



CSR-rapport 2020



Gorrissen Federspiel | CSR-rapport 2020

Redaktion

Lonni Park Lyngø, Katrine Prien, Gorrissen Federspiel

Layout og opsætning

Denise Hennig, Gorrissen Federspiel

Fotos

Kristian Holm, Tuala Hjarnø, Nicky Bonne, Bax Lindhardt, Rune Johansen, Claudia Dons, Kjeld van den Heuvel

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

April, 2021

Indhold

Bæredygtighed er ikke en agenda ⁰⁰⁵
Vores arbejde med samfundsansvar ⁰⁰⁶
Vores fokus ⁰⁰⁸

Menneskerettigheder ⁰¹²

Til kamp mod hjemløshed blandt unge ⁰¹⁶
Bootcamp for unge studerende ⁰¹⁸
Retssikkerheden under lup ⁰²⁰
Rådgivning af ny britisk ambassadør ⁰²²
Rådgivning til Forælder Fonden ⁰²⁴

Arbejdskraft ⁰²⁶

Fokus på trivsel i et år med corona ⁰³⁰
En underskrift for diversitet og inklusion ⁰³⁴
Holdånden rækker ud over juraen ⁰³⁸

Miljø ⁰⁴⁰

Bæredygtig ejendomsdrift ⁰⁴⁴
Leverandører med omtanke ⁰⁴⁶
Genanvendelse af IT-udstyr og sænket papirforbrug ⁰⁴⁸
Bæredygtighed er pejlemærket ⁰⁵⁰

Antikorruption ⁰⁵²

Ny politik for antikorruption ⁰⁵⁶



Bæredygtighed er ikke en agenda

I Gorrissen Federspiel hjælper vi vores klienter med at realisere de mål, der er vigtigst for netop dem. Opgaven er tidløs med sine krav om ordentlighed, ydmyghed og faglighed. Men samfundet forandrer sig i disse år, og det stiller nye krav til os alle.

De nye krav handler fx om miljø, teknologi, globalisering og politiske rammevilkår, og de omfatter hele det danske samfund. Hvordan sikrer vi en bæredygtig fremtid, der ikke driver rovdrift på klima og miljø? Hvordan sikrer vi, at digitaliseringen understøtter demokratiske mål, ikke spionage og fremmedgørelse? Og hvordan bidrager vi til sammenhængskraften i Danmark, hvor den demokratiske mistillid er i vækst, og hvor uligheden øges?

Som landets førende advokatfirma er det vores pligt at bringe vores ressourcer og faglighed i spil, så vi i fællesskab med vores klienter kan sætte ind over for disse udfordringer. Vi tager opgaven på os i tillid til, at udfordringer og muligheder hænger sammen. Erhvervslivets bæredygtige vækst bygger uvægerligt på en udvikling af både de sociale og miljømæssige muligheder, og som advokater er vi med til at skabe rammerne for, at mulighederne bliver tydelige og realiserbare. Bæredygtighed er ikke en agenda – det er klare mål om vækst og resultater, som kommer os alle til gode.

Det samme gælder vores eget bidrag. I et retssamfund er advokaters fornemteste opgave at fremme retfærdighed og modvirke uret. Samfundsansvaret er dermed en iboende kerneopgave for os, og med en aktiv stillingtagen til alt fra diversitet til FN's verdensmål bidrager vi som virksomhedsaktør til en bæredygtig samfundsudvikling.

Siden 2018 har vi aktivt taget stilling. Her tilsluttede vi os for første gang FN's Global Compact, og vi forpligtede os til at drive virksomhed ud fra principperne i det globale initiativ. En forpligtelse, som vi fortsat tager på os, og som vi med stolthed integrerer i vores daglige ageren og beslutningtagen.

Martin André Dittmer
Managing Partner

Vores arbejde med samfundsansvar

FN's Global Compact er fundamentet for vores arbejde med samfundsansvar. Dagligt arbejder vi for at integrere de ti principper om menneskerettigheder, arbejdskraft, miljø og antikorrupsion i vores strategi og daglige drift.

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 in-house alle kompetencer, som vores klienter efterspørger. Ved udgangen af 2020 beskæftigede vi således 286 jurister, og i løbet af året fik 38 unge jurister, der har uddannet sig til dygtige advokater hos os, udstedt deres advokatbestalling.

Siden 2018, hvor vi i Gorrissen Federspiel tilsluttede os FN's Global Compact, har vi strategisk og systematisk haft fokus på professionalisering af vores arbejde med samfundsansvar.

Samfundsansvar er en prioriteret del af vores virksomhedsledelse og forretningsaktiviteter, og de ti principper i FN's Global Compact er vores pejlemærke.

Vi ønsker at tage et medansvar for, at vi som internationalt samfund kan indfri FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling, som trådte i kraft den 1. januar 2016, og som skal være en rettesnor frem til 2030. Som virksomhed har vi udvalgt syv mål, hvor vi særligt fokuserer vores bidrag, og hvor vi mener, vi kan gøre en indsats.

Flere nye initiativer

Selvom vi som vidensvirksomhed kan drive vores forretning med en relativ lav indvirkning på miljøet, betyder det ikke, at vi ikke bærer et ansvar. Som førende advokatfirma og en stor virksomhed i dansk erhvervsliv spiller vi en særlig rolle som samfundsaktør. Vi har et ønske om at påvirke der, hvor vi kan.

Siden vi tilsluttede os FN's Global Compact har vi forpligtet os til at rapportere om vores initiativer inden for samfundsansvar, og det gør vi således også i år.

Selvom 2020 var præget af corona, har vi løbende igangsat en række initiativer og projekter, der understøtter konventionerne om menneskerettigheder, arbejdskraft, miljø og antikorrupsion, som udgør FN's Global Compacts principper om bæredygtighed.

Deling af viden

Som vidensvirksomhed føler vi et særligt ansvar for at dele viden og bistå med juridisk rådgivning. Det kommer til udtryk blandt andet via vores faglige arrangementer, nyhedsbreve og pro bono-projekter.

Under den store lockdown i foråret 2020 stod dansk erhvervsliv over for en række juridiske udfordringer i forhold til blandt andet ansættelsesforhold, restriktioner, force majeure og kompensationspakker. Her nedsatte vi en taskforce, der på daglig basis "oversatte" de forskellige politiske udmeldinger i forhold til, hvad de konkret havde af betydning for virksomhederne. På trods af corona fortsatte vi vores videndeling gennem diverse faglige arrangementer – nogle udsprang direkte af corona – og vi fik god erfaring med afholdelse af webinarer. De virtuelle arrangementer viste sig at have en positiv gevinst ved, at vi kom endnu bredere ud end ved vores fysiske arrangementer.

I 2020 var vi også involveret i en række pro bono-projekter både nye og eksisterende. I vores CSR-politik har vi i samspil med vores værdier nedskrevet en rettesnor for vores initiativer. Vi har valgt at centrere vores indsats omkring *retssikkerhed* samt *uddannelse og udvikling af børn og unge i Danmark og udlandet*. Det har vi gjort for at bidrage bedst muligt med vores kompetencer.

Gennem vores pro bono-arbejde stiller vi viden og kompetencer til rådighed for relevante virksomheder, interesseorganisationer og privatpersoner. Ofte hjælper vi organisationer og initiativer, der ellers ville have svært ved at få den nødvendige juridiske bistand.

Miljørigtig drift

I driften af vores to kontorer i henholdsvis Aarhus og i København arbejder vi hele tiden på at finde bæredygtige alternativer og løsninger. Det gør sig særligt gældende i vores køkkener, i IT-afdelingen, i den almen drift af vores bygninger, samt i udvikling og produktion af vores kontorartikler, merchandise og andre arbejdsredskaber. Vi har et ønske om at drive virksomhed med så lille et klimaaftryk som muligt.

Medarbejdertrivsel er fundamentet

Ordentlighed ligger dybt i vores DNA, og etik er en af vores fem kerneværdier. Vi lever af vores høje faglighed, troværdighed som betroet rådgiver og af vores gode ry. Hver dag arbejder alle vores medarbejdere hårdt for at leve op til vores klienters høje standarder og forventninger. Vi lægger ikke skjul på, at vi stiller høje krav til vores medarbejdere – men de stiller også høje krav til os som arbejdsplads.

Som førende advokatfirma, der beskæftiger mere end 500 medarbejdere, herunder 286 jurister, er vi afhængige af, at vi kan tiltrække og fastholde de skarpeste talenter i et marked, hvor konkurrencen fortsat skærpes.

Medarbejdertrivsel er et underliggende fundament for vores forretning, og vi søger hele tiden at skabe de bedste rammer og forudsætninger for, at vores medarbejdere trives, udvikler sig og i det hele taget er motiverede og glade for at gå på arbejde.

Vi har fortsat fokus på livslang læring og udvikling, ledelse og diversitet. Vi tror på, at det er nøglen til vores fortsatte succes.

CSR-udvalget

– CSR-udvalget arbejder for, at vi som virksomhed lever op til gældende regler, standarder og best practices på CSR-området.

Camilla C. Collet
Partner, formand for CSR-udvalget

Martin André Dittmer
Managing Partner

Sara Jursic
HR-direktør



Vores fokus

I 2018 tilsluttede vi os FN's Global Compact, som er verdens mest omfattende initiativ for virksomheders ansvar. Vi har siden suppleret vores arbejde med CSR med fokus på syv af de 17 verdensmål, FN har defineret som pejlemærker for en bæredygtig udvikling frem mod 2030.



Menneskerettigheder



Arbejdskraft



Miljø



Antikorruption



FN's Global Compact

FN's Global Compact er verdens mest omfattende initiativ for virksomheders samfundsansvar.

FN's Global Compact opstiller ti generelle principper for virksomheders arbejde med samfundsansvar, der bygger på internationalt anerkendte konventioner om menneskerettigheder, arbejdskraft, miljø og antikorruption.

Med tilslutningen til FN's Global Compact har vi blandt andet forpligtet os 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's 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 international indsats 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 syv mål, som vi har skitseret nedenfor.

Disse syv 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 bæredygtige initiativer fremadrettet.

Vores metode for CSR-rapportering

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

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.

