



# CSR-rapport 2019



## Gorrissen Federspiel | CSR-rapport 2019

### Redaktion

Lonni Park Lyng, Signe Gry Braad, Katrine Prien, Gorrissen Federspiel

### Layout og opsætning

Bold Scandinavia, Denise Hennig, Gorrissen Federspiel

### Fotos

Kristian Holm, Nicky Bonne, Bax Lindhardt, Thomas Nielsen  
Louise Dyring Mbae, Claudia Dons, Thomas Søndergaard, Andreas Raun Arneberg  
Pressefotos: Human Practice Foundation

### Tryk

Cool Gray

### Gorrissen Federspiel

Axel Towers  
Axeltorv 2  
1609 København V  
+45 33 41 41 41

Prismet  
Silkeborgvej 2  
8000 Aarhus C  
+45 86 20 75 00

contact@gorrissenfederspiel.com  
gorrissenfederspiel.com

Marts, 2020

# Indhold

Ordentlighed er vores kompas <sup>004</sup>  
Vores arbejde med samfundsansvar <sup>006</sup>  
FN's Global Compact <sup>008</sup>

Menneskerettigheder <sup>012</sup>  
Fokus på sorg <sup>016</sup>  
Indre styrke til børn <sup>018</sup>  
Nyt projekt sætter fokus på retssikkerhed for erhvervslivet <sup>020</sup>  
Støtte til Red Barnet <sup>022</sup>

Arbejdskraft <sup>024</sup>  
Vi ruster medarbejderne bedst muligt <sup>028</sup>  
Gratis rådgivning til iværksættere via Sunburst <sup>030</sup>  
Innovation Programme <sup>030</sup>  
Mangfoldighed i arbejdsstyrken er vigtig <sup>032</sup>

Miljø <sup>034</sup>  
Fokus på klima- og miljøpolitik <sup>038</sup>  
Genanvendelse og digitalisering <sup>040</sup>  
Mere bæredygtighed, økologi og dyrevelfærd <sup>042</sup>

Anti-korruption <sup>044</sup>  
Compliance er blevet en integreret del af sagsbehandlingen <sup>048</sup>

# Ordentlighed er vores kompas

Som virksomhed og som samfundsaktør er vi meget bevidste om, at der påhviler os et vigtigt medansvar for vores fælles samfund. Vi er privilegerede af at være en samfundsaktør i et velfungerende samfund som Danmark, hvor vi som virksomhed kan agere med relativ stor vished om, at vores hverdag hviler på et bæredygtigt fundament. Vi har også gode og relativt forudseelige muligheder for at udvikle os og for at blive en dygtigere samarbejdspartner for vores klienter, en stærkere virksomhed og bedre arbejdsplads for vores medarbejdere. Dette nyder vi godt af hver dag, og det skal vi værne om.

Som virksomhed har vi eksisteret i 150 år, og vi har igennem tiden haft forskellige fokusområder, skiftende strategier og defineret nye visioner for fremtiden. Men uanset vores forandring og udvikling over tid, så har kernen i vores DNA altid været den samme; vores rådgivning, vores adfærd og vores verdenssyn har altid været kendetegnet af ordentlighed. Dette er vores kompas.

Derfor er vores arbejde med samfundsansvar en integreret del af vores hverdag og bevidsthed, som vi alle tænker naturligt ind, når vi ønsker at optimere eller udvikle den daglige drift af vores virksomhed. Eller når vi igangsætter initiativer, der skal skabe en bedre hverdag for vores medarbejdere – eller andre interessenter.

Vores ordentlighed er også med til at skabe en særlig stolthedsfølelse, når vi tilsidesætter vores "rigtige" arbejde til fordel for frivillige tiltag og pro bono-arbejde. Som medejer og daglig leder af vores virksomhed glæder jeg mig over, at vores samfundsansvar lever naturligt i vores medarbejders bevidsthed, og det har været en fornøjelse at gøre status for året, der er gået, med netop denne vinkel for øje.

I 2018 tilsluttede vi os FN's Global Compact, og det er således andet år, at vi aflægger rapport om vores samfundsansvar. Vi er stolte over at udtrykke vores fortsatte støtte til FN's Global Compact og principperne deri. Med denne udgivelse glæder vi os til at give vores klienter, samarbejdspartnere og andre interessenter indsigt i vores virksomhed.

God fornøjelse.

  
Martin André Dittmer  
Managing Partner



# Vores arbejde med samfundsansvar

Siden vi i 2018 tilsluttede os FN's Global Compact, har vi arbejdet på at integrere de ti principper i vores strategi og daglige drift. Dette fokus drives i det daglige af vores CSR-udvalg, som sikrer forankring i forretningen, synlighed i virksomheden og engagement fra vores medarbejdere.

CSR-udvalget arbejder for, at vi som virksomhed lever op til gældende regler, standarder og best practices på CSR-området. Udvalget træffer ligeledes beslutning om nye samfundsansvarlige initiativer og implementeringen af bæredygtige løsninger i vores virksomhedsdrift. Endelig monitorerer udvalget vores udvikling og fremdrift og sikrer opfølgning på vores mål.

## Vidensvirksomhed med omtanke

Som vidensvirksomhed kan vi i stor udstrækning udvikle og sælge vores ydelser med en relativt lav negativ indvirkning på miljøet. Det betyder ikke, at der påhviler os et mindre ansvar, for enhver samfundsaktør må granske sig selv og sætte ind, hvor det er muligt for at sikre en bæredygtig virksomhed – og vi tænker vores indvirkning på miljøet ind, hvor vi kan. Det gælder i driften og vedligeholdelsen af vores to bygninger og daglige arbejds gange, håndteringen af vores affald, vores indkøb og forbrug af madvarer i vores kantiner og vores krav til leverandører.

Som advokatfirma besidder vi stærke juridiske kompetencer inden for 26 specialeområder. Juraen er en bærende søjle i vores samfund og er ofte afgørende for, at virksomheder og interesseorganisationer kan etablere sig, opbygge og opretholde sin drift og sit virke. Ikke alle, som har behovet, har adgang til højt specialiseret juridisk bistand. Derfor er vores juridiske kompetence også en central del af arbejdet med vores

samfundsansvar, idet vi pro bono kan hjælpe og understøtte relevante virksomheder, interesseorganisationer og privatpersoner, som har behov for juridisk rådgivning. Vi har defineret to fokusområder for vores pro bono-arbejde, som vi mener, er essentielle for opretholdelsen af et bæredygtigt samfund. Det gælder *retssikkerhed*, hvor vi blandt andet kan bidrage til at beskytte menneskerettigheder og sikre fundamentale retsprincipper. Og det gælder *uddannelse og udvikling af unge i Danmark og i udlandet*, hvor vi blandt andet kan bidrage til at skabe muligheder for, at børn og unge kan dygtiggøre og udvikle sig.

## Vores forretningsmodel

Gorrissen Federspiel er et førende advokatfirma i Danmark med stærke, internationale bånd. Som full service-advokatfirma leverer vi juridisk rådgivning inden for dansk og europæisk erhvervsret.

Vores klienter er typisk større danske og internationale virksomheder involveret i toneangivende transaktioner og sager. Vi har et tæt samarbejde med velrenommerede internationale advokatfirmaer, som refererer deres klienter til os, når de har behov for juridisk rådgivning relateret til det danske marked eller danske interesser.

Som vidensvirksomhed med fokus på høj faglighed og etik har vi alle kompetencer inhouse, som vores klienter efterspørger. Ved udgangen af 2019 beskæftigede vi således 269 jurister, og i løbet af året fik 26 unge jurister, der har uddannet sig til dygtige advokater hos os, udstedt deres advokatbestilling.

## Ansaret for vores medarbejdere

Som førende advokatfirma er vi arbejdsplads for 500 medarbejdere, som alle yder deres bedste for at skabe værdi for vores klienter. Vi har et stort ansvar for at skabe gode rammer for deres daglige indsats, for at opretholde en stærk og bæredygtig virksomhed, et sikkert og sundt arbejdsmiljø og en god balance mellem arbejde og privatliv. Vi er optagede af at udvikle og skabe nye politikker for, hvordan vi kan være en god arbejdsplads og sikre et fagligt miljø, hvori vores medarbejdere kan udvikle sig og realisere deres potentiale. Vi arbejder også med at skabe rammerne for en mangfoldig arbejdsplads, som udviser imødekommenhed, tolerance og ordentlighed over for alle.



## CSR-udvalget i Gorrissen Federspiel

CSR-udvalget består af partnere på tværs af specialeområder og ledende medarbejdere, som hver især har interesse i og kompetence inden for arbejdet med samfundsansvar.

*Camilla C. Collet*  
Partner, formand for CSR-udvalget

*Martin André Dittmer*  
Managing Partner

*Søren Fogh*  
Partner

*Jan Hellmund Jensen*  
Partner

*Sara Jursic*  
HR-direktør

## Vi deler vores viden

Ét af vores specialeområder er Compliance & CSR, hvor vi leverer specialiseret rådgivning til virksomheders arbejde med strategisk compliance og samfundsansvar. Vi deler også vores viden med omverdenen i form af publikationer, seminarer, træning og best practice guides. På den måde kan vores specialiserede viden komme alle til gode.

