

ESG-rapport 2023



3	En ambitiøs vision for en bæredygtig fremtid
4	Bæredygtighed i Kromann Reumert: fra 2008 til nu
6	En ambitiøs strategi for vores ESG-arbejde
13	Klima
16	Trivsel
18	Diversitet, lighed & inklusion (DE&I)
20	Samarbejde og videnkultur er nøglen til succes
22	Pro bono-rådgivning med international impact
24	Vi støtter Danmarks Indsamling
25	ESG-rådgivning
27	Green Summit: bæredygtighed i virksomheder
28	Etik og compliance: vores principper og praksis



En ambitiøs vision for en bæredygtig fremtid

Vi har set frem til at dele vores ESG-rapport 2023 med dig. Her præsenterer vi vores seneste fremskridt og ambitiøse visioner for en bæredygtig fremtid.

Vores arbejde med bæredygtighed har udviklet sig betydeligt, siden vi i 2008 blev en del af FN's Global Compact, og det er også mere nødvendigt end nogensinde før.

2023 blev en milepæl, da vi tog et afgørende skridt med udvikling af en ny og ambitiøs ESG-strategi. Strategi-processen var både indsigtfuld og øjenåbnende, og processen involverede ekstern rådgivning, kollegaer og klienter. Grundlæggende for strategien er vores dobbelte væsentlighedsanalyse, hvor vi vurderer de påvirkninger, vi har på kloden, og de påvirkninger kloden har på vores virksomhed. De sikrer, at vi adresserer de områder, der er mest relevante for os og for vores interessenter.

Vores dygtige og dedikerede medarbejdere er vores vigtigste aktiv, og det ligger os på sinde, at vi skal være en attraktiv arbejdsplads for alle relevante medarbejdergrupper. Derfor er trivsel og diversitet, lighed & inklusion (DE&I) en af hjørnestenene i vores arbejde. Et bæredygtigt arbejdsliv, og hvordan vi bedst fremmer og understøtter vores medarbejders trivsel, udvikling og samarbejdsglæde, er afgørende. Det kræver, at vi udvikler de nødvendige tiltag, som balancerer både vores medarbejders og klienters behov på bedste vis.

I årets rapportering fremlægger vi også vores første klimaregnskab, som understreger vores engagement i det miljømæssige aspekt af ESG og vores ambition om at reducere vores CO₂e-udledninger yderligere. Klima er et

andet centralt element af vores ESG-arbejde, og vi har forpligtet os til at sætte et emissionsreduktionsmål hos Science Based Targets initiative (SBTi).

Vores rådgivning spiller en afgørende rolle for vores mulighed for at påvirke en mere bæredygtig samfundsudvikling. Det gør vi både gennem hørings svar på ny lovgivning, deltagelse i branchefora, og når vi hjælper danske virksomheder med at imødekomme nye regler og implementere bæredygtige praksisser. Vi er dedikerede til at levere rådgivning, der ikke kun er juridisk solid, men som også er fremadskuende.

Jeg vil gerne takke alle vores medarbejdere, klienter og samarbejdspartnere for deres bidrag og engagement i vores bæredygtighedsarbejde. Sammen kan vi opnå vores mål og skabe en mere bæredygtig fremtid. Tak for jeres dedikation og fælles indsats – det kan vi være stolte af. Jeg ser allerede nu frem til de bæredygtige fremskridt, vi kan opnå sammen og dele i næste års rapport.

Rapporten supplerer vores årlige Communication on Progress (CoP), som vi hvert år indrapporterer til FN's Global Compact. Vores årlige CoP og ESG-rapport er et udsagn om vores fortsatte støtte til FN's Global Compacts ti principper.

/Christina Bruun Geertsen, Managing Partner

Bæredygtighed i Kromann Reumert: fra 2008 til nu

Vi tager ansvar for vores handlinger, for hinanden, for det, som vi påvirker omverden med, og for det, som vores virke naturligt giver anledning til, at vi kan udvikle samfundet med. Vi har fokus på bæredygtig ledelse, videndeling og på forventningerne til os som en ressourcestærk virksomhed. Derfor tager vi del i det samfundsansvar, der er stødt stigende, og som blandt andet Science Based Targets initiative (SBTi) adresserer. Vores dedikerede arbejde med bæredygtighed har været en fast del af vores strategi siden 2008 og har stødt udviklet sig siden. I 2023 opdaterede vi vores ESG-strategi og besluttede i den forbindelse at tiltræde SBTi.

