



FOTO: NIKOLAI LINÅRESEN FOR GESTSSON

VI ARBEJDER FOR ET ERHVERVSLIV I
UDVIKLING OG ET SAMFUND I BALANCE

INDHOLD	SIDE
Høje ambitioner for bæredygtighed	1
1. Fire bæredygtighedsdimensioner	2-3
2. Vi tager det grønne ansvar på os	4-11
3. Vi tager ansvar for mennesker	12-17
4. Vi tager samfundsansvar	18-21



FOTO: NIKOLAI LINARES • ÓLAFUR GESTSSON

Jens Bødtcher-Hansen

HØJE AMBITIONER FOR BÆREDYGTIGHED

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

Poul Schmith/Kammeradvokaten er et full-service advokatkontor. Vi tilbyder vores kunder specialiseret, juridisk rådgivning inden for højt regulerede og samfundskritiske sektorer på tværs af det offentlige og private erhvervsliv.

Jeg er stolt over at kunne bekræfte, at Poul Schmith/Kammeradvokaten giver sin fortsatte støtte til de ti principper under FN's Global Compact inden for områderne menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorrruption.

I denne årlige afrapportering beskriver vi vores tiltag for løbende at forbedre integrationen af Global Compacts principper i vores forretningsstrategi, kultur og daglige drift. Vi forpligter os også til at dele disse oplysninger med vores interessenter gennem relevante kommunikationskanaler.

Med venlig hilsen

Jens Bødtcher-Hansen
Managing Partner

Januar 2022

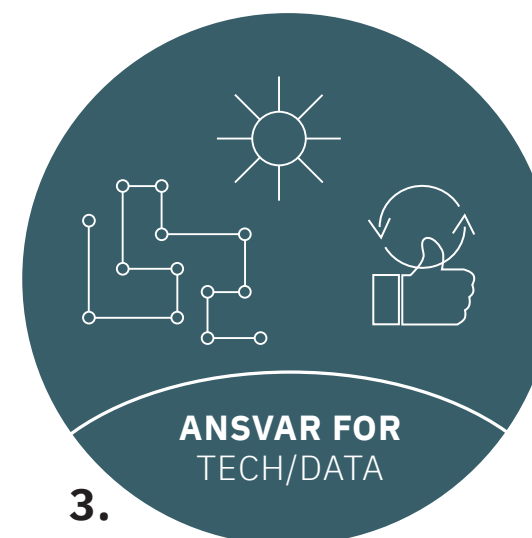
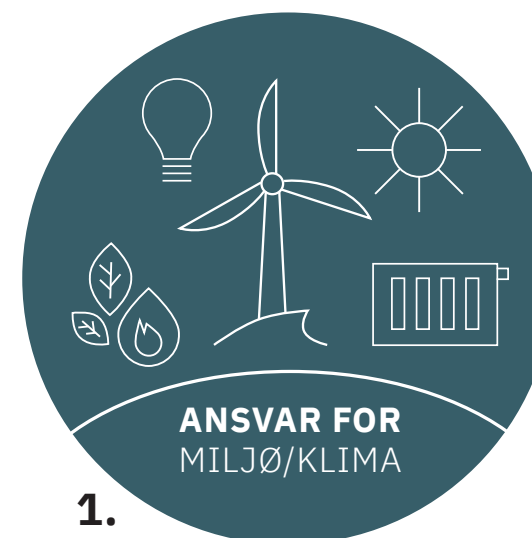


1. FIRE BÆREDYGTIGHEDSDIMENSIONER

Vi arbejder for et erhvervsliv i udvikling og et samfund i balance. Vi tager ansvar i bred forstand. Historisk er vi som firma født med en ansvarlig samfundsnerve, og vi tager med årene – i naturlig takt med det omgivende samfund – fat på stadig flere ansvarligheds- og bæredygtighedsdagsordener. Vi har arbejdet med socialt ansvar gennem mange år, men har siden 2019 arbejdet systematisk under fire overordnede bæredygtighedsdimensioner: Ansvar for miljø/klima, Ansvar for mennesker, Ansvar for tech/data og Socialt ansvar/samfundsansvar.

Det indebærer konkret, at bæredygtighed og ESG er en del af vores forretningsstrategi og strategiske pejlemærker, både i vores daglige drift og i vores rådgivningsydelser. Det, vi gør ude i verden, skal spejles på de indre linjer, og omvendt. Det er det, vi kalder ordentlighed.

Firmaet arbejder året rundt med alle fire bæredygtighedsdimensioner, men har i denne CoP-rapport afrapporteret med afsæt i UN Global Compacts ti principper, delt ind i hhv. ansvar for miljø/klima, ansvar for mennesker og samfundsansvar.