# FN's Global Compact

I 2018 tilsluttede vi os FN's Global Compact, som er verdens mest omfattende initiativ for virksomheders samfundsansvar.



Global Compact opstiller ti generelle principper for virksomheders arbejde med samfundsansvar, der bygger på internationalt anerkendte konventioner om menneskerettigheder, arbejdskraft, miljø og anti-korruption.

Da vi har tilsluttet os FN's Global Compact, er vi blandt andet forpligtet til at integrere de ti principper i vores strategi, forretningskultur og -aktiviteter. Som virksomhed forpligter man sig desuden til at kommunikere om sine CSR-indsatser, og man skal årligt aflægge status til FN Global Compact om sin indsats og fremdrift.

Vi udgav vores første CSR-rapport for 2018, og FN's Global Compact fungerer som fundamentet for vores arbejde med samfundsansvar.

## FN's verdensmål

FN's verdensmål består af 17 mål, der skal være pejlemærker for en mere bæredygtig udvikling frem til 2030.

I Gorrissen Federspiel ønsker vi at tage et medansvar for, at vi som internationalt samfund kan indfri de 17 verdensmål, og som virksomhed fokuserer vi særligt på vores bidrag inden for de mål, som er fremhævet nedenfor.

De fremhævede verdensmål repræsenterer de fokusområder, hvor vi mener, vi kan gøre en indsats. Verdensmålene vil således også være rettesnor for, hvordan vi prioriterer vores CSR-indsats og samfundsansvarlige initiativer fremadrettet.

## Vores metode for CSR-rapportering

I denne rapport har vi tematiseret vores overordnede fokusområder for samfundsansvar efter FN Global Compacts fire konventioner om menneskerettigheder, arbejdskraft, miljø og anti-korruption.

Inden for hvert af temaerne redegør vi for vores ambitioner, vigtigheden af fokus, målsætninger og udvikling. Vi tydeliggør desuden, hvordan vi integrerer verdensmålene med vores initiativer.

### Menneskerettigheder



### Arbejdskraft



### Miljø



### Anti-korruption



Medarbejdere i alt

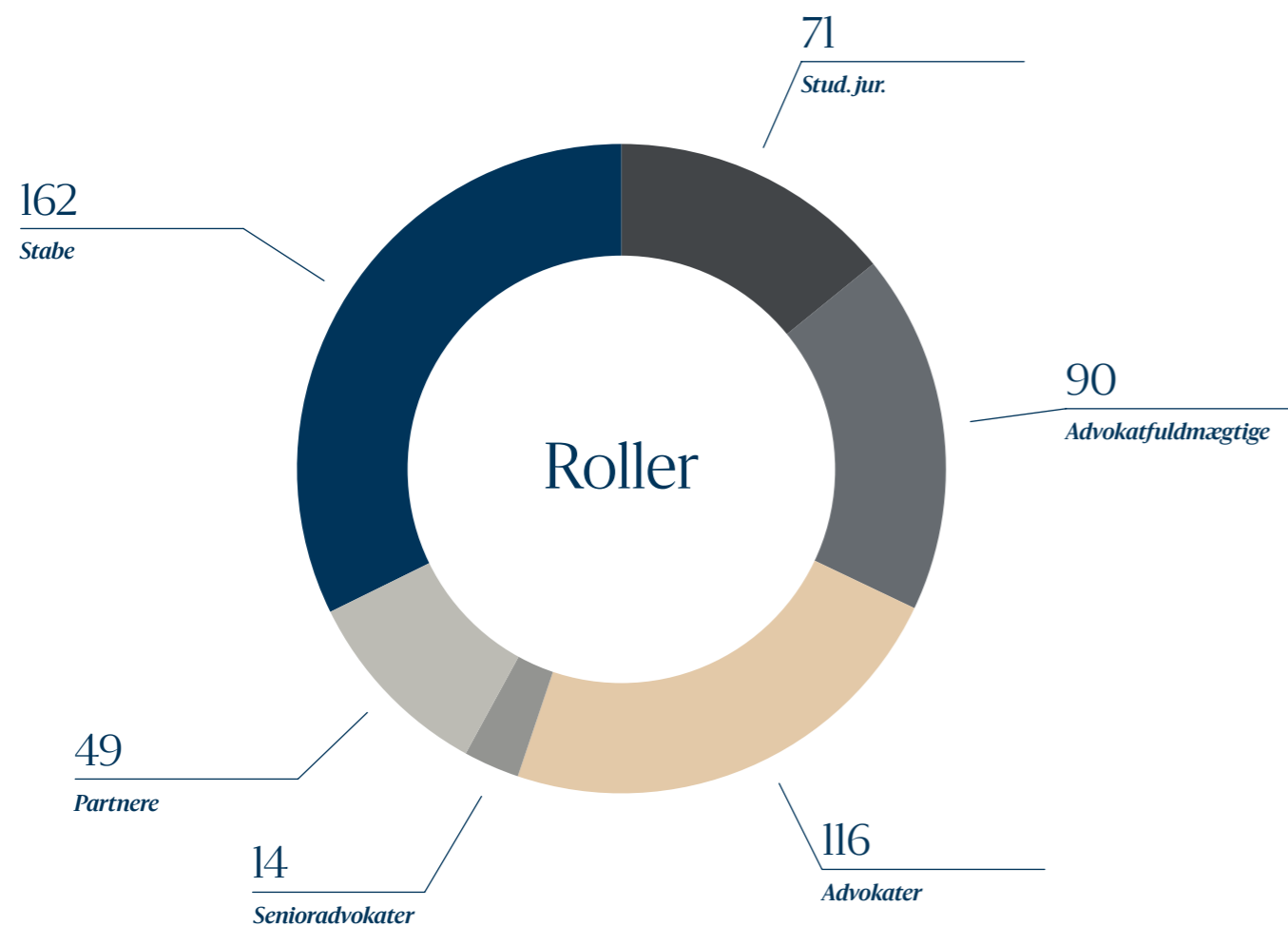
502\*

Medarbejdere i København

372

Medarbejdere i Aarhus

130



\* Antal medarbejdere ved udgangen af 2019

Kønsfordeling blandt partnere

42 mænd  
7 kvinder



230 mænd / 272 kvinder



106 mænd / 114 kvinder



23 mænd / 20 kvinder

Overordnede fakta

269 Antal jurister

35 Samlet gennemsnitsalder

26 Antal bestillinger

9 Antal der har været udstationeret hos klienter

7 Antal der har været udstationeret på internationale advokatkontorer

5 Antal stud.jur. der har været på uddannelsesorlov i udlandet



Menneskerettigheder

# Menneskerettigheder

I vores arbejde med menneskerettigheder tilslutter vi os principperne i FN's Global Compact;

**Princip 1:**  
Virksomheden bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder; og

**Princip 2:**  
Sørge for, at de ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne

## Vores ambitioner

Som førende advokatfirma og samfundsaktør med kompetence i netop juraen har vi et særligt ansvar for at værne om og beskytte menneskerettighederne.

For at bidrage bedst muligt med vores kompetencer og målrette vores indsats på området er vores fokus på menneskerettigheder centreret omkring *retssikkerhed* samt *uddannelse og udvikling af børn og unge i Danmark og udlandet*. Gennem vores pro bono-arbejde stiller vi således vores viden og kompetencer til rådighed for relevante virksomheder, interesseorganisationer og privatpersoner, der arbejder med disse områder.

I Gorrissen Federspiels CSR-udvalg har vi nedskrevet en CSR-politik, som er vedtaget af bestyrelsen, og som i samspil med vores værdier udgør en rettesnor for vores initiativer på området for menneskerettigheder. Vi opfordrer vores medarbejdere til at arbejde pro bono med projekter relateret til retssikkerhed samt uddannelse og udvikling af børn og unge.

Ud over vores CSR-politik har vi ikke nedskrevet interne retningslinjer for, hvordan vi arbejder med menneskerettigheder, da risikoen for menneskerettighedskrænkelser er relativt lav inden for vores forretningsområde. Desuden har vores leverandører som udgangspunkt ikke væsentlig negativ indvirkning på menneskerettigheder.

## Vigtigheden af fokus på menneskerettigheder

Som vidensvirksomhed er vi meget afhængige af at tiltrække og fastholde talent. Hvis vi ikke lykkes med vores fokus på diversitet, inklusion og trivsel, risikerer vi at gå glip af talentfulde medarbejdere, hvilket udgør den væsentligste risiko for vores virksomhed og hvilket på sigt kan skade vores virksomheds forretningsgrundlag. For at imødekomme denne risiko foretager vi målinger af vores medarbejdertrivsel én gang om året, og på basis af målingen iværksætter vi initiativer, som imødekommer deres feedback. Herudover foretager vi løbende evaluering og tilpasning af vores efteruddannelsesinitiativ, således at vi dels sikrer at kompetenceniveauet er tilpasset de behov, vores klienter efterspørger og dels tilgodeser de ønsker om personlig og faglig udvikling vores medarbejdere har.

## Målsætninger for 2019

At bidrage til beskyttelsen af menneskerettigheder med udgangspunkt i vores juridiske kompetencer inden for vores definerede fokusområder.

## Udvikling i 2019 og forventninger til fortsat udvikling

I 2019 har vi styrket vores indsats relateret til menneskerettigheder via en række konkrete initiativer.