I 2008 blev vi som det første danske advokatfirma en del af FN's Global Compact. Et internationalt initiativ, der arbejder for at fremme virksomheders samfundsmæssige ansvar. Samme år lancerede vi vores første CSR-ambition og udgav vores allerførste i datidens termer CSR-rapport.

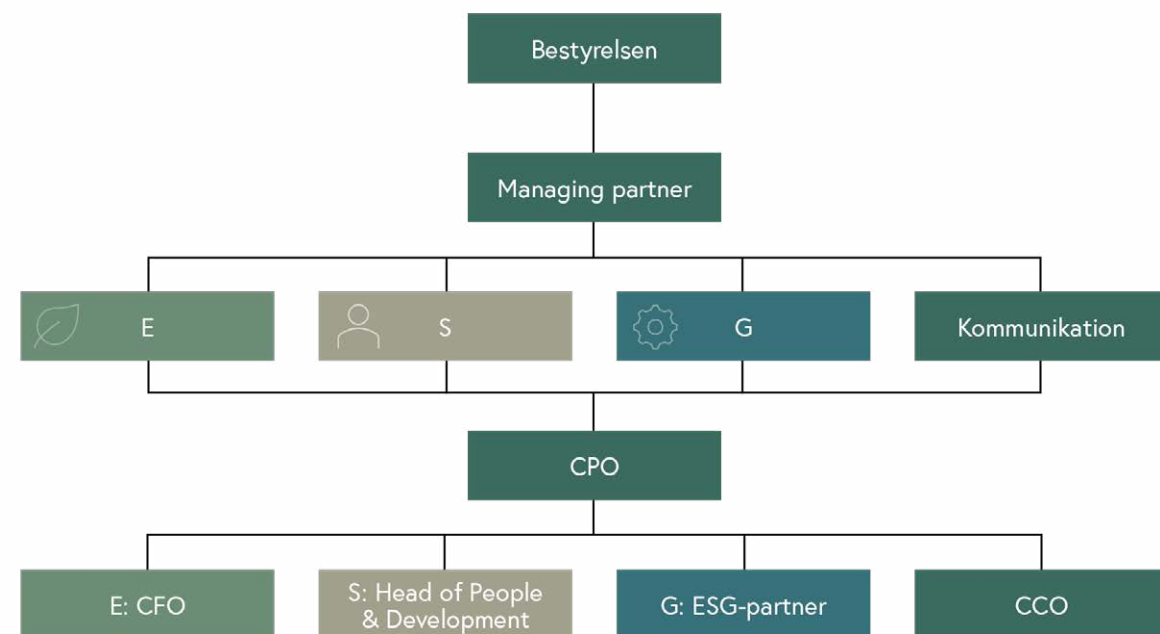
Siden da er der løbet meget vand under broen, og i 2023 lancerede vi en ny og ambitiøs ESG-strategi, der skal bringe os helt i front, hvad angår arbejdet med bæredygtighed i advokatbranchen.

ESG governance

Det overordnede ansvar for vores ESG-strategi er placeret hos bestyrelsen, som er valgt af partnerne. I den daglige drift er det vores managing partner, der sætter retningen i implementeringen ved at give strategisk vejledning og godkende mål, politikker og ressourcer.

Vi konsoliderede i 2023 en arbejdsgruppe som i det daglige har ejerskabet af vores ESG-fokusområder. De er således forankret i relevante funktioner med vores Chief Protection Officer som projektejer (CPO). Foruden vores CPO består gruppen af vores managing partner, CFO, Head of People & Development, CCO, den ledende juridiske ESG-partner og stabsfunktioner.

Arbejdsgruppens rolle er at sikre implementering, udnytte muligheder relateret til ESG-strategien samt sikre rettidig reaktion på forventninger fra klienter og andre interessenter og regulatoriske krav inden for ESG.