Medarbejdere i alt

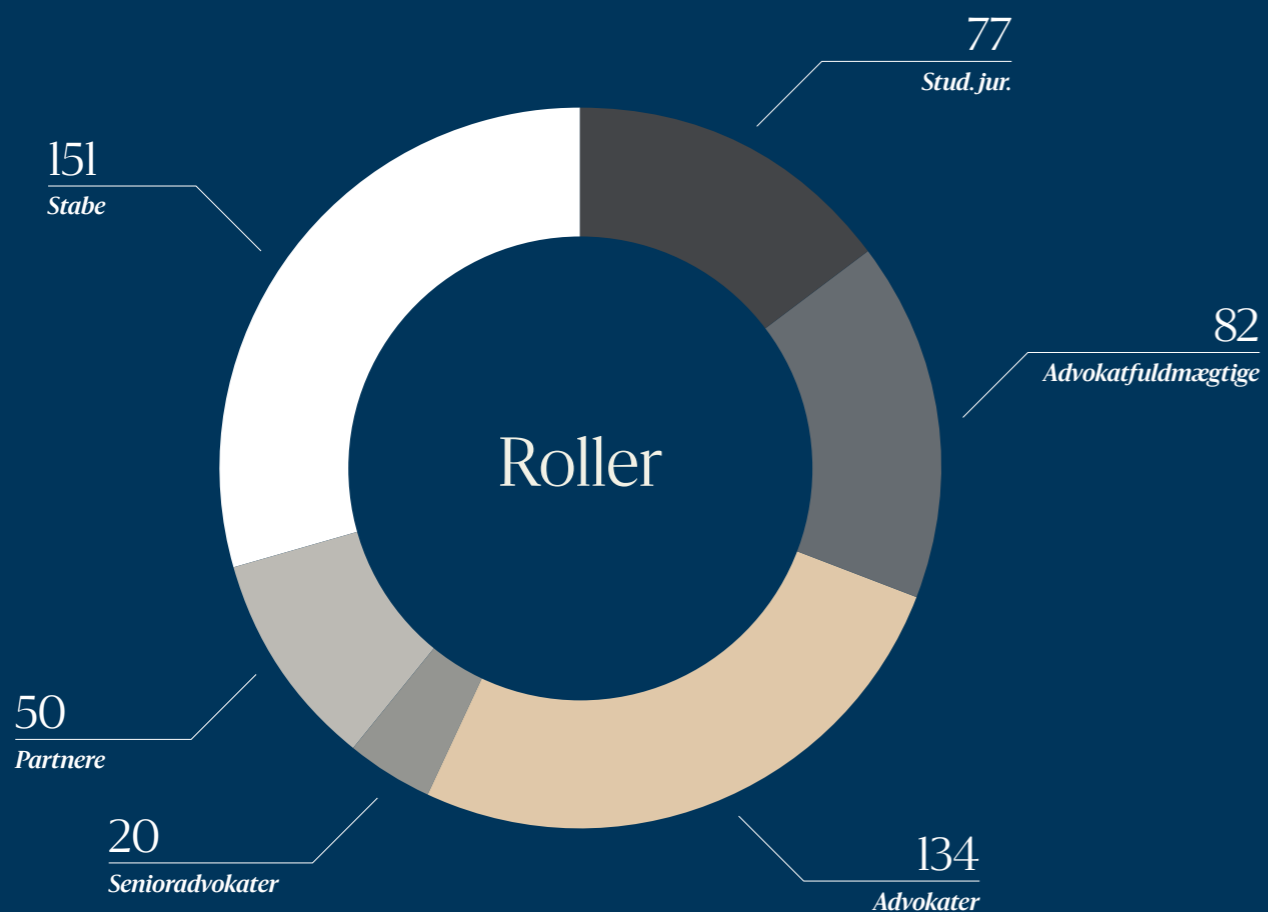
Medarbejdere i København

Medarbejdere i Aarhus

514

389

125



Advokatbestillinger

38

Udstationeringer hos klienter

17

Udstationeringer på internationale advokatkontorer

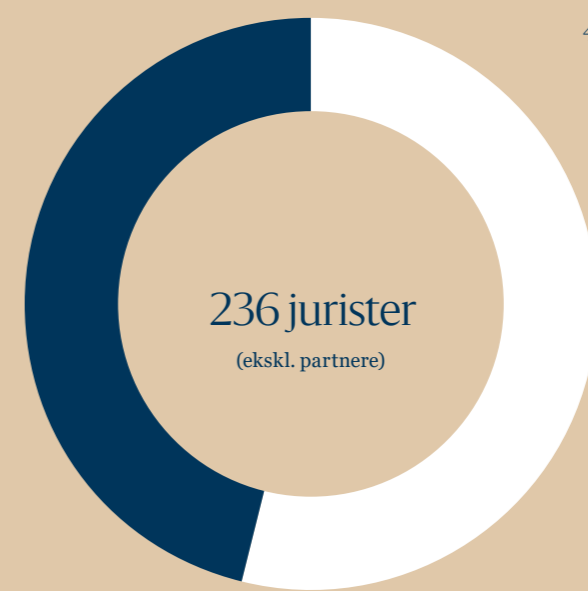
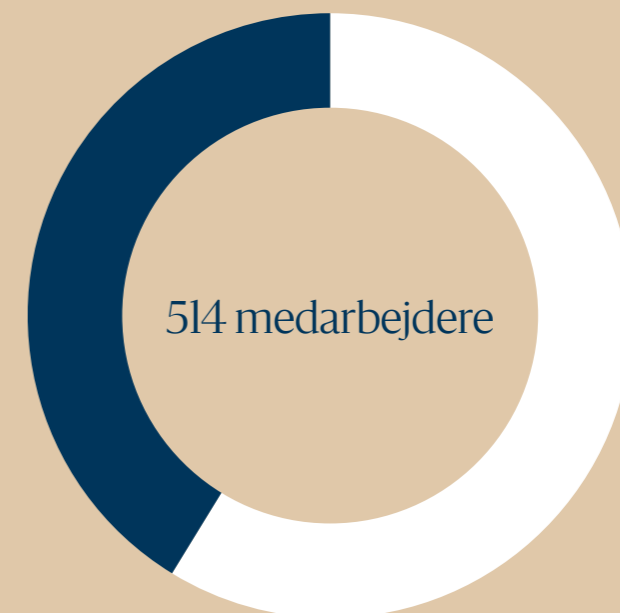
3

Stud.jur. på uddannelsesorlov i udlandet

5

Samlet gennemsnitsalder

36





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 en stor virksomhed i dansk erhvervsliv spiller vi en særlig rolle som samfundsaktør. Vi tilbyder højt specialiseret rådgivning om virksomheders arbejde med strategisk compliance og samfundsansvar, herunder også om medarbejdervilkår hos internationale samhandelsparter i form af foreningsfrihed og forbud mod tvangsarbejde og børnearbejde. Endelig har vi erfaring med Modern Slavery Act-rapportering.

Vi ønsker med vores juridiske kompetencer at bidrage til at værne om og beskytte menneskerettighederne. Det sker blandt andet gennem forskellige pro bono-projekter.

I vores CSR-politik har vi i samspil med vores værdier nedskrevet en rettesnor for vores initiativer på området for menneskerettigheder. Vi har valgt at centrere vores indsats på området omkring retssikkerhed samt uddannelse og udvikling af børn og unge i Danmark og udlandet.

Det har vi gjort for at bidrage bedst muligt med vores kompetencer. Gennem vores pro bono-arbejde stiller vi viden og kompetencer til rådighed for relevante virksomheder, interesseorganisationer og privatpersoner. Ofte hjælper vi organisationer og initiativer, der ellers ville have svært ved at få den nødvendige juridiske bistand.

Vi opfordrer vores medarbejdere til at arbejde med projekter relateret til de to udvalgte områder.

Vigtigheden af fokus på menneskerettigheder

Vi yder juridisk rådgivning til nogle af de største virksomheder fra ind- og udland. I forhold til menneskerettigheder ser vi ingen væsentlige risici i vores aktiviteter eller i relationen til vores forretningsforbindelser.

Vi forventer, at klienter, samarbejdspartnere og leverandører overholder gældende konventioner på området. Vi er også bevidste om, at der påhviler os et fælles ansvar for god etisk adfærd, når vi indgår i relationer med klienter og vælger samarbejdspartnere og leverandører.

Målsætninger for 2020

For 2020 har vores målsætning været, at vi i endnu højere grad satte 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. Vi ønskede også i højere grad at være opmærksom på, at leverandører også efterlever principperne i FN's Global Compact. Endelig var det også vores målsætning at formulere en detaljeret politik for vores arbejde med diversitet og inklusion.

Udvikling i 2020 og forventninger til fortsat udvikling

I 2020 har vi været involveret i flere nye pro bono-projekter, der enten har fokus på retssikkerhed eller udvikling af børn og unge.

Vores treårige samarbejde med tænketanken Justitia, der har til formål at undersøge retssikkerheden for dansk erhvervsliv, fortsatte. Frem til oktober 2020 havde vi en medarbejder udstationeret to dage om ugen pro bono til tænketanken. Det første delprojekt om erhvervslivets adgang til domstolene sluttede i maj. Dernæst fulgte et projekt om konkurrenceret og de danske myndigheders håndhævelse af konkurrencereglerne. Begge projekter påpegede uhensigtsmæssigheder, der er med til at svække retssikkerheden for erhvervslivet i Danmark. Vi forventer fortsat at bidrage til Justitias projekt om retssikkerhed.

I 2020 var vi også med til at etablere fonden Bindeleddet, der har til formål at arbejde for forebyggelse og nedbringelse af ungdomshjemløshed samt forbedring af livsvilkår og -kvalitet for socialt udsatte unge. Det sker blandt andet ved at hjælpe de unge udsatte med et komme i gang med et uddannelsesforløb, praktikophold eller deltidsarbejde. Vi fortsætter vores arbejde med Bindeleddet, og vi er repræsenteret i fondens bestyrelse.

Vi lagde også hus til Project Access' første bootcamp i Danmark på vores kontor i København, Axel Towers. Bootcampen var arrangeret af nonprofitorganisationen Project Access, der hjælper danske studerende med at søge ind på deres drømmeuniversitet via et skræddersyet mentornetværk. Der er allerede planlagt en ny bootcamp i 2021, hvor vi også bidrager med lokaler, viden og forplejning.

Da Forælder Fonden, som arbejder med at hjælpe enlige forældre og deres børn, i 2020 skulle have ny direktør, bistod vi pro bono med juridisk rådgivning i forbindelse med ansættelsesprocessen. Vi fortsætter vores engagement i Forælder Fonden via vores tillidshverv i bestyrelsen.

Vi bistår fortsat den velgørende organisation Human Practice Foundation, hvor vi er repræsenteret i bestyrelsen, ligesom vi også fortsætter vores mangeårige engagement i sorgcentret Børn, Unge & Sorg samt knopskydningen Det Nationale Sorgcenter.

Vi har øget vores fokus på diversitet og inklusion og har påbegyndt arbejdet med en detaljeret politik.

Mål for 2021

Vi vil fortsætte vores arbejde med og bidrag til at sikre retssikkerhed i Danmark. Vi vil også fortsat fokusere vores indsats på uddannelse og udvikling af børn og unge i Danmark og udlandet. Vi vil i 2021 formulere en detaljeret politik for diversitet og inklusion.

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

Verdensmål



Målsætning mødt



Delvist

Til kamp mod hjemløshed blandt unge



Fonden Bindeleddet, der forebygger og nedbringer ungdomshjemløshed i Danmark, blev stiftet i 2020 med hjælp fra Gorrissen Federspiel. Advokatfuldmægtig Danna Zhang indtrådte ved stiftelsen samtidig i fondens bestyrelse.

I 2020 så en ny fond dagens lys. Bindeleddet startede oprindeligt som et projekt under Morgencaféen for Hjemløse, men sidste år fik projektet sit helt eget liv som selvstændig fond.

Etableringen af fonden skete med juridisk bistand fra Gorrissen Federspiel, der har taget Bindeleddet ind som pro bono-projekt.

Advokatfuldmægtig Danna Zhang, der tidligere har været frivillig hos Morgencaféen for Hjemløse i Aarhus, og i dag er bestyrelsesmedlem i Fondens Bindeleddet, har været juridisk primus motor på fondsstiftelsen.

”Henover foråret hjalp vi med processen og forberedte alle de formalia, der er, når man stifter en fond. Vi rådgav om forskellige organisationsformer og hjalp med at skrive udkast til deres vedtægter og sætte de formelle rammer op,” fortæller Danna Zhang, der kalder Bindeleddet for et ”liden-skabsprojekt” for hende.

Samarbejder med erhvervslivet

Fonden Bindeleddet har til formål at arbejde for forebyggelse og nedbringelse af ungdomshjemløshed samt forbedring af livsvilkår og -kvalitet for socialt udsatte unge. Det sker gennem et mentormatch mellem en ung frivillig og den unge hjemløse. Netop ung-til-ung-relationen er hele omdrejningspunktet for fondens arbejde.

”De kan kommunikere på en anden måde, end når det er en socialarbejder fra kommunen, der kommer og ”skal hjælpe”. Når det i stedet er en ”almindelig” ung, bliver den socialt udsatte mødt i øjenhøjde, og

de kan relatere til mentoren som en ven eller jævnaldrende, som de kan spejle sig i for at finde inspiration til job og uddannelse,” forklarer Danna Zhang.

Hun har oplevet flere af de unge hjemløse stå med et praktikophold, deltidsarbejde eller som er startet på en uddannelse efter et endt mentorforløb. Derfor samarbejder Bindeleddet også med erhvervslivet for at kunne skabe endnu flere muligheder for de unge.

Fedt at bidrage med juridisk viden

For Danna Zhang har det været vigtigt at lave noget ved siden af sin uddannelse som advokatfuldmægtig, hvor hun kan ”give tilbage”, som hun kalder det.

”Det betyder virkelig meget for mig at vide, at den arbejdsplads, jeg er på – som har indflydelse og står i en god position i samfundet – har fokus på social ansvarlighed og ønsker at gøre noget godt for andre,” siger hun og tilføjer, at det kun er et plus, at det netop er hendes juridiske faglighed og ballast, hun kan bruge til at hjælpe.

Især i forhold til en lille frivillig organisation som kan have svært ved at skaffe den nødvendige juridiske hjælp.

”For alle organisationer, foreninger og fonde gælder en juridisk ramme og et fintmasket juridisk reguleringsnet, som de på den ene eller anden måde skal have styr på. En lille organisation som Bindeleddet har ikke de store muligheder for juridisk bistand, så det er virkelig fedt, at jeg sidder på en viden, som de har brug for, og jeg rent faktisk kan bidrage med netop det,” siger hun.

Bliver en bedre jurist

Danna Zhang fortæller, at det betyder rigtig meget for hende, at hun på en eller anden måde kan hjælpe nogen, som ikke står i den samme ”vanvittig privilegerede situation”, som hun selv gør. Men udover at hjælpe andre, så er det også fagligt berigende at være med helt inde i fondens bestyrelseslokale.

”Der sidder nogle meget erfarne personer i bestyrelsen, så jeg får også god indsigt og erfaring med, hvad bestyrelsesarbejde er, og hvilken rolle bestyrelsen spiller. Det hjælper virkelig meget i forhold til at forstå organisationer, og hvordan en bestyrelse agerer.”

For Danna Zhang er der slet ikke tvivl om, at hendes arbejde med Bindeleddet også er med til at gøre hende til en bedre jurist.

”Man får et andet perspektiv på det, man laver. Når man får løftet blikket lidt og ser, at der også er noget andet derude end meget store virksomheder og meget højt-profilerede retssager, så tror jeg, at man får et mere afrundet syn på de andre ting, man laver, som generelt er med til at gøre en til en bedre advokat,” siger hun.

Som så meget andet blev mange af Bindeleddets projekter, hvor konceptet er at møde fysisk op og skabe menneskelige relationer mellem unge, også udsat på grund af corona.

Danna Zhang håber, at der i 2021 igen kan komme gang i projekterne, at Bindeleddet finder endnu flere samarbejdspartnere og måske endda udvider til flere byer ud over Aarhus, Esbjerg og København.

