

ESG

og bæredygtig-
hedsrapport **2024**





HØJE AMBITIONER FOR BÆREDYGTIGHED OG SAMFUNDSANSVAR

Vi arbejder for et erhvervsliv i udvikling og et samfund i balance ved at udvikle nytænkende, langsigtede og juridisk bæredygtige løsninger samt ved at påtage os et samfundsansvar.

Vi tager med årene – i naturlig takt med det omgivende samfund – fat på stadig flere ansvarligheds- og bæredygtighedsdagsordener. Det handler ikke alene om compliance; det handler også om at bidrage til et bæredygtigt samfund på sigt.

Det er væsentligt for os at engagere os og tage ansvar, hvad enten det drejer sig om at arbejde for et bedre klima og miljø, at udøve god virksomhedsledelse eller på anden vis bidrage til et bedre og mere retfærdigt samfund.

Bæredygtighed og ESG (Environment, Social og Governance) er en vigtig dagsorden. Ikke kun for vores kunder og samarbejdspartnere, men også for, hvem vi er – og ønsker at stå for – som virksomhed. Det er en integreret del af vores forretningsstrategi, vores daglige drift og interne processer, ligesom det er vores ambition at gøre en forskel gennem vores eksterne rådgivning om bæredygtighed og ESG-forhold.

Vi arbejder målrettet på at indfri vores ambitioner, og selvom der stadig er lang vej endnu, er vi stolte af de indsatser, vi har fremhævet i denne ESG-rapport for 2024.

Jens Bødtcher-Hansen
Managing Partner
August 2025



INDHOLD

01 **HØJE AMBITIONER FOR BÆREDYGTIGHED OG SAMFUNDSANSVAR**

02 **E, S OG G – RAMMESÆTNING OG FOKUS**
Bæredygtighed, samfundsansvar og ESG som rammeværk

03 **NØGLETAL**

04 **KLIMA – VI TAGER ANSVAR FOR DEN GRØNNE OMSTILLING**

Vi vil måle, følge og påvirke vores klimaaftryk
Vores klimaaftryk og udvikling
Science Based Targets initiative (SBTi)
Leverandørsamarbejde og faglig dialog
Supplier Code of Conduct

05 **SOCIAL – VI TAGER ANSVAR FOR MENNESKER OG SAMFUND**

Diversitet, ligestilling og inklusion
Trivsel, ledelse og udvikling
Barsel
Pro bono-rådgivning
Partnerskaber og samfundsansvar
Specialiseret juridisk rådgivning om ESG og compliance

06 **GOVERNANCE – VI TAGER ANSVAR OG HJÆLPER ANDRE MED DET SAMME**

Ansvarlig forretningsførelse som grundprincip
Vores etiske forpligtelser
Obligatorisk compliance-træning
Etikudvalg
Bekæmpelse af korruption og hvidvask
Whistleblowerordning
Dataetik

07 **AFSLUTNING**

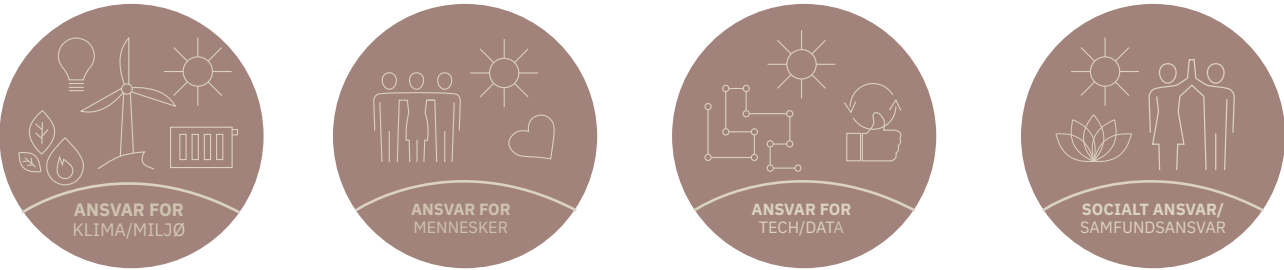
FN Global Compact og principper for ansvarlighed
Vores arbejde med FN's Global Compacts 10 principper
Fremadrettet rapportering og transparens



E, S og G – rammesætning og fokus
Bæredygtighed, samfundsansvar og ESG som rammeværk

Siden 2020 har vi været optaget i FN’s globale bæredygtighedsinitiativ, FN’s Global Compact, ligesom vi i 2023 tilsluttede os den uafhængige og mest anerkendte globale klimastandard for virksomheder, Science Based Targets initiative (SBTi). Senest har vi været bidragsyder til et nyt, gratis open-source rammeværk, Real ESG, der stiller skarpt på konkret, ensartet og troværdig ESG-rapportering. Et rammeværktøj, som vi selv benytter.

Vi har siden 2019 arbejdet med fire overordnede bæredygtighedsdimensioner:



I takt med at kravene til ansvarlighed er blevet mere systematiske og sammenlignelige, har vi videreudviklet vores tilgang og oversat den til ESG som rammeværk.

ESG står for Environment, Social & Governance og dækker over virksomheders påvirkninger og indsatser på tre centrale samfundsområder: miljø, sociale forhold og god virksomhedsledelse. I praksis er ESG et struktureret og mere datadrevet redskab til at evaluere og kommunikere, hvordan vi arbejder med ansvarlighed. For os er ESG en ramme, der hjælper os med at gøre ambitioner operationelle – og ansvarlighed målbar.



Nøgletal
ESG-nøgletal og udvikling

I denne ESG-rapport præsenterer vi en række centrale ESG-nøgletal, der giver et samlet overblik over vores resultater og udvikling inden for de tre ESG-områder: Environment, Social & Governance.

GENERELLE OPLYSNINGER VIRKSOMHEDSRAPPORTERING	Enhed	2022	2023	2024	Kommentarer
Erklæringer på rapporteringen					
Revisorerklæring med begrænset sikkerhed	Ja/Nej	Nej	Nej	Nej	
Revisorerklæring med høj grad af sikkerhed	Ja/Nej	Nej	Nej	Nej	
Selskabsledelse					
Bestyrelsesmedlemmer	Antal	5	5	5	
Uafhængige bestyrelsesmedlemmer	Antal	0	0	0	
Kvinder blandt bestyrelsesmedlemmerne	%	20	20	40	
Bestyrelsesmøder	Antal	14	17	17	
Fremmøde til bestyrelsesmøder	%	94	95	95	
Direktionsmedlemmer	Antal	4	4	4	
Kvinder blandt direktionsmedlemmer	%	50	50	50	

E					
ENVIRONMENT VIRKSOMHEDSRAPPORTERING	Enhed	2022	2023	2024	Kommentarer
Arbejdspladsens klimaaftryk					
Klimaaftryk (GHG)					
Klimaaftryk (scope 1-3, lokationsbaseret)	ton CO2e	6661	7931	8288	Ton CO2e er beregnet på firmaniveau
Direkte klimaaftryk (scope 1)	ton CO2e	0	0	0	
Indirekte klimaaftryk (scope 2, lokationsbaseret)	ton CO2e	100*	72*	134	* Genberegnet med opdaterede emissionsfaktorer
Indirekte klimaaftryk (scope 2, markedsbaseret)	ton CO2e	47	39	51	
Øvrige indirekte klimaaftryk (scope 3)	ton CO2e	6614	7892	8236	
Køb af varer og tjenesteydelser (scope 3, C1)	ton CO2e	5876	6898	6747	
Visse brændsel- og energirelaterede aktiviteter (scope 3, C3)	ton CO2e	51	50	58	
Arbejdspladsens klimaaftryk					
Klimaaftryk pr. medarbejder (scope 1-3, lokationsbaseret)	ton CO2e	8,5	9,3	9,9	Ton CO2e pr. medarbejder