2. VI TAGER **DET GRØNNE** ANSVAR PÅ OS

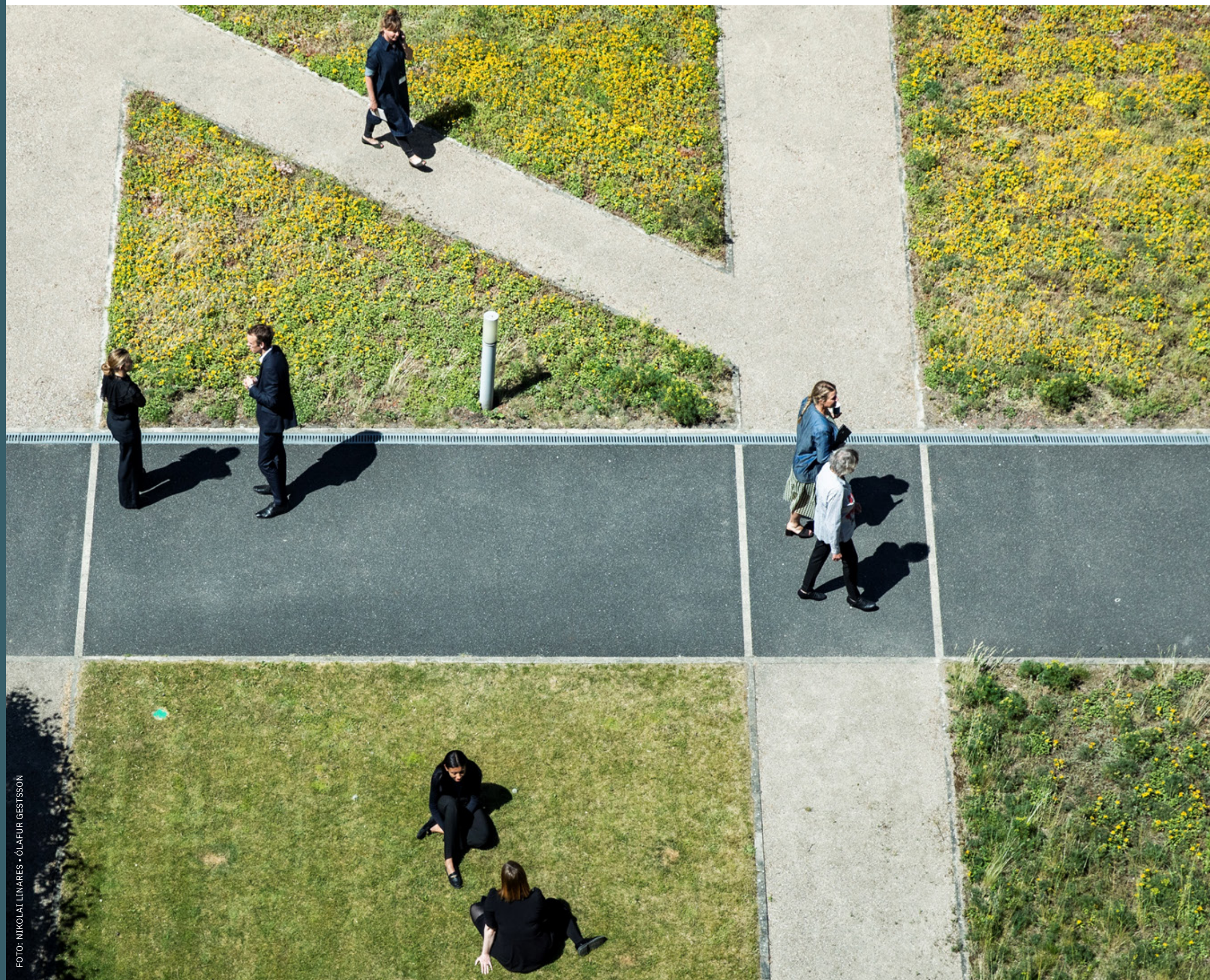


GRØN AMBITION

Vi vil gerne, sammen med det omgivende samfund og erhvervsliv, bidrage til den grønne omstilling og de ambitioner, der er formuleret i Parisaftalen 2015 i regeringens klimalov 2020.

Vi tager bæredygtighed alvorligt. Det gør vi ved på de indre linjer aktivt at arbejde for at mindske vores eget negative aftryk, og på de ydre linjer, gennem vores rådgivning, at bidrage til, at vores kunder og samarbejdspartnere kan agere ansvarligt og bæredygtigt i deres valg og langsigtede løsninger. Det er både sund fornuft og en fremtidssikring af kundernes forretning.

FOTO: NIKOLAI LINARES • ÓLAFUR GESTSSON



OVERORDNEDE MÅL- SÆTNINGER OG STATUS 2021

Vi har med udgangspunkt i en årlig intern CO2-kortlægning, som er mundet ud i et klimaregnskab, forpligtet os til at reducere vores fulde udledning pr. medarbejder med 70% før 2030. Derfor ser vi i vores CO2-regnskaber ikke kun på vores egen direkte udledning (*scope 1), men også på vores indirekte udledning, dvs. udledningen fra de transportmidler vi bruger, den udledning vores underleverandører har ved produktion af de produkter, vi køber hos dem osv. (scope 2 og 3). Vi vælger således at være transparente om vores baseline og fremdrift med 2018 som basisår. Efterhånden som vi får adgang til flere datasæt, udvider vi kategorierne under de enkelte scopes.