Bootcamp for unge studerende

I 2020 lagde vi hus til en to-dages bootcamp for 25 unge studerende. Bootcampen var arrangeret af nonprofitorganisationen Project Access, der hjælper danske studerende med at komme ind på de bedste universiteter i hele verden.

Lige adgang for alle til verdens bedste universiteter. Det er tanken bag nonprofitorganisationen Project Access, der gennem et skræddersyet mentornetværk hjælper gymnasieelever med at søge ind på deres drømmeuniversitet.

Via en mentor, der selv læser på det universitet, hvor mentee'en ønsker at komme ind, får den unge studerende tips og tricks og den nødvendige hjælp i forhold til ansøgningsprocessen. I august 2020 holdt Project Access den allerførste bootcamp i Danmark. Over to dage blev der holdt workshops, træningsinterviews og oplæg, hvor de 25 deltagere blev klædt godt på til arbejdet med at søge ind på drømmestudiet i udlandet.

Oplagt projekt at støtte

Bootcampen blev afholdt i Gorrissen Federspiels kontor i København, Axel Towers, hvor vi stod for lokaler og forplejning, ligesom vi bidrog med overnatning på

et nærliggende hotel. HR-direktør Sara Jursic holdt et oplæg om, hvorfor det er positivt med et udlandsophold på sit CV, og to af vores stud.jur.'ere gav et indblik i, hvordan det havde været for dem at studere et halvt år i udlandet.

I Gorrissen Federspiel har vi to pejlemærker for vores pro bono-projekter; retssikkerhed og uddannelse og udvikling af unge i Danmark og i udlandet. Project Access var derfor et oplagt projekt at støtte, forklarer HR-direktør Sara Jursic.

"Project Access er et meget sympatisk projekt, der falder fint i tråd med vores fokus på unge og uddannelse. Det kan være en meget uoverskuelig proces at søge ind på udenlandske universiteter, og mange af de unge studerende, som projektet retter sig mod, har ikke et bagland eller et netværk, der kan hjælpe dem i processen. Derfor syntes vi, at det var et fint initiativ, som vi gerne ville være en del af," siger Sara Jursic.

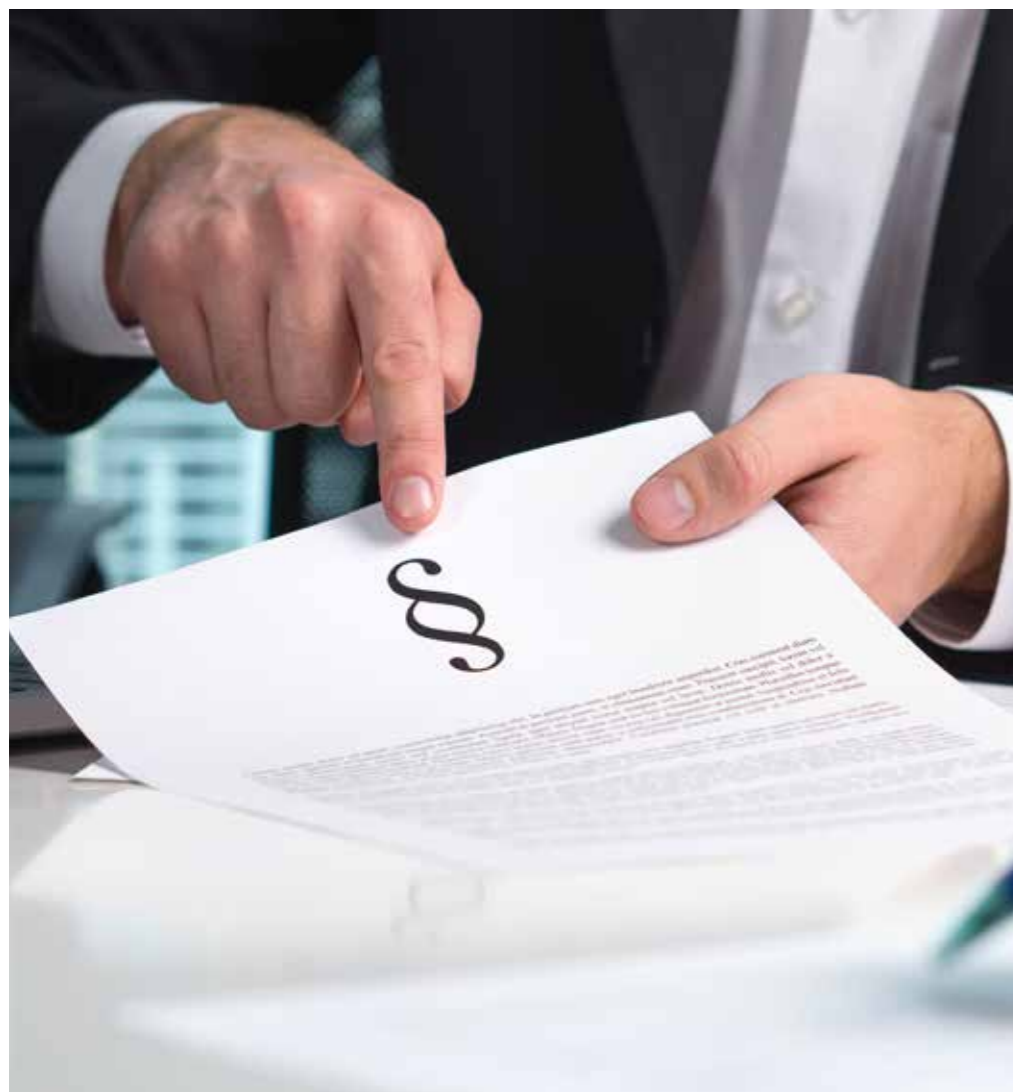
Flere fik tilbud fra universitet

Som følge af bootcampen fik syv af de studerende efterfølgende tilbudt en studieplads, mens flere endnu venter på at få svar fra deres ansøgte universitet, oplyser Oliver Hinnerskov Haulund, Chief Operating Officer i Project Access International.

Project Access er drevet af mere end 200 frivillige studerende fra verdens bedste universiteter, som hjælper ambitiøse gymnasieelever med at søge ind på netop disse. Siden organisationen startede for fem år siden, har den hjulpet mere end 4.000 ansøgere fra mere end 20 lande – heriblandt 250 danskere – og har formået at hæve optagelsesprocenten til mere end 60 pct. fra den gennemsnitlige optagelsesprocent på 5-15 pct. alt sammen igennem den gratis mentorordning.

Gorrissen Federspiel støtter igen i 2021 en bootcamp for Project Access i Axel Towers.





Retssikkerheden under lup

Tænketanken Justitia står bag et treårigt projekt, der har til formål at undersøge retssikkerheden for dansk erhvervsliv. I 2020 blev et delprojekt om adgang til domstolene samt et andet om konkurrenceret afsluttet med bistand fra Gorrissen Federspiel.

”Måske vil vores arbejde føre til en ændring af myndighedsstrukturen i Danmark. Det ville jo være fantastisk, hvis det rent faktisk kunne skabe forandringer.”

Med assistance fra Gorrissen Federspiel blev to projekter hos tænketanken Justitia afsluttet i 2020. Begge projekter faldt under det treårige hovedprojekt ”Retssikkerhed for erhvervslivet”, ledet af tidligere retspræsident for Sø- og Handelsretten, Henrik Rothe.

I maj 2020 blev den 150-siders lange rapport ”Erhvervslivets adgang til domstolene” offentliggjort. Advokatfuldmægtig Yas Farah Bakhsh Akbatani var fra oktober 2019 til april 2020 udstationeret pro bono to dage om ugen hos Justitia for at være med til belyse, hvilke retssikkerhedsmæssige udfordringer der er forbundet med erhvervslivets møde med domstolene.

Her fandt man, at det særligt er de små og mellemstore erhvervsdrivende, der fravælger domstolene som konfliktløsningsorgan. Samtidig kom tænketanken med fem konkrete anbefalinger, der skal lette virksomheders adgang til domstolene. Rapporten pegede blandt andet på sagsbehandlingstider samt omkostninger og finansiering, som steder hvor man kunne sætte ind for at højne retssikkerheden.

Grundlag for ændringer

Analysen blev præsenteret på en konference i september på Christiansborg blandt andet under overværelse af justitsminister Nick Hækkerup. For Yas Farah Bakhsh Akbatani har tiden hos Justitia givet anledning til en større juridisk samfundsmæssig refleksion.

”Det har været fedt at være et sted, hvor jeg kunne få lov til at reflektere over jura og gældende ret, og hvor juridisk rådgivning bliver sat i samfundsmæssig kontekst,” siger Yas Farah Bakhsh Akbatani. De fem anbefalinger i rapporten kan muligvis føre til ændringer i retsplejeloven.

Det var ikke kun domstolene, der var under lup i 2020. For med afslutningen af det første delprojekt om retssikkerhed i den civile retspleje blev et nyt sat i søen. Denne gang med fokus på konkurrenceret og de retssikkerhedsmæssige udfordringer, der er i den danske håndhævelse af konkurrencereglerne. Et projekt, som advokat Christian Liborius var en del af fra maj til oktober, hvor han ligesom Yas Farah Bakhsh Akbatani var udstationeret to dage om ugen.

Granskning af systemet

I Gorrissen Federspiel er Christian Liborius tilknyttet specialegruppen for EU- og Konkurrenceret, så hans arbejde hos Justitia gav ham mulighed for at anskue konkurrenceretten med andre øjne. Sammen med Justitia skulle han kigge på hele opbygningen af de danske konkurrencemyndigheder i forhold til, om der var nogle retssikkerhedsmæssige udfordringer eller potentielle betænkeligheder ved måden, systemet er opbygget på.

”For virksomheder og enkeltpersoner, der er implicerede i konkurrencesager, er det ganske belastende at være involveret i en undersøgelse, og at sagsbehandlingen lever op til retssikkerhedsmæssige garantier, er derfor af helt afgørende betydning for virksomhedernes retssikkerhed,” siger Christian Liborius.

Projektgruppen undersøgte blandt andet, om selve sagsbehandlingsgangen er sammensat fornuftigt, og om Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen er sikret en tilstrækkelig grad af uafhængighed fra ministerierne.

”Vi kiggede på, om man kunne nytænke systemet og designe det mere hensigtsmæssigt for at sikre de implicerede parteretsikkerhed bedre,” siger han.

Analyse førte til høringssvar

Projektet faldt sammen med et direktiv fra EU-Kommissionen om håndhævelse af konkurrenceretten med implementeringsfrist for medlemsstaterne den 4. februar 2021. I den forbindelse blev der fremsat et forslag til ændring af konkurrenceloven, der indebærer den mest gennemgribende ændring af dansk konkurrencelovgivning i nyere tid.

Analysearbejdet blev derfor et kapløb med tiden og udmøntede sig i et 98-siders langt høringssvar, der blev indsendt i oktober 2020. Her kom projektgruppen med en række anbefalinger til, hvor man burde ændre konkurrenceloven for at tage hånd om de retssikkerhedsmæssige betænkeligheder, der var identificeret. Blandt andet anbefalede gruppen, at Konkurrenceankenævnet i dets nuværende form skulle afskaffes.

”Måske vil vores arbejde føre til en ændring af myndighedsstrukturen i Danmark. Det ville jo være fantastisk, hvis det rent faktisk kunne skabe forandringer. Eller i hvert fald en debat om, hvorvidt systemet er strikket sammen på en hensigtsmæssig måde,” siger Christian Liborius.

Faglig og personlig interesse

Tiden hos Justitia har givet Christian Liborius mulighed for kombinere det praktiske arbejde med rådgivning af klienter hos Gorrissen Federspiel med en personlig interesse for dybere samfundsfaglige og retspolitiske betragtninger. Han er glad for, at Gorrissen Federspiel tager ansvar for at præge den retspolitiske debat på et mere abstrakt niveau.

”Det er vigtigt, at nogle af de større aktører med muskler også engagerer sig i den type arbejde, der ikke tæller på bundlinjen. I sidste ende får man det samfund, som man selv bidrager til at skabe,” siger Christian Liborius.

Rådgivning af ny britisk ambassadør

Internationalt udsyn er en del af Gorrissen Federspiels DNA. Derfor har vi i flere år blandt andet ydet rådgivning pro bono til den britiske ambassade. I 2020 rådgav vi den nye britiske ambassadør, Emma Hopkins.

I oktober 2020 fik Danmark en ny britisk ambassadør. Det skete, da Emma Hopkins overtog posten efter den tidligere ambassadør Dominic Schroeder.

Advokat i specialegruppen for Arbejds- og Ansættelsesret Sofie van Hauen har gennem længere tid ydet juridisk rådgivning til ambassadens HR-medarbejdere.

”Det er primært regler om danske ansættelsesvilkår, som barsel, ferie og sygdom, samt i forbindelse med opsigelse af medarbejdere, at vi hjælper ambassaden”, siger Sofie van Hauen.

Den nye ambassadør, Emma Hopkins, kom fra en stilling som britisk ambassadør i Bulgarien, hvor hun var bosiddende fra 2015. Sammen med advokat Mette Bjerregaard Bjerrum stod Sofie van Hauen for at klæde Emma Hopkins på i forhold til at være leder på en dansk arbejdsplads.