Tidslinje - vigtigste nedslag



2008:

- Tiltræder FN's Global Compact
- Udgiver vores første CSR-rapport
- Første CSR-ambition: "Vi vil integrere CSR i vores egne kommercielle og organisatoriske processer, så det indgår som et helt naturligt element i det at drive god forretning."



2009:

- Første pro bono-samarbejde indgået med SOS Børnebyerne, som vi den dag i dag fortsat hjælper



2012:

- Anden CSR-ambition: "Vi vil være med til at drive udviklingen inden for CSR i erhvervslivet i Danmark."



2014:

- Tredje CSR-ambition: "Vi vil fokusere vores indsats i pro bono-arbejdet mod børn, unge og uddannelse."



2016:

- Lancering af vores medarbejderudviklingskoncept, EXPECT
- Fjerde CSR-ambition: "Vi vil i endnu højere grad dele vores viden med nye talenter og det danske erhvervsliv."



2018:

- Solceller på taget af vores kontor i København



2019:

- Oprettelse af CSR-udvalg
- Donerede aflagt IT-udstyr til Malawi
- Nomineret til HR-prisen 2019 for vores sundheds- og balancekampagne
- Nye firmacykler
- Oprettelse af vores interne afdeling "Risk & Compliance"



2021:

- Oprettelse af ESG som juridisk rådgivningsområde
- Deltagelse i Advokatsamfundets erhvervsPhD-projekt om kønsdiversitet i danske advokatvirksomheder (slut 2024).
- Lige muligheder for forældreorlov med fuld løn
- Nye systemer til affaldssortering



2022:

- Indrapportering og rating via bæredygtighedsplatformen EcoVadis



2023:

- Revisorerklæring om IT-sikkerhed efter ISAE 3000-standard
- Lancering af ny ESG-strategi, herunder beslutning om at tiltræde SBTi
- Fastlæggelse af parametre til CO₂e-regnskab
- Lancering af det såkaldte "normprojekt"



En ambitiøs strategi for vores ESG-arbejde

I 2023 lancerede vi en ambitiøs og forpligtende ESG-strategi, der bringer os helt i front i dette arbejde i branchen. Strategien bygger videre på vores mange ESG-indsatser og samler fremadrettet vores fokus om fire prioriteter: trivsel, DE&I, klima og bæredygtig rådgivning.

Vores ESG-strategi strækker sig over fem år og implementeres med følgende vision som sigte:

"Vi vil sætte høje standarder for trivsel og diversitet og minimere vores aftryk på klimaet."

Visionen har på baggrund af en dobbelt væsentlighedsanalyse udmøntet sig i fire strategiske prioriteter, hvor vi som virksomhed kan gøre en forskel internt i virksomheden og eksternt i vores påvirkning af samfundet.