S

SOCIAL VIRKSOMHEDSRAPPORTERING	Enhed	2022	2023	2024	Kommentarer
Organisationens sammensætning					
Medarbejdere	Antal	788	856	837	Alle ansatte inkl. medejere og korttidsansættelser (stud.jur./piccoer)
Medejere	Antal	35	37	38	
Fuldtidsmedarbejdere	Antal	579	620	607	
Deltidsmedarbejdere	Antal	57	61	55	
Uddannelsesstillinger	Antal	91	101	102	
Fuldtidsarbejdsstyrke	FTE	626	696	696	
Diversitet					
Kvinder i organisationen	%	60	60	59	Blandt alle ansatte inkl. medejere og korttidsansættelser (stud.jur./piccoer)
Kvinder blandt medejere	%	14	14	16	Kvinder blandt alle medejere (IS'ere)
Kvinder blandt fuldtidsmedarbejdere	Antal	349	368	357	
Kvindelige ledere blandt fuldtidsmedarbejdere	Antal	127	135	139	Kvindelige ledere (PV) blandt alle ansatte inkl. medejere og områdedirektører
Medarbejderomsætning					
Medarbejderomsætning blandt alle ansatte	%	15	14,1	13,7	Samtlige ansatte inkl. medejere, men ekskl. korttidsansættelser (stud.jur./piccoer)
Medarbejderes vilkår					
Medarbejdere med ret til familierelateret orlov	%	100	100	100	Den oplyste % viser andel af fuldtidsansatte med ret til familierelateret orlov
Arbejdsgiverbetalt familierelateret orlov til fædre	Uger	24	24	24	
Arbejdsgiverbetalt familierelateret orlov til mødre	Uger	28	28	28	Inkl. 4 uger før fødsel
Arbejdsgiverbetalt familierelateret orlov til medforældre	Uger	24	24	24	Implementeret august 2022 fra 0 uger til 24 uger
Arbejdsgiverbetalt familierelateret orlov til sociale forældre	Uger	24	24	24	Implementeret august 2022 fra 0 uger til 24 uger
Anciennitetskrav for opnåelse af ret til arbejdsgiverbetalt familierelateret orlov	Mdr.	12	9	9	Er ændret fra 12 mdr. til 9 mdr. i 2023
Arbejdsgiverbetalt fri- og feriedage til fuldtidsansatte	Dage	31	31	32	I de 32 dage indgår grundlovsdag og pr. 1.1.24 er der tilføjet yderligere 1 dag
Andel af fuldtidsansatte omfattet af arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring	%	78	77	76	Øvrige medarbejdere kan tilkøbe sundhedsforsikring
Arbejdsmiljø for medarbejdere					
Sygefravær	%	2,78	2,59	2,80	Alle ansatte inkl. medejere, men ekskl. korttidsansættelser (stud.jur./piccoer)
Tilfælde af forskelsbehandling og krænkelse	Antal	1	0	0	



G

GOVERNANCE VIRKSOMHEDSRAPPORTERING	Enhed	2022	2023	2024	Kommentarer
Ansvarlighed i værdikæder					
Overholdelse af sociale minimumsgarantier	Ja/Nej	Ja	Ja	Ja	
OECD's retningslinjer for multinationale selskaber	Ja/Nej	Ja	Ja	Ja	
FN's vejledende principper for handel og menneskerettigheder	Ja/Nej	Ja	Ja	Ja	
Whistleblowerindberetninger	Antal	0	0	0	
Anti-korruption og anti-bestikkelse					
Tilfælde af korruption eller bestikkelse	Antal	0	0	0	
Tilfælde af korruption eller bestikkelse blandt samarbejdspartnere	Antal	0	0	0	
Domme om korruption og bestikkelse	Antal	0	0	0	
Bøder for korruption og bestikkelse	Mio. kr.	0	0	0	
Medarbejdere i risikofunktioner omfattede af uddannelsesprogram	%	100	100	100	Alle medarbejdere, også medarbejdere som ikke er ansat i risikofunktioner, er omfattet.
Politikker, nedskrevne retningslinjer og/eller handlingsplaner					
Politik for anti-korruption og anti-hvidvask	Ja/Nej	Ja	Ja	Ja	
Politik for whistleblowerordning	Ja/Nej	Ja	Ja	Ja	
Politik for persondata	Ja/Nej	Ja	Ja	Ja	
Politik for dataetik	Ja/Nej	Ja	Ja	Ja	
Adfærdskodeks for leverandører og rådgivere	Ja/Nej	Ja	Ja	Ja	
Politik for diversitet, lighed & inklusion (DE&I)	Ja/Nej	Ja	Ja	Ja	

Real ESG

Som led i at styrke den danske bygge- og ejendomsbranches fælles forståelse og sammenlignelighed, har vi aktivt bidraget til udviklingen af Real ESG – et open source-rammевærk, der stiller skarpt på konkret, ensartet og troværdig ESG-rapportering i bygge- og ejendomsbranchen. Real ESG består

i dag af fire udgaver målrettet henholdsvis ejendomsbesiddere, -udviklere, entreprenører og rådgivere. Vi rapporterer i henhold til rådgiverudgaven, og ovenstående tal og beskrivelser er hentet direkte fra vores seneste Real ESG-rapport, som er tilgængelig på vores hjemmeside **her**.

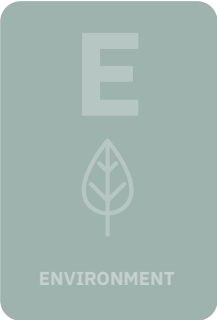


Derfor støtter vi Real ESG

” ESG og bæredygtighed er vigtige emner for vores kunder. Med Real ESG giver vi vores kunder et nemt og sammenligneligt overblik over, hvordan det går med vores interne arbejde med ESG og bæredygtighed. ”

Flemming Pristed, advokat og partner, Poul Schmith/Kammeradvokaten

KLIMA – VI TAGER ANSVAR FOR DEN GRØNNE OMSTILLING



Vi vil måle, følge og påvirke vores klimaaftryk

Vores klimaaftryk er ikke kun et internt ansvar – det er også et pejlemærke for, hvordan vi bidrager til den nødvendige grønne omstilling. Vores aftryk afspejler

den måde, hvorpå vi tilrettelægger vores aktiviteter, prioriterer vores indsatser og forstår vores rolle i samfundet. Siden 2019 har vi arbejdet aktivt og systematisk med at måle, følge og påvirke vores klimaaftryk. Det gør vi for at skabe et solidt datagrundlag for vores reduktionsmål og -tiltag og for at sikre gennemsigtighed om vores klimainsats.

Vores 7. klimaregnskab er netop blevet offentliggjort for 2024, og igen i år omfatter det en næsten fuldstændig opgørelse af vores scope 1, 2 og 3-udledninger.

Klimaregnskabet giver os værdifuld og handlingsorienteret indsigt i vores samlede udledninger og gør det muligt at måle og følge effekten af vores indsatser over tid. Det er et vigtigt styringsværktøj, der hjælper os med at holde kursen i arbejdet med at tage stadig større samfundsansvar og reducere vores CO2e-udledninger.

Klimaregnskab baseret på international standard

Klimaregnskabet er udarbejdet efter den internationalt anerkendte Greenhouse Gas-protokol (GHG). Den sikrer ensartet og troværdig rapportering af alle seks drivhusgasser, omregnet til CO2-ækvivalenter (CO2e), fordelt på scope 1 (egne direkte udledninger), scope 2 (indirekte udledninger fra den energi, vi køber) og scope 3 (andre indirekte udledninger fra vores værdikæde).

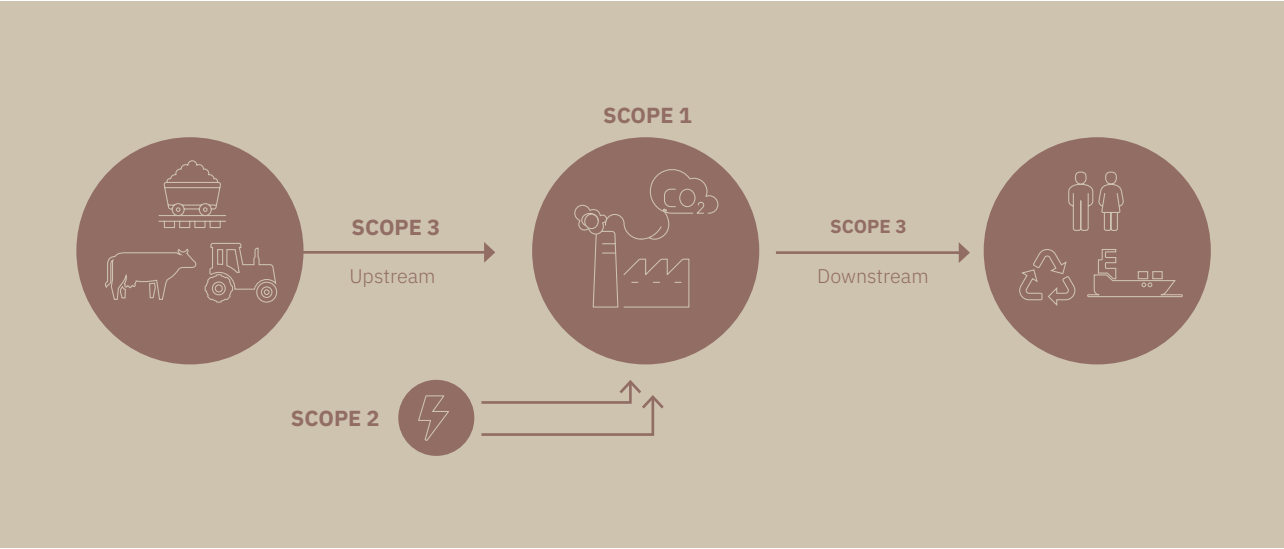


Vores klimaaftryk og udvikling

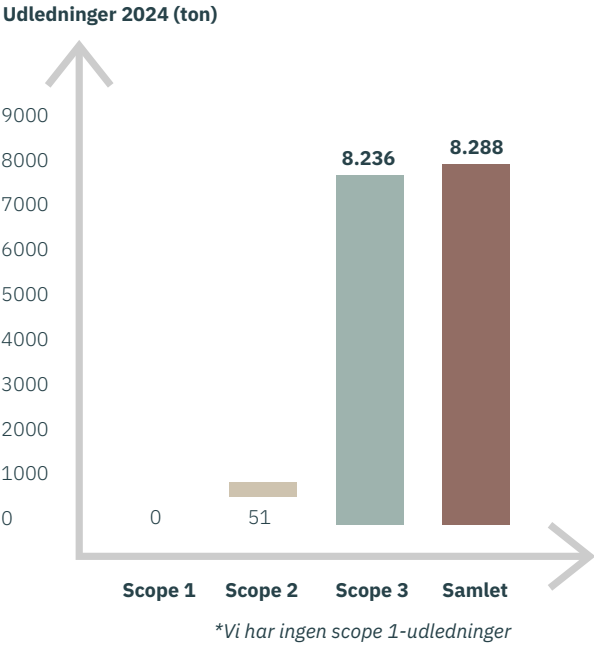
Nedenfor præsenterer vi udvalgte data og grafer fra vores 2024-klimaregnskab, der illustrerer, hvordan vores udledninger fordeler sig på scope 1, 2 og 3, og hvordan de har udviklet sig over tid.