”Dansk arbejds- og ansættelsesret er lidt anderledes end i andre lande, så der havde vi nogle møder med ambassadøren i forhold til, hvad der gælder af regler i Danmark, og hvad der er anderledes i forhold til, hvad hun kender fra andre lande,” siger Sofie van Hauen.

Historisk har Gorrissen Federspiel et tæt bånd til Storbritannien. Tidligere partner Thomas Federspiel var formand for British Import Union, der i dag ligger under British Chambers of Commerce Denmark, hvor partner Klaus Søgaard i dag er formand. Partner Michael Steen Jensen er desuden honorær juridisk rådgiver for den britiske ambassadør i Danmark.

Rådgivning til Forælder Fonden

Forælder Fonden støtter hvert år enlige forældre og deres børn i en sårbar livssituation. I 2020 hjalp vi fonden med ansættelsen af en ny direktør, der fremadrettet skal stå i spidsen for at skabe de bedste rammer for forældrene.

Siden 1966 har Forælder Fonden arbejdet for at hjælpe enlige forældre og deres børn. Det sker blandt andet gennem rådgivning, bolighjælp og støtte til at skabe den nødvendige ro og balance i hverdagen.

Gorrissen Federspiel har været engageret i fondens arbejde siden 2019, hvor Camilla C. Collet, partner i Gorrissen Federspiel, indtrådte i bestyrelsen.

Sidste år bistod vi fonden med ansættelsen af en ny direktør. Det var advokat Sofie van Hauen, der hos Gorrissen Federspiel er tilknyttet specialegruppen for Arbejds- og Ansættelsesret, som stod for den juridiske rådgivning i forbindelse med ansættelsesprocessen.

”Jeg talte indledningsvist med bestyrelsesformanden for at få fastlagt ansættelsesvilkårene, og hvad der eksem-

pelvis vil anses for passende personalegoder mv., når man er en fond, som blandt andet lever af donationer og fundraising,” siger Sofie van Hauen.

Løbende har hun ydet rådgivning i forhold til, hvordan direktørkontrakten kunne tilpasses og afgrænses. Slutteligt kiggede hun også den endelige kontrakt igennem, inden den blev underskrevet. I virkeligheden samme juridiske bistand som hun også yder i sit arbejde som advokat i Gorrissen Federspiel.

”Det er rart, at man kan hjælpe nogen, som gør noget godt og er til nytte for andre. På den måde er vi også med til at støtte et rigtig godt formål med det, vi kan,” siger Sofie van Hauen.



Arbejdskraft



Arbejdskraft

Som en del af vores 2022-strategi ”In a league of our own” har vi en målsætning om at være den bedste arbejdsplads i branchen med de dygtigste og mest engagerede medarbejdere.

Medarbejderne er vores vigtigste aktiv, og vi har derfor stor fokus på udvikling og trivsel. Uden de dygtigste medarbejdere kan vi heller ikke yde juridisk rådgivning i topklasse.

Vi ønsker at tilbyde vores medarbejdere et spændende og udviklende karriereforløb, og vi tror på, at der er flere veje til et godt og indholdsrigt arbejdsliv. Vi tager altid udgangspunkt i den enkelte medarbejder, hvor karriereforløbet er tilpasset ambitioner og livssituation.

Det er en del af vores CSR-politik, at alle, der har et talent, kan dygtiggøre sig hos Gorrissen Federspiel. Vi ønsker at være en inkluderende arbejdsplads, og derfor skeler vi heller ikke til social baggrund, kultur, køn, etnicitet, religion, alder, hudfarve eller seksualitet.

Vi tror på, at diversitet er nøglen til vores fortsatte succes. Vores mål er derfor at opnå og opretholde en mangfoldig medarbejderstyrke på alle niveauer. Vores fokus på diversitet og inklusion bliver understøttet af en række initiativer blandt andet i The Diversity Council.

Vi har i Gorrissen Federspiel en række politikker og retningslinjer, som skal guide vores medarbejdere til et godt arbejdsmiljø, herunder blandt andet politikker for uønsket seksuel opmærksomhed, fleksibilitet og hjemmearbejde, sociale medier, rygning og alkohol i arbejdstiden samt forhold på arbejdspladsen. Disse politikker er udviklet af vores HR-afdeling, som løbende sørger for, at politikkerne efterses og udledes i det daglige. Politikkerne kommunikerer på vores intranet, hvor de er tilgængelige for alle medarbejdere, ligesom politikkerne kommunikerer til alle nye medarbejdere som en del af deres onboarding.

Vigtigheden af fokus på arbejdskraft

Vi lever af vores høje faglighed og dygtige talenter. Som vidensvirksomhed er vi meget afhængige af at kunne tiltrække og fastholde de dygtigste jurister i branchen. Det stiller selvsagt krav til os som arbejdsplads, for konkurrencen om talenterne bliver ikke mindre – tværtimod.

Vi forsøger hele tiden at udvikle os som moderne virksomhed i takt med, at nye generationer kommer på arbejdsmarkedet. De yngre generationer i dag er meget bevidste om, hvad de ønsker sig af en karriere og et spændende arbejdsliv. De har store forventninger til deres arbejdsplads og stiller krav til god og nærværende ledelse, fleksibilitet og ikke mindst et formål med deres arbejde.

Gorrissen Federspiel kan dateres mere end 150 år tilbage. Øvelsen er derfor at fastholde vores DNA – og samtidig bevæge os fremad, så vi hele tiden udvikler os med henblik på at være den bedste arbejdsplads i branchen.

Hvis ikke vi lykkes med vores fokus på diversitet, inklusion og trivsel, risikerer vi at gå glip af talentfulde medarbejdere, hvilket på sigt kan svække vores virksomhed.

Målsætninger for 2020

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

Endvidere ville vi fortsat have fokus på diversitet og inklusion i hele virksomheden blandt andet gennem vores samarbejde med The Diversity Council.

Udvikling i 2020 og forventninger til fortsat udvikling

Vores fokus på medarbejdertrivsel tog en lidt anden drejning i 2020 end ventet. Med en pandemi forårsaget af en helt ny virus var starten af året præget

af usikkerhed og nye forholdsregler på arbejdspladsen. Og da nedlukningen af vores kontorer og hjemsendelsen af medarbejderne i marts var en realitet, stod vi pludselig over for en helt ny hverdag. Det krævede stort fokus på vores medarbejders trivsel – men nok et lidt andet, end nogen af os havde kunnet forudse.

Fra starten og gennem hele lockdown var højeste prioritet at skabe klarhed og ikke mindst tryghed for medarbejderne. Det skete blandt andet gennem hyppig og klar kommunikation fra Managing Partner og nærmeste leder. Så længe størstedelen af vores medarbejdere sidder på hjemmekontorerne, vil den øverste ledelse samt partnerne være opmærksomme på vigtigheden af distanceløsning og prioritere jævnlig kontakt med medarbejderne.

I efteråret gennemførte vi den årlige trivselsmåling blandt medarbejderne, der viste, at trods et år præget af corona, var trivslen steget. Målingen foretages i samarbejde med analysevirksomheden Ennova, og medarbejdernes feedback giver 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 2019 var vi godt på vej med en andel på 87 pct., men det blev overgået i 2020 med en andel på hele 91 pct.

Selvom corona fyldte en stor del af året i forhold til vores medarbejdere, var der dog også plads til at forfølge flere af vores fokuspunkter. Vores arbejde for inklusion og diversitet blev cementeret, da Managing Partner, Martin André Dittmer, underskrev det såkaldte CEO Pledge fra The Diversity Council. Med underskriften forpligter Gorrissen Federspiel sig til at ”drive og fremskynde udviklingen imod mere kønsdiversitet på ledelsesgangene og at arbejde for mere inkluderende arbejdspladser samt lige muligheder for alle talenter”. Vi fortsætter vores engagement i The Diversity Council samt vores fokus på at skabe diversitet ved at være en inkluderende arbejdsplads.

Vi havde som mål for 2020 at udarbejde en detaljeret politik for diversitet og inklusion. Det blev vi desværre nødt til at udsætte, da vores primære fokus i 2020 har været at navigere medarbejderne og Gorrissen Federspiel sikkert igennem coronakrisen. Vi forventer at gennemføre en politik for diversitet og inklusion i 2021.

I 2019 indførte vi nye karriereveje i Gorrissen Federspiel for at imødekomme vores dygtige medarbejders forskellige karriereønsker. I 2020 udviklede vi i samarbejde med AVT Business School et helt nyt udviklingsforløb ”GF Academy” med fokus på ledelse, strategi, forretningsudvikling og netværk. Målet er, at alle Practice Area Counsels og Managing Counsels fremadrettet vil få tilbud om at deltage i GF Academy.

Per 31. december 2020 er antallet af kvindelige jurister ekskl. partnere vokset til 54 pct. I 2019 lå andelen på 52 pct.

Mål for 2021

Vi ønsker at fremme arbejdet for mere diversitet og inklusion i advokatbranchen. Det skal blandt andet ske igennem vores engagement i The Diversity Council samt en række andre initiativer, der har diversitet som omdrejningspunkt. Vi ønsker desuden at gennemføre arbejdet med at formulere en detaljeret politik for diversitet og inklusion.

Vi vil fortsat have fokus på medarbejdernes udvikling blandt andet gennem nye uddannelsesinitiativer. Derudover vil vi løbende måle vores medarbejders tilfredshed med blandt andet arbejdsmiljø, ledelse, ansættelsesvilkår samt deres aktuelle trivsel.

På de følgende sider kan du læse mere om vores arbejde for diversitet og medarbejdertrivsel.

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.

Verdensmål



Målsætning mødt



Delvist

Fokus på trivsel i et år med corona

Medarbejdernes trivsel er altid i fokus hos Gorrissen Federspiel – uanset om der er krise eller ej. I 2020 havde vi dog særligt fokus på at få medarbejderne sikkert igennem den usædvanlige coronasituation. Samtidig kom advokatbranchen under lup i forbindelse med MeToo-bølgen. Her sendte vi et meget klart signal både internt og eksternt om, at vi har nultolerance over for uønsket seksuel opmærksomhed.

Usikkerhed blandt medarbejderne

I 2020 fik medarbejdertrivslen dog et lidt andet fokus end forventet grundet corona. Allerede i februar kunne HR-direktør Sara Jursic fornemme, at noget usædvanligt var under opsejling. Hun husker tilbage på februar og marts sidste år som ”en crazy tid”. Hos HR-direktøren var telefonen rødgloedende. Medarbejderne var usikre, og samtidig skulle der udarbejdes interne retningslinjer til brug for både møder, rejser og helt almindelige hverdagsting som at hente og spise frokost, mens situationen hele tiden ændrede sig. Højeste prioritet var at skabe klarhed og ikke mindst tryk for medarbejderne.

Sara Jursic oplevede et massivt behov for klar og tydelig kommunikation til medarbejderne i forhold til retningslinjer, og hvordan de skulle forholde sig til den uvante situation. Tiltag og retningslinjer, der gjaldt den ene dag, kunne være forældede få dage efter.

Skruede op for kommunikation

I et forsøg på at imødekomme medarbejdernes behov for kommunikation indførte vi daglige opdateringer fra Managing Partner, Martin André Dittmer, hvilket medarbejderne kvitterede meget positivt for. Samtidig blev der opfordret til synlig ledelse ude i de enkelte grupper, så ingen ville blive overset på hjemmekontorerne, og så Gorrissen Federspiel fortsat kunne fungere som ét samlet hold, selvom alle pludselig var spredt ud over 500 enkeltmandskontorer.

I alle afdelinger var der desuden skærpet fokus på rollen for de nærmeste ledere, som i en fart skulle omstille sig til distanceledelse og til en ledelsesstil med øget fokus på nærvær og sparring.

For medarbejderne var der også perioder, hvor de – udover at skulle vænne sig til en helt ny arbejdssituation – også skulle agere skolelærere og pædagoger med hjemsendte børn fra både skole og dagsinstitutioner. Her var der behov for forståelse for situationen i en tid, hvor alle skulle få en hverdag til at fungere bedst muligt i krydsfeltet mellem børn og arbejde.

At være det førende advokatfirma i Danmark kommer ikke af sig selv. Klienterne stiller høje krav til vores faglighed og kompetencer som betroet rådgiver, vi stiller derfor også tilsvarende høje krav til vores medarbejdere om performance, engagement og godt kollegaskab. Det lægger vi ikke skjul på.

Men vi stiller ikke kun krav til medarbejderne – vi stiller også krav til os som arbejdsplads. Det gør medarbejderne desuden også. Vi søger hele tiden at skabe de bedste rammer og forudsætninger for, at vores medarbejdere trives, udvikler sig og i det hele taget er motiverede og glade for at gå på arbejde.

Vi har brug for de skarpeste talenter i branchen. Fokus på medarbejdertrivsel er en integreret del af vores virksomhedsdrift – og en helt naturlig del af det at være en moderne virksomhed. Det er ikke noget, vi vælger til eller fra efter for godt-befindende, men vi ser det som fundamentet for vores forretning.

Det er derfor heller ikke tilfældigt, at en del af vores 2022-strategi handler om at være den bedste arbejdsplads i advokatbranchen med de mest tilfredse og engagerede medarbejdere.



