

Poul Schmith

ESG

-rapport 2025





HØJE AMBITIONER FOR ESG OG SAMFUNDSANSVAR

Hos Poul Schmith arbejder vi for et erhvervsliv i udvikling og et samfund i balance ved at levere nytænkende, resiliente og langtidsholdbare juridiske løsninger. Som et af Danmarks største advokatfirmaer, der er dybt forankret i krydsfeltet mellem erhvervsliv, myndigheder og offentlige organisationer, har vi et særligt ansvar for at bidrage til en ansvarlig og fremtidsorienteret udvikling.

Vi tager vores samfundsansvar alvorligt og integrerer det i vores organisation. ESG og samfundsansvar er en vigtig del af vores identitet og forretningsstrategi, hvilket blandt andet afspejles i vores klimamål og i vores fokus på trivsel, diversitet og ansvarlig ledelse. For os handler det ikke kun om compliance, men om aktivt at understøtte arbejdet med grøn omstilling og medvirke til et mere retfærdigt og robust samfund gennem vores rådgivning og vores egen drift.

Samtidig er det vores klare mål at gøre en konkret forskel gennem den rådgivning, vi leverer til klienter. Vi hjælper både offentlige myndigheder og private virksomheder med at omsætte bæredygtigheds- og ESG-krav til praksis, eksempelvis i forbindelse med regulering, kontrakter, udbud, investeringer og rapportering. På den måde søger vi at forene juridisk kvalitet med samfundsmæssig ansvarlighed og støtte vores klienter i at navigere i et komplekst og dynamisk regelværk.

Vi arbejder målrettet på at indfri vores ambitioner og er bevidste om, at ansvarlighed og samfundsansvar er en løbende udviklingsproces, hvor der altid vil være nye krav, forventninger og muligheder. Der er fortsat lang vej, før vi er i mål, men vi er stolte af de tiltag, erfaringer og resultater, vi kan præsentere i denne ESG-rapport for 2025, og som udgør et vigtigt grundlag for vores videre arbejde.

Rune Derno
Managing Partner
Juni 2026

INDHOLD

- 01 E, S OG G – RAMMESÆTNING OG FOKUS**
ESG, samfundsansvar og ansvarlighed som rammeværk
- 02 NØGLETAL**
- 03 KLIMA – MÅL, INDSATS OG RESULTATER**
Vi vil måle, følge og påvirke vores klimaaftryk
Science Based Targets initiative (SBTi)
Supplier Code of Conduct
- 04 SOCIAL – VI TAGER ANSVAR FOR MENNESKER OG SAMFUND**
Diversitet, ligestilling og inklusion
Trivsel, ledelse og udvikling
Når juraen bidrager til noget større
Partnerskaber og samfundsansvar
Årlige donationer
- 05 SPECIALISERET JURIDISK RÅDGIVNING OM ESG OG COMPLIANCE**
ESG-compliance - lovgivning, regler og praksis
Udvalgte sager
- 06 GOVERNANCE - VI TAGER ANSVAR OG HJÆLPER ANDRE MED AT TAGE ANSVAR**
Ansvarlig forretningsførelse som en kerneværdi
Bekæmpelse af korruption, hvidvask og terrorfinansiering
- 07 FN'S GLOBAL COMPACT OG PRINCIPPER FOR ANSVARLIGHED**



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

Siden 2020 har vi været en del af FN’s Global Compact, og i 2023 tilsluttede vi os Science Based Targets initiative (SBTi), en af de mest anerkendte globale klimastandarder for virksomheder. Derudover har vi bidraget til udviklingen af Real ESG, et gratis open source-rammeværk for konkret, ensartet og troværdig ESG-rapportering. Et rammeværk, som vi også selv anvender.

Siden 2019 har vi arbejdet med fire overordnede ansvarsområder:



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 and Governance og dækker virksomheders påvirkninger og indsatser inden for 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.

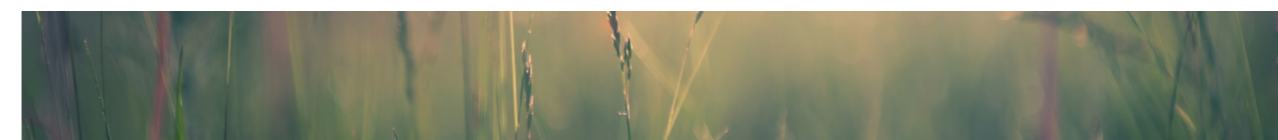


Nøgletal ESG-nøgletal og udvikling

I denne ESG-rapport præsenterer vi en række centrale ESG-nøgletal baseret på vores Real ESG-rapport, som giver et samlet overblik over vores resultater og udvikling inden for de tre ESG-områder: Environment, Social & Governance. Real ESG-rapporten er tilgængelig på vores hjemmeside [her](#).

GENERELLE OPLYSNINGER VIRKSOMHEDSRAPPORTERING	Enhed	2023	2024	2025	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	6	
Uafhængige bestyrelsesmedlemmer	Antal	0	0	0	
Kvinder blandt bestyrelsesmedlemmerne	%	20	40	17	
Bestyrelsesmøder	Antal	17	17	22	
Fremmøde til bestyrelsesmøder	%	95	95	98	
Direktionsmedlemmer	Antal	4	4	4	
Kvinder blandt direktionsmedlemmer	%	50	50	50	

E					
ENVIRONMENTAL VIRKSOMHEDSRAPPORTERING	Enhed	2023	2024	2025	Kommentarer
Arbejdspladsens klimaaftrek					
Klimaaftrek (GHG)					
Klimaaftrek (scope 1-3, lokationsbaseret), beregnet på firmaniveau	ton CO2e	5988	6989	6294	De samlede udledninger er i år genberegnet for 2023 og 2024 med opdaterede emissionsfaktorer, så udviklingen over tid kan sammenlignes på et ensartet grundlag. Tallene for 2023 og 2024 varierer i forhold til tidligere offentliggjorte opgørelser
Direkte klimaaftrek (scope 1)	ton CO2e	0	0	0	
Indirekte klimaaftrek (scope 2, lokationsbaseret)	ton CO2e	72*	134	130	*Genberegnet med opdaterede emissionsfaktorer
Indirekte klimaaftrek (scope 2, markedsbaseret)	ton CO2e	39	51	42	
Øvrige indirekte klimaaftrek (scope 3)	ton CO2e	7892	8236	6252*	*2025 er opgjort med opdaterede emissionsfaktorer, mens 2023–2024 er opgjort med de oprindelige faktorer; tallene varierer derfor i forhold til tidligere offentliggjorte opgørelser og er ikke direkte sammenlignelige på tværs
Køb af varer og tjenesteydelser (scope 3, C1)	ton CO2e	6898	6747	4790*	*2025 er opgjort med opdaterede emissionsfaktorer, mens 2023–2024 er opgjort med de oprindelige faktorer; tallene varierer derfor i forhold til tidligere offentliggjorte opgørelser og er ikke direkte sammenlignelige på tværs
Visse brændsel- og energirelaterede aktiviteter (scope 3, C3)	ton CO2e	50	58	63*	*2025 er opgjort med opdaterede emissionsfaktorer, mens 2023–2024 er opgjort med de oprindelige faktorer; tallene varierer derfor i forhold til tidligere offentliggjorte opgørelser og er ikke direkte sammenlignelige på tværs
Arbejdspladsens klimaaftrek					
Klimaaftrek pr. medarbejder (scope 1-3, lokationsbaseret)	ton CO2e	7,0	8,4	7,7	Ton CO2e pr. medarbejder