Gennem den velgørende organisation Human Practice Foundation har vi blandt andet støttet danske børn, der mistrives gennem pilotprojektet Indre Styrke. Projektet blev afsluttet i 2019, men vores donation til Human Practice Foundation medvirker til, at projektet kan udbredes til 700 elever i 2020. Gennem Human Practice Foundation har vi desuden bidraget til genopførelsen af Bhagawati Secondary School i Nepal, hvor 2019 blev det første fulde skoleår. Vi forventer, at vores partnerskab med Human Practice Foundation bliver styrket yderligere i 2020 og planlægger, at en repræsentant fra virksomheden skal besøge skolen i Nepal i løbet af foråret for at deltage i arbejdet på skolen.

Gorrissen Federspiel har gennem flere år samarbejdet med sorgcentret Børn, Unge & Sorg om at yde juridisk rådgivning til brugerne, der ofte befinder sig i dyb krise. I 2017 etablerede Børn, Unge & Sorg Det Nationale Sorgcenter, der arbejder med forskning, viden, formidling og efteruddannelse til fagpersoner beskæftiget med området. I 2019 har vi hjulpet med at få det juridiske fundament for Det Nationale Sorgcenter på plads, herunder ved at få etableret vedtægterne for centret.

I samarbejde med den uafhængige juridiske tænketank Justitia har vi i 2019 påbegyndt et projekt, der skal kortlægge udfordringerne for retssikkerheden i erhvervslivet. Projektet løber over tre år, og vi forventer at kunne præsentere de første resultater i løbet af 2020.

I september lagde vi hus til Karnovs Nytænkerpris. En pris, der gives til en person, virksomhed eller organisation, der har bidraget til at udvikle branchen til gavn for retssamfundet.

## Mål for 2020

I 2020 vil vi i endnu højere grad sætte fokus på, hvordan vi gennem vores rådgivning og virke kan bidrage til at sikre retssikkerheden samt uddannelse og udvikling af børn og unge i Danmark og udlandet.

Desuden vil vi i højere grad være opmærksom på, at vores leverandører også efterlever principperne i FN's Global Compact. Vi ønsker også at formulere en detaljeret politik for vores arbejde med diversitet og inklusion.

På de følgende sider kan du læse mere om udvalgte CSR-initiativer.

## Verdensmål



## Målsætning mødt



Fuldt



# Fokus på sorg

Siden 2014 har Gorrissen Federspiel haft et samarbejde med sorgcentret Børn, Unge & Sorg. Partnerskabet omfatter i dag også det Det Nationale Sorgcenter.



Marie-Louise Moltke-Leth, senioradvokat hos Gorrissen Federspiel, har fra starten ydet juridisk rådgivning pro bono på vegne af Gorrissen Federspiel til brugerne af Børn, Unge & Sorg. "Vores hjerter brænder vel alle sammen for børn og unge. Brugere af sorgcentret står i alvorlige problemer og oplever en stor sorg, som også kan få meget stor betydning for deres fremtidige trivsel, hvis ikke de får den behandlet," siger Marie-Louise Moltke-Leth.

Hendes engagement er løbende blevet udvidet, og i dag skriver hun blandt andet også testamenter, når Børn, Unge & Sorg og Det Nationale Sorgcenter bliver indsat som arving. Derudover hjælper hun også med bestyrelsesarbejde og deltager i bestyrelsesmøder. "Det, der gør mit engagement stort lige med denne forening, er, at den er meget professionelt styret, og medarbejderne er dybt engagerede. Stifteren og direktøren er en ildsjæl, og man kan ikke andet end at blive revet med i deres historie og engagement og være en del af det," siger Marie-Louise Moltke-Leth.

Sorgcentret startede i sin tid med fokus på børn og unge, men valgte for et par år siden at etablere et nationalt sorgcenter, der favner bredere. Centret arbejder primært med forskning, viden, formidling og efteruddannelse af fagpersoner.

I 2019 har Marie-Louise Moltke-Leth været med til at få det juridiske fundament for Det Nationale Sorgcenter på plads, herunder ved at få etableret vedtægterne for centret.

Gorrissen Federspiels forbindelse til de to sorgcentre er dog ikke kun gennem Marie-Louise Moltke-Leth, idet centrene også på anden vis er blevet støttet via Gorrissen Federspiel.

# Indre styrke til børn

Partnerskabet mellem Gorrissen Federspiel og den velgørende organisation Human Practice Foundation startede i 2016 med opførelsen af en skole i den lille nepalesiske bjergby Dumkot.

I 2019 rykkede samarbejdet videre til Humlebæk, hvor vi var med til at støtte det danske pilotprojekt Indre Styrke for børn, der mistrives.

Projektet, der blev afsluttet i foråret 2019, blev gennemført blandt 22 elever og involverede hele deres 7. årgang med 70 elever på Humlebæk Skole. Formålet var at styrke udvalgte skoleelevers trivsel, sociale kompetencer og evne til at indgå i et fællesskab samt træne lærerne i relationskompetence.

"Som en toneangivende spiller på det danske advokatmarked, ser vi det som en naturlig del af vores samfundsengagement at være med til at støtte et sådant projekt," siger Martin André Dittmer, Managing Partner i Gorrissen Federspiel.

Han peger på, at firmaets pro bono-indsats primært er fokuseret på to områder, hvor uddannelse og udvikling af børn og unge netop er det ene.

## Med til at gøre en forskel

Projektet på Humlebæk Skole blev udviklet i samarbejde med Børns Livskundskab og Fredensborg Kommune. Både skoleledelsen og lærerne var involveret med det formål at skabe et sundt og inkluderende skolemiljø. "Når man sidder med en kapitalforhøjelse eller gennem-

går en låneaftale, kan det nogle gange være svært at se den helt store samfundsmæssige relevans, og derfor er det fra tid til anden rart at beskæftige sig med noget, hvor vi konkret er med til at gøre en forskel for børn, hvad enten det er i København eller i Nepal. Det er meget givende," siger han.

## Giver værdi personligt

I netop Nepal, hvor vi har bidraget til genopførelsen af Bhagawati Secondary School, blev 2019 det første fulde år, hvor de 356 elever og lærere kunne tage skolen i brug. Den nye skole er blandt andet jordskælvssikret og har fået otte nye klasselokaler, bibliotek, computerrum og et køkken.

Mikkel Fritsch, partner i specialegruppen Bank & Finans, er Gorrissen Federspiels juridiske ansigt i Human Practice Foundation. Han sidder med ved alle organisationens bestyrelsesmøder, hvor han pro bono bistår med løbende juridisk rådgivning. "Det giver en masse værdi personligt at vide, at man også kan anvende sin kunnen og viden til at hjælpe, og se at det, man gør, rent faktisk har en effekt for andre mennesker ude i verden," siger Mikkel Fritsch.

## Ekstrem vigtig partner

Og vores engagement i Human Practice Foundation har en effekt, fastslår stifter og direktør Pernille Kruse Madsen. Hun fremhæver, at det gør en afgørende forskel at få juridisk bistand og hjælp, fordi det er vigtigt, at der er fuldstændig tillid, at alt er på plads og gjort på den rigtige måde. Og at have Gorrissen Federspiel som pro bono-partner er også med til at holde omkostningerne nede, tilføjer hun.

"Vi ser Gorrissen Federspiel som en ekstremt vigtig partner. Ved at have et samarbejde kan vi få den hjælp, vi har brug for og samtidig holde vores omkostninger nede, så vores donationer 100 pct. kan gå til at støtte vores projekter," siger Pernille Kruse Madsen.

## Projektet lever videre

Martin André Dittmer forventer at engagementet i Human Practice Foundation vil blive yderligere styrket. "Jeg bakker meget op om, at vi prioriterer dels finansiel støtte men også pro bono-arbejde som juridisk sparring og rådgivning, der giver vores unge folk mulighed for at komme ud og få berøring med et miljø, som ellers ikke er en del af vores hverdag herinde," siger han.

Selvom pilotforløbet Indre Styrke på Humlebæk Skole er afsluttet, så lever projektet videre. Skolen har sammen med Fredensborg Kommune ønsket at fortsætte arbejdet med at styrke eleverne. Vores donation til Human Practice Foundation har desuden medvirket til, at Indre Styrke nu kan udbredes til 700 elever på to skoler i Aarhus i 2020. Også i Nepal lever principperne fra Indre Styrke videre i form af såkaldte Life Orientation Classes, der vil fokusere på lokale udfordringer på nepalesiske skoler og deres studerende.





# Nyt projekt sætter fokus på retssikkerhed for erhvervslivet

Et treårigt projekt ledet af tænketanken Justitia skal kortlægge retssikkerheden for erhvervslivet. Gorrissen Federspiel støtter projektet.

En række større erhvervsager i ind- og udland har medført, at flere love og regler er blevet skærpet, mens myndighederne også er blevet tilført øgede ressourcer for at sikre en effektiv kontrol. Tiltag, der potentielt har indflydelse på retssikkerheden i erhvervslivet.

I et nyt treårigt projekt skal den uafhængige juridiske tænketank Justitia derfor afdække retssikkerheden for erhvervslivet.