”Vi har oplevet den særlige GF-ånd, hvor fællesskabet og sammenhængskraften har været stærk, selvom vi ikke har haft den daglige nære kontakt, som vi er vant til, når vi kommer på kontorerne. På trods af den fysiske afstand er vi på anden måde rykket tættere sammen.”

Tog temperaturen på trivslen

Efter de første erfaringer med hjemmearbejde gennemførte vi en undersøgelse, der specifikt handlede om at arbejde fra hjemmekontoret. Dels ønskede vi at stikke en finger ud i forhold til, hvordan medarbejderne havde haft det derhjemme, og dels ønskede vi at drage nytte af eventuelle positive erfaringer. På baggrund af den undersøgelse blev der udarbejdet en decideret politik for hjemmearbejde, der fremadrettet favner medarbejdernes ønske om mere fleksibilitet. Vi tilbød også samtlige medarbejdere ekstra IT-udstyr til ”hjemmekontoret”, hvilket en stor del af medarbejderne tog imod.

I efteråret gennemførte vi den årlige trivselsmåling blandt medarbejderne. En undersøgelse, der i et år præget af corona, kunne ”gå begge veje.” Heldigvis viste undersøgelsen, at trivslen var intakt – og endda lå højere end året forinden.

”Jeg blev glædeligt overrasket over trivselsmålingens resultat, hvor trivslen er steget selv i et coronaår. Vi har et stærkt fundament, der skyldes vores kontinuerlige fokus på trivsel – ikke kun i krisetider – så vi kommer styrket gennem året,” siger Sara Jursic.

Åbenhed om sager

I trivselsmålingen 2020 var der også en udvidet spørgeramme om seksuel chikane. Det var allerede planlagt inden den øgede offentlige opmærksomhed på emnet, og bliver frem over en fast del af den årlige medarbejdertilfredshedsundersøgelse.

Som medarbejder hos Gorrissen Federspiel skal man være tryk ved at gå på arbejde. Vi har løbende fokus på at være en inkluderende arbejdsplads. Det betyder blandt andet, at vi ikke tolererer diskrimination, forskelsbehandling eller chikane – herunder uønsket seksuel opmærksomhed.

I efteråret rullede en MeToo-bølge ind over Danmark, og søgelyset blev også rettet mod advokatbranchen. Desværre forekommer uønsket seksuel opmærksomhed også i vores branche, og desværre har det også været tilfældet i Gorrissen Federspiel.

I en artikel i Berlingske valgte vi at fortælle om de tre tilfælde, vi har haft, om uønsket seksuel opmærksomhed. De resulterede i to advarsler samt en fyring. Vi valgte at være åbne, fordi det var, og fortsat er vigtigt for os, at signalere både internt og eksternt, at krænkende adfærd ikke er noget, vi accepterer.

”Ordentlighed er en integreret del af vores DNA, og derfor er det os magtpåliggende, at der ikke sker uønsket seksuel opmærksomhed. Men vi er også et stort

firma, og det vil nok være utopi at tro, at det aldrig vil forekomme. Derfor er det også et vigtigt signal, at vi har nultolerance, og vi slår ned og håndterer det effektivt og konsekvent,” siger Martin André Dittmer, Managing Partner.

Ingen nye henvendelser

Efterårets fokus på sexismen gav også anledning til at genbesøge firmaets personalepolitik mod seksuel chikane. Der var dog ikke behov for en revidering, da den i forvejen var meget tydelig.

På et digitalt MP-møde i efteråret for alle medarbejdere brugte Martin André Dittmer en del af sin taletid på at adressere den øgede opmærksomhed på seksuel chikane i advokatbranchen. I samme moment slog han endnu engang fast over for medarbejderne, at når det kommer til uønsket seksuel opmærksomhed, er der nultolerance, og forekommer det, er det vigtigt, at det kommer frem i lyset. For hvis HR eller ledelsen ikke har kendskab til det, er det svært at håndtere.

”Kulturen hos os bygger på ordentlighed, og i en ordentlig kultur omgås vi og behandler hinanden med respekt. I en sådan kultur tolererer vi ikke upassende adfærd, herunder adfærd som involverer uønsket seksuel opmærksomhed,” pointerer han.



Hverken det offentligt øgede fokus på uønsket seksuel opmærksomhed, opfordringer om at komme til HR ved eventuelle episoder samt en spørgeskemaundersøgelse om emnet, har givet anledning til yderligere henvendelser fra medarbejderne.

”Det tolker vi som, at vi har en generelt god, sund og ordentlig tone i omgangen med hinanden,” siger Sara Jursic.

Tættere på hinanden trods afstand

På trods af at 2020 langt fra blev et år som planlagt, kom året også med en masse positive erfaringer. Blandt andet i forhold til hjemmearbejde og digital omstilling – og ikke mindst i forhold til, at vi meget hurtigt kan omstille os, når vi skal.

”Vi har oplevet den særlige GF-ånd, hvor fællesskabet og sammenhængskraften har været stærk, selvom vi ikke har haft den daglige nære kontakt, som vi er vant til, når vi kommer på kontorerne. På trods af den fysiske afstand er vi på anden måde rykket tættere sammen. Det har været yderst positivt at opleve,” siger Sara Jursic.

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 i samarbejde med Ennova, 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 vi godt på vej med en andel på 87 pct., men det blev overgået i 2020 med en andel på hele 91 pct.

En underskrift for diversitet og inklusion

Vores engagement i Diversity Council blev i 2020 forseglet med en underskrift på det såkaldte CEO Pledge. Med underskriften har Managing Partner, Martin André Dittmer, sammen med 18 andre topchefer forpligtet sig til at skabe en mere inkluderende arbejdsplads for derigennem at fremme diversiteten.



Det er ikke noget nyt, at vi i Gorrissen Federspiel arbejder for en mangfoldig medarbejdersammensætning og ønsker at være en inkluderende arbejdsplads for alle med ambitioner og et ønske om at være en del af Danmarks bedste advokatfirma. Det tror vi ikke alene er ansvarligt, men også nøglen til vores fortsatte succes.

I 2020 fik vores fokus på diversitet en ny dimension, idet Managing Partner, Martin André Dittmer, sammen med 18 andre topchefer skrev under på et løfte om at "drive og fremskynde udviklingen imod mere kønsdiversitet på ledergangene og at arbejde for mere inkluderende arbejdspladser samt lige muligheder for alle talenter".

Fra snak til handling

Det såkaldte CEO Pledge, som blandt andre topchefer fra Maersk, Tryg, Dansk Erhverv, Microsoft, Coloplast og Vestas også skrev under på, blev søsat af Diversity Council, hvor Gorrissen Federspiel har været medlem siden 2016 som founding partner.

”Vi har som advokatfirma forpligtet os til, at vi vil arbejde aktivt for at være en inkluderende virksomhed. Vi lægger hånden på kogepladen og siger, at vi vil bruge tid på det og investere ressourcer i det og ikke bare tale om det,” siger Martin André Dittmer.

Det øgede fokus kommer blandt andet til at udmønte sig i ledelsestræning, ligesom det også kommer til at fylde mere i kommunikationen og i måden at se ansættelser på, tilføjer han.

”Inklusion bliver noget, som vi hele tiden vil arbejde målrettet med, så det ikke bare bliver noget, vi siger, men også er noget, som vil få konkrete effekter,” lyder det.

Drøfter diversitet i CEO-netværk

For Martin André Dittmer betyder det at være en inkluderende arbejdsplads med ditto ledelse, at rumme folks forskellighed, så man, uanset hvilken baggrund man har, kan føle sig tilpas i Gorrissen Federspiel og have et godt arbejdsliv.

”Vi skal kunne honorere og favne alle typer. Gorrissen Federspiel er et åbent arbejdsfællesskab, hvor alle skal have lige mulighed for succes og for at avancere,” understreger han.

Siden 2016 har Gorrissen Federspiel været medlem af Diversity Council, og Martin André Dittmer er

”Vi skal kunne honorere og favne alle typer. Gorrissen Federspiel er et åbent arbejdsfællesskab, hvor alle skal have lige mulighed for succes og for at avancere.”

selv med i organisationens CEO-netværk. Her mødes han med ledelsen af nogle af de største danske virksomheder for at drøfte og udveksle erfaringer omkring ligestilling, diversitet og inklusion.

”Diversitet er det, der bliver skabt, når man sætter medarbejdere med forskellig baggrund, køn, religion, nationalitet osv. sammen. Hvorimod inklusion er Gorrissen Federspiels aktive bestræbelser på at sikre, at vi også får en medarbejderstyrke, som er mangfoldig,” forklarer han.

Vil unconscious bias til livs

For ham som Managing Partner er det vigtigt at få skabt en arbejdsplads, hvor alle føler sig accepteret, værdsat og respekteret. Han fortæller, at noget af det, man kigger nær-

mere på i ledelsen i øjeblikket, er de såkaldte ”unconscious bias”, hvor beslutninger ubevidst træffes gennem tidligere erfaringer og stereotyper.

Martin André Dittmer afviser, at et redskab som kvoter vil kunne fungere hos Gorrissen Federspiel i dag. Vi vurderer såvel nuværende som kommende medarbejdere på baggrund af deres kompetencer og skeler ikke til social baggrund, kultur, køn eller alder.

”Inklusion og diversitet skal gennemsyre den måde, vi laver teams på, den måde vi udvikler talenter og ledere på, den måde vi kigger på vores kompetenceudvikling og den måde, vi ser vores performance på. Det er en rejse, vi er på, og vi skal lande et sted, hvor vi har åben kultur, hvor vi respekterer hinanden, uanset hvilken baggrund man måtte have, og hvor der er plads til alle,” fastslår han.

Kønsdiversitet i Gorrissen Federspiel

Kønsfordelingen blandt juristerne hos Gorrissen Federspiel er næsten ligelig med en mindre overvægt i kvindernes favør. Igen i 2020 så vi en positiv udvikling i antallet af kvindelige jurister. Per 31. december 2020 udgjorde andelen af kvindelige jurister (ekskl. partnere) 54 pct. Det er en stigning fra 2019, hvor andelen lå på 52 pct. Andelen af kvindelige jurister på tværs af hele branchen var 39 pct. i 2019 (kilde; Advokatbranchen i tal, Danske Advokater).

I vores øverste ledelsesorgan, bestyrelsen, har vi fortsat ét kvindeligt medlem, hvilket svarer til godt 17 pct. af den samlede bestyrelse. Vi har opstillet et måltal for vores bestyrelse, der skal

bestå af minimum to kvinder i 2022, hvilket svarer til 33 pct. med det nuværende antal bestyrelsesmedlemmer. I 2020 fik vi ny bestyrelsesformand, der allerede var en del af bestyrelsen, og den tidligere bestyrelsesformand udtrådte. Vi fandt i den forbindelse ikke anledning til yderligere udnævnelser.

I Gorrissen Federspiel har vi et generelt ønske om større diversitet, hvilket også gælder for den øvrige ledelse, partnerkredsen. Ved udgangen af 2020 havde vi 18 pct. kvindelige partnere, hvilket er en positiv udvikling fra året før, hvor andelen lå på 14 pct. En opgørelse foretaget af AdvokatWatch i september 2020 viser, at fordelingen blandt branchens ti stør-

ste advokatfirmaer i gennemsnit ligger på 15,5 pct. En pipeline af kvindeligt talent er afgørende for at sikre en mangfoldig pipeline blandt virksomhedens partnere. Derfor er det også blandt vores yngre jurister, vi gør os umage for at sikre fastholdelse af begge køn. Gorrissen Federspiel er et åbent arbejdsfællesskab, hvor alle skal have lige mulighed for succes og for at avancere. Derfor har vi stor fokus på blandt andet faglig og personlig udvikling, gode arbejdsvilkår, fleksibilitet og forskellige karriereveje for at tiltrække og fastholde talenterne.

For hele Gorrissen Federspiel er der en overvægt af kvindelige medarbejdere, der udgør en andel på 59 pct.

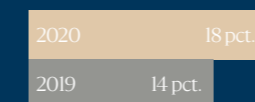
Kvindelige jurister (ekskl. partnere)



Kvindelige seniorjurister



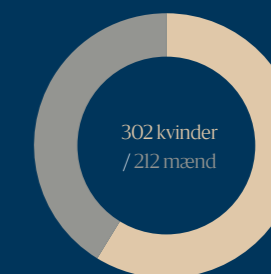
Kvindelige partnere



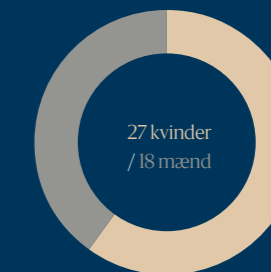
Kvinder i bestyrelsen



Samlet kønsfordeling



Barselsorlov



Holdånden rækker ud over juraen

Hos Gorrissen Federspiel har vi en række aktiviteter for medarbejdere, drevet af medarbejdere. Vi tror på, at det er med til at understøtte et fællesskab, der skaber godt kollegaskab og holdånd. I 2020 så vores første Counter-Strike-hold dagens lys.

Gorrissen Federspiel er ikke bare en arbejdsplads. Vi ser os som et fællesskab.

Selvom jura er omdrejningspunktet for vores virke i firmaet, er den sociale dimension tilsvarende vigtig for at skabe holdånd og for at være en attraktiv arbejdsplads.