S

SOCIAL VIRKSOMHEDS-RAPPORTERING	Enhed	2023	2024	2025	Kommentarer
Organisationens sammensætning					
Medarbejdere	Antal	856	837	817	Alle ansatte inkl. medejere og korttidsansættelser (stud.jur./piccoer)
Medejere	Antal	37	38	40	
Fuldtidsmedarbejdere	Antal	620	607	604	
Deltidsmedarbejdere	Antal	61	55	55	
Uddannelsesstillinger	Antal	101	102	96	
Fuldtidsarbejdsstyrke	FTE	696	696	677	
Diversitet					
Kvinder i organisationen	%	60	59	58	Blandt alle ansatte inkl. medejere og korttidsansættelser (stud.jur./piccoer)
Kvinder blandt medejere	%	14	16	15	Kvinder blandt alle medejere (interessenter)
Kvinder blandt fuldtidsmedarbejdere	Antal	368	357	355	
Kvindelige ledere blandt fuldtidsmedarbejdere	Antal	126*	131*	131	Kvindelige ledere blandt alle ansatte inkl. medejere og område-direktører. *Antal er justeret for 2023 og 2024, da der tidligere har været medtalt dubletter
Medarbejderomsætning					
Medarbejderomsætning blandt alle ansatte	%	14,1	14,7	14,7	Samtlige ansatte inkl. medejere, men ekskl. korttidsansættelser (stud.jur./piccoer)
Medarbejderomsætning blandt kvinder	%	16,4	16,8	15,8	Samtlige ansatte inkl. medejere, men ekskl. korttidsansættelser (stud.jur./piccoer)
Medarbejderomsætning blandt mænd	%	10,5	11,7	13,1	Samtlige ansatte inkl. medejere, men ekskl. korttidsansættelser (stud.jur./piccoer)
Fratrådte medarbejdere	%	13,6	14,9	14,9	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.	9	9	9	Er ændret fra 12 mdr. til 9 mdr. i 2023
Arbejdsgiverbetalt fri- og feriedage til fuldtidsansatte	Dage	31	32	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	%	77	76	78	Øvrige medarbejdere kan tilkøbe sundhedsforsikring
Arbejds miljø for medarbejdere					
Sygefravær	%	2,59	2,80	2,80*	Alle ansatte inkl. medejere, men ekskl. korttidsansættelser (stud.jur./piccoer). *Data for 2025 er midlertidigt sat lig 2024, da overgang til nyt rapporteringssystem midt på året giver udfordringer med at trække korrekt data
Tilfælde af forskelsbehandling og krænkelse	Antal	0	0	0	

G

GOVERNANCE VIRKSOMHEDSRAPPORTERING	Enhed	2023	2024	2025	Kommentarer
Værdikæder					
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-rammeverk, der stiller skarpt på konkret, ensartet og troværdig ESG-rapportering i bygge- og ejendomsbranchen.

Real ESG består i dag af tre udgaver målrettet henholdsvis ejendomsselskaber, entreprenører og rådgivere. Vi rapporterer i henhold til rådgiverudgaven, og ovenstående tal og beskrivelser er hentet fra vores seneste Real ESG-rapport.



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.”

Flemming Pristed, Partner, advokat

KLIMA – MÅL, INDSATS OG RESULTATER



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 arbejdet med grøn 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 klimaindsats.

Vores 8. klimaregnskab er netop blevet offentliggjort for 2025, 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 indsatserne 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), som sikrer ensartet og troværdig rapportering af alle syv drivhusgasser omregnet til CO2-ækvivalenter (CO2e). Udledningerne opgøres fordelt på scope 1 (egne direkte udledninger), scope 2 (indirekte udledninger fra indkøbt energi) og scope 3 (andre indirekte udledninger fra vores værdikæde).

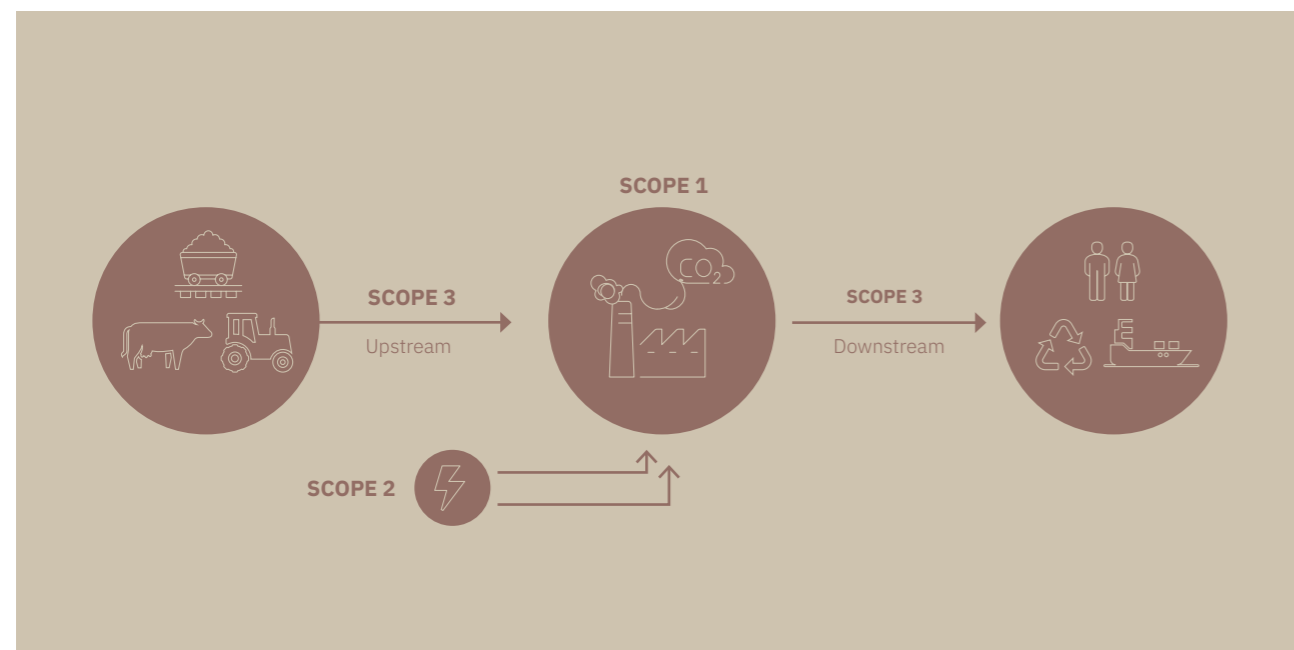


Vores klimaaftryk og udvikling

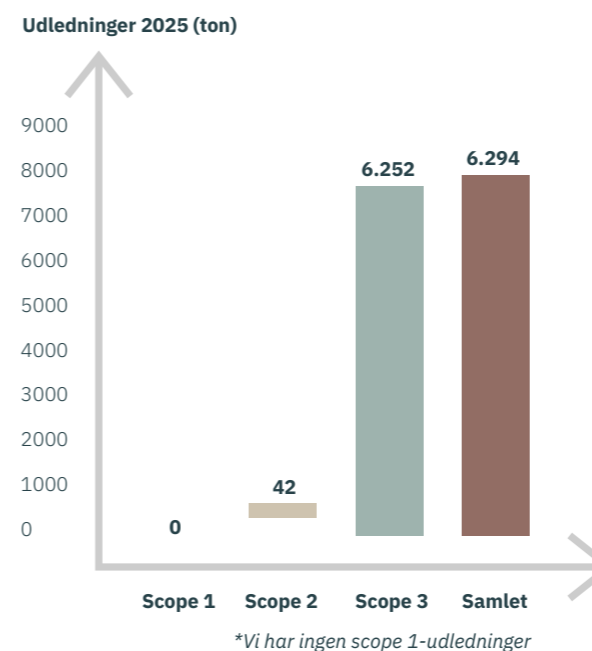
Nedenfor præsenterer vi udvalgte data og grafer fra vores 2025-klimaregnskab, der illustrerer, hvordan vores udledninger fordeler sig på scope 1, 2 og 3, og hvordan de har udviklet sig over tid.

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

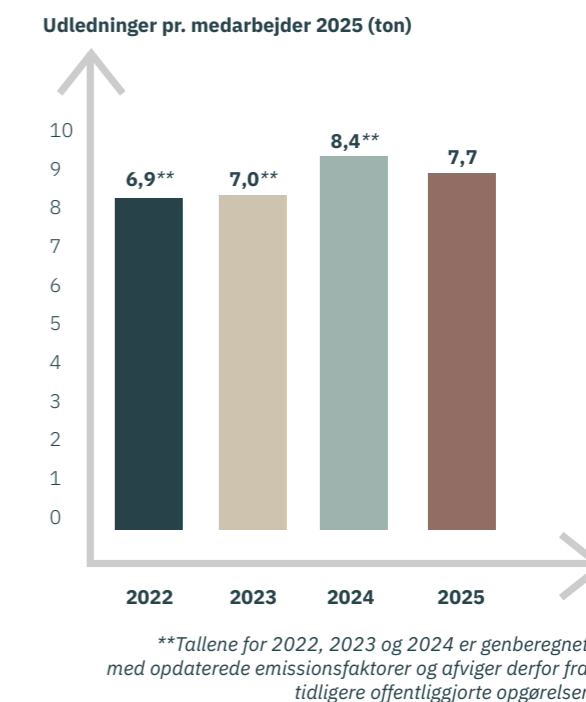
Vores klimaregnskaber er tilgængelige **her**.