Vi arbejder med målsætninger og prioriterede indsatser på tværs af alle tre scopes*. Disse uddybes i de følgende afsnit.

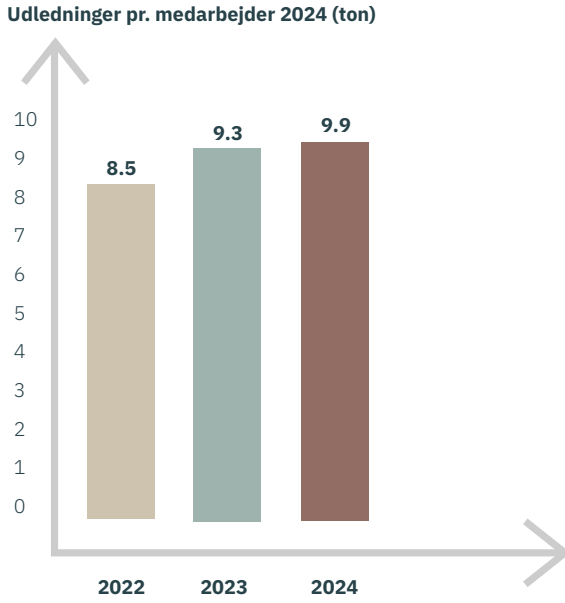
Vores klimaregnskaber er tilgængelige [her](#).



Vores samlede scope 1*, 2 og 3-udledninger for 2024 (tCO2e)



Udledninger pr. medarbejder (tCO2e)



Udledninger i scope 1 og 2

Som rådgivningsvirksomhed har vi ingen scope 1-udledninger og kun begrænsede udledninger i scope 2. Alligevel arbejder vi målrettet med at reducere vores el-, fjernvarme- og fjernkølingsforbrug gennem energieffektiv drift og bevidste valg i vores domiciler. Siden 2021 har vi gennem køb af certifikater fra vedvarende energikilder afdækket næsten 100% af vores forventede årlige elforbrug på vores lokationer. Tabellen nedenfor viser udviklingen i vores scope 2-udledninger.



Årstal	Scope 2 tCO2e (markedsbaseret)	Scope 2 tCO2e (lokationbaseret)	Total mængde forbrugt energi
2022	47	100*	2390 MWh
2023	39	72*	2333 MWh
2024	51	134	2.775 MWh

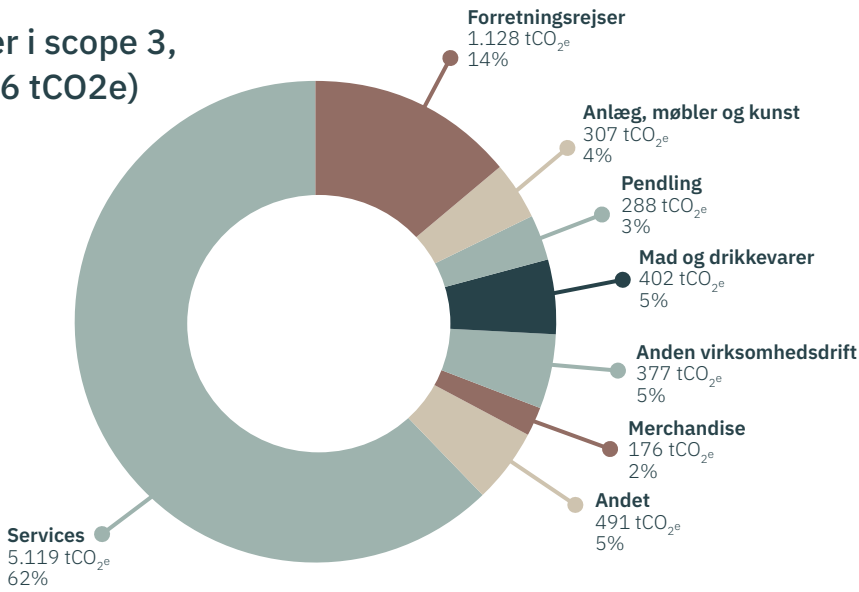
*Tallene er genberegnet med opdaterede emissionsfaktorer og afviger derfor fra tidligere klimaregnskaber

Vores tilgang til reduktion af scope 3-udledninger

Da en stor del af vores scope 3-udledninger ligger uden for vores direkte kontrol, og afhænger af forhold i vores værdikæde, har vi ikke fastsat et overordnet reduktionsmål. I stedet har vi valgt en målrettet tilgang med fokus på leverandørens engagement via Science Based Targets initiative (SBTi). Målet er ikke blot at stille krav, men at skabe en positiv bevægelse: Gennem løbende og konkret dialog forventer vi, at leverandørernes egne reduktionstiltag og forbedret rapportering gradvist vil bidrage til, at både deres eget og vores samlede klimaftryk bliver mere præcist og lavere over tid.

Sideløbende arbejder vi internt med at identificere og gennemføre tiltag, der kan nedbringe vores udledninger. De seneste år har vi set en stigning blandt andet som følge af etableringen og ibrugtagningen af vores nye domiciler samt øget international rejseaktivitet. Vi forventer dog, at denne tendens vil vende, og vi håber, at vi allerede fra næste år vil se en begyndende reduktion i udledningerne som følge af både interne tiltag og stigende leverandørtilslutning til SBTi.

Udledninger i scope 3, 2024 (8.236 tCO2e)



*SERVICES

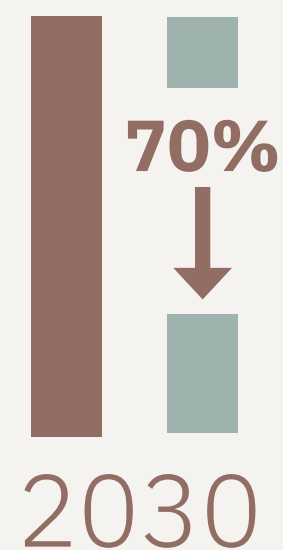
- Rengøring
- Trykkeri
- Hotel og restaurant
- Renseri
- Rådgivning, revisor, advokat, m.fl.
- Arbejdstøj o.lign
- Kontorartikler
- Events og personaleaktiviteter
- Kurser og uddannelse
- IT-service og software
- Pakkepost og breve
- Netværk og abonnementer
- Forskning og udvikling
- Forsikringer

Udledninger i scope 3

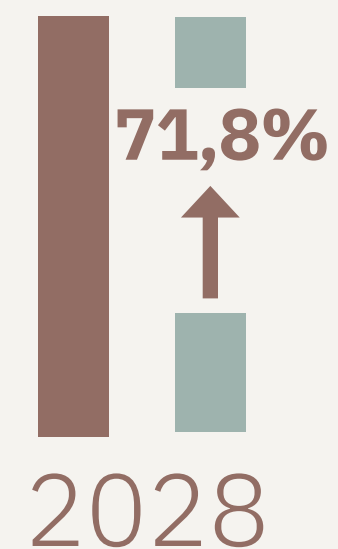
Da vi ikke har egne produktionsaktiviteter, ligger størstedelen af vores CO₂e-udledninger i scope 3 (99,4 %). Vores klimaftryk er derfor primært forbundet med eksterne ydelser som indkøbte services, forretningsrejser og leverandøraktiviteter. Scope 3 er dermed det mest centrale område i vores klimaregnskab og en nøgleprioritet i vores arbejde med at nedbringe det samlede klimaftryk. Særligt kategorien “Services”* tegner sig for en væsentlig andel af udledningerne (62%), hvorfor vi løbende arbejder på at forbedre datagrundlaget og få et mere nuanceret billede af udledningerne herfra.

Vores mål for scope 1 og 2* er, at vi inden udgangen af 2030 (og med 2022 som basisår) har reduceret vores udledninger med 70%.

