicht anwendbar
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	Informationen nicht verfügbar
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen	Informationen nicht verfügbar
305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen	Nicht anwendbar
305-7	Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	Nicht anwendbar
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	Nicht anwendbar
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	Informationen nicht verfügbar
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Nicht anwendbar
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Nicht anwendbar
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Nicht anwendbar
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Nicht anwendbar
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	Nicht anwendbar

Wir sind MME



Impressum

ESG-Reporting-Team

Adrian Peyer
Barbara Martinez

Diesen Bericht und weitere Informationen finden Sie auf unserer Website:

mme.ch

Kontaktieren Sie uns für Fragen und Anregungen:

office@mme.ch

Office Zürich

MME Legal | Tax | Compliance
Zollstrasse 62
Postfach
CH-8031 Zürich
Tel. +41 44 254 99 66

Office Zug

MME Legal | Tax | Compliance
Gubelstrasse 22
Postfach
CH-6302 Zug
Tel. +41 41 726 99 66

Bildnachweis

David Taljat auf iStock, Titelbild
AGROLA AG, Seite 14
MME Legal AG, Seiten 2, 7, 19, 31
Sveninyo auf Unsplash, Seite 32

Stand Dezember 2025