Vores samlede scope 1*, 2 og 3-udledninger for 2025 (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 løbende energioptimering 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 tCO ₂ e (markedsbaseret)	Scope 2 tCO ₂ e (lokationsbaseret)	Total mængde forbrugt energi
2022	47	100*	2.390 MWh
2023	39	72*	2.333 MWh
2024	51	134	2.775 MWh
2025	42	130	2.843 MWh

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



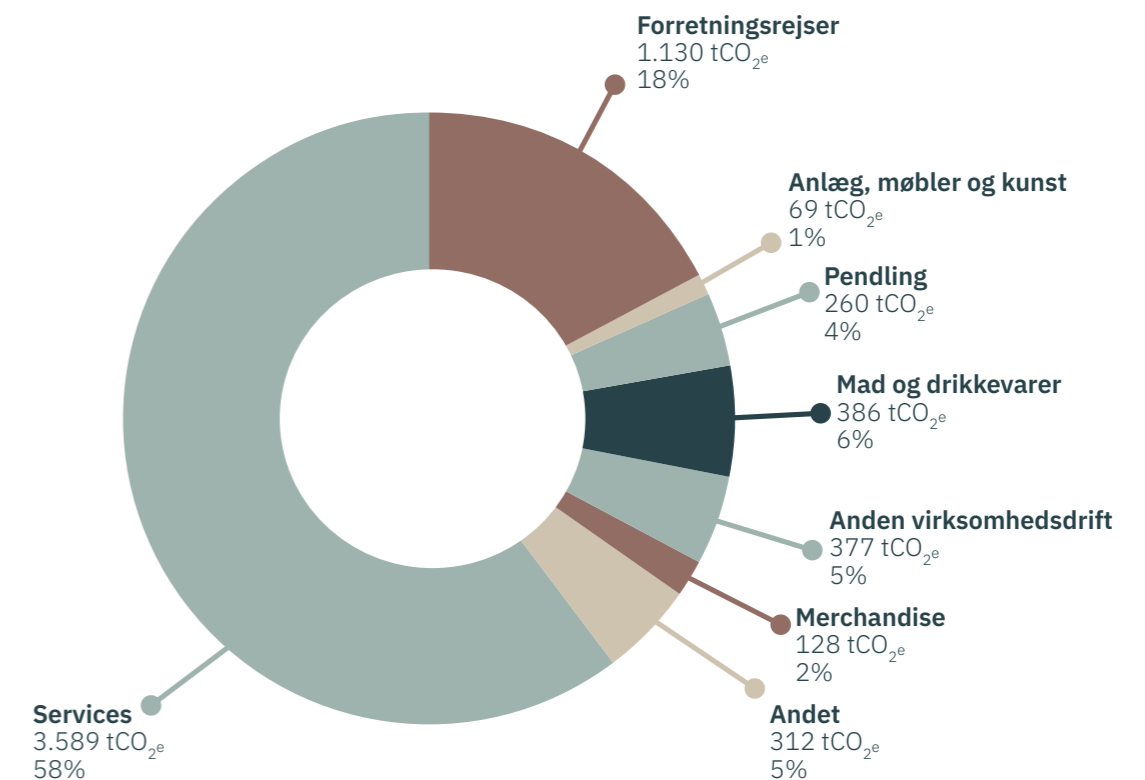
Udledninger i scope 3

Da vi ikke har egne produktionsaktiviteter, ligger størstedelen af vores CO₂e-udledninger i scope 3 (99,3%). Vores klimaaftryk 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 klimaaftryk. Særligt kategorien "Services" tegner sig for en væsentlig andel af udledningerne (58%), hvorfor vi løbende arbejder på at forbedre datagrundlaget og få et mere nuanceret billede af udledningerne herfra.

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, 2025 (6.252 tCO₂e)



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 ét samlet reduktionsmål for scope 3. 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 drive en konkret og dokumenterbar indsats: Gennem løbende og konkret dialog arbejder vi for, at leverandørernes egne reduktionstiltag og forbedret rapportering gradvist vil bidrage til, at både deres eget og vores samlede klimaaftryk bliver mere præcist og lavere over tid.

Sideløbende arbejder vi internt med at identificere og gennemføre tiltag, der kan nedbringe vores udledninger.

Hvor vi de seneste år har set stigende udledninger, blandt andet som følge af etableringen og ibrugtagningen af vores nye domiciler samt øget international rejseaktivitet, viser 2025-opgørelsen, at udviklingen nu er begyndt at vende. I 2025 har vi anvendt opdaterede emissionsfaktorer, og for at sikre sammenlignelighed er 2022, 2023 og 2024 derfor genberegnet på samme grundlag. På den baggrund ligger vores samlede udledninger i 2025 nu tættere på niveauet i basisåret 2022. Udviklingen kan delvist forklares af de opdaterede emissionsfaktorer, men afspejler også konkrete ændringer i adfærd.

Først med klimaregnskabet for 2026 vil vi kunne vurdere, om der er tale om en varig tendens.



Mad med omtanke

Et eksempel herpå er vores kantine i København, Bistro32, hvor vi arbejder efter princippet “færre retter, bedre råvarer og mere grønt” – uden at gå på kompromis med smag og kvalitet. Vi prioriterer økologi, sæsonens råvarer og flere vegetariske retter. Fra 2024 til 2025 har vi reduceret kødforbruget i kantinen med mere end 20 %. Reduktionen er opgjort i kgCo2e på baggrund af kantinens indkøbsdata.



20%



Kødforbruget er reduceret med ca. 20% fra 2024-25

VI HAR FOKUS PÅ:

<p>ØKOLOGI OG DYREVELFÆRD</p>	<p>RETTER LAVET FRA BUNDEN</p>	<p>SÆSONENS RÅVARER GERNE DANSKE</p>	<p>INSPIRERENDE MENUER</p>	<p>FLERE VEGETARISKE RETTER</p>
<p>Når vi laver færre retter, kan vi prioritere bedre råvarer, økologi og bedre dyrevelfærd. Det giver højere kvalitet og bedre smag i hver enkelt ret.</p>	<p>Alle retter udvikles og tilberedes fra bunden af vores kokke. Det giver mulighed for at bruge mere tid på hver ret og sikre et højt fagligt niveau.</p>	<p>Vi arbejder med råvarer i sæson, helst danske, for at sikre friskhed og god smag – og for at bruge råvarer, der belaster omgivelserne mindst muligt.</p>	<p>Menuerne varierer, fordi kokkene selv udvikler retterne. Det skaber inspiration, variation og mulighed for at opleve både nye smage og velkendte favoritter.</p>	<p>Mad påvirker klima og miljø. Derfor har vi fokus på mere grønt og plantebaseret protein, mindre kød samt mindre madspild. Når vi bruger kød, vælger vi mindre mængder af højere kvalitet.</p>
<p>Målet er at lave mad, som kolleger og gæster glæder sig til at spise hver dag</p>				

Effektiv udnyttelse af kontorarealer i København

Et andet eksempel på interne tiltag er, at vi i 2025 har set på, hvordan vi bruger vores domicil i København med henblik på at udnytte arealerne bedre. Ved at gentænke arbejdszoner og måden, vi sidder på, har vi kunnet samle os på færre kvadratmeter og dermed fremleje en halv etage til en anden virksomhed. Det er en naturlig del af vores klima- og ressourceindsats løbende at afklare, om vores fysiske rammer matcher vores reelle behov, så plads, vi ikke længere har brug for, kan komme andre til gavn frem for at stå tom hos os. Den mere kompakte udnyttelse af huset skal understøtte et lavere energi- og ressourceforbrug over tid. Den nærmere effekt vil blive vurderet i klimaregnskabet for 2026.



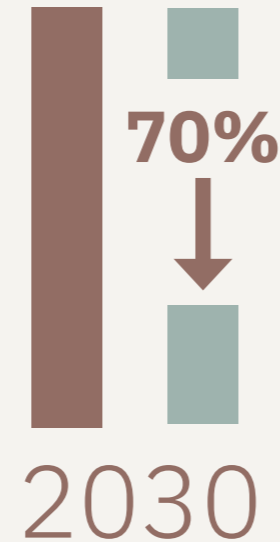
Vi arbejder løbende på at nedbringe udledningerne gennem både interne tiltag og en styrket leverandørtilslutning til SBTi.



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%.