Vi er, så vidt vi ved, det første danske advokatfirma, der har fremlagt klimaregnskab. Det er vi stolte af, og det er en direkte afspejling af, at bæredygtighed er forankret hos firmaets øverste ledelse. I 2022 offentliggør vi firmaets fjerde klimaregnskab.

Det er samtidig en ambition at gøre en grøn forskel gennem vores rådgivning. Vi rådgiver i stigende grad om bæredygtighed og ESG-forhold og arbejder kontinuerligt i retning af at gøre vores kunder og relationer opmærksomme på de stigende krav og muligheder, som lovgivningen rummer.



'Overskudsboksen', hvor medarbejdere kan købe overskudsmad med hjem.

[*Nærmere uddybelse af scope 1, 2 og 3 kan læses her.](#)

INDFRIELSE AF GRØN- NE INITIATIVER I 2021

Vi har løbende igangsat initiativer, der skal hjælpe os med hurtigt og effektivt at indfri vores "bæredygtighedsambitioner", bl.a.:

Fortsat transparens og rapportering

Firmaet har forpligtet sig til årligt at aflægge klimaregnskab for at skabe transparens om, hvorvidt ambitionen om en 70% reduktion af det interne klimaaftryk indfries senest i 2030. Således fremlagde vi vores tredje klimaregnskab med data fra 2020.

Firmaets samlede CO2-udledning (lokationsbaseret el) var faldet med 61% siden 2018 (62% pr. fuldtidsansat), hvilket dog især var drevet af den store reduktion af flyrejser. For at kunne vurdere den præcise status i forhold 70%-reduktionsmålsætningen, er der behov for at kende omfanget af flyrejser efter COVID-19-pandemien, samt at se effekten fra flytning til den nye, fælles adresse i København (fra maj 2021), hvilket vil blive en del af kortlægningen for 2022.

Grøn strøm

Alle firmaets kontorarealer får nu leveret strøm, der har certifikat på at være produceret af vindmøller. De resterende arealer er lejemål, hvor firmaet er i dialog med udlejer om overgang til grøn strøm.

CO2-udledninger som følge af den leverede strøm er samlet faldet med 31% fra 2019 til 2020 og 51% fra



2018 til 2020. Reduktionen skyldes fremdeles reducerede emissionsfaktorer pga. mere vedvarende energi i den leverede strøm (grønnere strøm), og at elforbruget også er faldende pga. udskiftning til LED-belysning og som konsekvens af mere hjemmearbejde i forbindelse med COVID-19-pandemien. Elforbruget fra hjemmearbejde er ikke medregnet.

Grønne valg i nyt domicil

Der er foretaget grønne valg ifm. nyt domicil på Kalvebod Brygge 32 i København, hvor vi flyttede ind i maj 2021, bl.a. ved at der er taget udgangspunkt i en eksisterende bygning, der er blevet renoveret. I forbindelse med renoveringen er der blevet etableret solceller på taget og el-ladestandere på parkeringspladsen. Der er etableret sensor- og dagslysstyret belysning. Bygningen har for nyligt fået Energimærke A. Møbelindkøbet har haft et bæredygtighedsfokus, hvorfor en del af møblerne er mærket med EU-Blomsten, ligesom der har været fokus på møblernes livscyklus, langtidsholbart design samt muligheden for at udskifte dele af et møbel uden at skulle kassere det hele ved en defekt.

Affaldssortering

Vi har styrket vores affaldssortering med henblik på biobrændsel. Firmaets køkken og medarbejdere sorterer madaffaldet i kantinerne i København og Aarhus. Desuden er der affaldsstationer på alle etager i København,

hvor der sorteres papir, bioaffald og småt brændbart. Firmaets madaffald indsamles af Daka ReFood, som anvender det i produktionen af biobrændsel. Den seneste opgørelse fra køkkenet (præ-COVID-19) viser, at firmaets medarbejdere genererer ca. 13,5 kg madaffald pr. dag i opsamlingspandene i kantinen i København ved ca. 400 spisende. Det svarer til ca. 34 g pr. person om dagen. Firmaet arbejder hele tiden på at nedbringe affaldsmængderne, bl.a. gennem interne nudging-tiltag.

Madspildsprojekt

Løbende madspildsreduktion i firmaets kantiner i København og Aarhus, både gennem affaldssortering og i form af konceptet 'Overskudsboksen', hvor overskudsmad fra frokosten kan købes med hjem. Se billede side 6.

Mindre materialeforbrug

Reduktion i tryk, print og merchandise, bl.a. i forbindelse med events, netværk og messer.

Udfasning af engangsservice

Nedskalering af alle former for engangsservice med henblik på egentlig udfasning.

Offsetting som supplement til organisk (reel) CO2-reduktion

Siden 2020 har firmaet købt klimakompensation for den manko, der er op til de 70%, som firmaet har sat som mål. På den måde har det både en omkostning for firmaet at investere i CO2-reduktioner og en omkostning at lade være.