"En af de fundamentale menneskerettigheder for individet i en velfungerende retsstat er adgangen til domstolene, men adgangen til at kunne håndhæve sine rettigheder inden for rimelig tid og på rimelige vilkår er lige så afgørende for virksomheder som for borgere. Derfor er det nødvendigt, at de tiltag, der vedtages for at føre tilsyn med erhvervslivet, respekterer grundlæggende retssikkerhedsprincipper og dermed understøtter FN's verdensmål 16 om adgangen til retssikkerhed og effektive, ansvarlige og inddragende institutioner," siger lederen af projektet Henrik Rothe, adjungeret professor og tidligere retspræsident, Sø- og Handelsretten.

## Fald i civile sager

Første del af projektet skal se nærmere på det faldende antal civile sager ved domstolene.

I løbet af de seneste år er ca. en tredjedel af alle civile sager forsvundet, og noget tyder på, at det specielt er de små- og mellemstore virksomheder, der opgiver at prøve deres sag.

Gorrissen Federspiel stiller pro bono en medarbejder til rådighed for Justitias arbejde med projektet to dage om ugen.

"Hvis små- og mellemstore virksomheder fravælger retssystemet, som noget tyder på, så er det et samfundsmæssigt problem, som vi gerne vil være med til at sætte fokus på," siger Martin André Dittmer, Managing Partner i Gorrissen Federspiel.

## Lange sagsbehandlingstider

Flere medier har i løbet af 2019 beskrevet de meget lange sagsbehandlingstider i retssystemet.

Ifølge tal fra Børsen tog det således i 2018 i gennemsnit 16,4 måneder at få en almindelig civil sag igennem i byretten. Intet tyder på, at sagsbehandlingstiden er blevet kortere i 2019.

Det presser særligt små- og mellemstore virksomheder. "En mindre virksomhed med begrænset likviditet har ikke ressourcer til at vente næsten halvandet år på at få en afgørelse. Vi risikerer derfor, at de i stedet føler sig nødsaget til at indgå forlig, og sagen bliver derfor ikke prøvet ved en domstol," forklarer Yas Farah Bakhsh Akbatani, der er advokatfuldmægtig i Gorrissen Federspiel og har været tilknyttet projektet siden oktober 2019.

Holdet bag projektet forventer at være klar til at præsentere sine første resultater på en konference på Christiansborg i april 2020. Her vil de også komme med en række konkrete anbefalinger til politikerne. Ambitionen er, at disse vil være med til at danne rammerne for ny lovgivning på området.



# Støtte til Red Barnet

Gorrissen Federspiel støttede i 2019 blandt andet et velgørenhedsarrangement til fordel for Red Barnet.

Bag arrangementet stod kapitalfonden CVC Capital Partners nordiske afdeling, som gik sammen med Red Barnet for at rejse mere end 100.000 euro til støtte for Red Barnets aktiviteter i Danmark. Blandt andet skulle pengene gå til organisationens oplevelsesklubber og ferielejre, der har naturen og friluftsliv som omdrejningspunkt. Red Barnet har siden 2006 arbejdet med "natursociale indsatser", som en metode til at styrke børn, unge og familier i sårbare positioner.

*"Vi er glade for, at Gorrissen Federspiel valgte at bakke op om og støtte vores velgørenhedsarrangement. Det betyder meget for os, når gode samarbejdspartnere anerkender vores initiativer til fordel for en god sag."*

Gorrissen Federspiel støttede CVC's velgørenhedsarrangement med en donation på 50.000 kr. Baggrunden for advokatfirmaets engagement var todelt, forklarer Rikke Schiøtt Petersen, partner i Gorrissen Federspiel. "Det var et rigtig godt formål, som vi gerne ville støtte, og samtidig ville vi også gerne bakke op om CVC's initiativ," siger hun.

Selve arrangementet havde tråd til Red Barnets fokus på udendørsliv og foregik på Refshaleøen i København ved forhindringsløbet Nordic Race på fem kilometer og 30 forhindringer. "Vi er glade for, at Gorrissen Federspiel valgte at bakke op om og støtte vores velgørenhedsarrangement. Det betyder meget for os, når gode samarbejdspartnere anerkender vores initiativer til fordel for en god sag. Gorrissen Federspiels bidrag er gået ubeskåret til Red Barnet og deres arbejde med at hjælpe de mest udsatte børn og unge i hele verden," siger Christoffer Sjøqvist, Senior Managing Director, CVC Capital Partners.



Arbejdskraft

# Arbejdskraft

I vores arbejde med arbejdskraft tilslutter vi os principperne i FN's Global Compact;

### Princip 3:

Virksomheden bør opretholde foreningsfriheden og effektivt anerkende retten til kollektiv forhandling;

### Princip 4:

afskaffelse af alle former for tvangsarbejde;

### Princip 5:

effektiv afskaffelse af børnearbejde; og

### Princip 6:

afskaffelse af diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold.

### Vores ambitioner

Vores medarbejdere er vores vigtigste aktiv. Derfor fokuserer vi vores indsats relateret til arbejdskraft på medarbejdertrivsel og diversitet.

Det er en del af vores CSR-politik, at alle, der har et talent, kan dygtiggøre sig hos Gorrissen Federspiel. Det betyder, at vi vurderer såvel nuværende som kommende medarbejdere på baggrund af deres kompetencer og ikke skeler til social baggrund, kultur, køn, etnicitet, religion, alder, hudfarve eller seksualitet. Dette gør vi opmærksom på i alle stillingsopslag.

Det er vores mål at være en arbejdsplads, hvor man i højere grad får mulighed for at tilrettelægge sin egen arbejdsdag med den fleksibilitet, der er behov for, og vi har en ambition om på sigt at være advokatbranchens bedste arbejdsplads.

### Vigtigheden af fokus på arbejdskraft

Som vidensvirksomhed er vi meget afhængige af at tiltrække og fastholde talent. Hvis vi ikke lykkes med vores fokus på diversitet, inklusion og trivsel, risikerer vi at gå glip af talentfulde medarbejdere, hvilket udgør den væsentligste risiko for vores virksomhed og på sigt kan skade vores forretningsgrundlag. For at imødekomme denne risiko foretager vi målinger af vores medarbejdertrivsel én gang om året, og på basis af målingen iværksætter vi initiativer, som imødekommer deres feedback. Herudover foretager vi løbende evaluering og tilpasning af vores efteruddannelsestiltag, således at vi dels sikrer at kompetenceniveauet er tilpasset de behov vores klienter efterspørger og dels tilgodeser de ønsker om personlig og faglig udvikling vores medarbejdere har.

### Målsætninger for 2019

Vi vil skabe en attraktiv arbejdsplads med fokus på medarbejderudvikling, diversitet og holdånd for at sikre, at vores medarbejdere udvikler sig og trives.

### Udvikling i 2019 og forventninger til fortsat udvikling

I 2019 har vi styrket vores indsats relateret til medarbejderudvikling via en række konkrete initiativer.

Vi introducerede vores sundhedsinitiativ, Stronger Together, der skal styrke vores medarbejdere gennem tilbud om fysisk og mental træning. Initiativet fortsætter i 2020 med fornyet fokus.

For at imødekomme behovet for alternative karriereveje har vi indført nye karrieretrin i form af de nye titler Managing Counsel og Practice Area Counsel. Disse karriereveje er bl.a. et alternativ til de advokater, som ikke ønsker at gå partnervejen, men som ønsker en varig tilknytning til Gorrissen Federspiel, og som ønsker at udvikle deres ledelsesmæssige og akkvisitive kompetencer.

I 2019 igangsatte vi vores innovationsprogram Sunburst, hvor vi støtter vækstvilkårene i det danske iværksætttermiljø gennem pro bono-rådgivning. I Sunburst-programmet udvælger vi de bedste forretningsidéer, som vi støtter med juridisk rådgivning og kommerciel sparring. Erfaringen viser, at et solidt juridisk grundlag i etableringsfasen kan være afgørende for, at virksomheder får fodfæste og bliver en succes. Med vores bidrag gennem Sunburst-programmet kan vi understøtte skabelsen af nye og veletablerede arbejdspladser. Sunburst-programmet fortsætter i 2020.

Vi er ét af de stiftende medlemmer af Diversity Council, en organisation, der arbejder for at fremme kvindeligt talent samt at sikre en inkluderende kultur og ledelse. Med vores engagement i organisationen bidrager vi til at øge fokus på diversitet og til videndeling imellem danske virksomheder om erfaringer med tiltag, der øger diversitet og inklusion. Gennem Diversity Council Academys Advanced Leadership Program tilbyder vi vores kvindelige talenter lederuddannelse. Et tilbud, som fire medarbejdere tog imod i 2019. Vi ser frem til at fortsætte samarbejdet med Diversity Council i 2020.

Per 31. december 2019 er antallet af kvindelige jurister inklusiv partnere vokset til 52 procent i forhold til 2018, hvor tallet var 42 procent.

### Mål for 2020

Vi vil arbejde videre mod vores 2022-mål om at have de dygtigste og mest engagerede medarbejdere gennem en række initiativer, der stiller skarpt på medarbejdertrivsel.

Desuden vil vi fortsat have fokus på diversitet og inklusion i hele virksomheden – blandt andet gennem vores samarbejde med Diversity Council. Vi ønsker også at formulere en detaljeret politik for vores arbejde med diversitet og inklusion.