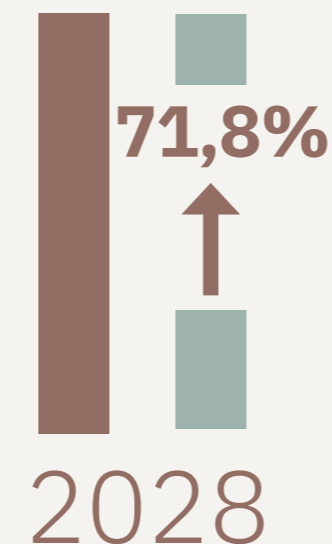
**Markedsbaseret metode*

Målet om 70 % reduktion dækker scope 1 og 2, som tilsammen kun udgør ca. 0,7 % af vores samlede CO₂e-udledninger (vi har ingen scope 1-udledninger). Hovedparten af vores aftryk ligger i scope 3 (99,3 %), hvor vi har et særskilt SBTi-mål for leverandører. Selvom effekten på det samlede aftryk er begrænset, prioriterer vi fortsat at reducere vores scope 2-udledninger, hvor vi selv har direkte indflydelse.



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.

Vores mål er valideret af Science Based Targets initiative (SBTi). Vi arbejder på at udarbejde en klimatransitionsplan, der vil konkretisere, hvordan vi omsætter disse mål til handling.



Science Based Targets initiative (SBTi)

SBTi er et samarbejde mellem WWF Verdensnaturfonden, FN's Global Compact, World Resources Institute og CDP (Carbon Disclosure Project). Initiativet er non profit, det bygger direkte på Parisaftalens temperaturmålsætninger og Greenhouse Gas (GHG)-protokollen og har til formål at få 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 ramme for virksomheder, der ønsker at sætte ambitiøse og bindende mål for reduktion af drivhusgasudledninger. 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. En spend-baseret opgørelse er en metode, som SBTi anerkender i sin vejledning, når der ikke foreligger dækkende emissionsdata på leverandørniveau.

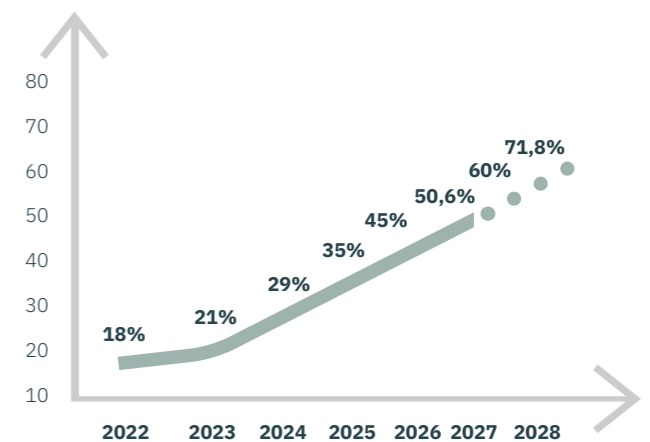
Datagrundlaget udvikler sig løbende, f.eks. ved ændringer i leverandørsammensætning eller forbedret datatilgængelighed, og det kan give udsving fra år til år, som vi synliggør i rapporteringen. Opgørelsen gennemføres årligt og bruges til at vurdere vores fremdrift mod SBTi-målsætningen om, at 71,8 % af vores leverandører målt på udledninger skal have science based targets senest i 2028.

I år er leverandørtilslutningen steget markant til 50,6 %. Udviklingen afspejler især, at flere af vores største og mest centrale leverandører nu har fået godkendt deres SBTi-mål efter en længere, konstruktiv dialog om klimaambitioner og rapportering. Det er et vigtigt skridt i retning af målet og viser, at vores samarbejde i værdikæ-

den gør en forskel. Samtidig er der fortsat et betydeligt stykke vej til de 71,8 %, og vi vil derfor fastholde fokus på at engagere både større og mindre leverandører i at sætte og få godkendt egne science based targets.



Målsætning for leverandørtilslutning til SBTi





Supplier Code of Conduct

Vi arbejder for at drive forretning ansvarligt, 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 og FN's konvention mod korrupsion. Det stiller krav inden for blandt andet menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, arbejdsvilkår, klima, miljø og antikorrupsion.

Vi lægger til grund, at leverandører respekterer disse standarder, herunder undgår tvangsarbejde, børnearbejde og diskrimination og sikrer ordentlige løn-, arbejds- og sikkerhedsforhold.

Ansvarlig leverandørstyring er et strategisk fokusområde for os, og vi arbejder løbende med at styrke vores indsats på området.



SOCIAL – VI TAGER ANSVAR FOR MENNESKER OG SAMFUND

Vi forstår samfundsansvar som en integreret del af den måde, vi driver advokatvirksomhed på. Det er forankret i vores DNA og i firmaets formål. Vores samlede politik for sociale forhold og medarbejderforhold dækker både arbejdsmiljø, trivsel, ligestilling, diversitet og inklusion samt vores samfundsengagement gennem pro bono-arbejde og partnerskaber.

Vi bygger på en grundlæggende overbevisning om, at mennesker skal have lige muligheder, når det gælder karriereveje, demokratiske rettigheder og den basale trivsel i hverdagen. Det menneskelige perspektiv, et sundt arbejdsliv og en målrettet, transparent og datadrevet indsats for diversitet, talentudvikling og ledelse er derfor et vedvarende hovedspor i vores arbejde. Samtidig ser vi det som en forpligtelse at bidrage til samfundet i bredere forstand gennem partnerskaber, pro bono-rådgivning og donationer, der gør en konkret forskel for mennesker i udsatte positioner.

Diversitet, ligestilling og inklusion

Lige muligheder giver større arbejdsglæde, trivsel og

engagement hos firmaets medarbejdere og bidrager samtidig til bedre forretningsmæssige resultater og stærkere konkurrencekraft, når alle talenter kommer på banen.

I vores firmastrategi mod 2030 har vi sat særligt fokus på det strategiske pejlemærke "Mennesker", der har som mål, at "Vi tiltrækker, udvikler og fastholder dygtige, loyale og engagerede medarbejdere og ønsker en divers og inkluderende arbejdsplads". Det betyder, at vi vil have strategisk opmærksomhed på differentiering, herunder hvordan rammer, forventninger og karriere kan håndteres over et langt arbejdsliv. Vi vil fortsat have et stort fokus på at være i stand til at kunne navigere i forskellighed på en fair og forretningsmæssigt robust måde, og så vil vi være en arbejdsplads med ambitiøse, performance- og udviklingsorienterede mennesker, som er parate til at indgå i et forpligtende fællesskab i et trykt og inkluderende miljø.

Siden 2021 har vi haft et aktivt diversitetsudvalg, som er etableret for at rådgive og understøtte det strategiske arbejde med at udvikle og kvalificere målrettede initiativer for at sikre den rette diversitets- og inklusionsstrategi på forskellige parametre i firmaet.

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), medlem af FN's Global Compact, hvor vi hvert år afrapporterer på Communication of Progress for diversitet og inklusion. Vi har tillige bistået med at etablere og løbende rådgive (pro bono) tænketanken EQUALIS, som arbejder for at fremme ligestilling og kønsdiversitet. Endelig er vi løbende værter for arrangementer, der støtter op om denne dagsorden, som eksempelvis Women in Law i 2025.



Women in Law Forum 2025

Diversitet og inklusion står højt på den strategiske agenda i vores firma, og i februar 2025 var vi vært for Women in Law Forum om diversitet, inklusion og ligestilling i den juridiske branche. Sammen med det internationale rankingbureau Legal 500 havde vi sammensat et program, der med kompetente oplægsholdere og paneldeltagere satte fokus på emner som kønsforskelle i den juridiske branche, generationsskifte og Gen Z' krav til arbejdsgiverne i branchen.



I årene 2023-2025 har vi gennemført en ambitiøs handlingsplan for DE&I, hvor vi bl.a. har forankret og etableret flere forskellige indsatser og processer til at understøtte en styrket diversitetsagenda. Strategien

udstak fem målsætninger, som vi arbejdede for at indfri inden udgangen af 2025 gennem mange forskellige indsatser.