I et år, der har været præget af hjemmearbejde og afstand til hinanden, har vi nok for alvor opdaget, hvor meget den sociale interaktion med vores kollegaer betyder for vores trivsel og den tilknytning, vi føler til arbejdspladsen. Det kan være de hurtige snakke ved kaffemaskinen eller i kantinen, eller at man lige kan stikke hovedet ind til kollegaen ved siden af for at stille et spørgsmål.

Vi vægter også – under normale omstændigheder – større sociale arrangementer som sommerfest, julefrokost, fredagsbarer og bestallingsarrangementer højt, fordi de i vores optik er en vigtig del af at være en god arbejdsplads, hvor det er sjovt at gå på arbejde.

Første e-sportshold i firmaet

Hos Gorrissen Federspiel har vi en række initiativer drevet af medarbejderne selv. Vi tror på, at engagement i sin arbejdsplads og i sine kollegaer er med til at understøtte et fællesskab, der rækker ud over hverdagens sagsakter, og derigennem skaber godt kollegaskab og sammenhængskraft.

Vi har blandt andet flere cykelhold og fodboldhold, en løbeklub, mulighed for at spille badminton, squash og tennis og dyrke yoga på kontoret inden arbejdstid. Nyeste skud på stammen for vores medarbejderdrevne aktiviteter er vores Counter-Strike-hold, der så dagens lys i 2020. Dermed fik vi vores allerførste e-sportshold.

Holdet forsvarede Gorrissen Federspiels ære mod andre danske virksomheder i YouSee eSportligaen, Kollegaligaen. Her sluttede holdet i 2020 i række fem ud af i alt ni rækker, og i sidste grupperunde lå holdet nr. 1 i deres gruppe.

”Mange af de andre hold i ligaen er vores gode klienter. Der er også andre advokatfirmaer med, så vi vil gerne være repræsenteret. Det er også hyggeligt at lave noget uden for arbejde med nogle af de firmaer, vi arbejder sammen med,” siger advokat Frederik Jakob Schlichtkrull. Han er én af initiativtagerne bag holdet og har nu titel af holdkaptajn.

Kamp som netværkspleje

Det hele startede med et hyggearrangement, hvor ti medarbejdere tog på netcafé en aften efter arbejde for at spille Counter-Strike. Det udviklede sig, fortæller Frederik Jakob Schlichtkrull, der selv har en baggrund som CS:GO-spiller fra sine teenageår.

”Vi var nogle stykker, der gerne ville gøre det lidt mere regelmæssigt og formaliseret, fordi vi synes, det var hyggeligt og sjovt, og så fandt vi YouSee eSportligaen. Nogle af os har spillet privat i nogle år, men vi har også flere, der er hoppet med som nybegyndere,” siger han.

Selvom hver spiller sidder bag sin egen skærm, så har Counter-Strike også en social dimension. For holdet – når det er muligt – lejer gerne et rum hos en netcafé, så de kan sidde sammen og spille. Det lykkedes også i 2020 at få arrangeret en kamp mod en tæt samarbejdspartner.

”Counter-Strike kan også bruges til netværks- og relationspleje. Vi arbejder rigtig meget sammen med den pågældende virksomhed i Corporate / M&A, så da det var muligt i forhold til coronasituationen, mødtes vi med dem på en netcafé og spillede nogle kampe mod hinanden,” siger han.

Endnu har holdet til gode at møde ét af de andre advokatfirmaer. Frederik Jakob Schlichtkrull fortæller, at holdet igennem længere tid har forsøgt at få en dyst i hus på venskabskampbasis, men at det er blevet besværliggjort af corona. Dog tegner det til, at næste sæson byder på et regulært derby, når Kromann Reumert og Gorrissen Federspiel støder sammen i gruppespillet.

Stor interesse fra huset

Frederik Jakob Schlichtkrulls karrieremæssige højdepunkt som CS-spiller kom i efteråret, hvor YouSee eSportligaen valgte at livestream en af holdets kampe med kommentator, hvor holdet skulle forsvare sin førstesteds i gruppen.

”Vi fik en kæmpe opbakning fra huset. Da det peakede, var der næsten 100 tilskuere, og det var alt fra studenter til partnere, der så med,” siger holdkaptajnen, der generelt har oplevet stor interesse og opmærksomhed for holdet blandt kollegaerne.

”Der bliver fulgt med i, om vi vinder eller ej, og det bliver forventet, at vi afrapporterer og giver opdateringer. Som aspirerende jurist tænkte jeg ikke, at det ville være muligt at spille Counter-Strike i et stort københavnsk advokatfirma. En ting er, at vi får lov at bruge navnet, men den anden ting er, at det virker som om, at hele organisationen synes, det er ret sjovt at følge med,” siger han.



Selv er han blevet overrasket over, hvor mange ”skabscounterstrike-spillere”, der er derude, og hvor god opbakningen har været internt. For ham er det alt sammen med til at bidrage til, at det er sjovt at gå på arbejde.

”Personligt betyder det enormt meget for mig, at der også er en venskabelig relation til kollegaerne, og at vi ikke bare sidder bag vores skriveborde dagen lang. Automatisk kommer man også til at få en god kammeratlig relation til folk uden for ens egen afdeling, som man ikke nødvendigvis arbejder sammen med på sagerne, fordi man netop er forbundet af den samme interesse,” lyder det fra holdkaptajn Frederik Jakob Schlichtkrull.



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 har et ønske om som ansvarlig virksomhed at drive vores forretning med det mindst mulige klimaaftryk. Det betyder, at vi hele tiden søger nye og mere miljørigtige løsninger på tværs af organisationen i driften og i vedligeholdelsen af vores to kontorbygninger. Ordentlighed, som er en integreret del af vores DNA, handler også om at værne om miljøet.

Dette kommer blandt andet til udtryk i vores måde at håndtere affald på, vores indkøb og forbrug af madvarer i vores kantiner, genbrug af IT-udstyr, solcelleenergi og opfordring til medarbejderne om miljøvenlig transport ved fx tilbud om at få ordnet sin cykel i arbejdstiden lige ved siden af kontoret.

For vores medarbejdere er det vigtigt at vide, at de arbejder på en arbejdsplads, der ikke blindt udleder store mængder CO₂ og driver rovdrift på naturens ressourcer, men derimod driver virksomhed på en ansvarlig måde med bæredygtige løsninger i driften, så vores klimaaftryk bliver så lille som muligt. Vi ved, at det er vigtigt for mange, ligesom vores klienter også – og med rette – har forventninger til os som en ansvarlig aktør i branchen.

Vi udfører pro bono-arbejde relateret til miljø og klima, ligesom vi mener at have et særligt ansvar for at videreformidle miljø- og klimalogvgivning ved aktiv deltagelse i seminarer, konferencer og debatter.

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

Vigtigheden af fokus på miljø

Som samfundsaktør stræber vi efter at drive virksomhed på den mest hensigtsmæssige måde rent klimamæssigt. Som en del af denne verden er det vigtigt for os at have fokus på miljøet, så vi ikke efterlader en stor klimaregning til de kommende generationer.

Som juridisk rådgiver påvirker vi ikke miljøet direkte gennem vores primære aktiviteter. Det betyder dog ikke, at vi ikke kan gøre en forskel. Vi har et stærkt ønske om at tage et klimaansvar og påvirke de ting, som vi kan. Eksempelvis i vores valg af samarbejdspartnere og leverandører.

Målsætninger for 2020

At skærpe indsatsen på området yderligere gennem flere bæredygtige tiltag på tværs af organisationen. En ambition om at øge andelen af økologi i kantine samt et ønske om at nedbringe printforbruget.

Udvikling i 2020 og forventninger til fortsat udvikling

Godt hjulpet på vej af corona har 2020 været et rigtig godt år rent miljømæssigt for Gorrissen Federspiel. For mens mange af medarbejderne en stor del af året har arbejdet hjemmefra, er både vand- og elforbrug reduceret væsentligt på kontorerne, madspild er stort set elimineret på grund af særlig servering som følge af coronatiltag, og printforbruget er faldet med over halvanden million papirer i 2020. Det reducerede printforbrug er desuden understøttet af et nyt sags- og økonomisystem, der skal optimere og digitalisere arbejdsgangene.

Ud over de afledte effekter af coronahjemsendelserne har der også været andre miljømæssige og mere planlagte tiltag. Eksempelvis er det nu slut med affaldsposer af plastic, fordi de er skiftet ud med et 100 pct. bionedbrydeligt alternativ. Kantine i Axel Towers har fået Sølvmærket i økologi, al kaffe og the er nu økologisk, og kaffemaskinerne er udskiftet til mere miljøvenlige maskiner. Der vil fortsat være fokus på økologi og bæredygtige leverandører fra lokalområdet.

Medarbejderne fik også en genanvendelig stofpose med firmalogo udleveret til transport af ting og sager mellem kontor og hjem eller studie, og generelt vil flere kontorartikler og mere merchandise blive skiftet ud med mere bæredygtige løsninger i 2021.

I 2020 sendte vi igen vores brugte IT-udstyr til genanvendelse. 103 stykker blev det til. Det svarer til en miljøbesparelse på 25.750 kg. fossile brændstoffer, 72.100 kg. CO₂-udledning, 2.266 kg. kemikalier, 154.500 liter rent drikkevand og 236.900 kWh. I vores samarbejde med vores IT-rådgiver Codeex forventer vi også næste år at sende brugt IT-udstyr til genbrug.

Mål for 2021

Vi stræber hele tiden efter at finde de mest miljøvenlige alternativer og mest bæredygtige tiltag. Det gælder på tværs af organisationen på alle de områder, vi har mulighed for at påvirke.

Det betyder, at vi fortsat vil have et stort fokus på økologi i vores køkkener samt et ønske om flere kødfrie dage, ligesom bæredygtige leverandører fra lokalområdet også er et fokusområde.

Efter et år med hjemmearbejde har vi en forventning om, at det vil føre til en kulturændring hen imod mere papirløse arbejdsgange og dermed en reduktion i vores printforbrug.

Vi har forventninger om, at flere af vores kontorartikler og merchandiseprodukter i 2021 bliver skiftet ud med mere bæredygtige alternativer af miljørigtige løsninger og genanvendelige materialer.

På de følgende sider kan du læse mere om, hvordan vi arbejder for at mindske vores klimaaftryk.

Verdensmål



Målsætning mødt



Fuldt

Bæredygtig ejendomsdrift

Gorrissen Federspiels udlejer i København, ATP Ejendomme, har en målsætning om at reducere energiforbruget i Axel Towers med minimum 10 pct. ved udgangen af 2025. Det kræver intens overvågning og løbende finjustering af ejendommens drift.

Da vi i Gorrissen Federspiel for år tilbage skulle finde et nyt københavnsk domicil, var det vigtigt for os, at det var en fremtidssikret bygning med miljøet for øje.

Derfor er vi også særligt glade for samarbejdet med ATP Ejendomme, idet ATP som ejendomsinvestor igennem længere tid har haft skærpet fokus på ESG (Environmental, Social and Governance). Ikke kun i opførelsen af et nybyggeri, hvor bæredygtighed er tænkt ind i hele processen fra start til slut for at begrænse miljøbelastningen mest muligt, men også fremadrettet i driften af bygningen.

I 2017 flyttede vi ind i Axel Towers med blandt andet solceller på taget og certificeret træ på gulve og vægge med en garanti for, at det kom fra ansvarlig skovdrift.

I 2018 modtog Axel Towers en anerkendelse for det aktive ESG-arbejde, der er lagt i ejendommen. Anerkendelsen kom i form af en DGNB-sølvcertificering fra Green Building Council Denmark. Certificeringen vidner om, at ejendommen rummer både sociale, økonomiske, miljømæssige, tekniske og processuelle kvaliteter, der ligger markant over kravene i det danske bygningsreglement (kilde: ATP Ejendomme).

Optimalt ressourceforbrug

Selvom Axel Towers har stået færdigopført i nogle år, er arbejdet med at holde bygningen så CO₂-neutral som muligt en løbende proces i forhold til blandt andet varme, el, ventilation og køl, hvor de forskellige installationer hele tiden trimmes og optimeres.

”En ejendom er som en levende organisme. Der sker hele tiden noget. Der kan være flere og færre brugere, indretningen kan være ændret efter ønske fra lejerne, og installationerne skal trimmes, så det hele kører efter hensigten. Derfor analyserer vores driftsfolk løbende data fra driften og samarbejder med vores ejendomsinspektører ude på ejendommene, så ressourceforbruget bliver så optimalt som muligt,” siger Peter Bruun, chef for ESG hos ATP Ejendomme.

Overordnet har ATP Ejendomme en målsætning om at bidrage til et CO₂-neutralt samfund senest i 2050 i tråd med ambitionerne i Paris-aftalen fra 2015 – primært ved at reducere ressourceforbruget i deres ejendomsportefølje.

Peter Bruun fortæller, at ud over at holde hånd i hanken med forbruget så handler bæredygtig drift også om at sørge for, at ejendommen kan udnytte de forbedringer i forsyningsnettet, der bliver skabt. For eksempel grøn strøm, biomasse og bedre varmepumper i fjernvarmenettet. Selv har ATP Ejendomme en målsætning om at reducere energiforbruget for sine ejendomme med mellem 10 og 20 pct. målt fra 2018 senest ved udgangen af 2025.