Offsetting-donationerne i 2020 og 2021 har været målrettet konstruktion af bygninger opført i træelementer, som er garanteret en levetid på mindst 50 år. Træer, der vokser, optager CO2 – men CO2'en ledes tilbage til atmosfæren i det øjeblik, træerne fældes og enten nedbrydes eller forbrændes til f.eks. energiproduktion. Dermed ryger klimaeffekten tilbage på nul.

Definition på CO2-aftryk

I det rapporterede CO2-aftryk tilstræber vi at inkludere ikke bare CO2-udledninger, men også udledning af de øvrige klimagasser (herunder metan og lattergas), omregnet til deres effekter i CO2-ækvivalenter (CO2).

[Læs klimaregnskab 2020 her.](#)

”Vi har i virkeligheden ’offsettet’ os til hele vores reduktion allerede i dag. Det tæller jo ikke, men det har den positive effekt, at vi skal købe os til færre reduktioner eksternt, hvis vi selv evner at reducere vores udledninger.”

Managing Partner Jens Bødtcher-Hansen

En løsning på dette problem er at lagre CO2 i bygningselementer af træ i mindst 50 år – indtil nye, velvoksne træer er vokset op. Med andre ord køber man sig derved tid til, at nye træer kan nå at suge CO2 ud af atmosfæren, inden det fældede træ brændes af eller nedbrydes, hvis huset nedlægges. Konkret offsetter vi gennem PURO Earth, som er en finsk platform, der akkrediterer og kontrollerer leverandører, som fremstiller carbon-negative produkter. [Læs mere om projektet ”Wooden Building Elements” her.](#)

Grønnere transport

Cykelpark med firmacykler til de korte ture og møder tæt på.

Grønnere juridisk rådgivning

Udover vores interne spor, der skal bidrage til at reducere vores aftryk i ”egen baghave”, ønsker vi fortsat at gøre en positiv forskel gennem andre, dvs. vores kunder og samarbejdspartnere. Den grønne omstilling indgår i stigende grad i vores juridiske rådgivning, både på f.eks. ESG-området og på konkrete projekter, f.eks. Ener-

giøen i Nordsøen, Thor og Hesselø Offshore Vindparker på i alt ca. 2 GW, elektrificeringsprogrammet mv.

Samarbejde med WWF Verdensnaturfonden

Som en del af vores bidrag til kampen mod naturkrisen bistår vi WWF Verdensnaturfonden med pro bono (vederlagsfri) rådgivning, bl.a. på skovprojekter i udlandet, f.eks. i Asien. [Læs mere om samarbejdet her.](#)

TRANSPORTFORBRUG 2018-2020

Den samlede CO2-udledning som følge af flyrejser er reduceret markant i 2020, sammenlignet med baselineåret 2018.

Dette skyldes i høj grad reduceret flyrejseaktivitet på grund af nedlukningen relateret til den globale COVID-19-pandemi. Regnskabet for 2020 skal derfor ikke anses for repræsentativt for den forventede overordnede trend. Firmaets samlede CO2-udledning er faldet med 61% siden 2018, hvilket især er drevet af den store reduktion af flyrejser. For at kunne vurdere den

præcise status i forhold 70% reduktionsmålsætningen, er der behov for at kende omfanget af flyrejser efter pandemien, samt at se effekten fra flytning til firmaets nye domicil København (maj 2021). Dermed opnås først en stabil og retvisende situation for regnskabsåret 2022, hvor man får et præcist indblik i fremdriften i forhold til reduktionsmålsætningen. Vi skal derfor fortsat fokusere på reducere af transportforbruget. Derudover har COVID-19 medført større brug af videomøder, hvilket har inspireret os til at fortsætte ad denne vej.

TRANSPORTFORBRUG 2018-2020 (UDDRAG AF SCOPE 3)

FORRETNINGSREJSER	2018	2019	2020
Fly (inkl. RFI)	548 TONS	638 TONS	89,1 TONS
Kørsel i egne biler	30 TONS	30 ¹ TONS	41 TONS
Taxa	7,8 TONS	7,8 ¹ TONS	1,9 TONS
Tog	7,7 TONS	7,7 ¹ TONS	5,0 TONS
TOTAL FORRETNINGSREJSER (AFRUNDET)	594 TONS	684 TONS	137 TONS

¹ Direkte overført fra 2018-regnskab, fordi tal for 2019 ikke er fremskaffet.