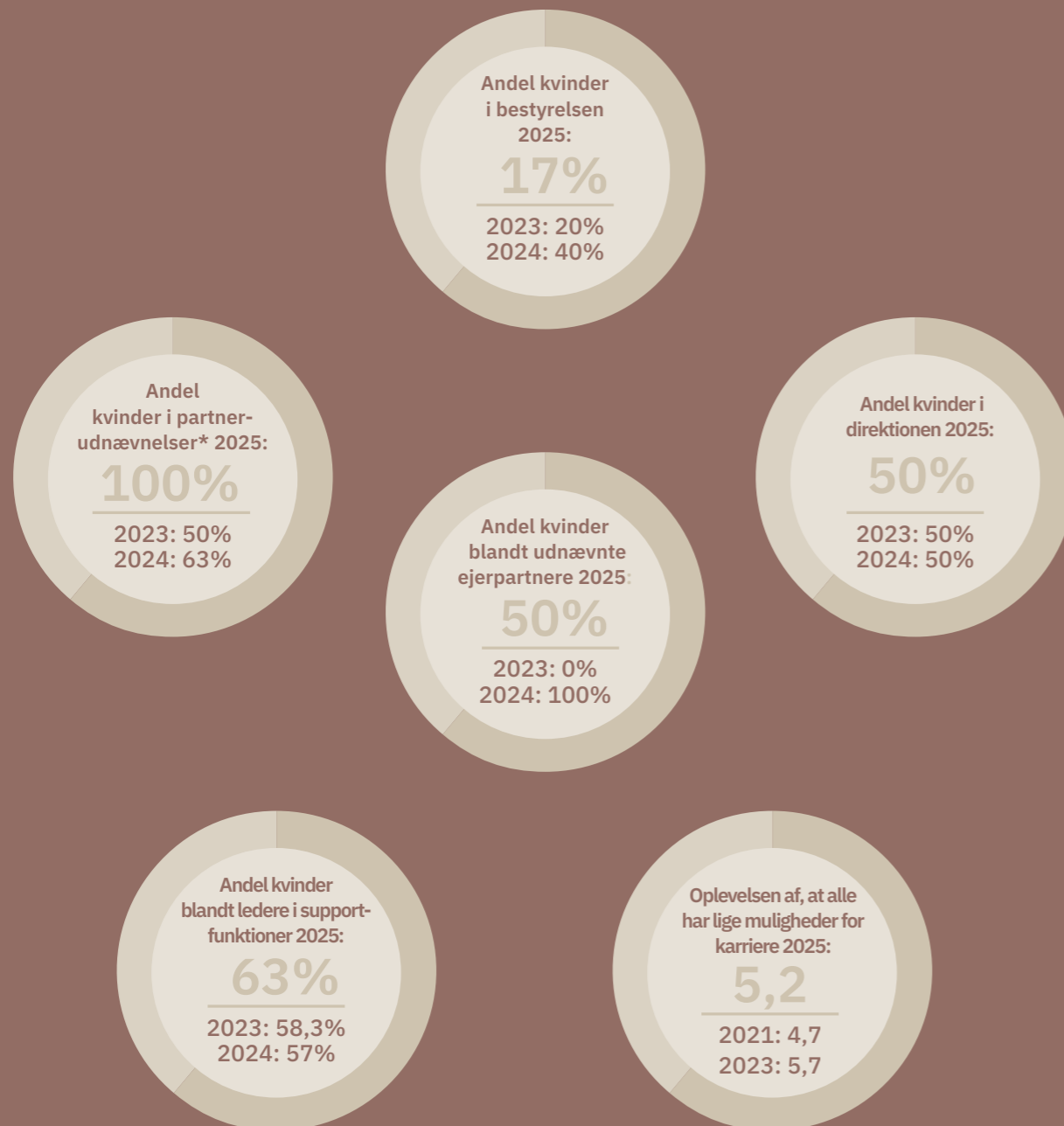
FIRMAMÅLSÆTNINGER 2025:

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.

Vi har erfaret, at vejen mod ligestilling er lang, og at det i vores branche er noget, der kræver en længere tidshorisont end tre år. Derfor er det dog vigtigt at anerkende de fremskridt, vi allerede har opnået. Vores tal viser en positiv bevægelse, blandt andet når det gælder repræsentationen af kvinder i partnerudnævnelser og blandt ejerpartnerne. I både 2023, 2024 og 2025 havde vi mindst 50% kvinder i de interne partnerudnævnelser, og vi er gået fra 11% kvindelige ejerpartnere i 2020 til

15% i 2025. Derudover har vi fastholdt en ligelig kønsrepræsentation i direktionen og sikret en bedre balance i forhold til firmaets faglige afdelingsledere. Over den seneste DE&I-strategiperiode er vi også lykkedes med at forbedre den generelle oplevelse af lige muligheder i firmaet: Vi har løftet os fra en score på 4,7 (i 2021) til en score på 5,2 (2025) på en skala fra 1-7 på spørgsmålet, om vi oplever lige muligheder for at gøre karriere.

Fremdrift på mål 2023-2025:



*Partnerudnævnelser ekskl. ejerpartnere



”Når vi arbejder målrettet med lige muligheder, inklusion og diversitet, handler det ikke kun om trivsel og medarbejdertilfredshed. Det handler også om at styrke vores konkurrencekraft ved at sikre adgang til den bedst mulige talentpulje og ved at afspejle det samfund og de klienter, vi er sat i verden for at betjene. Vi mener, at fokus på lige muligheder, inklusion og diversitet er en vigtig forudsætning for, at vi kan levere juridiske løsninger af højeste kvalitet. For os er det både en gevinst for forretningen og det rigtige at stræbe efter.”

Dorte Plank-Nielsen
Områdedirektør for HR og Kommunikation

I 2025 gennemførte vi en diversitetsmåling bredt i firmaet med opfølgende dialogmøder med medarbejderforeningerne. Dette for at give os input og retning for næste fase i arbejdet med DE&I, hvilket har

ført til, at vi i starten af 2026 lancerede en udbygget strategi og handlingsplan for firmaets arbejde for øget diversitet, ligestilling og inklusion (DE&I) frem mod 2030.

Trivsel, ledelse og udvikling

Vi arbejder målrettet på at være det advokatfirma i branchen, der giver medarbejderne de stærkeste betingelser for at udfolde deres fulde potentiale i arbejdet. Vores tilgang tager afsæt i medarbejderløftet GROW, som bygger på fleksibilitet og rammer, der tilpasses den enkelte og dennes ønsker og ambitioner. Det forudsætter et arbejdsmiljø, hvor forskellighed er en styrke, og hvor alle – uanset baggrund, køn, identitet eller livssituation – oplever reel adgang til de samme muligheder. Det er sådan, vi lykkes bedst med at udvikle talenter, sammensætte teams og skabe fremtidens job og arbejdsplads.

Vores kompetenceudviklingsprogram GROW Academy er blevet udbygget, så flere nu får mulighed for relevant læring til at brede deres talent ud, ligesom vi har skruet op for lederuddannelsen, så alle firmaets lederniveauer bliver klædt godt på til opgaven.

Vi gennemfører jævnligt medarbejdermålinger, både de større, generelle medarbejdertrivselsmålinger og arbejdspladsvurderinger, men også mindre ad hoc-pulsmålinger målrettet forskellige grupper om f.eks. kvalitet i sagsledelsen eller feedback-kultur. Det gør vi for at følge op og sikre, at vi har fokus på de aspekter, som driver trivsel, motivation og performance.

Biastræning integreret i faste processer

Vi har prioriteret at køre obligatorisk biastræning for alle ledelseslag og alle medarbejdere. Det er centralt, at vi lærer at spotte bias og

får et fælles sprog for italesættelse, så usynlig bias bliver synlig, og dermed noget vi kan håndtere i hverdagen. I 2025 udarbejdede vi et obligatorisk e-læringskursus med biastræning, som alle nye medarbejdere skal igennem. Dertil opfordres alle medarbejdere til at gennemføre det en gang årligt.

Vi har grundlæggende styrket vores interne processer omkring kalibrering af performance, løn og bonus og udfører datatjek på mange niveauer bl.a. med hensyn til køn og lokation. Vi sikrer dermed balance i både grundløn og bonustildeling. Vi har også indført biastjek, hvor kalibreringer indledes med at genopfriske de typiske bias, man falder i (f.eks. lighedsbias eller bekræftelsesbias). Det gør det lettere at tage os selv og hinanden i vores bias. På den måde arbejder vi aktivt med at begrænse eventuelle bias, som ville kunne stå i vejen for det enkelte talents udfoldelse.

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 skrue 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 udforsket og realiseret forskellige modeller, og siden 2022 har vi givet vores jurister mulighed for ansættelse på en fasttidsaftale. Erfaringerne med ordningen er meget positive, og i 2025 havde vi 26 medarbejdere, der

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.

GROW

POTENTIAL LEADERSHIP LIFE SOCIAL



gjorde brug af muligheden. Det er også muligt at være partner på deltid, og vi har pt. flere, som benytter sig af dette efter individuelle aftaler. Da vi alle er længere tid på arbejdsmarkedet, bliver mulighederne for at tilpasse arbejdslivet undervejs i karriereløbet i stigende grad en nødvendighed – alt efter livsfase og behov.