På de følgende sider kan du læse mere om udvalgte CSR-initiativer relateret til arbejdskraft.

### Verdensmål



### Målsætning mødt



Fuldt

# Vi ruste medarbejderne bedst muligt

Når klienternes forventninger til Gorrissen Federspiel er høje, er kravene til medarbejderne også store. Martin André Dittmer, Managing Partner, ser det som en af sine fornemmeste opgaver at give medarbejderne de mest optimale arbejdsrammer for at sikre den bedst mulige hverdag.

## Medarbejdernes trivsel

I vores stræben mod at have de dygtigste og mest engagerede medarbejdere har vi blandt andet opstillet mål for medarbejdernes trivsel og deres feedback til ledelsen. I Gorrissen Federspiel foretager vi vores trivselsmåling med Ennova-metoden, hvor medarbejdernes feedback giver os et segmenteringsbillede af deres engagement og loyalitet. Ud fra dette segmenteringsbillede har vi opstillet mål for, at 90 pct. af vores medarbejdere skal kunne kategoriseres som enten "ildsjæle" eller "kernemedarbejdere" i 2022. I målingen for 2019 var 87 pct. af vores medarbejdere i disse to segmenter. Vi er således allerede godt på vej imod vores 2022-mål om at have de dygtigste og mest engagerede medarbejdere.



Det er ingen hemmelighed, at man som en del af Gorrissen Federspiel bliver en del af et high performance-miljø med høje krav og forventninger. Derfor er det også så meget desto vigtigere at favne medarbejderne 360 grader, lyder det fra Martin André Dittmer.

Han ser det som en væsentlig opgave at stille de værktøjer til rådighed for medarbejderne, som er nødvendige for sikre dem den bedst mulige hverdag med optimale arbejdsrammer for at kunne leve op til de mange forventninger, som firmaet og især klienterne har. "Ét er, at vi vil være Danmarks klart bedste advokatfirma, men vi har også en overordnet vision om at være advokatbranchens bedste arbejdsplads. Når vi siger, at vi vil være i en liga for sig, gælder det også i forhold til at have de mest tilfredse medarbejdere," siger han.

## Ruster medarbejderne

I 2019 blev firmaets nye sundhedsinitiativ Stronger Together introduceret som en vej til at styrke medarbejderne som hele mennesker. Det betyder blandt andet tilbud om yoga, mentaltræning, fysisk træning, sund mad i kantinen, mulighed for at tage mad med hjem og faglige kurser fra førende foredragsholdere i, hvordan hjernen fungerer. "Det er en samlet palet, så vi hele tiden kan ruste medarbejderne bedst muligt til det high performance-miljø, som vi har," siger Martin André Dittmer.

Han medgiver, at der bliver arbejdet hårdt på alle fronter som medarbejder hos Gorrissen Federspiel, og at det også kan være svært at få foden indenfor. "Til gengæld er det også 100 gange federe at være her end alle andre steder, og så er man med på de sjove sager. De medarbejdere, vi gerne vil have, er også dem, der er villige til at give den en ekstra skalle," konstaterer han.

Han påpeger, at det også vigtigt, at alle passer på hinanden. Det er dybest set det, Stronger Together-projektet går ud på.

Vi bliver det bedste hold, fordi vi hjælper hinanden, ser hinanden, passer på os selv og passer på hinanden," understreger han.

## Mere fokus på ledelse

For ham er det vigtigt at stå i spidsen for den bedste arbejdsplads i advokatbranchen både for at kunne tiltrække men også fastholde de allerdygtigste talenter. Martin André Dittmer mener, at hvis ikke han og resten af partnerkredsen har et stort fokus på at skabe arbejdsglæde og trivsel, så vil det være at skyde sig selv i foden.

Han tilføjer, at målsætningen om at være den bedste arbejdsplads i advokatbranchen også har medført ændringer i firmaet, fordi unge jurister i dag kommer på arbejdsmarkedet med andre behov og ønsker til deres arbejdsliv, end hvad man tidligere har været vant til i branchen. Blandt andet derfor er der kommet mere fokus på en mere professionaliseret tilgang til ledelse, fordi medarbejderne ikke bare ønsker en chef, men en nærværende leder, som de kan spejle sig i og søge sparring hos.

"Juraen er ens for alle, men det er medarbejderne og det kulturelle DNA, de bærer med sig, der adskiller Gorrissen Federspiel fra andre. Derfor skal vi selvfølgelig også have de skarpeste medarbejdere, hvis vi skal være i en liga for sig," påpeger Martin André Dittmer.

## Varig tilknytning

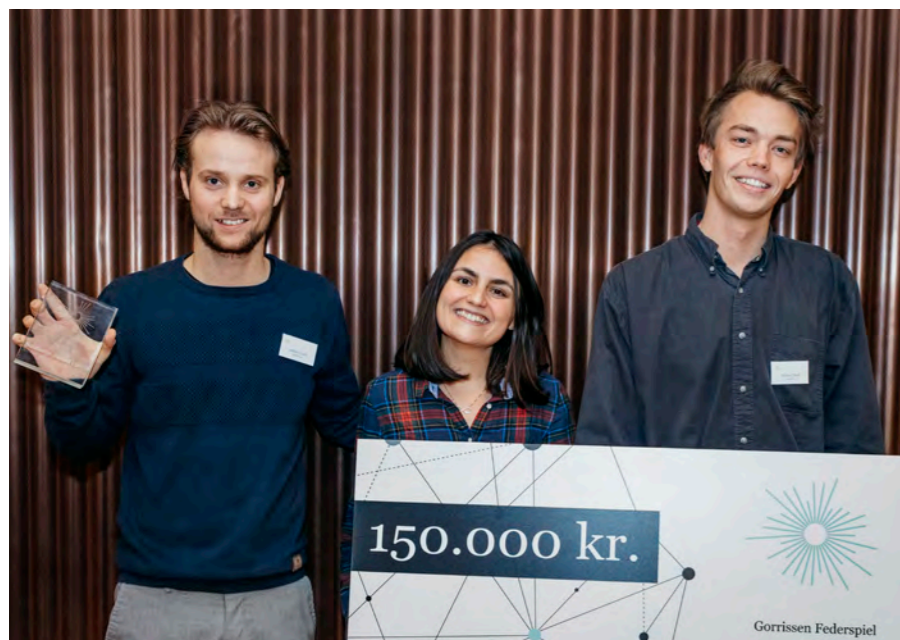
I 2019 besluttede vi at indføre nye karrieretrin hos Gorrissen Federspiel, fordi det er vigtigt at kunne tilbyde et godt og spændende arbejdsliv. Det skal være muligt at tilrettelægge fremdriften af sin karriere i forhold til egen livssituation, karriere-drømme og ambitioner. De nye karrieretrin, Managing Counsel og Practice Area Counsel, er blevet indført for at imødekomme behovet for andre karriereveje end det klassiske partnerspor.

"Det er ikke alle advokater, der har en drøm om at blive partnere. Men det betyder ikke, at de ikke er ambitiøse eller gerne vil avancere og udvikle sig. Vi vil gerne tilbyde attraktive stillinger og udviklende karriereforløb til alle vores dygtige jurister, så de kan have en varig tilknytning til os," siger Martin André Dittmer.

## Måler sig ikke med andre

Martin André Dittmer har som Managing Partner også brugt kræfter på at definere de succeskriterier, der gør sig gældende hos Gorrissen Federspiel uden at måle sig op imod, hvad andre gør.

"Vi har vores eget DNA. Derfor kan vi heller ikke pejle i forhold til, hvad andre gør. Vi skal turde sætte vores egne mål og gå efter de ambitioner, vi selv har. Først dér kommer vi op i en liga for sig," lyder det fra Martin André Dittmer.



## Gratis rådgivning til iværksættere via Sunburst Innovation Programme

For første gang blev der i 2019 fundet en vinder af vores innovationsprogram Sunburst. Hovedvinderen Inniti, der vil gøre livet lettere for forskere ved hjælp af flere automatiserede processer, vandt juridisk rådgivning til en værdi af 150.000 kr.

Den juridiske rådgivning blev blandt andet brugt af Inniti til en efterfølgende kapitalrejsning.

"Samarbejdet med Gorrissen Federspiel har været yderst professionelt, og de var en stor hjælp under investeringen, da vi ikke før har rejst penge. Det gav en tryghed at have kompetente mennesker i ryggen," siger Malthé Muff, adm. direktør og medstifter af Inniti.

Med Sunburst-programmet ønsker vi at støtte og udvikle potentialet i et iværksættermiljø, der, set ud fra et samfundsperspektiv, bør have de bedste vækstvilkår. Innovation og iværksætteri er drivkraften for Danmarks vækst – og ikke mindst skabelsen af nye, veletablerede arbejdspladser. Bidraget til dansk økonomi bliver også kun større i takt med, at virksomhederne bliver mere etablerede.

Derfor giver det også mening at støtte danske iværksættere med juridisk rådgivning tidligt i virksomhedens forløb, så de får det bedste grundlag og forudsætning for at lykkes, lyder det fra Lasse Skaarup Søndergaard, partner i Gorrissen Federspiel.