Dobbelt væsentlighedsanalyse

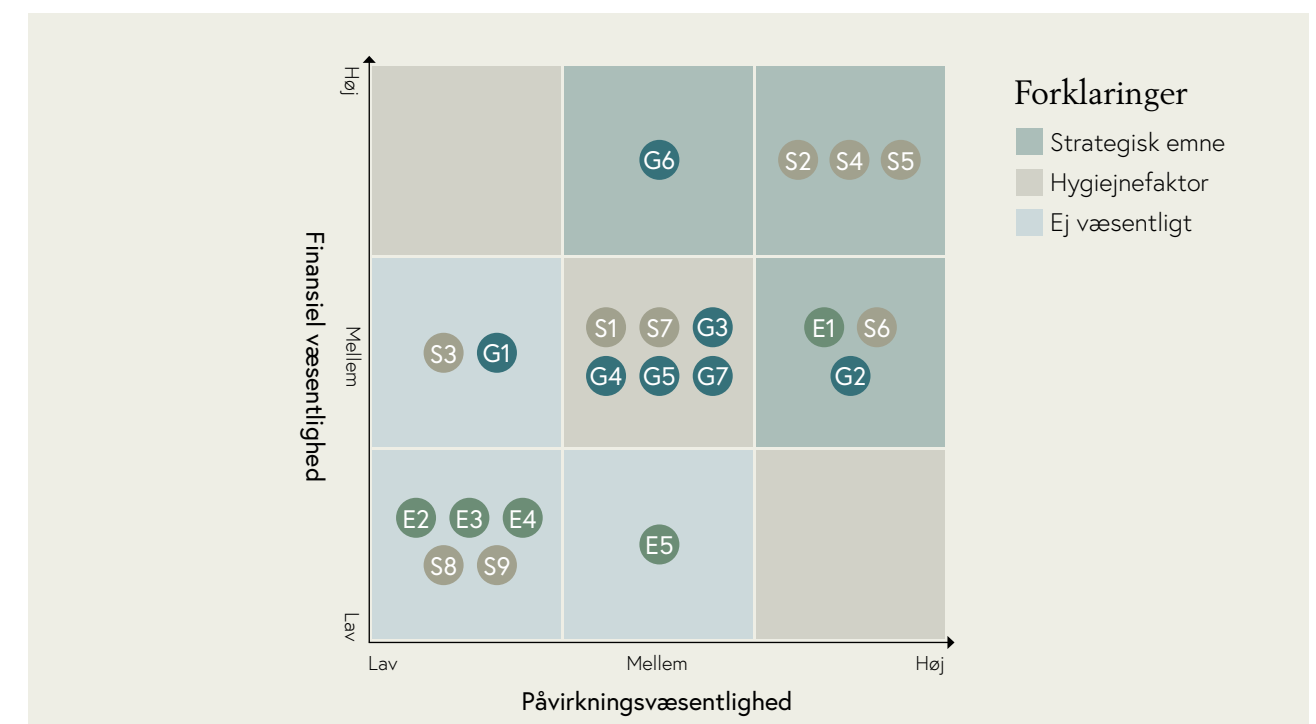
Dobbelt væsentlighedsanalysen har været et vigtigt værktøj for os til at definere væsentlige bæredygtigheds-emner og til at identificere impacts, risics & opportunities, der kan give anledning til at igangsætte ny praksis. Analysen har derfor hjulpet os til at fastsætte vores prioriteter.