**Markedsbaseret metode*



Vores mål for scope 3 er, at 71,8 % af vores leverandører målt på udledninger – dækkende indkøbte varer og tjenesteydelser samt forretningsrejser – har sat reduktionsmål gennem Science Based Targets initiativet inden udgangen af 2028.



Science Based Targets initiative (SBTi)

SBTi er et samarbejde etableret mellem WWF Verdensnaturfonden, FN's Global Compact, World Resources Institute og CDP (Carbon Disclosure Project). Det er et non-profit initiativ, som bygger direkte på Parisaftalens temperaturmålsætninger og Greenhouse Gas (GHG)-protokollen, og som ansporer virksomheder til at fastsætte forpligtende reduktionsmål i overensstemmelse med klimavidenskaben og Parisaftalen. SBTi har over de seneste år opnået global status som den mest anerkendte standard for virksomheder, der ønsker at sætte ambitiøse og bindende mål for reduktion af udledte drivhusgasser.

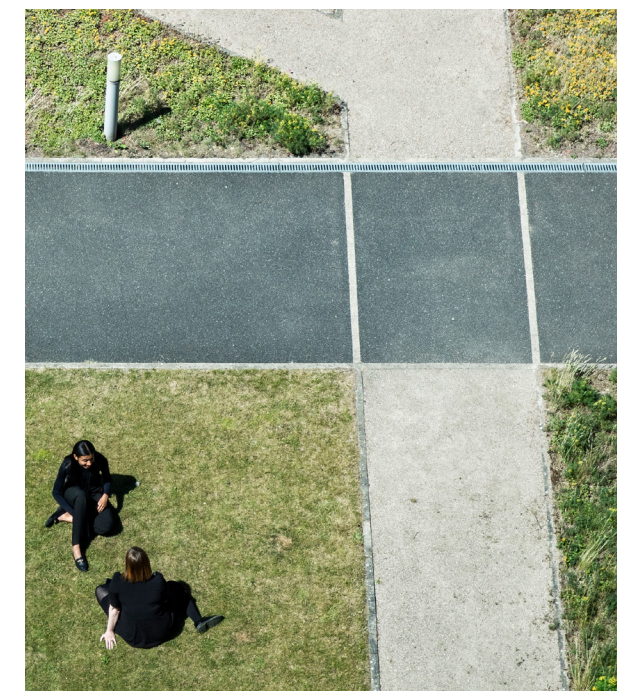
Vi er stolte af, at vores klimamål er blevet valideret og godkendt af SBTi.

Opfølgning på leverandørmålet

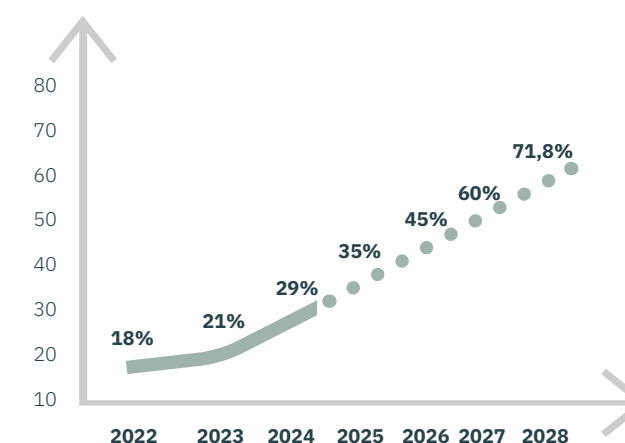
For at følge op på leverandørmålet anvender vi en spend-baseret tilgang som proxy for udledninger. Det betyder, at vi opgør, hvor stor en andel af vores omkostninger i relevante scope 3-kategorier, der stammer fra leverandører med godkendte SBTi-mål. Denne metode er anerkendt af SBTi og benyttes, når emissionsdata på leverandørniveau ikke er tilgængelige. Vi foretager opfølgelsen årligt og bruger den til at vurdere vores fremdrift mod målet.

Datagrundlaget udvikler sig løbende f.eks. ved ændringer i leverandørsammensætning eller forbedret datatilgængelighed. Det kan give udsving fra år til år, som vi altid synliggør i rapporteringen.

Som det fremgår af tabellen til højre, har leverandørtilslutningen til SBTi de senere år flyttet sig fra 18% til 29% og er fortsat stigende. Det er meget positivt, og vi oplever stort engagement blandt vores leverandører.



Målsætning for leverandørtilslutning til SBTi



Leverandørsamarbejde og faglig dialog

I august 2024 inviterede vi en række nøgleleverandører til en faglig dag om klimamål og SBTi. Formålet var at styrke dialogen og give konkrete input til, hvordan leverandører kan komme i gang med egne klimamål. Dagen bød på faglige oplæg, værktøjer og dialog – og markerede et vigtigt skridt i retning af et fælles ansvar i værdikæden.



Supplier Code of Conduct

Vi tilstræber at drive forretning bæredygtigt, etisk og transparent – og ønsker at samarbejde med leverandører, der deler vores værdier. Vores krav og forventninger er samlet i Supplier Code of Conduct, som i stigende grad indgår som en fast del af vores aftalegrundlag.

Kodekset bygger på internationalt anerkendte principper og standarder, herunder FN’s Menneskerettighedserklæring, ILO-konventioner, OECD’s retningslinjer for multinationale virksomheder samt FN’s konvention mod korruption. Det stiller krav inden for bl.a. arbejdsvilkår, klima, miljø og anti-korruption.

Ansvarlig leverandørstyring er et strategisk fokusområde for os. Vi vurderer løbende nøgleleverandørers indsats på centrale ESG-parametre og samarbejder aktivt med dem for at styrke områder som rapportering, klimamål, arbejdsforhold og governance.



VORES TILGANG I PRAKSIS

Identificer centrale leverandører

Kommunikér, skab samarbejde og engager

Skab incitamenter til handling

Hold øje med fremskridt

Læs vores Supplier Code of Conduct her.



SOCIAL – VI TAGER ANSVAR FOR MENNESKER OG SAMFUND

Vi tager ansvar for mennesker og samfund. Det er en del af vores DNA og firma purpose. Vi mener, at mennesker skal have lige muligheder, både hvad angår karriere, demokratiske rettigheder og grundlæggende trivsel. Med vores særlige rolle i forhold til staten og samfundet, føler vi os forpligtet til at tage ansvar og bidrage til samfundet i bredere forstand. Både hvad angår trivsel og karrieremuligheder på de indre linjer, men også ift. at bidrage til fællesskabet gennem partnerskaber, pro bono-rådgivning og donationer til dem, der har det svært.

Diversitet, ligestilling og inklusion

Lige muligheder giver større arbejdsglæde, trivsel og engagement hos vores medarbejdere – og det er samtidig byggestenen til bedre forretningsmæssige resultater og stærkere konkurrencekraft. For os er det vigtigt at bringe hele talentmassen i spil og ikke spille ind med ”et halvt hold.”

Arbejdet med diversitet og inklusion er en integreret del af vores firmastrategi, som vi har arbejdet målrettet med i flere år gennem forskellige initiativer. Vi er en del af Dansk Industris ligestillingsinitiativ, The Gender Diversity

Pledge, hvor vi har været med til at formulere de konkrete principper for at øge diversiteten i dansk erhvervsliv. Derudover er vi repræsenteret i Foreningen for Kvindelige Jurister (FFKJ) samt FN’s Global Compact, hvor vi hvert år afrapporterer på Communication of Progress for diversitet og inklusion. Dertil har vi bistået med at etablere og løbende rådgive (pro bono) tænketanken EQUALIS, som arbejder for at fremme ligestilling og kønsdiversitet.

Siden 2021 har vi haft et aktivt diversitetsudvalg, som bistår firmaets direktion med at udvikle og kvalificere målrettede initiativer for at sikre den rette diversitets- og inklusionsstrategi på forskellige parametre i firmaet. Udvalget mødes løbende for at sikre fremdrift i initiativerne.

I 2023 lancerede vi en **treårig handlingsplan** for ligestilling, diversitet og inklusion. Strategien udstikker fem målsætninger, som vi arbejder for at indfri inden udgangen af 2025:

FIRMAMÅLSÆTNINGER 2025:

1. Forbedre udnævnelsesratioen mænd/kvinder fra advokat til partner og derigennem øge andelen af kvindelige partnere og interessenter.

2. Øge andelen af kvindelige Partner Potential Program-deltagere til min. 50%.

3. Fastholde 50/50-fordeling i direktionen, fastholde mindst 20% kvinder i bestyrelsen samt

fastholde minimum 50% kvinder i ledelsesroller i supportfunktioner.

4. Forbedre oplevelsen af, at alle har lige muligheder for karriere til min. 5,5 (skala 7).

5. Sikre, at vi ikke mister sager/udbud grundet mangel på diversitet.

Fremdrift på mål 2022-2024:



* Der optages deltagere hvert andet år.



”Lige muligheder giver større arbejdsglæde, trivsel og engagement hos medarbejderne – men også bedre forretningsmæssige resultater og øget konkurrencekraft, når hele talentmassen får mulighed for at komme i spil.”