Positiv tendens for Axel Towers

På grund af corona er Axel Towers' CO₂-regnskab for 2020 vanskeligt at sammenligne med forbruget i 2019. Vandforbruget er faldet væsentligt, ligesom der også var et dyk i elforbruget. På varmekonsumet var der ikke helt så stort et fald, for selvom der i perioder har været færre personer på arbejde, er kontorerne nødt til at være opvarmet, forklarer Peter Bruun.

Selvom tallene for 2020 er lidt uden for kategori, ser ESG-chefen dog generelt gode takter for Axel Towers. De første måneder af 2020 viste en positiv tendens med en reduktion i energiforbruget, som ligger i forlængelse af en lignende udvikling i 2019.

”Når vi kigger på ejendommen, udvikler forbruget sig i den rigtige retning, men der er også et potentiale for forbedringer, som vi kommer til at arbejde på i fremtiden,” tilføjer han.

2021 bliver et år i optimerings navn for Axel Towers. Her vil ATP Ejendomme fortsat have fokus på, hvor man kan optimere, justere og skifte ud.

”Installationerne vil løbende blive justeret alt efter, hvordan ejendommen bliver brugt og lejernes ønsker. Det er en del af den løbende drift. Vi vil gerne mindske ejendommens aftryk på miljøet, og her er det helt afgørende, hvor energieffektiv ejendommen er,” lyder det fra Peter Bruun.

Leverandører med omtanke

Når vi vælger leverandører til produktion af kontorartikler, tryksager og merchandise, er det vigtigt for os, at det sker med miljørigtige løsninger for øje. Blandt andet har vi et stort fokus på produkter lavet af genbrugsmaterialer.

I Gorrissen Federspiel stræber vi efter at drive vores virksomhed på en måde, der er så hensigtsmæssig som mulig i forhold til miljøet. Det kommer også til udtryk i vores marketingafdeling, hvor vi hele tiden forsøger at vælge de mest miljørigtige løsninger, når vi producerer kontorartikler, tryksager og merchandise.

”Det er vigtigt for os, at de arbejdsrelaterede produkter, som vi udvikler til medarbejderne og de ting, vi anvender i vores brandingaktiviteter, når vi eksempelvis deltagere i karrieremesser og lignende aktiviteter, er i tråd med vores samfundsansvar og vores omtanke for et bæredygtigt samfund,” fortæller Katrine Prien, kommunikationsdirektør i Gorrissen Federspiel.

Ansvarlig produktion

Ét af de steder, hvor vi som virksomhed har mulighed for at bidrage positivt til at mindske miljøbelastningen, er i vores valg af leverandører. I marketingafdelingen læg-

ger vi derfor vægt på at finde leverandører, der selv driver virksomhed på en ansvarlig måde, og for hvem bæredygtighed er en naturlig del af deres forretningsudvikling, så de hele tiden søger at finde de bedste alternativer til materialer og produktion.

”Som vidensvirksomhed er det ofte til at overse vores klimaaftryk, fordi vores slutprodukt ikke afhænger af et stort økosystem af aktører, som alle sætter et aftryk på klimaet – som det fx er tilfældet for produktionsvirksomheder. Men vi er alligevel med til at producere sager til eget forbrug, og i den proces har vi et ansvar for at tænke vores klimaaftryk ind i samspillet med vores leverandører,” siger Katrine Prien.

Hvert år udgiver vi en række publikationer, hvor vi blandt andet deler faglig viden med vores klienter. Her anvender vi trykkerierne Cool Gray og Knudtzon Graphic, som er begge miljøcertificeret, hvilket er vores garanti for, at vores tryksager bliver produceret på en miljørigtig

måde og belaster miljøet mindst muligt. Vi bidrager til dette ved at betale et miljøbidrag, hver gang vi bestiller en tryksag. Desuden er det papir, vi bruger til vores tryksager, certificeret med Forest Stewardship Council (FSC), Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC) og EU Ecolabel samt inspiceret af Nordic Ecolabelled printing.

Mere genbrugsmateriale

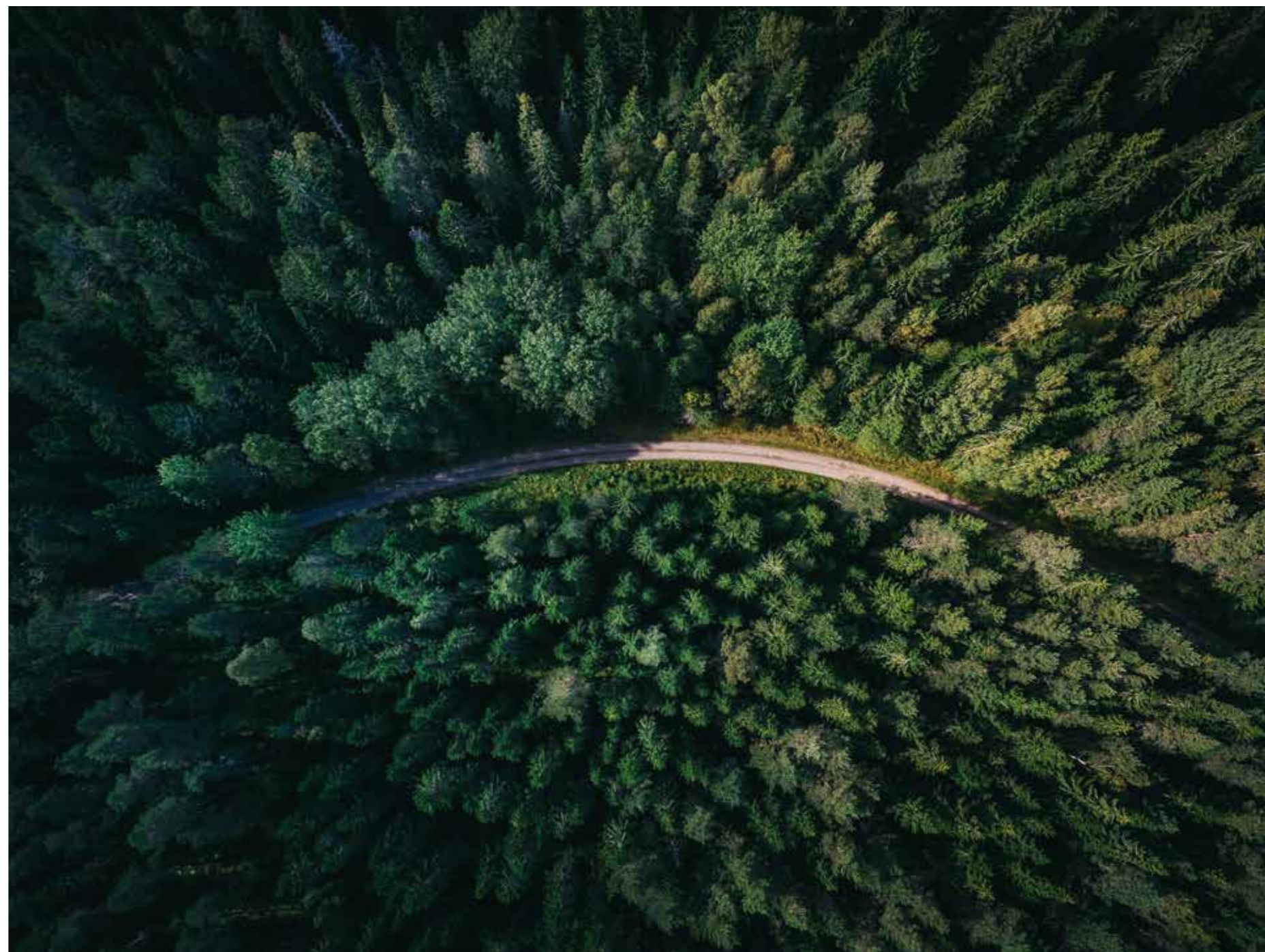
I forhold til udvikling og produktion af merchandise har vi valgt en leverandør, Metz, der ligesom os, har tilsluttet sig de internationale principper i FN's Global Compact. De er desuden ISO-certificeret med henholdsvis ISO9001 i kvalitet og ISO14001 for miljø. Når vi får udviklet løsninger i samarbejde med Metz, har vi ofte

mulighed for at bestille produkter, som er fremstillet af genbrugsmaterialer. Vi får også altid oplyst vores muligheder for at skille os af med restpartier på bæredygtig vis.

I 2020 blev det blandt andet til en genanvendelig stofpose til vores medarbejdere, som de kan anvende til at transportere ting og sager mellem kontoret og hjemmet eller studiet. Ud over at tilbyde medarbej-

derne en bæredygtig løsning i form af genanvendelighed, så var poserne fremstillet af genbrugsmaterialer.

I 2021 er vores mål at skifte en stribe af vores øvrige arbejdsrelaterede produkter ud med nye, mere bæredygtige alternativer. Blandt andet ser vi lige nu på muligheden for at producere paraplyer, laptoptasker og arbejdstasker af genbrugsmaterialer.



Genanvendelse af IT-udstyr og sænket papirforbrug

Et øget fokus på bæredygtighed og energioptimering i Gorrissen Federspiels IT-afdeling bar også frugt i 2020, hvor printforbruget faldt drastisk, og hvor et øget antal af IT-produkter blev sendt til genanvendelse.

Hos Gorrissen Federspiel forsøger vi hele tiden at finde de bedste løsninger og alternativer i forhold til bæredygtighed. Det gælder også for vores IT-afdeling, der dagligt yder support til vores mere end 500 medarbejdere. Afdelingen er ansvarlig for drift og vedligeholdelse af alle IT-systemer og hardware på tværs af kontorerne i Aarhus og i København.

I de seneste år har vi haft et skærpet fokus på, hvordan vi mindsker vores klimaaftryk i forhold til IT-udstyr som mobiltelefoner og computere, samt hvordan vi optimerer energiforbruget i forhold til driften af vores infrastruktur.

Ligesom med biler, både og cykler kan computere, mobiltelefoner og andre IT-produkter genbruges, og derved forlænge det enkelte produkts livscyklus til gavn for CO₂-udledningen og jordens råmaterialer.

Mere end 100 stykker til genbrug

For to år siden indgik vi et samarbejde med IT-virksomheden Codeex. De har netop specialiseret sig i at genanvende brugt IT-udstyr, hvor noget klargøres og sælges videre, mens andet sorteres og sendes til genbrug.

I 2020 sendte vi 103 stykker IT-udstyr til genanvendelse hos Codeex. Det svarer til en miljøbesparelse på 25.750 kg. fossile brændstoffer, 72.100 kg. CO₂-udledning, 2.266 kg. kemikalier, 154.500 liter rent drikkevand og 236.900 kWh.

”Ved at tænke bæredygtighed og energioptimering ind i vores IT-udstyrs levetid, er vi med til at skabe en cirkulær økonomi, hvor ressourcer og produkter bruges mere effektivt. Derved kan vi også være med til at mindske firmaets og medarbejdernes samlede klimaaftryk,” siger Niels-Jørgen Will-Nielsen, IT-chef i Gorrissen Federspiel.

Ifølge Codeex svarer produktionen af én computer til mellem 400 og 900 kg. CO₂-udledning under fremstilling og transport til forbrugeren. Op mod 1.500 liter rent vand går til processen, og op mod 25 kg. kemikalier slippes ud i naturen. En personbil i Danmark udleder ved brug i gennemsnit ca. 2.000 kg. CO₂ om året. Forenklet betyder det, at når Codeex genanvender tre computere – hvor det derfor ikke er nødvendigt at fremstille tre helt nye – svarer det til at CO₂-neutralisere en personbil i et år.

Markant fald i printforbrug

Som et stort advokatfirma har mange og store sagsmapper selvsagt fyldt godt i papirarkivet, fordi det tidligere har været kutyme at printe og arkivere alle sagsakter, når en sag blev afsluttet. Det har vi de senere år arbejdet aktivt for at ændre, så vores arbejdsgange og processer bliver mere papirløse og mere digitale. Her har IT-afdelingen allerede indført en række initiativer, som en optimeret printerløsning og et bedre fildelingssystem, for at understøtte det ”papirløse arbejde”.

Godt hjulpet på vej af et år med corona, hvor mange medarbejdere har arbejdet hjemmefra, er printforbruget hos Gorrissen Federspiel reduceret væsentligt i 2020. Fra et printforbrug på 7.077.887 sider i 2019 til 5.402.645 sider i 2020 – et fald på 1.675.242 sider. Det svarer til, at der hver dag året rundt i 2020 blev printet 4.590 færre sider end i 2019.

Varig adfærdsændring

I februar 2020 implementerede vi også et nyt økonomi- og sags-system, der samtidig understøtter tankegangen om flere digitaliserede processer og arbejdsgange, der i sidste ende også har en positiv effekt på papirforbruget.

Selvom corona har spillet en væsentlig rolle i nedbringelsen af papirforbruget, så forventer IT-chefen, at effekterne vil vare ved, og at der derfor fremadrettet også vil være et lavere papirforbrug end før corona.