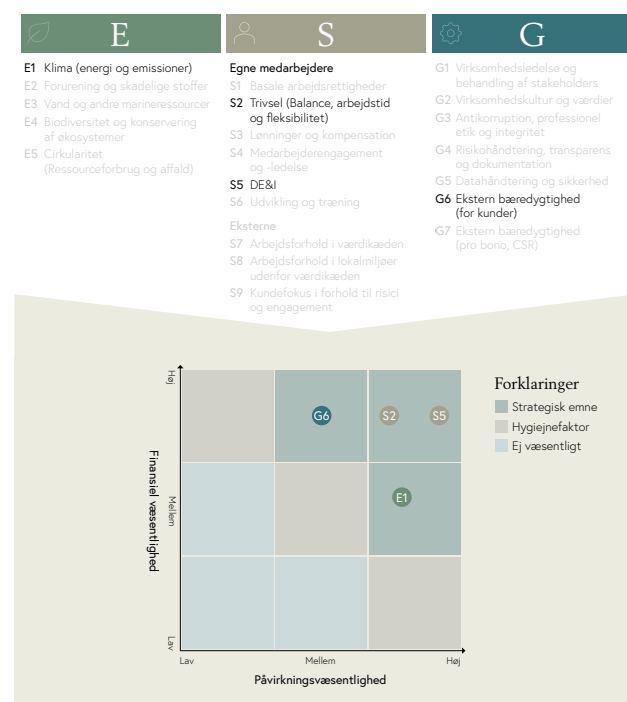
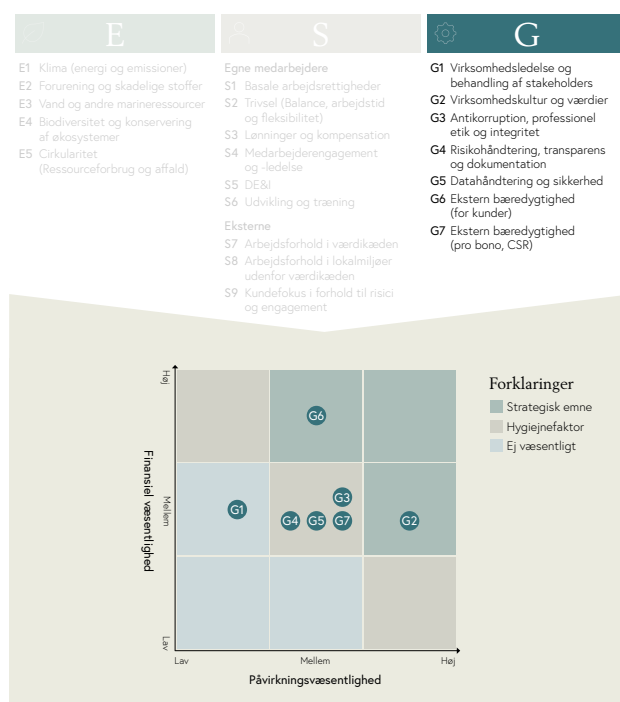
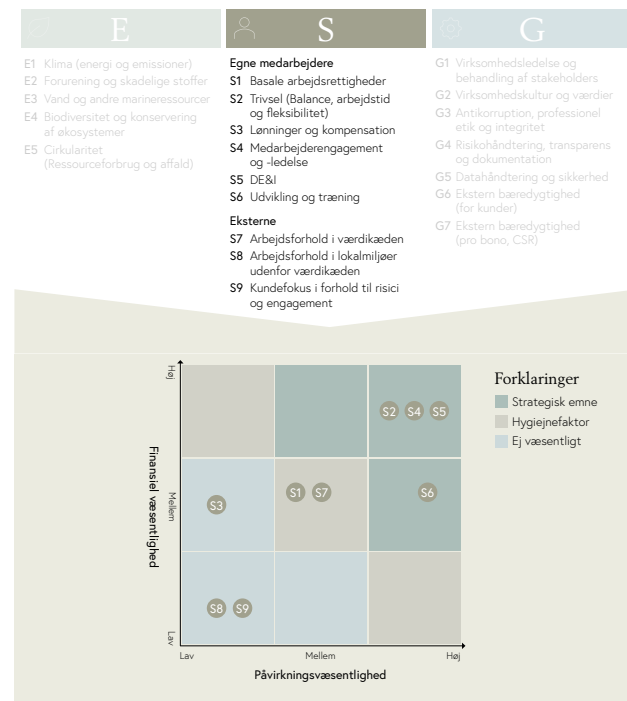
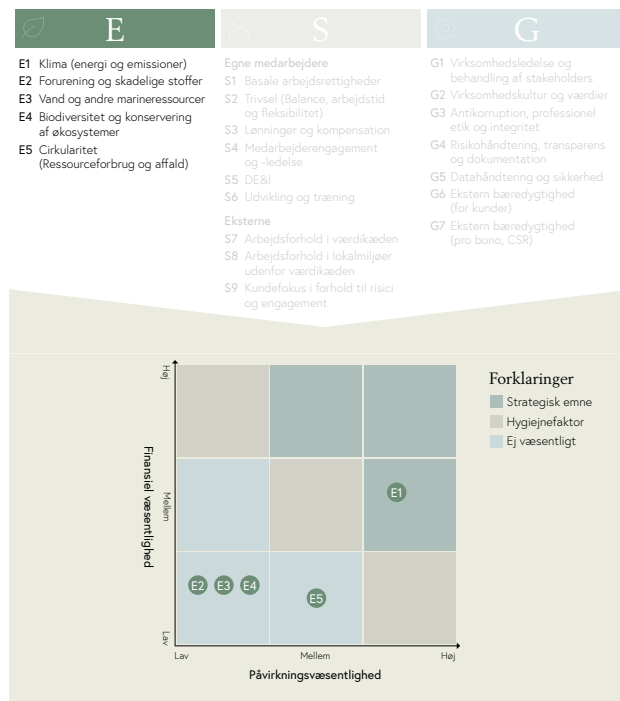
I 2023 nedsatte vi en projektgruppe til at lede arbejdet med analysen, der efterfølgende er udmøntet i vores nye ESG-strategi. Analysearbejdet er udført af en ekstern rådgiver med ekspertkompetence i bæredygtighed. Udover projektgruppen har partnere, erfarne advokater, emnerrelevante afdelingsledere og udvalgte klienter bidraget til processen med deres inputs, som de har leveret via workshops og interviews.