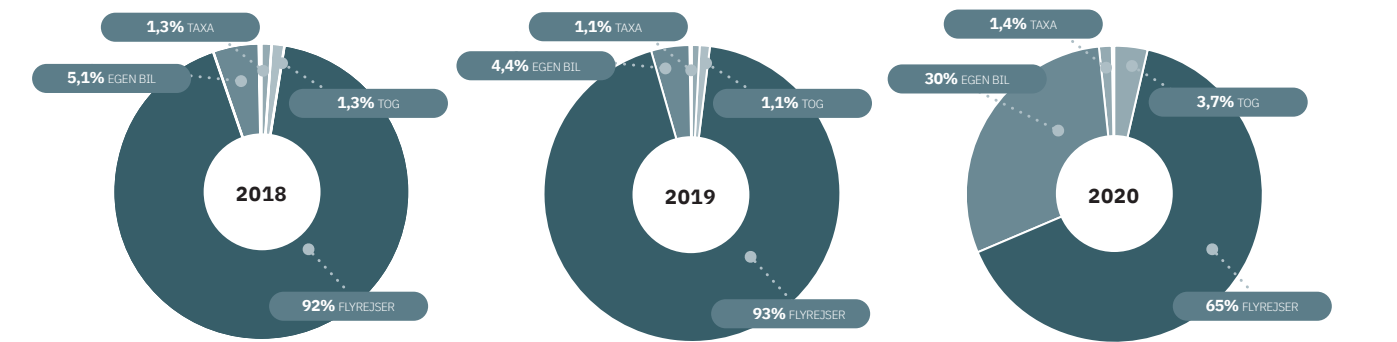


FOTO: NIKOLAJ LILJES • ÓLAFUR GESTISSON

PLANLAGTE INITIATIVER 2022

Intern, grøn transportpolitik

Idet vi er en servicevirksomhed (dvs. uden væsentligt aftryk i scope 1), ligger vores største aftryk i scope 2 og 3, herunder især transport i forbindelse med forretningsrejser. Vi har i 2021 sat gang i det indledende arbejde med en trans-

portpolitik, som er første skridt på vejen mod at ramme et grønnere spor. Politiken rulles ud i begyndelsen af 2022.

Bæredygtig indkøbs- og leverandørstyringspolitik

Firmaet har i 2020-2021 taget de første spadestik ift. at udvikle en strategi og politik for grønne indkøb og grøn leverandørstyring (forsyning og

bygninger, kontorhold, møbler og inventar, merchandise, IT- og serverhosting mv.). Det er ambitionen, at denne politik i 2022 skal rulles ud på forsøgsniveau og siden skal formaliseres yderligere.



SAMLEDE KORTLAGTE CO2-UDLEDNING I TONS, EL OG VARME

TOTAL UDLEDNING	2018	2019	2020	Udvikling 2018-2020	Udvikling 2019-2020
Scope 2					
El (lokationsbaseret)	291	207	144	-51%	-31%
El (lokationsmarkedsbaseret)	480	439	205	-57%	-53%
Varme	83.2	76.9	49,7	-48%	-32%

” Behovet for selv at have klimamål er accelereret på grund af det stigende fokus på området i vores arbejde. Det er noget, vi har haft en generel bevidsthed om i lang tid, men når vi rådgiver om havmølleparker, energiøer og elektrificering, bliver det en naturlig del af, hvem vi er, og hvordan vi tænker.”
Managing Partner, Jens Bødtcher-Hansen



Vi forventer, at reguleringen af bæredygtigheds- og ESG-forhold stiger i de kommende år, hvorfor vi blandt andet afholder oplysende undervisning, webinarer og konferencer og hjælper vores kunder med deres videre udvikling.

3. VI TAGER ANSVAR FOR MENNESKER



OVERORDNEDE MÅLSÆTNIN- GER OG STATUS 2021

Vi tager ansvar for menneske- og arbejdstagerrettigheder. Det gør vi bl.a. gennem en ambition om at skabe mere ligestilling og udnytte talentmassen fuldt ud. Det er ingen hemmelighed, at der er færre kvinder end mænd på lederposterne i advokatbranchen.

Vi mener, at mennesker skal have lige muligheder uanset køn, hvorfor der er historiske skævheder, vi skal rette op på. For os er ligestilling en proces og kultur. Diversitet handler for os om at skabe lige muligheder for alle medarbejdere. For alle i firmaet. Og det skal opleves som lige muligheder.