Jens Bødtker-Hansen
Managing Partner, Advokat



Biastræning

For at kunne ændre på usynlige strukturer i organisationen skal man kende sine bias, så de ikke står i vejen for ligestilling. I 2023 gennemførte vi obligatorisk biastræning for alle partnere og medarbejdere i hele firmaet, og i 2024 har vi indlejret bias-træning som et fast element i firmaets lederuddannelse. Bias er endvidere konsekvent blevet

indarbejdet i firmaets strukturerede processer ved f.eks. evaluerings- og kalibreringsmøder for samtlige medarbejdere og under datatjek på bonus og løn på tværs af bl.a. køn og lokationer. På den måde arbejder vi aktivt med at begrænse eventuelle bias, som ville kunne stå i vejen for det enkelte talents udfoldelse.

UBEVIDSTE BIAS I VURDERING AF PERFORMANCE

BIAS-TYPE

Magtbias:

Tilgængelighedsbias:

Bekræftelsesbias:

Lighedsbias:

Bevis-det-bias:

HVORDAN VI PÅVIRKES

Vurderinger eller holdninger fra personer med flere stjerner på skuldrene (højere titel eller anciennitet) tillægges større vægt eller forventes at være mere rigtige.

De seneste præstationer, eller det man lige i situationen kan huske om en medarbejder, tillægges uforholdsmæssigt stor vægt, fremfor at vurdere helheden.

Tilbøjelighed til at søge efter og vægte information, der bekræfter forudindtagede meninger eller stereotyper om en medarbejder, mens modstridende information ignoreres.

Tendens til at favorisere medarbejdere, der ligner én selv i baggrund, interesser eller arbejdsmåde, hvilket kan føre til en skæv fordeling af muligheder og anerkendelse.

Nogle grupper skal i højere grad bevise deres kompetence, mens andre forventes at besidde den som udgangspunkt, eller vurderes i stedet på deres potentiale.

Trivsel, ledelse og udvikling

Vi stræber efter at være det advokatfirma i branchen, der tilbyder vores medarbejdere de bedste rammer for at udleve deres fulde potentiale i jobbet. Det gør vi med udgangspunkt i vores medarbejderløfte GROW, som bygger på fleksibilitet og individuelt tilpassede rammer og tager udgangspunkt i den enkelte medarbejders ønsker og ambitioner. Det er vores tilgang til fremtidens job og arbejdsplads.

Fleksible karriereveje

Det er vores overbevisning, at der aldrig kun må være én karrierevej eller ét spor at følge. Karrieredrømme og karriereveje kan og skal se ud på mange måder og ændrer sig under forskellige livsfaser. Vi ønsker både at understøtte dem, der vil skru ambitionerne i vejret og udvikle deres talent og faglighed i højt tempo. Men vi vil også skabe attraktive rammer for dem, der ønsker en karriere i et tempo med øget plads til fritids- eller familieliv – eller i perioder præget af graviditet, sygdomsforløb, overgangsalder eller andet.

Vi har øget fokus på at forbedre kønsbalancen på firmaets partner- og udviklingsspor. I 2024 tilpassede vi vores Partner Potential-program med mere fleksibel deltagelse, som imødekommer flere talenter virkelighed.

Vores kompetenceudviklingsprogram GROW Academy blev i 2024 udbygget, så flere nu får mulighed for relevant læring til at brede deres talent ud. Mange udviklingstilbud fra specialiserede programmer er blevet integreret i grunduddannelsesforløbet, så flere

medarbejdere får mulighed for at starte på en solid læringsplatform og vælge de tilbud, som passer til deres ambitioner og interesser. Samtidig har vi skruet op for lederuddannelsen, så alle firmaets lederniveauer bliver klædt godt på til opgaven.

Fasttidskontrakter

Der kan være behov for at skru ned for tempoet i en periode i arbejdslivet. Derfor har vi siden 2022 givet vores jurister mulighed for ansættelse på en fasttidsaftale på 37 timer om ugen. Aftalen betyder, at man arbejder med et fast timeantal i en aftalt periode. Erfaringerne med ordningen er meget positive. I 2024 havde vi 28 medarbejdere, der gjorde brug af muligheden. Derudover er det hos os muligt at være ansat partner og ejerpartner på deltid, og vi har pt. flere ansatte partnere, som benytter sig af dette efter individuelle aftaler.

Fysiske rammer der samler og inspirerer

Trivsel handler også om de fysiske rammer, vi tilbyder vores medarbejdere. I 2024 åbnede vi dørene til vores nye kontor i Aarhus, så vores kolleger endelig kunne sidde samlet på én lokation i stedet for spredt på flere. På begge vores kontorer i København og Aarhus har vi tænkt meget i at indrette dem efter forskellige arbejdsbehov, så medarbejderne kan flekse mellem store, åbne kontorfællesskaber, projektrum og breakouts – eller fordybelsesrum med bløde sofaer og lænestole. Vores hvile- og bederum er indrettet med både daybeds og lænestole for kolleger, der har brug for en pause. Og i vores fitnesslokaler findes diverse træningsremedier til at få kroppen styrket og aktiveret. Vores balkoner og tagterrasser er indrettet nemt tilgængeligt til en pause i frisk luft.

GROW BESTÅR AF FIRE FOKUSOMRÅDER:



GROW POTENTIAL – Du er med til at sætte retningen i dit eget kompetence- og udviklingsforløb og gribe mulighederne. Ingen karriereveje er skåret i sten.



GROW LIFE – Vi værner om din trivsel og mulighed for at skifte gear, alt efter hvor i livet du er. Vi arbejder for et liv og samfund i balance.



GROW LEADERSHIP – Skarpt fokus på daglig ledelse og feedback. Ingen bliver en succes alene. Succes kræver dialog, holdånd og godt lederskab.



GROW SOCIAL – Vi er et enestående hold og prioriterer et stærkt kollegafællesskab højt med mange sociale arrangementer og foreninger.

Aktive personaleforeninger

Trivsel udspringer også af et stærkt kollegaskab. Vi har fokus på at give vores medarbejdere de bedste betingelser for at styrke båndet til kollegerne – bl.a. gennem sociale arrangementer som fester, fredagsbarer, koncerter og events samt aktive medarbejderforeninger. Vores medarbejderdrevne idrætsforening har mange forskellige sportstilbud hver uge i både København og Aarhus, ligesom kunst- og kulturföreningen inviterer medlemmer til keramik, teater, udstillinger og rundvisninger.

De studerendes førstevalg for tredje år i træk

Vi blev i 2024 kåret som den mest attraktive arbejdsplads blandt jurastuderende i den årlige Universum-undersøgelse. Det var tredje år i træk, at vi indtog en førsteplads i begge kategorier, nemlig både blandt alle jurastuderende og blandt de såkaldte high achievers – de dygtigste jurastuderende fra hele landet. Analysevirksomheden Universum gennemfører hvert år en omfattende landsdækkende undersøgelse af Danmarks mest attraktive arbejdspladser blandt jurastuderende.



”

Vi er meget stolte af, at jurastuderende på landets universiteter tre år i træk valgte os som det advokatfirma, de helst vil arbejde for i et meget stærkt felt af interessante arbejdspladser. Vores medarbejders udvikling og trivsel er højprioritet for os, og med vores udviklingsprogram, GROW Academy, bestræber vi os på at kunne rumme mange forskellige karriereønsker. Hos os får man en advokatuddannelse på topniveau, man tilbydes stort ansvar samt spændende og udviklende arbejdsopgaver, og samtidig bliver man en del af et stærkt fagligt og inspirerende fællesskab med plads til individuelle hensyn.



”

Dorte Plank-Nielsen
Områdedirektør for HR og Kommunikation

Sejr ved Hugo Sinzheimer Moot Court Competition i Wien

Siden 2016 har vi været samarbejdspartner med Aarhus Universitet på det EU-retlige processpil Hugo Sinzheimer Moot. Vi vejleder årligt holdet, som skal repræsentere AU og Danmark, og i 2024 vandt vores hold processpillet i Wien, ligesom de også vandt prisen for Best Written Statement. Vi bistod med to kyndige vejledere, og det danske team konkurrerede mod jurastuderende fra 12 europæiske lande i denne prestigefyldte konkurrence.

Barsel

Internt barselsnetværk

I 2024 satte vi strøm til et nyt internt barselsnetværk, da vi ønsker at bringe forældre sammen og give mulighed for, at deltagerne kan dele deres erfaringer, udfordringer og succeser relateret til barsel og forældreskab. Derudover ønsker vi at give vores medarbejdere adgang til ressourcer og ekspertise, der kan hjælpe dem med at håndtere de forskellige udfordringer, de står over for under deres barselsperiode.

Barselsorlov til fædre, mødre, medforældre og sociale forældre

Siden 2022 har vi givet alle firmaets medarbej-

der har også mulighed for at få tilknyttet en personlig rådgiver, der kan hjælpe med at sikre de bedst mulige betingelser – både før en kommende familieførelse og ved tilbagevenden til arbejdet efter endt forældreorlov.