*"Samarbejdet med Gorrissen Federspiel har været yderst professionelt, og de var en stor hjælp under investeringen, da vi ikke før har rejst penge. Det gav en tryghed at have kompetente mennesker i ryggen"*

Han har som partner i IP & Digital Business selv set eksempler på iværksættervirksomheder, der har baseret sin forretning på en model, der faktisk ikke har været lovlig.

"For især unge virksomheder kan det være svært at navigere i de stadigt mere komplekse lovregler, og af ressourcemæssige årsager prioriterer yngre virksomheder ofte ikke at få styr på deres juridiske fundament. Det kan erfaringsmæssigt spænde ben for dem senere. Vi giver adgang til juridisk hjælp på et tidligt stadium, så de kan koncentrere sig om at udvikle deres produkt, få fodfæste og lyse op på markedet," siger Lasse Skaarup Christensen.

Vi har efter første runde besluttet at åbne for en ny ansøgningsrunde til Sunburst. Vinderen kåres i maj 2020.



# Mangfoldighed i arbejdsstyrken er vigtig

Hos Gorrissen Federspiel har vi et ønske om en mangfoldig medarbejdersammensætning. Vi tror på, at diversitet og inklusion er nøglen til vores fortsatte succes.

Derfor tager vi aktiv del i forskellige initiativer for at fremme mangfoldigheden, som for os handler om, at vores arbejdsstyrke repræsenterer forskellige perspektiver og supplerer hinandens faglighed. Her er det vigtigt, at vores arbejdsstyrke er mangfoldig på tværs af bl.a. køn, etnicitet, alder, faglig og social baggrund.

En del af vores fokus handler også om at se advokatgerningen fra et lidt bredere perspektiv end blot juraen, så vi bedre forstår vores klienters forretning, marked og interesser. Her vil eksempelvis branchekendskab inden for en given klients branche kunne tilføre et ekstra lag af faglighed. "Vi er i en udvikling, hvor en medarbejder i et advokatfirma ikke bare skal passe ind i en bestemt skabelon og se ud på en bestemt måde," siger Sara Jursic, HR-direktør i Gorrissen Federspiel.

Vi har i 2019 blandt andet ansat en landmand som specialkonsulent, ligesom det blev besluttet at tilbyde en cheføkonom partnerskab. Det blev dermed første gang, at en ikke-advokat blev inviteret med ind i ejerkredsen.

Samtidig har vi også ansat udenlandske jurister fra blandt andet England, Australien og Belgien. De bidrager med anden indsigt, som er efterspurgt hos klienterne. Sara Jursic fortæller, at det handler om at følge med udviklingen.

"Vi udvider hele tiden billedet af, hvilken type profiler vi ansætter. Vi ser på, hvordan vores klienters kontekst forandrer sig, og hvordan vi kan matche udviklingen i vores kompetencesammensætning. På den måde styrker vi vores juridiske rådgivning," siger hun.

## Engagement i Diversity Council

Siden 2016, hvor Diversity Council blev stiftet, har vi i Gorrissen Federspiel været aktive medlemmer af organisationen. Diversity Council arbejder for at fremme kvindeligt talent og sikre en inkluderende kultur og ledelse. I løbet af året deltager vi i organisationens konferencer og faglige arrangementer, hvor vi lader os inspirere af andre virksomheders udvikling – og hvor vi også selv bidrager med egne erfaringer.

Som founding partner er vi med i Diversity Councils CEO-netværk. Her mødes vi med ledelsen fra nogle af de største danske virksomheder for at adressere og drøfte de barrierer, der kan lede til manglende fastholdelse af kvindelige talenter og hindre kvinder i at indtræde i den øverste ledelse. På samme vis deltager vi i Diversity Councils netværk for HR-direktører på tværs af brancher for at hente inspiration og dele erfaringer.

Vi tilbyder desuden vores kvindelige talenter lederuddannelse via Diversity Council Academys Advanced Leadership Program. I 2019 havde vi fire kvindelige talenter, som gennemførte lederuddannelsen. Det betyder, at vi nu har endnu flere rollemodeller, der i det daglige kan være med til at løfte os som en mangfoldig arbejdsplads.

For HR-direktør Sara Jursic er en pipeline af kvindeligt talent afgørende for at sikre en mangfoldig sammensætning blandt virksomhedens senioradvokater og partnere. "Det, der er udfordringen, er at få sikret pipeline. Hvis vi ikke har en pipeline, er det svært at stå med et lige antal kandidater, som repræsenterer begge køn, når man kigger på, hvem der skal avancere. Derfor er det blandt vores yngre jurister, vi skal gøre os umage for at sikre fastholdelse af vores talent af begge køn," siger hun.

Hun understreger, at vilkår og arbejdsforhold ikke er kønsspecifikke, men gælder for alle medarbejdere i Gorrissen Federspiel, og at det er en vigtig prioritet at skabe et arbejdsmiljø, som er attraktivt for alle.

Sara Jursic nævner blandt andet faglig og personlig udvikling, gode arbejdsvilkår, fleksibilitet og forskellige karriereveje, som noget af det, vi tilbyder hos Gorrissen Federspiel for at tiltrække og fastholde talenterne.



## Kønsdiversitet i Gorrissen Federspiel

Fra 2018 til 2019 er der sket en positiv udvikling i antallet af kvindelige jurister hos Gorrissen Federspiel. I kønsfordelingen per 31. december 2019 blandt vores jurister ekskl. partnere udgjorde kvinder 52 pct. – til forskel fra 2018, hvor andelen af kvindelige jurister var 42 pct. Til sammenligning var andelen af kvindelige jurister i branchen 38 pct. i 2018 (kilde; Advokatbranchen i tal 2020, Danske Advokater).

I vores øverste ledelsesorgan, bestyrelsen, har vi i dag ét kvindeligt medlem svarende til 14 pct. Vores mål er, at bestyrelsen skal bestå af minimum to kvinder i 2022, svarende til 28 pct. med det nuværende antal bestyrelsesmedlemmer. Vi arbejder fortsat på at opfylde dette mål.

Gorrissen Federspiel har desuden et generelt ønske om større diversitet i organisationen og ønsker at øge andelen af kvinder i partnerkredsen. Ved udgangen af 2019 udgjorde denne andel 14 pct. svarende til gennemsnittet af kvindelige partnere på tværs af branchens ni største advokatfirmaer (kilde; Opgørelse i AdvokatWatch den 22. januar 2020). Udviklingen er godt på vej og fortsætter med partnerudnævnelser foretaget i december 2019 med virkning fra den 1. januar 2020.

Kønsfordelingen for alle beskæftigede hos Gorrissen Federspiel er 54 pct. kvinder og 46 pct. mænd.

Kvindelige jurister (ink. partnere)



Kvinder i bestyrelsen



Samlet kønsfordeling



Kvinder i partnerkredsen

14  
pct.



Miljø

# Miljø

I vores arbejde med miljø tilslutter vi os principperne i FN's Global Compact;

**Princip 7:**  
Virksomheden bør støtte en forsigtigheds-tilgang til miljø-mæssige udfordringer;

**Princip 8:**  
tage initiativer til at fremme større miljø-mæssig ansvarlighed; og

**Princip 9:**  
tilskynde til udvikling og spredning af miljø-venlige teknologier.

## Vores ambitioner

Vi tilstræber at drive vores virksomhed på en måde, hvor vi har så lav negativ indvirkning på miljøet som muligt samtidig med, at vi leverer de ydelser, som vores klienter efterspørger.

Dette fokus har vi for øje i driften og vedligeholdelsen af vores to bygninger og daglige arbejdsgange, håndteringen af vores affald, vores indkøb og forbrug af madvarer i vores kantiner og vores krav til leverandører.

Desuden udfører vi pro-bono arbejde relateret til miljø og deltager aktivt i seminarer, konferencer og debatter, der har miljø- og klimalovgivning som omdrejningspunkt ud fra det synspunkt, at det er et komplekst område, som vi har et særligt ansvar for at videreformidle.

Ud over vores CSR-politik har vi ikke nedskrevet interne retningslinjer for, hvordan vi arbejder med miljø, da vores forretningsmodel ikke indebærer miljörisici, ligesom vores leverandører som udgangspunkt ikke har væsentlig negativ indvirkning på miljøet.

## Vigtigheden af fokus på miljø

Gorrissen Federspiel yder juridisk rådgivning, og vi påvirker således ikke miljøet direkte gennem vores primære aktiviteter, ligesom klimaforandringer ikke påvirker vores virksomhed. Vi er dog bevidste om, at vi gennem vores valg af eksempelvis leverandører og samarbejdspartnere også har et ansvar for at sikre miljømæssig ansvarlighed i dag og fremadrettet.

## Målsætninger for 2019

Øget fokus på genanvendelse og bæredygtighed i overensstemmelse med vores CSR-politik.

## Udvikling i 2019 og forventninger til fortsat udvikling

I 2019 har vi styrket vores indsats relateret til miljø via en række konkrete initiativer.

Vi har fortsat vores pro bono-arbejde for Dansk Forening for Klima- og Energiret, hvor partner Michael Meyer sidder i bestyrelsen. Et arbejde der i 2019 blandt andet har resulteret i, at vi har lagt hus til en debat om fremtidens klima- og energipolitik i Danmark som optakt til valgkampen med deltagelse af en række politiske ordførere.