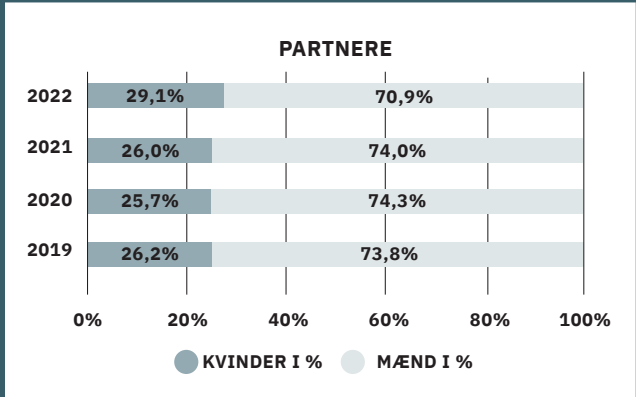
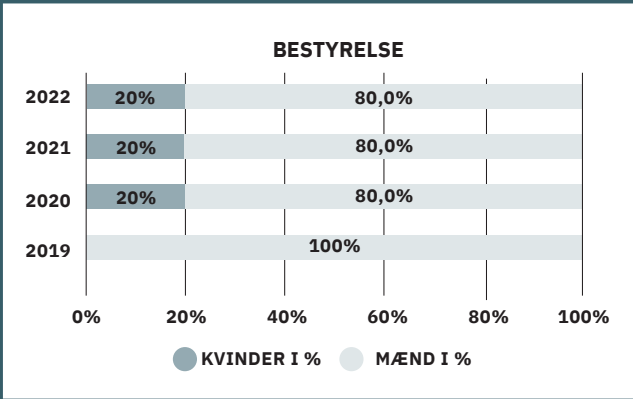
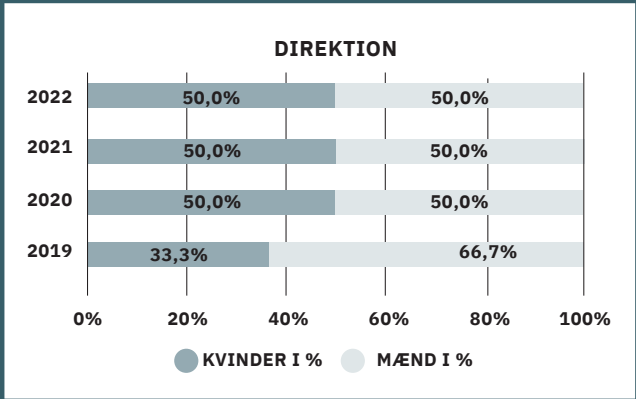
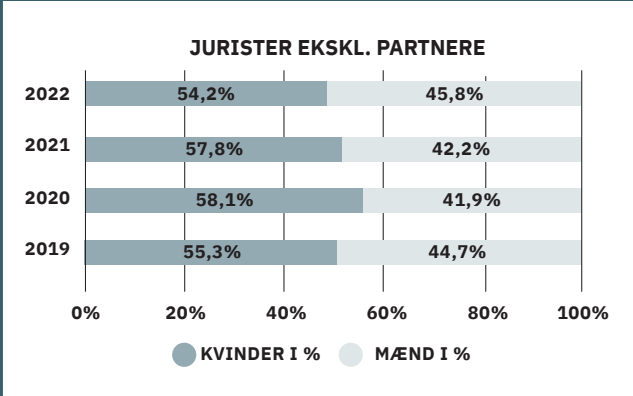
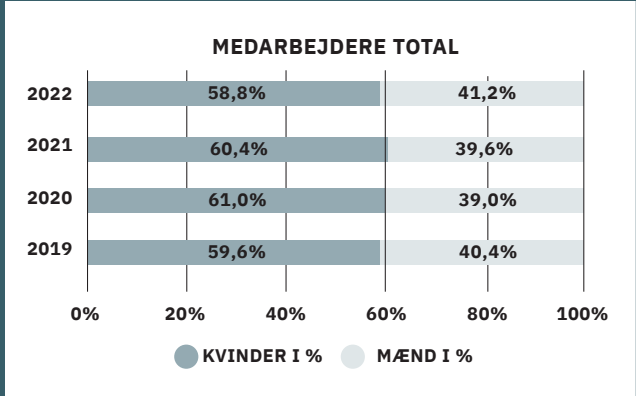
Vi arbejder for en mere ligelig kønsfordeling i firmaets ledelsesslag, ligesom det er en målsætning, at ingen skal opleve diskrimination.

FOTO: SØREN BØSSELBJERG



KØNSFORDELING I FIRMAET

Ligestilling kommer ikke af sig selv. Det kan gå op og ned fra år til år, men gennem det lange, seje træk er det muligt at ændre på historiske skævheder og sikre en mere mangfoldig og repræsentativ talentmasse.



* Alle tal er pr. 1. januar i det pågældende år.

INDFRIELSE AF PEOPLE-INITIATIVER I 2021

I 2021 tiltrådte firmaet Dansk Industris ligestillingsinitiativ The Gender Diversity Pledge. Det ligger i naturlig forlængelse af, at Manging Partner Jens Bødtcher-Hansen sidste år på firmaets vegne trådte ind i Dansk Industris specialudvalg for mangfoldighed og ligestilling.

Udvalget består af 25 erhvervsledere fra en række forskellige brancher og sektorer og har siden august 2020 arbejdet på at formulere en overordnet diversitetsstrategi med henblik på at øge diversiteten i dansk erhvervsliv, The Gender Diversity Pledge. Gennem diversitetsløftet har vi som firma tilsluttet os 16 konkrete principper for at øge diversiteten i dansk erhvervsliv, ligesom vi forpligter os til aktivt at arbejde med egne måltal for kønsdiversitet, så erhvervslivet samlet set kan opnå ambitionen om større diversitet frem mod 2030.