Ammestole og pusleborde

Vi ønsker et kontormiljø, hvor alle føler sig velkomne, også når familielivet kræver ekstra opmærksomhed. Vi har derfor i 2024 etableret adgang til komfortable ammostole samt pusleborde på vores kontorer i både København og Aarhus, så vores kolleger på barsel har lettere ved at tage del i kontorets aktiviteter efter behov.

”Vi er rigtig glade for, at vi med dette initiativ stiller firmaets medarbejdere mere lige. Vi kan se mange positive effekter af den ændrede orlovsordning, blandt andet at vi bedre kan understøtte kvinders karrieremuligheder i firmaet, ligesom fædre, medmødre og medfædre får mulighed for at komme tættere på deres børn, mens de er små – og det afspejler tallene heldigvis også.”

Jens Bødtcher-Hansen, Managing Partner, advokat

dere lige barselsmuligheder. Vi tilbyder nemlig 24 ugers barselsorlov med fuld løn til fædre og medmødre, ligesom vi også tilbyder sociale forældre, f.eks. ikke-biologiske fædre (medfædre) i en regnbuefamilie, samme vilkår om 24 ugers orlov med fuld løn.

Jordemoderordning

Vores gravide medarbejdere får tilbudt en gratis personlig graviditetsrådgiver, som fokuserer på, at de får en god graviditet med færrest mulige gener både før, under og efter graviditeten. Graviditetsrådgiveren er autoriseret jordemoder og videreuddannet i Conopors ”Gravid på Arbejde”-metode. Biologiske fædre og sociale forældre



Pro bono-rådgivning

Vi har i mange år ydet pro bono-rådgivning til udvalgte organisationer og formål – både via faste partnerskaber og ved enkeltstående rådgivning. En del af vores firmastrategiske purpose er at arbejde for et samfund i balance, og derfor ligger det os på sinde at understøtte, udvikle og udfordre vores indsatser inden for blandt andet social ansvarlighed. Vi bidrager derfor med alt fra pro bono-arbejde, økonomisk støtte, donationer, videnopbygning og samarbejdsaktiviteter. Listen er lang, så nedenfor er fremhævet nogle af vores mange indsatser.

Ungdommens Røde Kors

Vi har siden 2009 haft et tæt partnerskab med Ungdommens Røde Kors, hvor vi bidrager med gratis juridisk rådgivning og samarbejde om oplæg til forskellige events. Ungdommens Røde Kors er Danmarks største humanitære ungdomsorganisation, som laver indsatser for og med børn og unge i hele Danmark og ude i verden.

Børneriget Fonden

Vi har bistået til stiftelsen af Børneriget Fonden, som har til formål at støtte Mary Elizabeths Hospital – Rigshospitalets afdeling til børn, unge og gravide – på rejsen mod at blive verdens bedste børnehospital. Vi yder løbende pro bono-rådgivning, så den private hospitalsfond har bedre vilkår for at muliggøre banebrydende indsatser til fordel for alvorligt syge børn, unge og gravide.

BørneTelefonen

VI STØTTER UDSATTE BØRN OG UNGE

I 2024 gik vores årlige juledonation til BørneTelefonen. For rigtig mange udsatte børn kan julen opleves som en ekstra svær tid, og et initiativ som BørneTelefonen kan gøre en stor forskel for de børn, der har et særligt behov for støtte og hjælp til at komme igennem højtiden. Som supplement valgte flere af firmaets medarbejdere også at donere (værdien af) deres firmajulegave til BørneTelefonen.

Siden 2023 har vi ligeledes bidraget med at sponsorere opførelsen af en skole i en flygtningelejr i Tyrkiet – tæt på den syriske grænse – sammen med foreningen 5 Skoler. Med skoleprojektet er vi med til at give syriske flygtningebørn et fundament at bygge en fremtid på.

Levende Menneskerettigheder

Vi samarbejder med Levende Menneskerettigheder om at styrke unges kendskab til menneskerettighederne. Flere af vores advokater er tilgængelige til at facilitere undervisning om menneskerettighederne på uddannelsesinstitutioner landet over, og vores kontorer i København og Aarhus danner jævnligt ramme om Levende Menneskerettigheds arrangementer om aktuelle menneskeretlige emner.

WWF Verdensnaturfonden

Som en del af vores bidrag til kampen mod naturkrisen har vi bistået WWF Verdensnaturfonden med pro bono-rådgivning og donationer, bl.a. i forbindelse med skovprojekter i udlandet, f.eks. i Asien.

Tænketanken Equalis

Vi har rådgivet under stiftelsen af tænketanken Equalis, som arbejder for at fremme ligestilling og kønsdiversitet gennem viden, handling og partnerskaber. Vi yder løbende pro bono-rådgivning efter behov.



Partnerskaber og samfundsansvar

Samfundsansvar er for os også at tage ansvar for grundlæggende fællesskaber og interesser i samfundet. Det være sig både inden for kunst og kultur og dansk forenings- og elitesport, men også til den mere alvorlige side, hvor vi samarbejder med Forsvarskommandoen om dansk beredskab i krisesituationer.

Olympisk partnerskab med dansk idræt

Talent har mange ansigter, og vi hylder både talentet for at kunne levere en toppræstation solo og talentet for at kunne styrke og være en del af holdet bag. I vores rolle som statens advokat bærer vi et stort ansvar på fællesskabets vegne. Derfor er vi stolte af, at vi gennem vores olympiske partnerskab med Dansk Idrætsforbund og Team Danmark både kan støtte bredden i det danske foreningsliv, de spirende talenter og de danske topatleters vej mod OL.

ARoS Ambassadors

Som medlem og sponsorer i AROS Ambassadors yder vi opbakning til kulturlivet og AROS' arbejde med at skabe et synligt og levende museum på den internationale kunstscene. AROS' samarbejdspartnere fra toppen af dansk erhvervsliv er med til at gøre det muligt at bringe kunstoplevelser i verdensklasse til Aarhus.

Interforce

Vi har siden 2023 været medlemsvirksomhed hos InterForce – en organisation under Forsvarskommandoen, der arbejder for at styrke samarbejdet mellem det civile erhvervsliv og forsvaret samt beredskabet. Vi tilbyder nu også medarbejdere med aktiv tilknytning til reservestyrken, hjemmeværnet, beredskabsstyrelsen og kystredningstjenesten op til fem arbejdsdage med løn om året, hvis de skal deltage i uddannelse, øvelser, nationale opgaver, internationale missioner, redningsaktioner m.m.

Poul Schmith



INGEN VINDER ALENE



INTERFORCE

ARoS



Sportsdag 2024

I juni 2024 samlede vi kollegerne fra både Aarhus og København til den årlige firmadag. I tæt samarbejde med Team Danmark Kommerciel havde vi sammensat en aktivitetsrig eftermiddag i DGI-byen. Som OL-partnere blev vi flankeret af dygtige landsholdsspillere og sportsinstruktører fra øverste hylde og prøvede kræfter med alt fra padeltennis, streetbasket og fodbold til bowling, laserskydning, løb og yoga. Der blev gået til den, og det var skønt at se det store engagement og fællesskab på tværs.



Specialiseret juridisk rådgivning om ESG og compliance

ESG og bæredygtighed berører alle dele af samfundet, og fokus på området er markant. Det påvirker i høj grad virksomheders omdømme, økonomi, konkurrenceevne, juridiske forhold og evnen til at rekruttere. Hos Poul Schmith/Kammeradvokaten rådgiver vi om alle juridiske aspekter inden for bæredygtighed og de tre områder af ESG; Environmental, Social & Governance. Vi forstår de komplekse og komplicerede sammenhænge og forskelle mellem de forskellige regelsæt og brancher, og vi trækker på vores erfarne specialister på tværs af faglige specialer.

ESG-compliance – lovgivning, regler og praksis

Uden en individuelt tilrettelagt og organisatorisk gennemarbejdet praksis for ESG-compliance kan den enkelte virksomhed hurtigt miste overblikket og påtage sig unødige risici af både juridisk og forretningsmæssig karakter.

Manglende fokus på compliance kan få uoverskuelige konsekvenser for organisationers økonomi og omdømme. Og kompleksiteten af området stiger støt.

Vores erfarne juridiske specialister hjælper med at etablere en praksis, der sikrer identificering af nøglerisici samt en efterfølgende løbende monitorering og ajourføring. Virksomheder, der er gode til at tilpasse sig det øgede fokus på klima og miljø, socialt ansvar og god ledelse, er stærkt positioneret til at spotte strategiske mulighe-

der og få øje på konkurrencemæssige udfordringer i god tid. Velintegrerede og proaktive ESG-politikker medfører med andre ord oplagte konkurrencefordele.

Full service whistleblowerpakke

Vores ekspertteam i compliance og whistleblowerordninger bistår med at etablere, implementere og administrere whistleblowerordninger for vores kunder. Med vores full-service whistleblowerpakke varetager vi alle forhold omkring kundernes whistleblowerordning og strukturerer indberetninger af betydning for deres organisation, så de sparer tid og ressourcer uden at gå på kompromis med kritisk indsigt i indberetninger.