Vores GROW Partner Potential-program er desuden blevet tilpasset, så det er mindre intensivt og imødekommer flere talenter virkelighed, f.eks. kan det tilrettelægges omkring en eventuel barsel.

Fysiske rammer, der samler og inspirerer

Trivsel handler også om de omgivelser, vi møder ind til hver dag. I både København og Aarhus er vores kontorer indrettet med øje for forskellige arbejdsbehov, så medarbejderne kan veksle mellem åbne kontorfællesskaber, projektrum og breakouts – og mere rolige fordybelsesområder med bløde sofaer og lænestole. Vores hvile- og bederum giver mulighed for en pause i ro, mens fitnessfaciliteterne gør det nemt at få kroppen i gang i løbet af dagen.

Derudover kan kolleger mødes uformelt i vores café over en kop kaffe eller morgenmad, eller samles til en god frokost i vores kantiner, som er et naturligt samlingspunkt på tværs af husene. Balkoner og tagterrasser giver samtidig let adgang til frisk luft og et kort afbræk fra skærmen.

Aktive fællesskaber

Trivsel og arbejdsglæde hænger tæt sammen med et stærkt kollegialt fællesskab. Derfor arbejder vi bevidst med at skabe gode rammer for, at medarbejdere kan styrke relationerne på tværs af huset, blandt andet gennem sociale aktiviteter som fester, fredagsbarer, teamdage og andre events samt et aktivt foreningsliv. Vores medarbejderdrevne idrætsforening tilbyder hver uge et bredt udvalg af sportsaktiviteter i både København og Aarhus, og vores kunst- og kulturforening samler kolleger om oplevelser som keramik, teater, udstillinger og rundvisninger.

Barsel og orlov

Karriere og privatliv skal kunne gå hånd i hånd – også når man stifter familie. Vi har attraktive barselsvilkår og

et særligt orlovskoncept målrettet nye forældre, som blandt andet omfatter:

- Løbende dialog mellem medarbejder, nærmeste leder og HR før, under og efter barsels- og forældreorlov.
- Personlig rådgivning ved jordemoder/rådgiver før og efter barsel med fokus på familieliv, arbejdsliv og trivsel, herunder et særligt “Gravid på arbejde”-tilbud til gravide medarbejdere.
- Et internt barselsnetværk for både mødre og fædre faciliteret af HR, hvor erfaringer og viden kan deles.
- Lige barselsmuligheder i form af 24 ugers barselsorlov med løn til fædre og medmødre, og de samme vilkår tilbydes sociale forældre, f.eks. ikke biologiske fædre i regnbuefamilier.

Vi har etableret en succesfuld barselstutorordning, hvor medarbejdere, der skal på eller er retur fra barsel, kan få uformel støtte og sparring fra en kollega, som selv har været på barsel. Ordningen supplerer dialogen med leder og HR og giver mulighed for at dele erfaringer, få praktiske råd og være en del af et trykt netværk før, under og efter barslen.



* Tallet er foreløbigt, idet fædre til børn født i 2. halvår af 2025 typisk ikke har holdt alt deres barsel endnu.

Når juraen bidrager til noget større

Vi har gennem en årrække ydet pro bono-rådgivning til udvalgte organisationer og formål, både gennem længerevarende partnerskaber og enkeltstående opgaver. En vigtig del af vores strategi er at arbejde for et samfund i bedre balance, og derfor har vi fokus på løbende at styrke og udfordre vores indsatser inden for social ansvarlighed. Det gør vi blandt andet gennem pro bono-arbejde, økonomiske bidrag, donationer, videndeling og forskellige former for samarbejder. Indsatserne er mange, og herunder har vi valgt at fremhæve nogle af dem.

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 ved 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. Partner Hanne Marthine Frederiksen har hjulpet med det juri-



diske i forbindelse med stiftelsen og 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.

”Det skaber meget værdi at hjælpe nogen, der arbejder hårdt for at løse samfundsmæssige problemer. Det er ikke kun interessant rent juridisk, men lige så meget også menneskeligt.”

Hanne Marthine Frederiksen
Partner, advokat



Brobyggerne

Brobyggerne – Center for Dialogkaffe er en forening, der har til formål at styrke dialogen og den demokratiske samtale i Danmark. De arbejder for et samfund, der bygger på danske værdier med plads til uenighed og forskellighed, hvor alle kan føle sig ligeværdige og velkomne i en samtale, der er konstruktiv og kritisk. Vi yder pro bono-rådgivning efter behov.

Fælles Ansvar

Fælles Ansvar er et brancheinitiativ i den danske ejendomssektor og et frivilligt selvevalueringsværktøj til at identificere og håndtere menneskerettighedsrisici i leverandørkæden. Initiativet er støttet af filantropiske fonde og centrale brancheaktører, og vi har bidraget til udviklingen af værktøjet og de tilhørende gratis kontraktskabeloner, som er offentligt tilgængelige gennem Fælles Ansvars hjemmeside.

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, faglig udvikling af fremtidens advokater, men også til den mere alvorlige side, hvor vi samarbejder med Forsvarskommandoen om dansk beredskab i krisesituationer eller byder op til dialog om den geopolitiske situation i verden.

Olympisk partnerskab

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 2025 valgte vi at forlænge vores olympiske partnerskab med Dansk Idrætsforbund og Team Danmark og fortsætte med at støtte bredden i det danske foreningsliv, de spirende talenter og de danske topatleters vej mod OL. Vi mener, at sport og erhvervsliv kan inspirere hinanden på en række områder, og at atleterne skal have mulighed for at udvikle sig som mennesker både i og uden for eliteidrætten.

Advokatbranchens erhvervsjuristuddannelse

Vi er drivkræfterne bag et stærkt partnerskab på tværs af advokatbranchen, hvor vi har etableret en fuldmægtiguddannelse for erhvervsjurister for at sikre, at de får samme muligheder for at opbygge de grundlæggende færdigheder til at udfylde deres fremtidige rolle som rådgiver i branchen. Uddannelsen er vores alternativ til den officielle uddannelse for advokatfuldmægtige, som kun er forbeholdt dem, der er cand.jur. Vi indgår i et tæt samarbejde med HortenDahl, Accura, Bruun & Hjejle, Bech-Bruun, DLA Piper, Kromann Reumert og Plesner. I 2025 startede 35 deltagere op på det nye hold.

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.

Nyt processpil i klima og bæredygtighed

Tvister om klimaret og bæredygtighed rykker i stigende grad ind i retssalene, hvor juraen spiller en stadig større rolle i den grønne omstilling, og fremtidens advokater forventes at kunne løfte denne opgave. Sammen med Københavns Universitet lavede vi i 2025 et nyt processpil i klima og bæredygtighed, som fik sit første hold jurastuderende igennem på Juridisk Fakultet. Vi har bidraget som faglige sparringspartnere med fokus på retssagsførelse både før og under processpillets kursusforløb. Den grønne agenda er kommet for at blive, og det har derfor både været en prioritet, men også en fornøjelse, at kunne indgå dette samarbejde og dele ud af vores viden, så morgendagens advokater bliver klædt på til også at kunne varetage denne disciplin i retssalene fremover.



Sponsorat af Team Cranks Cycling

Firmaet blev i 2025 sponsor af Team Cranks Cycling og dertilhørende erhvervsnetværk. Team Cranks Cycling er et nyetableret elitecykelhold for U23-ryttere, og holdet konkurrerer på DCU-niveau. Holdet består af talentfulde unge ryttere, som vi som firma vil hjælpe på vej i karrieren, samtidig med at vi deltager i cykelholdets erhvervsnetværk.

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.

Kunst og kultur som del af arbejdsmiljøet

En grundlæggende værdi i firmaet er samfundsansvar, og her har kunst og kultur en væsentlig betydning. I 2025 blev vi nomineret til Erhvervslivets Kulturpris for vores arbejde med at bringe kunsten aktivt i spil i hverdagen. Vi udvælger nøje værker med fokus på diversitet og en bred repræsentation af kunstens mange udtryksformer og prioriterer at indkøbe kunst af upcoming samtidskunstnere for at bidrage til deres fortsatte arbejde og udvikling. Flere af de kunstnere, vi har støttet, er efterfølgende blevet veletablerede navne på den kunstneriske scene, og kunstsamlingen er med til at skabe inspirerende rammer, trivsel og fællesskab for medarbejdere og gæster.