”Vi har alle sammen været igennem en kollektiv digitalisering i måden, vi arbejder på – det gælder også i forhold til at printe. Mange har fundet ud af, at det ikke er nødvendigt at have alle dokumenter fysisk foran sig for at kunne læse, markere og kommentere – det går også fint og nemt på skærmen. Jeg tror derfor, vi ser en adfærdsændring i hele måden, vi arbejder på, som også kommer til at vare ved efter corona,” siger Niels-Jørgen Will-Nielsen.

Nedbragt printforbrug per medarbejder fra 2019 til 2020

24
pct.

Ifølge opgørelsen fra Codeex har vi opnået miljøbesparelser svarende til:

25.750 kg.
fossile brændstoffer

72.100 kg.
CO₂-udledning

2.266 kg.
kemikalier

154.500 liter
rent drikkevand

236.900 kWh
elektricitet

Bæredygtighed er pejlemærket

I vores køkkener stræber vi hele tiden efter at finde de mest bæredygtige løsninger, hvad enten det drejer sig om kaffemaskiner, affaldsposer eller grøntsager. Også i 2020 blev der indført en række nye tiltag.

Mere økologi, mere bæredygtighed og mere dyrevelfærd. Det er den korte version af 2020 i køkkenerne hos Gorrissen Federspiel, der under normale omstændigheder dagligt står for forplejning af mange hundrede medarbejdere og gæster. Begge dele har der selvsagt været færre af i løbet af året som følge af corona, men det betyder ikke, at visionen om mere bæredygtighed har ligget stille.

Blandt andet er købechokoladen til mødelokalerne i Axel Towers udskiftet med køkkenets eget alternativ, som er 100 pct. økologisk. I kantinerne har der også fortsat været fokus på økologi og klimaaftryk, hvor der i 2020 blev indført flere kødfrie dage, ligesom der altid er en vegetarret på menuen.

Corona viste sig også at have en utilsigtet positiv effekt. For igennem det meste af året har den sædvanlige buffet været udskiftet med portionsanrettede tallerken-serveringer.

”Det betyder, at vi stort set ikke har noget produktionsspild, fordi vi meget nemmere kan beregne forbruget ved tallerkenanretning. Så på den baggrund har vi reduceret vores madspild markant,” siger Maj-Britt Leander, chef for møder og forplejning på kontoret i København.

I Axel Towers blev der opnået en vigtig økologisk milepæl, idet køkkenet

blev tildelt Sølvmærket i økologi, som der er arbejdet målrettet på i hele 2020. Det Økologiske Spisemærke er et statskontrolleret bevis på, at et spisested satser på økologi. For at få Sølvmærket skal de økologiske råvarer udgøre 60-90 pct. af forbruget. I de sidste tre måneder af 2020, lå det gennemsnitlige forbrug af økologiske varer på 66 pct. hos køkkenet i Axel Towers.

Miljørigtig kaffe

Spisemærket er blandt andet opnået gennem fokus på valg af leverandører, hvor bæredygtighed, økologi og dyrevelfærd er altafgørende for et samarbejde. Vores leverandører har et meget bredt udvalg af økologiske varer, ligesom vores kødgrossist er førende inden for økologi.

Maj-Britt Leander påpeger, at økologi ikke bare handler om økologi for økologiens skyld. For eksempel giver det ingen mening at købe økologiske råvarer i udlandet for derefter at få dem transporteret igennem hele Europa. Her vil man altid vælge de lokale producenter.

I forhold til de varme drikke har økologi også været i centrum i 2020. En ny leverandør har sørget for, at al the og kaffe nu er økologisk. Alene fra juli til december blev der brugt to ton økologiske kaffebønner. Derudover er alle kaffemaskiner blevet udskiftet til mere miljøvenlige løsninger.

”Maskinerne har forbedrede rengøringsprogrammer med reduceret vandforbrug. Med vores nye kaffemaskiner er der både tænkt på bønnerne og maskinen med miljøet for øje,” siger Maj-Britt Leander.

Ud med plastik

Det er ikke kun i forhold til fødevarer, at køkkenet hele tiden forsøger at formindske klimaaftrykket. I 2020 blev der alle steder i produktionen indført bionedbrydelige affaldsposer. Det svarer til cirka 3200 affaldssække om året, der nu er gået fra ren plastik til et mere miljøvenligt alternativ.

”Vi har ventet på at finde den helt rette producent. Vores nye affaldssække er 100 pct. nedbrydelige. Vi kan smide dem direkte ud sammen med madaffaldet, og der er ingenting tilbage i naturen,” siger Maj-Britt Leander.

Også i 2021 forventer hun, at der vil være en række tiltag, der støtter op om visionen om mere økologi, bæredygtighed og dyrevelfærd. En yderligere reduktion af kødforbruget er en klar målsætning, ligesom den store øvelse er, at fastholde alle de gode og vigtige tiltag fra både 2019 og 2020.





Antikorruption

Antikorruption

I vores arbejde med antikorruption tilslutter vi os princippet i FN's Global Compact;

Princip 10:

Virksomheder bør modarbejde korrupsion i alle dens former, herunder afpresning og bestikkelse.

Vores ambitioner

Ordentlighed ligger dybt i vores DNA, og etik er en af vores fem kerneværdier. Vi har et princip om, at vores handlinger altid skal kunne tåle at blive kigget efter i sømmene. Dét er i vores optik kernen af etik.

Det siger sig selv, at vi forventer, at alle medarbejdere hos Gorrissen Federspiel overholder gældende regler og lovgivning herunder reglerne om antikorruption.

Vi har de senere år haft stor fokus på vores interne compliance-processer særligt i forhold til kundekendingsprocedurer og AML-processer. De skal være med til at sikre, at vi ikke bliver involveret i sager om korrupsion og bestikkelse.

Det er også vigtigt for os, at alle medarbejdere kender procedurerne for eventuelle mistanker om brud på antikorruptionsreglerne. De er endnu engang blevet tydeliggjort i vores nye politik for antikorruption, hvor der er en detaljeret beskrivelse af, hvordan medarbejderne konkret håndterer eventuelle kritiske forhold blandt andet via vores whistleblowerordning. Politikken er baseret på vores CSR-politik samt gældende lovgivning på området.

Vi støtter fortsat op om AdvokatKODEKS, som vi tilsluttede os i 2018. Den forpligter os til at arbejde med de af Danske Advokater fem udvalgte elementer inden for CSR herunder håndtering af etiske dilemmaer.

Vigtigheden af fokus på antikorruption

Vores høje faglighed og vores klienters tillid er afgørende for vores juridiske virke. Vi lever af vores omdømme og ordentlighed. Vi tolerer derfor heller ikke adfærd og handlinger, der kan skabe tvivl om vores integritet og troværdighed som juridisk rådgiver.

Vi oplever generelt et større samfundsfokus på, at man som virksomhed agerer på en forsvarlig og etisk korrekt måde. Sager om eksempelvis bestikkelse, afpresning, bedrageri eller nepotisme vil være ødelæggende for vores omdømme og have store negative konsekvenser for vores virksomhed.

Vores etiske profil handler heller ikke kun om os selv. Advokater spiller en vigtig rolle som samfundsaktører, og vi er yderst bevidste om, at der er høje forventninger til os fra det omkringliggende samfund. Enhver negativ historie om advokater eller advokatfirmaer skader hele branchen. Derfor bærer vi også et ansvar for at opretholde hele branchens omdømme.

I vores forretningsmodel, hvor vi som vidensvirksomhed yder juridisk rådgivning til danske og internationale virksomheder, har vi ikke identificeret væsentlige risici i vores aktiviteter eller i relationen til vores forretningsforbindelser i forhold til korrupsion.

Målsætninger for 2020

Vi ønskede et fortsat fokus på etik og ordentlighed i vores arbejde.

Vi ville desuden videreføre arbejdet med compliance herunder nye digitale systemer, der skal være med til at optimere vores compliance-processer yderligere.

Endelig ville vi udarbejde en detaljeret politik for antikorruption, der skal fungere som rettesnor for vores arbejde fremadrettet.

Udvikling i 2020 og forventninger til fortsat udvikling

I 2020 har vi gennemført en række initiativer relateret til compliance og antikorruption.

Vi har indført nye digitale redskaber til at understøtte og optimere vores compliance-processer særligt i relation til AML, ligesom vi fortsatte med vores interne undervisning på området.

I vores fokus på compliance har en detaljeret politik for antikorruption været et naturligt næste skridt. Det fik vi i 2020, hvor vores allerede eksisterende praksis blev nedfældet som retningslinjer. Formålet er at sikre, at Gorrissen Federspiel overholder alle gældende antibestikkelses- og antikorruptionsregler og lovgivning.

Politikken gennemgår detaljeret vores holdning til korrupsion, bestikkelse, facilitation payments (smørelse) samt gaver og repræsentation. Politikken tydeliggør også, hvor og hvordan medarbejderne skal indrapportere eventuelle overtrædelser af politikken, og hvem de kan henvende sig til ved tvivls spørgsmål eksempelvis i forbindelse med gaver og repræsentation.

I forbindelse med den årlige CSR-rapportering gennemgår ledelsen antikorruptionspolitikken med henblik på at vurdere, om den skal opdateres.

Vi er efterhånden godt i land med en række tiltag i forhold til compliance og antikorruption. Vi vil fortsat have fokus på etik og ordentlighed i vores arbejde, ligesom vi skal sikre, at alle medarbejdere er bekendt med indholdet af vores antikorruptionspolitik.

Mål for 2021

I 2021 er målet, at antikorruptionspolitikken skal udrulles og "ud at leve" i virksomheden. Det sker først og fremmest ved aktivt at gøre opmærksom på, at vi har fået en ny politik og synliggøre den over for medarbejderne. Det forventer vi i første omgang sker via vores intranet.

Derudover vil vi arbejde på at få den gjort til en fast del af vores onboarding-program, så alle nye medarbejdere bliver introduceret til den. Vi vil desuden arbejde for, at den bliver en del af vores løbende medarbejdertræning inden for KYC/AML.

På de næste sider kan du læse mere om vores nye antikorruptionspolitik.

Verdensmål



Målsætning mødt



Fuldt

Ny politik for antikorrruption

Gorrissen Federspiel fik i 2020 en politik for antikorrruption. Formålet er at samle og strømline en allerede eksisterende praksis, så der er klare linjer og en governance-struktur, som er tydelig for alle medarbejdere.

Som et led i systematiseringen og professionaliseringen af vores arbejde med samfundsansvar fik Gorrissen Federspiel i 2020 en detaljeret politik for antikorrruption.

Politikken samler allerede eksisterende praksis, så det er tydeligt for hver eneste medarbejder, hvad holdningen er til korrruption, bestikkelse, smørelse og gaver. Dermed behøver nye medarbejdere ikke at skulle "afkode" en kultur, men har nu mulighed for selv at slå eventuelle tvivls-spørgsmål op i en klar og ensartet politik.

"Det er en kodificering af vores praksis om multolerance over for korrruption. I takt med, at vi bliver større, er der et øget behov for nedskrevne politikker, fordi kulturen ikke alene kan bære det hele, når vi får mange nye kollegaer hvert år," siger Camilla C. Collet, formand for Gorrissen Federspiels CSR-udvalg.

Holdning kommer bredt ud

Politikken tydeliggør samtidig processerne for, hvordan en medarbejder skal agere, hvis vedkommende bliver opmærksom på mistænkelige forhold.

"Vi har fået en meget klar governance-struktur, hvor det er klart for enhver, hvor man skal henvende sig, hvis man har spørgsmål, hvem der tager hånd om tingene, og hvordan man skal agere, hvis man bliver bekendt med kritiske forhold. Politikken henviser blandt andet til vores whistleblowerordning, hvor medarbejderne kan indrapportere problemstillinger," siger Camilla C. Collet.

Hun understreger, at korrruption og bestikkelse alle dage har været ulovligt og uacceptabelt hos Gorrissen Federspiel.

"Men der er værdi i at have en politik som udtryk for, at man tager det seriøst samtidig med, at man er sikker på, at holdningen er kommunikeret bredt ud til alle," siger hun.

Skal ud at leve blandt medarbejderne

For Camilla C. Collet har antikorrruptionspolitikken været et naturligt næste skridt i arbejdet med at integrere de ti principper fra FN's Global Compact, som Gorrissen Federspiel tilsluttede sig i 2018, i strategien og den daglige drit.

"Selv om arbejdet med antikorrruption er væsentligt, har vi vurderet, at korrruption ikke er vores væsentligste risikoområde. Derfor startede vi med at fokusere på andre compliance-områder som AML og GDPR, hvor der er regulatoriske krav til processerne. Nu er vi nået til antikorrruption," forklarer hun.

Selvom antikorrruptionspolitikken nu er på plads, fortsætter arbejdet med den også i 2021. For udover at udarbejde selve politikken, er det allervigtigste, at det ikke bare bliver en "skuffe-politik", påpeger Camilla C. Collet. Derfor handler det nu om at få gjort medarbejderne opmærksomme på dens eksistens og indhold.

"Politikken skal udrulles i organisationen. En af de ting, vi kigger på, er, at den skal være en del af onboarding af nye medarbejdere. Vi laver løbende KYC og AML-træning, og her giver det også god mening, hvis antikorrruptionspolitikken for eksempel bliver en integreret del af onboarding-programmet," siger hun.