Væsentlighedsanalysen understøtter, at særligt S- og G-emner er centrale for vores virksomhed og værdikæde. Det er her, vi har og kan have den største indvirkning, og her hvor risici og muligheder er af afgørende betydning. I samråd med vores eksterne rådgivere udvalgte vi et antal emner, som vi vil fokusere vores ESG-arbejde rundt om i strategiperioden. Der er tale om emner, der ligger nært til vores virksomhedsstrategi og den udvikling, der ses i den nære omverden, og det er samtidig emner, som forventes at have den største effekt. Som rådgivningsvirksomhed er vores aftryk på særligt E-emner forholdsmæssigt beskedent. Vi er dog bevidste om det fælles ansvar, det er at beskytte vores klode, og vi arbejder hermed gennem målbare tiltag og vores rådgivning.

Oversigt over identificerede impacts, risics & opportunities

E	S	G
<ul style="list-style-type: none"> E1 Klima (energi og emissioner) E2 Forurening og skadelige stoffer E3 Vand og andre marineressourcer E4 Biodiversitet og konservering af økosystemer E5 Cirkularitet (Ressourceforbrug og affald) 	<p>Egne medarbejdere</p> <ul style="list-style-type: none"> S1 Basale arbejdsrettigheder S2 Trivsel (Balance, arbejdstid og fleksibilitet) S3 Lønninger og kompensation S4 Medarbejderengagement og -ledelse S5 DE&I S6 Udvikling og træning <p>Eksterne</p> <ul style="list-style-type: none"> S7 Arbejdsforhold i værdikæden S8 Arbejdsforhold i lokalmiljøer udenfor værdikæden S9 Kundefokus ift. risici og engagement 	<ul style="list-style-type: none"> G1 Virksomhedsledelse og behandling af stakeholders G2 Virksomhedskultur og værdier G3 Antikorruption, professionel etik og integritet G4 Risikohåndtering, transparens og dokumentation G5 Datahåndtering og sikkerhed G6 Ekstern bæredygtighed (for kunder) G7 Ekstern bæredygtighed (pro bono, CSR)





Vores fire strategiske prioriteter

Klima

Vi har som ambition at reducere vores CO₂e-udledninger og samtidigt sikre transparens herom. Det vil vi blandt andet gøre ved årligt at offentliggøre vores klimaregnskab og rapportere på scope 1-, 2- og 3-udledninger. Vi har i den forbindelse besluttet at forpligte os til at sætte et emissionsreduktionsmål hos Science Based Targets initiative (SBTi) og har i 2023 indsendt vores commitment letter til SBTi.

Diversity, Equity & Inclusion (DE&I)

Vi vil sikre en inkluderende arbejdsplads, der fordrer og arbejder aktivt med et holistisk fokus på DE&I på tværs af organisationen. Det gør vi blandt andet ved at gennemføre bias-træning for partnere og ved at sætte fokus på forskellige kulturelle og religiøse begivenheder i vores begivenhedskalender.

Trivsel

Et arbejdsliv i balance, der både tiltrækker og tilknytter de dygtigste medarbejdere, er afgørende for vores virksomhed. Vores fokus omfatter ikke kun arbejdstimer, men også en overordnet struktur, der understøtter medarbejdernes trivsel, udvikling og engagement. Eksempelvis har vi i 2023 indført netværket "KR Family", der blandt andet indeholder forskellige barselstiltag, og vi har besluttet at afskaffe vores normtid i forhold til debiterbare timer og gjort al tid lige relevant.

ESG-rådgivning

Vi vil tilbyde den højeste kvalitet af rådgivning indenfor bæredygtighed, inspirere vores kunder i forhold til ESG og sætte standarden for integritet i branchen. På vores ESG-rådgivningsside deler vi løbende indhold, der sætter fokus på den nye lovgivning som bæredygtighedsrapporteringsdirektivet og due diligencedirektivet, der klæder dig på til at agere i en kompleks juridisk virkelighed.