Gorrissen Federspiel er en af de stiftende partnere bag Global Maritime Forum, en international non-profit organisation, der arbejder mod at skabe positiv og langsigtet forandring for den maritime branche og for samfundet. I 2019 har vi blandt andet deltaget i organisationens årlige topmøde, hvor bestyrelsesformand Peter Appel var ordstyrer for en debat om miljølovs-aktivismens betydning for de maritime industrier.

Vi har sat fokus på at nedbringe madspild via optimeret drift og planlægning i vores kantiner, og vi har minimeret vores madspil yderligere via en ny ordning, hvor medarbejdere har mulighed for at købe rester med hjem mod et mindre beløb. Tiltag, vi forventer, fortsætter i 2020.

Vi har desuden indført færre dage, hvor vi serverer kødretter i vores kantiner samt et princip om, at der skal være mindst tre vegetarretter dagligt. Ambitionen er at nedbringe kødforbruget yderligere i 2020.

Vi anvender nu klude af mikrofiber, der ikke indeholder mikroplast, i køkkenet og rengøringen.

Vi har nedbragt vores printforbrug med 12 pct. per medarbejder fra 2018 til 2019. Vi har sendt 280 kasserede medarbejdercomputere til genanvendelse og derved opnået en miljøbesparelse på 42.000 kg fossile brændstoffer, 58.800 kg CO<sub>2</sub> udledning, 252.000 liter rent drikkevand og 386.400 kWh elektricitet.

## Mål for 2020

Vi ønsker at skærpe vores indsats på området yderligere gennem flere bæredygtige tiltag på tværs af organisationen. Vi har blandt andet en ambition om, at andelen af økologi i kantinen skal vokse yderligere, og vi ønsker fortsat at nedbringe vores printforbrug på tværs af organisationen ved hjælp af digitale hjælpemidler.

På de følgende sider kan du læse mere om udvalgte CSR-initiativer relateret til miljø.

## Verdensmål



## Målsætning mødt



Fuldt

# Fokus på klima- og miljøpolitik

Gennem pro bono-arbejde og partnerskaber støtter vi organisationer, der arbejder med initiativer relateret til miljø og klima. I 2019 har vi særligt haft fokus på klima- og energiret.

Lovgivning på området for klima- og energiret er under konstant forandring og spænder vidt – fra overordnede målsætninger til detaljeret regulering. Det er et komplekst område, som har indflydelse på alle, der driver forretning i Danmark såvel som i udlandet.

I Gorrissen Federspiel mener vi, at vi som en af landets største advokatvirksomheder har et særligt ansvar for at fremme kendskabet til klima- og energiretlige forhold og deres indflydelse på vores klients forretning.

## Langsigtet forandring i den maritime industri

Det er en del af Gorrissen Federspiels DNA at være advokater for det blå Danmark, og vi er stolte over at være branchens førende rådgivere. I kraft af den rolle har vi i stigende grad fokus på, hvordan vi gennem vores rådgivning kan bistå de maritime industrier frem mod en mere bæredygtig fremtid uden at miste konkurrencefordele.

Derfor er Gorrissen Federspiel en af de stiftende partnere bag Global Maritime Forum, en international non-profit organisation grundlagt i 2017, der arbejder mod at skabe positiv og langsigtet forandring for den maritime branche og for samfundet.

De 14 stiftende partnere tæller blandt andet A.P. Møller-Mærsk, Arshiya International, Euronav og Hempel.

Global Maritime Forum afholder hvert år et internationalt topmøde, hvor ledere fra den maritime branche, beslutningstagere, NGO'er og eksperter adresserer globale udfordringer relevante for den maritime industri.

I 2019 fandt konferencen sted i Singapore, hvor bestyrelsesformand Peter Appel var ordstyrer for en debat, der stillede skarpt på miljøaktivismens betydning for de maritime industrier. "Det er inspirerende at se, hvordan branchens topledere fra hele verden mødes om at debattere, hvordan vi kan øge langsigtet, bæredygtig og økonomisk udvikling til gavn for både industrien og samfundet generelt," siger Peter Appel.

I 2020 finder konferencen sted i London, og vi ser frem til at deltage.

## Pro Bono-arbejde

Vi yder desuden en pro-bono indsats i Dansk Forening for Klima- og Energiret, hvor partner Michael Meyer sidder i bestyrelsen. Et arbejde, der blandt andet betyder, at vi har lagt hus til debatarrangementer og seminarer med klima- og energiret som omdrejningspunkt.

I april 2019 stod både et folketingsvalg og et Europa-parlamentsvalg for døren, og klima- og energipolitik så ud til at blive afgørende for, hvor vælgerne ville sætte deres kryds.

Derfor inviterede vi i april til debat under overskriften "Grønt valg – hvad bliver fremtidens klima- og energipolitik i Danmark?" i samarbejde med Dansk Forening for Klima- og Energiret.

Debatpanelet bestod af daværende energiordfører og formand for Folketingets Energi-, Forsynings- og Klimaudvalg Thomas Danielsen (V) og daværende energiordfører Jens Joel (S). "Det var et meget vellykket arrangement med mange tilhørere og en livlig debat, som kom hele vejen rundt om emnet fra det meget detaljerede til det mere generelle," siger Michael Meyer.

Vi fortsætter vores samarbejde med Global Maritime Forum og Dansk Forening for Klima- og Energiret i 2020.

# Genanvendelse og digitalisering

Gorrissen Federspiels IT-afdeling har i 2019 haft et endnu større fokus på bæredygtighed og energi-optimering og blandt andet sendt 280 computere til genanvendelse.

IT-afdelingen yder support til vores 500 medarbejdere og er ansvarlig for drift og vedligeholdelse af alle IT-systemer og hardware i både København og Aarhus.

I løbet af de seneste år har afdelingen skærpet sit fokus på bæredygtighed og energioptimering, hvilket blandt andet kan aflæses i vores printforbrug, som vi har nedbragt fra 7.486.110 sider i 2018 til 7.077.887 sider i 2019 samtidig med, at antallet af medarbejdere er steget. Vi har således nedbragt vores printforbrug per medarbejder med 12 pct. fra 2018 til 2019.

Vi er opmærksomme på det store energiforbrug, der er relateret til fremstillingen af nye computere, mobiltelefoner og andet IT-udstyr og i driften af vores infrastruktur, og vi har et klart ønske om at håndtere dette på den mest bæredygtige måde.

Derfor indgik vi i 2019 et samarbejde med IT-virksomheden Codeex, der er specialister i at genanvende kasseret IT-udstyr. Noget udstyr klargøres og sælges videre – andet sorteres og sendes til genbrug.

I løbet af 2019 håndterede Codeex 280 kasserede medarbejdercomputere fra Gorrissen Federspiel, hvoraf 167 kunne genanvendes. Ifølge opgørelsen fra Codeex har vi derfor opnået miljøbesparelser svarende til 42.000 kg. fossile brændstoffer, 58.800 kg. CO<sub>2</sub> udledning, 252.000 liter rent drikkevand og 386.400 kWh elektricitet. "Vi forventer at sende mere IT-udstyr til genanvendelse i løbet af 2020 og derved opnå en større miljøbesparelse," siger Niels-Jørgen Will-Nielsen, IT-chef i Gorrissen Federspiel.

## Digitale løsninger

Advokatbranchen er kendt for sine store papirarkiver, og tidligere var det normen, at man printede alle dokumenter og arkiverede dem, når en sag var afsluttet. Det har vi en klar ambition om at optimere, så vi fremover arbejder mere digitalt.

"Vi har længe haft såkaldte "follow me"-løsninger i forbindelse med print. Det betyder, at et dokument kun blive printet, hvis en medarbejder aktivt logger ind på én af husets printere og trykker på print. På den måde undgår vi, at dokumenter bliver glemt i papirbakken. Desuden har vi i 2018 indført et digitalt dokumentstyringsprogram, der blandt andet gør det lettere for medarbejdere at dele dokumenter uden at printe," siger Niels-Jørgen Will-Nielsen.

Dokumentstyringsprogrammet er ikke den eneste digitale løsning, som skal nedbringe vores papirforbrug. I 2019 har vi også arbejdet med forberedelserne til implementeringen af et nyt økonomi- og sagssystem, der digitaliserer flere processer og arbejdsgange, og dermed hjælper os med at nedbringe papirforbruget yderligere.

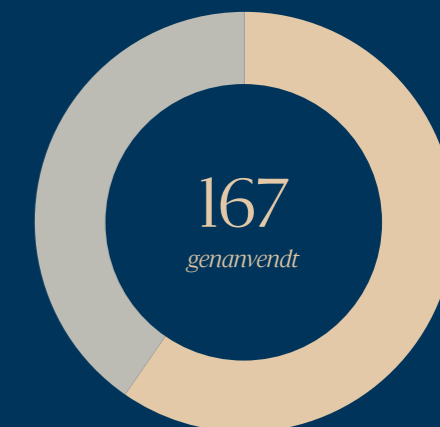
"Systemet implementeres i februar 2020, og vi forventer derfor at kunne nedbringe papirforbruget yderligere i løbet af det kommende år," fortæller Niels-Jørgen Will-Nielsen.

Nedbragt printforbruget per medarbejder fra 2018 til 2019

12

pct.