Som en del af arbejdet med Diversity Pledge og vores generelle ansvar for mennesker har vi blandt andet følgende initiativer:

Diversitetsudvalg

Som en del af firmaets 2025-strategi er der etableret et diversitetsudvalg,

som skal bistå firmaets direktion med at udvikle og kvalificere målrettede initiativer for at sikre den rette diversitets- og inklusionsstrategi på forskellige parametre i firmaet. Indsatserne er i første omgang målrettet kønsdiversitet, men diversitet har mange dimensioner, f.eks. også religiøs overbevisning. Det forsøger vi at imødekomme gennem bl.a. diversitet i kantineudvalget og etableringen af et bede-/hvilerum. Udvalget mødes løbende for at sikre fremdrift i initiativerne.

Barsels-, graviditets-, fædre- og forældreorlov

Vi har fokus på ”det hele menneske”. For os betyder det bl.a., at karriereveje er mangfoldige og fleksible, og at man kan ”skifte gear” alt efter, hvor man er i sit liv. Vores orlovskoncept er en pakke af tilbud, der sættes i gang, når man meddeler, at der er familieførøgelse på vej. Tilbuddene er frivillige at tage del i, og de kan tilpasses den enkelte. For os betyder ligestilling også flere fædre på barselsorlov. Derfor tilbyder firmaet ti ugers forældreorlov og opfordrer alle til at benytte disse muligheder. I 2021 har 40,6% mænd og 59,4% kvinder gjort brug af tilbuddet.

Familier findes i dag i mange former, men lovgivningen er ikke fulgt med. Det gælder f.eks. for nogle typer regnbuefamilier,



59,4 %
KVINDER

40,6%
MÆND





Firmaet rådgiver på en række områder offentlige myndigheder og virksomheder om overholdelse af internationale grundrettigheder. Vi repræsenterer også bl.a. Ligebehandlingsnævnet i retssager, når der sker overtrædelse af EU-rettens diskriminationsforbud.

dvs. homoseksuelle, biseksuelle, transpersoner og andre minoritetsgrupper med en anden seksuel orientering eller kønsidentitet. Børn i regnbuefamilier har ofte mere end to forældre, hvilket lovgivningen ikke tager højde for i orlovssammenhæng. Derfor er det op til den enkelte arbejdsplads at etablere politikker, som sikrer, at der ikke sker forskelsbehandling.

Firmaet vil gerne understøtte, at forældre i en regnbuefamilie selv kan have behov for at beslutte, hvordan de respektive orlovsperioder i forbindelse med familieførøgelsen skal fordeles imellem dem.

Fokus på forhold og rettigheder for LGBT+-personer

I 2021 markerede firmaet igen sin støtte til Copenhagen Pride, der i 2021 var World Pride & Eurogames, som løb af stablen i København. Pride sætter fokus på forhold og markeringer for LGBT+-personer. Med initiativet vil vi gerne vise vores støtte til mangfoldighed, diversitet og tolerance i samfundet såvel som her i firmaet.

Mere fleksibilitet

Firmaet har stort fokus på og forståelse for work/life-balance, hvorfor det er vigtigt, at medarbejderne har fleksibilitet i deres hverdag. F.eks. med mulighed for hjemmearbejdsdage, flekstid, udtrædelse af bonusordning mv.

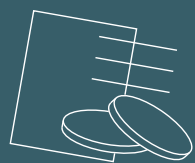
Initiativer:

- Udvidet fleksibilitetspolitik.
- Pilotprojekt for at udtræde af bonusordningen, da firmaet ønsker at imødekomme at arbejde under individuelt tilpassede arbejdsvilkår i særlige perioder af ens liv, f.eks. når man er nybagt forælder, har udfordringer på hjemmefronten, ønsker tid til efteruddannelse eller andet.

”Som firma ser vi mangfoldighed og inklusion som en styrke, og det skal afspejle sig i vores personalepolitikker. Derfor er det naturligt at gå i retning af mere inkluderende orlovsregler. Det flugter også naturligt med, at vi har valgt at tilslutte os UN Global Compacts principper, som handler om at sikre arbejdstagerrettigheder og mindske diskrimination.”

Managing Partner Jens Bødtcher-Hansen.

4. VI TAGER SAMFUNDSANSVAR



SAMFUNDSANSVAR - STATUS 2021

Vi arbejder for et erhvervsliv i udvikling og et samfund i balance. Og det mener vi i bred forstand både ift. at tage et socialt ansvar, at forebygge korruption og hvidvask og i det hele taget opføre os ordentligt. Med vores særlige position i samfundet i forhold til både statslige myndigheder, private virksomheder, samarbejdspartnere og underleverandører har vi en særlig forpligtelse til at være opmærksom på at udøve en hensigtsmæssig adfærd.

FOTO: NIKOLAI LINARES • ÓLAFUR GESTSSON



ANTI KORRUPTION

Firmaet tager afstand fra alle former for korruption og andre uredelige forretningsmetoder med en nultolerancepolitik. Firmaet har en intern antikorrupsionspolitik, der skal forebygge, at medarbejdere giver eller accepter bestikkelse, nepotisme eller upassende/uproportionelle gaver.