PS Perspektiv

I 2025 tog vi initiativ til et nyt eventkoncept under overskriften PS Perspektiv. Med PS Perspektiv ønsker vi at samle relevante parter på tværs af det offentlige og private til samtaler om samfundsforhold af betydning for vores samtid. Initiativet er tæt forbundet med vores ambition om at bidrage til et erhvervsliv i udvikling og et samfund i balance, og flere gange om året inviterer vi derfor en fagekspert inden for et samfundsaktuelt emne til en samtale med historiker og journalist Adam Holm, som er den faste moderator for samtalerne. Det første PS Perspektiv fandt sted i november 2025 og satte fokus på de globale magtforskydninger.

Poul Schmith



INGEN VINDER ALENE



ARoS



Årlige donationer

Hvert år donerer vi et beløb til forskellige formål for at udvise samfundssind og støtte de mennesker, der omgiver os, de udsatte borgere, det brede fællesskab og verdenssituationen omkring os.

Vi har defineret fem støttekategorier, som firmaets donationer skal ligge inden for:

1. Børn: Vi støtter initiativer, der fremmer børns rettigheder, trivsel, sundhed og skolegang, fordi børn er fundamentet for fremtidens samfund. Investering i deres velfærd skaber varige, positive forandringer.

2. Krig og katastrofer: Vi ønsker at bidrage, hvor behovet er størst – særligt for mennesker ramt af krig og katastrofer. Hurtig hjælp i akutte situationer redder liv og genskaber håb og værdighed.

3. Demokratiske værdier: Et stærkt demokrati bygger på oplysning, deltagelse og respekt for hinanden. Vi støtter projekter, der fremmer almen dannelse og styrker demokratiske værdier i samfundet.

4. Klima og ansvarlighed: Vi ønsker at støtte initiativer, der arbejder med klima og miljø, med et langsigtet blik på kommende generationer. Klimaudfordringerne kræver handling - også fra erhvervslivet.

5. Udsatte grupper: Vi tror på et samfund med plads til alle. Derfor støtter vi indsats, der hjælper udsatte eller underrepræsenterede grupper i Danmark.

I 2025 valgte vi at støtte følgende organisationer med et økonomisk bidrag:

- **De 5 skoler**, som starter skoler op i krigshærgede lande.
- **UNHCR - FN's flygtningeorganisation**, der arbejder for, at mennesker tvunget på flugt i Ukraine bliver beskyttet mod krig og vold.
- **Human Rights Watch**, som arbejder globalt med at dokumentere og rapportere krænkelse af menneskerettigheder.
- **Aarhus Retshjælp**, som arbejder for at fremme retfærdighed og bidrage til at sikre alles adgang til juridisk bistand.
- **TUBA Danmark**, som tilbyder hjælp, rådgivning og terapi til unge, der er vokset op i hjem med alkohol- eller stofmisbrug.



WWF VERDENSNATURFONDEN

I 2025 sendte vi 50.000 kr. af overskuddet fra firmaets madspildskoncept 'Overskudsboksen' til Verdensnaturfonden som bidrag til deres arbejde for at beskytte naturen, redde dyrene og bekæmpe klimaforandringerne. Pengene kommer direkte fra medarbejderne i firmaet, som støtter vores tiltag om at mindske madspild ved at købe overskydende mad med hjem fra kantinen.



SPECIALISERET JURIDISK RÅDGIVNING OM ESG OG COMPLIANCE

ESG 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 rådgiver vi om alle juridiske aspekter inden for ESG og de tre områder; 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 muligheder og få øje på konkurrencemæssige udfordringer i god tid. Velintegrerede og proaktive ESG-politikker medfører med andre ord oplagte konkurrencefordele.

Klimarettens indflydelse på samfundet

Klimaet spiller en uundgåelig rolle i samfundsudviklingen, da det har stor indflydelse på markeder,

virksomheder, produkter, forbrugere og ikke mindst samfundet som helhed. Klimaret er en juridisk disciplin, der regulerer forhold relateret til klima og miljø. Området spænder fra internationale aftaler som Paris-aftalen til national klimalovgivning og regulering af CO₂-udledninger, og klimaretten griber ind i en række sektorer – herunder transport, energi, byggeri og landbrug – og stiller stadig større krav til virksomheder og myndigheder.

Vi har omfattende indsigt i klimalovgivning, energilovgivning og miljølovgivning på både globalt, EU- og nationalt niveau. Vores specialister rådgiver vores klienter om alle juridiske aspekter af klimaret herunder CO₂-afgifter, klimaret og miljøret samt regulatoriske rammer såsom grøn trepart og relaterede klimasager.

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.

Vi bistår det 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.

Menneskerettigheder i praksis

Vi rådgiver både offentlige myndigheder og private virksomheder om menneskerettigheder i praksis, med udgangspunkt i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention (EMRK), Human Rights Due Diligence og de stigende krav i EU reguleringen. Vores bistand spænder fra retssager og håndtering af godtgørelseskrav til rådgivning om governance, risikostyring og bæredygtighedsrapportering, hvor

menneskeretlige hensyn skal integreres i politikker, processer og beslutninger. Målet er at gøre menneskeretten konkret og anvendelig, så vores klienter kan træffe juridisk holdbare beslutninger og dokumentere, at menneskerettighederne er tænkt ind i både drift og værdikæde.



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
- Byggeri og entrepriser
- Bæredygtighedsrapportering, herunder Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), European 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
- Bæredygtighed i markedsføring - greenwashing og greenhushing
- Rådgivning om etablering og drift af whistleblowerordning, herunder skræddersyet dokumentpakke og implementering af en brugervenlig, GDPR- og ISAE 3000-compliant digital platform, samt screening og løbende håndtering af indberetninger.



Vi har bistået en lang række klienter med juridisk rådgivning inden for energi, udbud og klimaret, herunder bl.a.:

Danmarks første grønne indenrigsflyrute – Trafikstyrelsen

Vi har bistået Trafikstyrelsen med udbuddet af støtte til Danmarks første grønne indenrigsflyrute som led i aftalen Grøn luftfart i Danmark fra 2023. Norwegian vandt udbuddet, og ruten Aalborg–København blev lanceret i marts 2026 med anvendelse af bæredygtigt flybrændstof (SAF). I støtteperioden 2026–2027 forventes ca. 93 % af flyvningerne at blive gennemført med mindst 40 % SAF, hvilket samlet forventes at reducere CO₂-udledningen med ca. 6.700 ton. Vi har rådgivet om udbudsdesign, kontraktgrundlag og statsstøtte-regler.

Energjø Bornholm

Vi bistår Energistyrelsen i udbuddet af Energjø Bornholm, der skal fungere som knudepunkt for mindst 3 GW grøn strøm fra havvind i Østersøen til Danmark og Tyskland. Projektet udspringer af klimaaftalen fra 2020 og en dansk-tysk aftale om finansiering og fordeling af elinfrastrukturen. Vores rådgivning omfatter udbudsstruktur, de centrale

udbudsdokumenter og afklaring af de energiretlige og regulatoriske rammer.

Finansiering af ny landvind gennem PPA – Ege Carpets

Vi har rådgivet Ege Carpets A/S i forbindelse med indgåelse af en Power Purchase Agreement (PPA) som led i en multipart-PPA-struktur med 31 virksomheder. Aftalen, faciliteret af REEL og Green Wind A/S, skal understøtte opførelsen af tre nye landvindmøller ved Vindpark Ulkær Mose nær Ikast og Bording. Når møllerne efter planen går i drift i slutningen af 2026, forventes de at producere ca. 36,5 mio. kWh vedvarende el årligt. PPA'en fastsætter elprisen for Ege Carpets over aftalens løbetid og bidrager samtidig til finansieringen af ny vedvarende energikapacitet, hvor vi har rådgivet om den kommercielle og juridiske ramme for aftalen.

Batterilagring og energihandel - Hybrid Greentech Energy Intelligence ApS

Hybrid Greentech udvikler løsninger inden for

Battery Energy Storage Systems (BESS) og energihandel, hvor vi fungerer som løbende juridisk hovedrådgiver. Rådgivningen omfatter bl.a. udvikling af nye kontrakttyper som BESS-handelsaftaler, O&M- og EPC-aftaler samt JV-strukturer. I 2025 omfattede arbejdet også energiløsninger til batteridrevne færges og udvikling og salg af kommercielle BESS-projekter.