Cybersikkerhed og digital resiliens

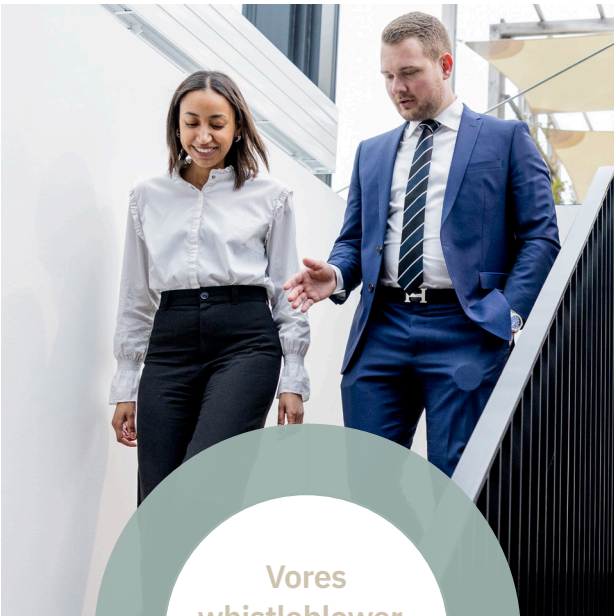
Erhvervsliv og myndigheder er i stigende grad udsat for cybertrusler, og cybersikkerhed er ikke længere blot et teknisk anliggende – det er et afgørende og strategisk ledelsesansvar. Kritisk og vigtig infrastruktur, forsyningskæder og finansielle systemer er i stigende grad eksponeret over for komplekse og målrettede angreb, som kan have vidtrækkende konsekvenser for både samfund, erhvervslivet og borgere.

Hos Poul Schmith/Kammeradvokaten bistår vi offentlige og private aktører med at styrke deres digitale modstandskraft og opnå strategisk compliance med centrale cybersikkerhedsreguleringer som NIS2-direktivet, DORA-forordningen og CER-direktivet. Vores rådgivning kombinerer dyb juridisk specialviden med forretningsmæssig forståelse og teknologisk indsigt.

Vi arbejder tæt sammen med ledelsesorganer, compliancefunktioner og tekniske specialister for at sikre, at organisationer ikke blot overholder lovgivningen, men aktivt bruger den som løftestang for ansvarlig governance og digital robusthed. Vores bistand spænder fra strategisk complianceprogrammering og GAP-analyser til håndtering af cyberhændelser og regulatorisk rapportering.

Vi rådgiver bl.a. om:

- Bæredygtige investeringer og bæredygtig finansiering, herunder Sustainable Finance Disclosures Regulation (SFDR) og Taksonomiforordningen
- Klima og miljø, infrastruktur og vedvarende energi
- Juridisk rådgivning om Carbon Capture and Storage, implementering af CCS-regulering samt kontraktforhold inden for transport og lagring af CO2
- Bæredygtigt byggeri og entreprise
- Bæredygtighedsrapportering, herunder Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) og Europe Sustainability Reporting Standards (ESRS) og EU's omnibus-pakke
- Virksomheders due diligence-forpligtelser i henhold til CSDDD, herunder Human Rights Due Diligence
- ESG-due diligence i forbindelse med virksomhedsoverdragelser (M&A)
- Beskyttelse af menneskerettigheder og arbejdstageres rettigheder i forbindelse med udbud, indkøb og kontrakter
- Greenwashing



Vores whistleblower-service omfatter:

- Komplet overholdelse af lovgivningen om whistleblowerordninger
- Udarbejdelse af en skræddersyet dokumentpakke omfattende:
 - Whistleblowerpolitik
 - Persondatapolitik
 - Forretningsgang for administration af ordningen
 - Databehandlaftale
- Integration af en brugervenlig digital platform til modtagelse af indberetninger på flere sprog via smartphone og PC
- Vores platform er GDPR- og ISAE3000-compliant
- Test og iteration
- Screening og håndtering af løbende indberetninger



GOVERNANCE – VI TAGER ANSVAR OG HJÆLPER ANDRE MED DET SAMME

Ansvarlig forretningsførelse som grundprincip

Etik og compliance er grundlæggende for vores forretning. Vi anerkender det ansvar, der følger med rollen som betroet rådgiver, og vi forpligter os til at efterleve retsstatens værdier og principper i alt, hvad vi gør. Vores dedikerede compliance- og risikostyringsfunktion understøtter arbejdet med etik og ansvarlig forretningsadfærd. Med vores interne politikker, systemer og adfældsregler sikrer vi, at vi altid handler i overensstemmelse med gældende lovgivning og internationale principper, og vi sender et klart signal om, at vi tager vores rolle og ansvar alvorligt.

Ansvarlighed er et grundlæggende princip i vores forretning. Vi arbejder systematisk på at integrere etiske hensyn i hele organisationen og anerkender vores ansvar over for kunder, samarbejdspartnere og øvrige interessenter. Vores interne politikker fastlægger klare rammer for medarbejderadfærd og samspil med forretningsrelationer. Med et omfattende habilitets- og interessekonfliktforebyggelsesprogram vurderer vi løbende de risici, der kan være forbundet med vores rådgivning, især i brancher og sektorer med øget risiko for interessekonflikter. Vi har et betydeligt fokus på at sikre fuld efterlevelse af disse etiske standarder, og vi vil fortsætte med at styrke disse complianceområder fremover.

VORES ETISKE FORPLIGTELSE

Vi er, som både firma, advokater og ansatte i øvrigt, underlagt en lang række ufravigelige etiske og juridiske forpligtelser, der udgør fundamentet for vores professionelle virke. Konkret indebærer dette, at vi altid tilstræber at:

Efterleve gældende lovgivning og fremmer samfundsansvarlige rådgivningsløsninger i alt, hvad vi foretager os, både i relation til klienter, retssystemet og samfundet som helhed.

Værne om klienters fortrolige oplysninger og implementere effektive procedurer til forebyggelse og håndtering af habilitets- og interessekonflikter i overensstemmelse med de advokatiske regler og anden relevant lovgivning.

Handle med høj integritet og professionalisme og sikre, at vores rådgivning altid er funderet på uvildighed, uafhængighed og respekt for retssikkerheden.

Prioritere klienternes interesser og integrere relevante hensyn til deres interesser i vores rådgivning, med respekt for gældende lovgivning og etiske rammer.

Vedligeholde og udvikle vores faglige kompetencer gennem kontinuerlig efteruddannelse, vidensopdatering og intern erfaringsudveksling, så vores rådgivning til enhver tid er kvalificeret og tidssvarende.

Disse principper udgør kernen i vores advokatvirksomhed og sikrer, at vi kan opretholde en høj grad af tillid blandt klienter, samarbejdspartnere og øvrige interessenter.

Obligatorisk compliance-træning

Vi betragter compliance som et bredt og dybt forankret fundament for vores ”license to operate”. Firmaets compliance- og risikostyringsfunktion sikrer, sammen med de relevante interne udvalg og ledelsen i firmaet, at virksomheden efterlever alle gældende regler, og at alle medarbejdere individuelt og med passende mellemrum modtager relevant compliance-træning, der blandt andet omfatter områderne IT-sikkerhed, interessekonfliktidentifikation, gennemgang af advokatetiske regler, GDPR, DAC-6, insiderreglerne og forebyggelse af terrorfinansiering og anti-hvidvask. Alle nye medarbejdere deltager desuden i et obligatorisk introduktionsprogram om etik og compliance.

Etikudvalg

Vores etikudvalg varetager behandlingen af interne forespørgsler og tvivlsspørgsmål vedrørende blandt andet potentielle habilitets- og interessekonflikter. Udvalget foretager konkrete vurderinger og træffer endelige beslutninger om, hvorvidt en partner eller firmaet kan påtage sig repræsentation af en given klient eller sag, i overensstemmelse med gældende etiske retningslinjer. Herudover har etikudvalget ansvaret for at godkende partneres påtagelse af bestyrelsesposter og lignende tillidshverv. Dette sker for at sikre, at sådanne aktiviteter er forenelige med virksomhedens etiske forpligtelser og værdigrundlag samt for at undgå situationer, der kan kompromittere uafhængigheden eller tilliden til virksomheden.

Bekæmpelse af korruption og hvidvask

Vi har en konsekvent nultolerance over for korruption og bestikkelse – både internt i firmaet og hos vores samarbejdspartnere. Gennem årene har vi opbygget et solidt og systematisk screeningssystem, der omfatter både vores klienter og deres reelle ejere og samarbejdspartnere. Vi har etableret en målrettet anti-korrupsionspolitik, der sikrer overholdelse af relevante nationale og internationale regler og standarder, herunder FN’s Global Compact, CCBE’s Code of Conduct for European Lawyers, de



advokatetiske regler samt dansk lovgivning. Politikken afspejler vores grundlæggende nultolerance over for alle former for korruption, bestikkelse, bedrageri og enhver anden form for uetisk adfærd. Vi agerer med højeste grad af integritet og ansvarlighed, hvilket understøttes af klare interne retningslinjer og et stærkt forankret governance og compliance-program. Medarbejdere har en pligt - og opfordres aktivt til - at indrapportere enhver mistanke om overtrædelser af vores anti-korrupsionspolitik. Dette kan ske fortroligt via virksomhedens whistleblowerordning eller gennem dialog med nærmeste leder. Når vi håndterer sager, der er omfattet af hvidvaskloven, udfører vi altid en indledende risikovurdering af både klient og sag. Firmaet har etableret et internt anti-hvidvaskudvalg, som løbende overvåger udviklingen i risici relateret til hvidvask og terrorfinansiering.