Vi definerer korruption som ”misbrug af betroet magt for egen vindings skyld” (Justitsministeriet 2015: ”Undgå Korruption”) og internationale antikorrupsionskonventioner. Den danske straffelov kriminaliserer specifikke korruptionstyper blandt andet bestikkelse, under-slæb, bedrageri, afpresning, mandat-svig og embedsmisbrug.

Korruption behøver ikke nødvendigvis at indebære en transaktion af penge mellem en eller flere parter, men kan også defineres bredere, så den både omfatter misbrug af betroet magt for egen vindings skyld og aktiviteter, som omfatter udførelsen af tjenester for at vinde fordele såsom f.eks. positiv særbehandling, særlig beskyttelse eller ekstraordinær service. Det er samtlige typer af korruption, som vores nultolerance-politik gælder.

** En intern Anti-Money Laundering (AML)-politik, der sikrer, at medarbejderne følger AML-styringsstrukturen og processerne.*



Korruption kan have ødelæggende konsekvenser for en myndighed eller virksomhed. Firmaets specialister rådgiver offentlige og private aktører om de nationale og internationale korruptionsregler. F.eks. udarbejder vi antikorrupsionsprogrammer, interne retningslinjer m.v., som vi bistår med at implementere. Vi hjælper endvidere med at undersøge eventuel mistanke om korruption, ligesom vi står for compliance-tjek af nuværende programmer mv.

FOTO: NIKOLAI LINARES • ÓLAFUR GESTSSON

BEKÆMPELSE AF KORRUPTION OG HVIDVASK

I situationer, hvor der sker korruption, sker der ofte hvidvask. Som advokater er vi underlagt særlige regler for hvidvask-compliance.

Vi bekæmper korruption og hvidvaskning ved at udføre følgende:

- Vurdering af risikoen for hvidvaskning, når du driver forretning.
- Sikre, at interne procedurer er på plads til at understøtte virksomhedens antipengevaskeri-forpligtelse.
- En intern *AML-politik, der sikrer, at medarbejderne følger AML-styringsstrukturen og processerne.
- Tilvejebringelse af et professionelt, digitalt vurderingsværktøj til nem kontrol af AML-overholdelse.

- Ved ansættelse undervises alle medarbejdere i antikorrupsion og hvidvask. Firmaets medarbejdere får gennem et e-læringssystem indblik i, hvorfor firmaet har et skarpt fokus på at foretage hvidvasktjek - og procedurer herom.
- En whistleblowerordning til anmeldelse af alvorlige forhold, hertil bestikkelse og korruption.
- Intern antikorrupsionspolitik.



Mikkel, Rosa og Bente med deres lærer, Kalvebod Brygge 32, juni 2021.

ÅRLIG GRUNDLOVSKONKURRENCE MED FOKUS PÅ AT STYRKE UNGES RETSBEVIDSTHED

I 2021 inviterede vi igen gymnasieelever til at dykke ned i grundloven og producere mobilfilm med deres helt egne bud på fremtidens grundlovssikrede værdier, rettigheder og pligter. Eleverne dystede om at levere den bedste grundlovstale, hvor de med afsæt i deres egne

drømme og syn på verden argumenterede for, hvorfor grundloven er vigtig, eller om og hvordan grundloven skal ændres.

Fem jurymedlemmer udvalgte blandt fem finalistfilm vinderen af Fremtidens grundlov 2021. Jurymedlemmerne var



FOTO: JULIE BLICHER TROJABORG

[Se film her.](#)

FILMENE KOM FRA GYMNASIER OVER HELE DANMARK:

København, Hellerup, Randers, Fredericia, Bjerringbro mv. Eleverne havde været kreative hjemmefra og udendørs, da de ikke kunne møde fysisk op på skolerne pga. COVID-19-nedlukningen.

DE FEM FINALISTFILM:

1. MENNESKERETTIGHEDER I GRUNDLOVEN
2. FRA VÆRNEPLIGT TIL VÆRNERET
3. STATSBOGERSKAB
4. LIGESTILLING IND I GRUNDLOVEN
5. RET TIL KULTUR



EVENTYRJUL: BEDRE RAMMER OG VILKÅR FOR UDSATTE BØRN OG DERES FAMILIER

Som firma mener vi, at alle fortjener de bedste rammer og vilkår – og ikke mindst en god jul. Derfor støtter vi EventyrJuls store arbejde med at skabe en bedre juleaften for udsatte børn og deres familier. Støtten til EventyrJul består af en firmadonation fra partnerne suppleret af en medarbejderdrevet MobilePay-indsamling.

? Synes gymnasielever i dag, at der er paragrafer, vi skal værne særligt om i en tid, hvor borgernes basale rettigheder er under pres?

? Udgør grundloven det fornødne fundament for det danske folkestyre og dets udfordringer?

? Kunne grundloven trænge til en opdatering?

KØBENHAVN
KALVEBOD BRYGGE 32
DK-1560 KØBENHAVN V

AARHUS
ÅBOULEVARDEN 49
DK-8000 AARHUS C