280 kasserede medarbejdercomputere i 2019



Ifølge opgørelsen fra Codeex har vi opnået miljøbesparelser svarende til:

42.000 kg.  
*fossile brændstoffer*

58.800 kg.  
*CO<sub>2</sub> udledning*

252.000 liter  
*rent drikkevand*

386.400 kWh  
*elektricitet*

# Mere bæredygtighed, økologi og dyrevelfærd

I 2019 har vi indført en række nye tiltag på rejsen mod en mere bæredygtig service og forplejning til gavn for både miljø, dyrevelfærd og medarbejdere.



I Gorrissen Federspiels kantiner har vi en vision om mere økologi, bæredygtighed og velfærd. En vision, vi er i fuld gang med at efterleve. I 2019 har vi blandt andet indført færre dage, hvor vi serverer kødretter i vores kantiner samt et princip om, at der skal være mindst tre vegetarretter dagligt.

"De ansatte har reageret positivt på vores initiativ med at nedbringe kødforbruget, så det har i høj grad handlet om at turde gøre det fra vores side og se muligheder i stedet for begrænsninger," siger Maj-Britt Leander, der er chef for møder og forplejning på vores kontor i København. Hun ser det som en af sine fornemmeste opgaver at styre medarbejderne i Gorrissen Federspiel mod de mest sunde og bæredygtige valg.

## Fokus på madspild

2019 blev også året, hvor vi for alvor har sat fokus på at nedbringe madspild og genanvende endnu flere fødevarer, når det er muligt.

Vi har sat fokus på at nedbringe madspild via optimeret drift og planlægning i vores kantiner, og vi har minimeret vores madspil yderligere via en ny ordning, hvor medarbejdere har mulighed for at købe rester med hjem mod et mindre beløb. Et tiltag, der er blevet taget godt imod blandt medarbejderne. "Vores tilbud om at tømme buffeten er et godt eksempel på, hvordan vi hele tiden arbejder på at finde nye, gode løsninger, der optimerer vores bæredygtighed til gavn for alle. Og det er fedt at opleve, hvordan mad, der ellers muligvis var blevet kasseret, nu kommer de ansatte og deres familier til gode," siger Maj-Britt Leander.

Hun tilskriver teamet i køkkenet den markante udvikling i 2019. "Vores køkken er bemannet med dygtige fagfolk, der har stor viden og erfaring med at anvende råvarer med respekt for dyrevelfærd og altid tænker genanvendelse ind i produktionen. Vi gør en dyd ud af hele tiden at tænke nyt og holde hinanden op på, at vi vil være de bedste."

Og planerne for 2020 er allerede undervejs. "Vi har en ambition om, at andelen af økologi skal vokse yderligere fra de nuværende 52 pct. Desuden kigger vi nærmere på vores affaldsposer, som vi meget gerne vil udskifte, når vi har fundet det rette alternativ," siger Maj-Britt Leander.

Nogle af de omtalte tiltag er indtil videre kun indført på vores kontor i København.

## Nye tiltag i service og forplejning

Vi anvender nu klude af mikrofiber, der ikke indeholder mikroplast, i køkkenet og rengøringen.

Engangsflasker i glas er erstattet med genanvendelige vandkarafler i mødelokalerne.

Vi har fjernet paptallerkener helt.

Vi har erstattet tandstikker i plast med tandstikker i træ.

Alle rengøringsmidler i produktionen er nu svanemærkede.

Vi har indført en sund eftermiddags-snack på alle hverdage.

Vi har dagligt en anbefaling til den sundeste og mest ernæringsrigtige sammensætning af medarbejdernes frokosttallerken.

Vi begrænser madspild og giver alle medarbejdere mulighed for at tage rester fra buffeten med hjem mod et mindre beløb.



# Anti-korruption

# Anti-korruption

I vores arbejde med anti-korruption tilslutter vi os princippet i FN's Global Compact;

**Princip 10:**  
Virksomheder bør modarbejde korrup-tion i alle dens former, herunder afpresning og bestikkelse.

## Vores ambitioner

Etik er en af vores kerneværdier, og vi søger at handle etisk korrekt i alle aspekter af vores forretning. I forlængelse af dette fokus har vi en multolerancepolitik i forhold til korruption og bestikkelse.

Medarbejdere hos Gorrissen Federspiel forventes at overholde gældende regler og lovgivning, herunder regler om anti-korruption. Vi kommunikerer eksplicit til vores medarbejdere, at eventuelle mistanker om brud på anti-korrupsionsregler skal indrapporteres hurtigst muligt til nærmeste leder eller via vores whistleblower-ordning.

Vores tilgang til anti-korruption er baseret på vores CSR-politik samt gældende lovgivning på området. Samtidig er vores kundekendingsprocedurer og AML-processer med til at sikre, at vi ikke involveres i korruption og bestikkelse.

Vi støtter desuden aktivt op om AdvokatKODEKS, som er en række pejlemærker for branchens arbejde med CSR – herunder etik.

## Vigtigheden af fokus på anti-korruption

Vi lever af vores omdømme og er kendt for vores ordentlighed. Interne udfordringer med eksempelvis bestikkelse, afpresning, bedrageri eller nepotisme vil derfor have store negative konsekvenser for vores virksomhed.

Som vidensvirksomhed yder vi juridisk rådgivning til danske og internationale virksomheder. I denne forretningsmodel ser vi ingen væsentlige risici i vores aktiviteter eller i relationen til vores forretningsforbindelser i forhold til korruption.

## Målsætninger for 2019

Fortsat fokus på etik og ordentlighed i vores arbejde.

Vi skal overholde gældende lovgivning om anti-korruption og arbejde med interne initiativer relateret hertil.

## Udvikling i 2019 og forventninger til fortsat udvikling

I 2019 har vi styrket vores indsats relateret til anti-korruption via en række konkrete initiativer.

Compliance har været et vigtigt fokusområde, herunder særligt compliance relateret til AML. Derfor har vi også nedsat et decideret Compliance-udvalg i 2019 med fokus på blandt andet kundekendingsprocedurer og AML-processer. Vi forventer at arbejde videre med detaljerede politikker for anti-korruption i 2020.

Vi har gennemgået vores compliance-processer systemmæssigt for at identificere, hvor vi kan digitalisere og optimere vores processer, navnlig i forhold til AML. Vi forventer at implementere nye digitale arbejdsgange i 2020.

Vi har sørget for at uddanne medarbejdere inden for AML. Vi fortsætter dette arbejde i 2020.

Alle medarbejdere ansat i 2019 har været på et obligatorisk værdikursus, hvor vi sætter fokus på vores fem kerneværdier, som blandt andet omhandler etik. På kurset skal medarbejderne tage stilling til, hvad etik betyder for dem, og hvordan etiske overvejelser kan influere deres arbejde.

## Mål for 2020

Vi fortsætter vores fokus på etik og ordentlighed og arbejder videre med compliance – herunder nye digitale systemer, der kan optimere vores compliance-processer yderligere.

Vi har ambitioner om at udarbejde en detaljeret politik for anti-korruption, der skal fungere som en rettesnor for vores arbejde fremadrettet.

På de kommende sider kan du læse mere om vores indsats på området.

Verdensmål



Målsætning mødt



Delvist



# Compliance er blevet en integreret del af sagsbehandlingen

Hvor compliance i advokatfirmaer traditionelt set har haft afsæt i de advokatetiske regler og god advokatskik, har der været et væsentligt skifte over de seneste år.

Derfor har compliance også i 2019 spillet en væsentlig rolle hos Gorrissen Federspiel, fortæller medlem af Compliance-udvalget, Morten Nybom Bethe. Han er til daglig partner i firmaets Bank & Finansgruppe og oplever et stigende fokus fra klienterne på etik og compliance – og ikke kun i forhold til rådgivningen.

”Det er et samlet hele. Hvordan vi har indrettet os som virksomhed; hvad vores tilgang er rent etisk; hvad vores tilgang til klienterne er; hvad det er for nogle sager, vi gerne vil have; og hvordan vi er som virksomhed,” siger Morten Nybom Bethe. ”Der er ikke et godt dansk udtryk, men grundlæggende handler det om vores license to operate,” tilføjer han.

*”Compliance er ikke en separat del, men skal ses som en integreret del af sagsbehandlingen. Vi må acceptere, at compliance ikke bare er et nødvendigt onde, men en naturlig del af advokatarbejdet”*

## **Integreret del af sagsbehandling**

I 2019 har fokus især været på AML og GDPR, og der har været brugt ”relativt mange ressourcer” på at uddanne medarbejderne, fortæller Morten Nybom Bethe. Året er også blevet brugt til at gå compliance-processerne igennem rent systemmæssigt.

”Vi har kigget meget på digitaliseringen af vores compliance-processer, hvilket betyder, at vi nu får et nyt system, så hvidvaskkontrollerne bliver professionaliseret og sat op på en helt anden måde. Samtidig køber vi også et system, som skal sikre, at vi overholder internationale handelssanktioner,” siger han.

Morten Nybom Bethe påpeger, at compliance skal ses som et element i juristernes sagsbehandling. Det er altså ikke noget, der kan til- eller fravælges efter for godt/befindende.

”Compliance er ikke en separat del, men skal ses som en integreret del af sagsbehandlingen. Vi må acceptere, at compliance ikke bare er et nødvendigt onde, men en naturlig del af advokatarbejdet,” siger Morten Nybom Bethe.