Whistleblowerordning

Det er en grundlæggende forudsætning, at alle medarbejdere og ledere aktivt medvirker til at opretholde et sikkert og respektfuldt arbejdsmiljø ved at overholde gældende regler og indberette eventuelle overtrædelser. Firmaet har en whistleblowerpolitik, som opstiller rammerne for vores whistleblowerordning, hvor der kan

De centrale dataetiske principper, som danner fundamentet for vores praksis, omfatter:

• UDVIS GOD DATADISCIPLIN OG SIKRING AF FORTROLIGHED

God datadisciplin handler om korrekt og velovervejet brug af data. Overvej altid nødvendighed, dataminimering og passende delingskanaler.

• SKAB TILLID GENNEM TRANSPARENS OG ÅBENHED

Transparens sikrer indsigt i, hvordan data anvendes og behandles. Gør formål og behandlingsgrundlag tydeligt for både interne og eksterne.

• OPBYG TROVÆRDIGHED VED AT HÅNDTERE DATA MED INTEGRITET OG ANSVARLIGHED

Vi arbejder ansvarligt og samarbejder kun med parter, der deler vores dataetiske ambitioner. Ved tvivl rettes henvendelse til Informationssikkerhedsudvalget.

• BRUG NY TEKNOLOGI MED OMTANKE

Ny teknologi skal bruges med juridisk ekspertise, ansvarlighed og omtanke. AI-output skal altid kontrolleres for korrekthed, nuancer og bias.

indberettes om alvorlige forhold som diskrimination, seksuel chikane, uønsket seksuelt orienteret opmærksomhed samt krænkende adfærd, herunder mobning og sexismen. Politikken er tilgængelig for alle medarbejdere via virksomhedens intranet, og den udgør et centralt element i vores forebyggende indsats. Eventuelle overtrædelser kan indberettes fortroligt gennem virksomhedens whistleblowerordning, hvilket sikrer, at alle sager behandles med den nødvendige fortrolighed.

Dataetik

I Poul Schmith/Kammeradvokaten er dataetik forankret i en række grundlæggende principper, som sikrer en ansvarlig og betryggende anvendelse af data på tværs af alle virksomhedens aktiviteter. Vi arbejder systematisk med at integrere disse principper i både den daglige drift og ved indførelse af nye teknologier.

I de kommende år vil vi fastholde et betydeligt fokus på at sikre et fortsat højt fagligt niveau på tværs af organisationen. Dette sker gennem løbende kompetenceudvikling herunder særligt på complianceområdet og ved at understøtte, at alle medarbejdere handler i tråd med vores etiske og professionelle standarder.

Vi arbejder målrettet for at understøtte myndighedernes indsats mod potentielt aggressiv skatteplanlægning (DAC6). Som ansvarlig advokatvirksomhed lægger vi særlig vægt på grundig screening og korrekt håndtering af relevante sager i overensstemmelse med gældende regler og rammer.

MÅLSÆTNING

Et særligt fokusområde for 2025 vil være EU's nye AML-forordning, der har til formål i højere grad at forebygge hvidvask og terrorfinansiering, og som medfører, at der sker en betydelig udvidelse af de eksisterende regler for forebyggelse af hvidvask og finansiering af terrorisme, ligesom der indføres nye regler. Desuden vil firmaet arbejde med implementeringen af de nye regler på området for samlekliekonti, som Advokatsamfundet også lægger op til et øget fokus på i forbindelse med tilsyns-afvikling.



FN’s Global Compact og principper for ansvarlighed

Vi arbejder aktivt med FN’s Global Compacts 10 principper for ansvarlig virksomhedsdrift. Disse principper – der spænder over menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption – udgør et centralt fundament for vores tilgang til ansvarlig virksomhedsdrift.



MENNESKE- RETTIGHEDER	ARBEJDESTAGER- RETTIGHEDER	KLIMA OG MILJØ	ANTI-KORRUPTION
Princip 1: Virksomheder bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt proklamerede menneskerettigheder inden for virksomhedens indflydelsesområde; og Princip 2: sikre at de ikke medvirker til krænkelse af rettighederne.	Princip 3: Virksomheder bør opretholde friheden til organisering og anerkende arbejdstageres ret til kollektive forhandlinger; og Princip 4: støtte udryddelse af alle former for tvangsarbejde; og Princip 5: støtte afskaffelse af børnearbejde; og Princip 6: eliminere diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold.	Princip 7: Virksomheder bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer; og Princip 8: tage initiativer til at fremme større miljømæssig ansvarlighed; og Princip 9: tilskynde udvikling og udbredelse af miljøvenlige teknologier.	Princip 10: Virksomheder bør modarbejde alle former for korruption, herunder afpresning og bestikkelse.

Kilde <https://globalcompact.dk/de-ti-principper>

Vores arbejde med FN’s Global Compacts 10 principper

Vi bekræfter med stolthed vores fortsatte støtte til FN’s Global Compacts 10 principper.

Som deltager i FN’s Global Compact anerkender vi det ansvar, der følger med medlemskabet, og vi forpligter os til fortsat at kommunikere åbent og gennemsigtigt om vores fremskridt – både i denne rapport og gennem øvrige kommunikationskanaler.

- 1-2:

MENNESKERETTIGHEDER
PRINCIP 1-2:
Respekt og beskyttelse af internationalt anerkendte menneskerettigheder

 - Supplier Code of Conduct baseret på bl.a. FN’s Menneskerettighedserklæring, ILO-konventioner, OECD-retningslinjer og FN-konventioner
 - Whistleblowerordning for medarbejdere
 - Politik for diversitet, ligestilling og inklusion (DE&I)
 - Samarbejde og støtte til NGO’er og sociale organisationer
 - Pro bono- og ESG-rådgivning med fokus på samfundsansvar og bæredygtighed
- 3-6:

ARBEJDESTAGERRETTIGHEDER
PRINCIP 3-6:
Ordentlige arbejdsvilkår og medarbejderrettigheder

 - DE&I-politik, der fremmer lige muligheder og inklusion
 - Retningslinjer for arbejdsmiljø og trivsel med løbende opfølgning
 - Krav om, at leverandører sikrer arbejdsforhold uden tvangsarbejde, børnearbejde og diskrimination
 - Whistleblowerordning som redskab til tidlig håndtering af kritiske forhold
- 7-9:

MILJØ
PRINCIP 7-9:
Miljøansvar og klimahensyn

 - Årligt klimaregnskab (scope 1, 2 og 3) baseret på GHG-protokollen
 - Science Based Targets (SBTi) – validerede klimamål
 - Fokus på cirkulær økonomi og affaldsminimering
 - ESG-screening af værdikæden med særligt fokus på scope 3-udledninger

10:

ANTI-KORRUPTION

PRINCIP 10:

Modstand mod korruption i enhver form

- Antikorrupsions- og anti-hvidvaskpolitik med tilhørende procedurer og kontroller
- Ethiske krav forankret både internt og i Supplier Code of Conduct
- Internt etikudvalg
- Obligatoriske interne træningsprogrammer i etik, compliance og adfærd
- Intern whistleblowerordning samt rådgivning inden for compliance- og whistleblower-området, administrering af whistleblowerordninger og udarbejdelse af advokatundersøgelser
- Politik for dataetik og persondatabeskyttelse
- Cybersikkerhedspolitik, der understøtter sikker databehandling og forebyggelse af digitale trusler

Vores årlige Communication on Progress-rapporter samt CEO-statements er tilgængelige på FN's Global Compacts hjemmeside [her](#).



Fremadrettet rapportering og transparens

Vi ser transparens som en naturlig del af at drive en ansvarlig virksomhed. Derfor vil vi også fremadrettet rapportere åbent om vores arbejde på tværs af ESG-områderne. Vi vil fortsætte med at udarbejde vores årlige klimaregnskab, følge op på vores Science Based Targets-målsætning, rapportere i henhold til Real ESG og leve op til vores forpligtelser under FN's Global Compact.

Styrket datagrundlag

Igen i år har vi arbejdet målrettet på at styrke og udbygge vores datagrundlag. Vores rapporterede data bygger videre på et solidt fundament fra de forgangne år og bliver løbende mere omfattende og præcise. Det gælder både de data, vi selv indsamler, og de data, vi får fra eksterne aktører som leverandører.

Vi er samtidig klar til at tilpasse os nye krav – herunder kommende lovgivning som CSRD – og andre fremtidige rapporteringsstandarder.