Danmarks største havvindudbud - Energistyrelsen

Vi bistår Energistyrelsen med de nye havvindudbud for Nordsøen Midt, Nordsøen Syd og Hesselø, hvor der samlet udbydes mindst 2,8 GW havvind med mulighed for statsstøtte via en kapabilitetsbaseret CfD-model. Vi medvirker til at tilrettelægge udbudsstrukturen og udarbejde de centrale kontrakt- og udbudsbetingelser.

HOFOR – BioCapture Copenhagen (BECCS)

HOFOR er Danmarks største kommunalt ejede forsyningselskab og leverer varme og energi til hovedstadsområdet. Vi rådgiver HOFOR i forbindelse med BioCapture Copenhagen, et BECCS-projekt på Amagerværket, hvor biogen CO₂ fra varme- og el-

produktion skal opfanges og lagres. Vores bistand omfatter den overordnede projektstruktur, centrale kontrakter, governance og driftsaftaler samt finansiering og regulering på det frivillige CO₂-marked.

Agreena – naturbaseret CO₂-lagring i landbrugsjord

Agreena er en global frontløber inden for naturbaseret CO₂-lagring, hvor programmet for lagring i landbrugsjord er verificeret af Verra, en af de førende standarder på det frivillige CO₂-marked. Agreena hjælper landmænd med omstillingen fra traditionelle dyrkningsmetoder til regenerative praksisser, der sikrer CO₂-lagring i jorden. Vi rådgiver om alle centrale juridiske aspekter, herunder kommercielle vilkår med landmænd, offtake-aftaler om CO₂-kreditter, partnerskaber, finansiering, kapitalrejsning og M&A-aktiviteter.



GOVERNANCE - VI TAGER ANSVAR OG HJÆLPER ANDRE MED AT TAGE ANSVAR

Ansvarlig forretningsførelse som en kerneværdi

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 adfærdsregler 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.

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, at firmaet efterlever gældende regler og interne politikker, og at alle relevante medarbejdere løbende får de nødvendige redskaber til at håndtere compliance-kravene i praksis. Det sker gennem målrettet og regelmæssig compliance-træning, der blandt andet omfatter IT- og informationssikkerhed, identifikation og håndtering af interessekonflikter, de advokatetiske regler, GDPR, DAC6, insiderregler samt forebyggelse af hvidvask og terrorfinansiering. Vi anvender bl.a. AI-baserede læringsformater, herunder udvikling af egne e-learning-avatare, for at sikre agil og løbende opdatering af træningen i et hurtigt ændrende regulatorisk miljø. Alle nye medarbejdere deltager desuden i et obligatorisk introduktionsprogram om etik og compliance samt obligatorisk træning i brug af AI, så vores medarbejdere bruger AI forsvarligt og i overensstemmelse med lovgivningen samt vores dataetikpolitik og AI-retningslinjer.



systematisk screeningsystem, der omfatter både vores klienter og deres reelle ejere og samarbejdspartnere. Vi har etableret en målrettet anti-korruptionspolitik, 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-korruptionspolitik. Dette kan ske fortroligt via firmaets 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

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 firmaets etiske forpligtelser og værdigrundlag samt for at undgå situationer, der kan kompromittere uafhængigheden eller tilliden til firmaet.

Bekæmpelse af korruption, hvidvask og terrorfinansiering

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

VORES ETISKE FORPLIGTELSER

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 fremme 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 advokatetiske 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 interessenter 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.



har etableret et internt anti-hvidvaskudvalg, som løbende overvåger udviklingen i risici relateret til hvidvask og terrorfinansiering.

Vi prioriterer en tæt og konstruktiv dialog med relevante myndigheder og tilsynsorganer for at sikre den højeste mulige grad af compliance. Denne dialog bidrager til, at vi tidligt kan identificere nye krav og forventninger, omsætte dem til konkrete interne politikker og forretningsgange og dermed løbende styrke vores forebyggelse af korrupsion, hvidvask og anden økonomisk kriminalitet.

I 2025 var et centralt mål fortsat at styrke vores anti-hvidvaskrammeværk, herunder i forhold til nye regler for samlekliekonti, skærpede habilitetskrav på insolvensområdet og forberedelsen på den kommende EU hvidvaskregulering. Målet er indfriet. Vi har opdateret og implementeret procedurer for samlekliekonti, indført skærpede habilitetskrav i insolvenssager og påbegyndt en systematisk opdatering af vores risikovurdering, politikker og forretningsgange med henblik på at tilpasse virksomheden til AMLR og AMLD6 og den øvrige AML pakke.

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 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 firmaets intranet, og den udgør et centralt element i vores forebyggende indsats. Eventuelle overtrædelser kan indberettes fortroligt gennem firmaets whistleblowerordning, hvilket sikrer, at alle sager behandles med den nødvendige fortrolighed.

Dataetik

Firmaets dataetikpolitik udgør den etiske ramme for firmaets datahåndtering og sikrer, at vi agerer ansvarligt og tillidsvækkende i alle aspekter af vores arbejde med data. De dataetiske overvejelser indgår sammen med de lovgivningsmæssige samt vores databeskyttelsespolitik og informationsikkerhedspolitik som en integreret del af beslutningsprocessen ved ibrugtagning af nye teknologier. Vores dataetikpolitik er forankret i en række grundlæggende principper, som sikrer en ansvarlig og betryggende anvendelse af data på tværs af alle firmaets 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.

MÅLSÆTNING

I 2026 vil vi særligt fokusere på at færdiggøre og forankre implementeringen af AML-pakken i vores anti-hvidvaskdokumentation. Derudover vil vi fortsat have betydelig fokus på vores anti-hvidvask-awarinessstræning og styrke dokumentation og interne kontroller yderligere, i takt med de stigende regulatoriske krav på dette område.

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.

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.

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.

FN's Global Compact og principper for ansvarlighed

Vi arbejder aktivt med FN's Global Compacts 10 principper for ansvarlig virksomhedsdrift. Principperne, der spænder over menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption, udgør et centralt fundament for vores tilgang til ansvarlighed. Som led heri bistår vi FN Global Compact Network Denmark med forberedelse og afholdelse af den årlige generalforsamling, hvor partner og advokat Flemming Pristed fungerer som dirigent.



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

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.

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 klima- og miljøforhold

ARBEJDSTAGERRETTIGHEDER

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

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

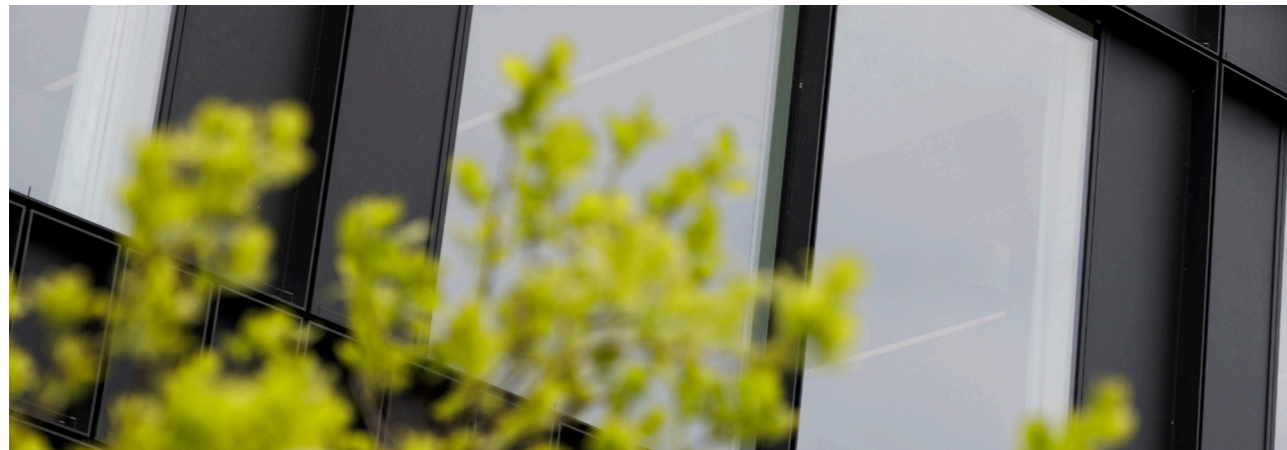
10:

ANTI-KORRUPTION PRINCIP 10:

Modstand mod korruption i enhver form

- Anti-korrupsions- 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.



Poul Schmith

KØBENHAVN
KALVEBOD BRYGGE 32
1560 KØBENHAVN V

AARHUS
EUROPAPLADS 8
8000 AARHUS C

NUUK
ISSORTARFIMMUT 7
GL-3900 NUUK

T +45 33 15 20 10
W POULSCHMITH.COM
@ MAIL@POULSCHMITH.COM