2024 og fem år frem

Vores nye ESG-strategi skal integreres i alle dele af vores virksomhed. Vi har allerede taget vigtige skridt, såsom at udfordre branchens normkultur og udarbejde en CO2-baseline. Men mange flere aktiviteter er planlagt og i løbet af strategiens løbetid (minimum til 2030) vil vi, i tæt samarbejde med vores medarbejdere, fortsætte med at udvikle og iværksætte nye initiativer inden for både daglig drift og ekstern rådgivning. For til stadighed at sikre at vi har fingeren på pulsen, vil vi oprette forskellige projektgrupper, som vil arbejde sammen om at identificere og udvikle de initiativer, der passer bedst til vores virksomhed, og som gør den største forskel for os og omverden.



Anerkendte rammeværk sikrer en transparent rapportering

Som interessentskab er vi ikke underlagt lovgivning, der forpligter os til at rapportere på vores arbejde med bæredygtighed. Vi ønsker dog at give et transparent indblik i vores bæredygtighedsstrategi og -indsatser, og for at skabe så transparent en bæredygtighedsrapport som muligt integrerer vi derfor anerkendte rammeværk, der sikrer kvaliteten af vores rapportering.

Rammeværk, der er med til at sikre grundlaget for vores rapportering:

Greenhouse Gas Protocol

I vores klimaregnskab følger vi retningslinjerne fra Greenhouse Gas Protocol, som er en internationalt anerkendt metode, til at opgøre vores udledninger i scope 1, 2 og 3. Udledningerne er opdelt i tre kategorier: direkte CO2e-udledninger (scope 1), indirekte CO2e-udledninger fra køb af energi (scope 2) og andre indirekte CO2e-udledninger fra værdikæden (scope 3). [Læs mere i vores klimaregnskab.](#)

FN's Global Compact

Denne rapport er et supplement til den digitale spørgeramme (Communication on Progress), som vi årligt forpligter os til at besvare som en del af FN's Global Compact. Få et overblik over vores arbejde med FN's Global Compacts 10 principper.

EU Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

Som I/S er vi endnu ikke underlagt EU's Corporate Sustainability Reporting Directive - også kendt som bæredygtighedsrapporteringsdirektivet. Vi vil dog, så vidt det er muligt, inkorporere de nye CSRD-krav, herunder rapportere i henhold til the European Sustainability Reporting Standards (ESRS), hvor det giver mening. Derfor har vi blandt andet foretaget en dobbelt væsentlighedsanalyse.

E

Environment - miljødata	Enhed	2023	2022	2021	2020
Scope 2 location based	Tons CO ₂ e	201,1	195,4		
Scope 2 market based	Tons CO ₂ e	146,3	129,2		
Scope 3	Tons CO ₂ e	3905,0	4177,9		
Total udledning	Tons CO ₂ e	4106,1	4373,4	-	-
Egenproduktion fra solcelle	mWh	96,90	93,9	148,1	112,9
Vedvarende energiandel (mWh) (klimacertifikater, strøm, København og Aarhus)	%	91,1	92	92,4	91,8

S

Social - sociale data	Enhed	2023	2022	2021	2020
Headcountsarbejdsstyrke	Antal	532,4	491,5	439,5	473,8
Kvinder / mænd i alt	%	54 / 46	53 / 47	50 / 50	52 / 48
Fuldtidsarbejdsstyrke	FTE	463,2	431,8	386,6	417,0
Kvinder / mænd i alt	%	54 / 46	52 / 48	48 / 52	51 / 49
Gennemsnitsalder	Alder	35	35	36	36
Sygefravær*	Gns. pr. FTE	5,6	5,0	3,8	3,7
Sygefravær ekskl. længervarende sygdom	Gns. pr. FTE	4,7	4,1	3,1	2,8
Kvinder / mænd på barselsorlov	Antal	34 / 22	36 / 31	35 / 32	43 / 23
Kvinder / mænd på øvrig orlov	Antal	6 / 3	4 / 1	1 / 1	3 / 2
Uddannelsesdage	Gns. pr. jurist	8,5	7,9	6,0	4,8
Medarbejdertilfredshed	NPS	41,00	-	-	50,00

*Opgørelsesmetode for sygefravær er ændret fra antal dage til gennemsnit pr. FTE

G

Governance - ledelsesdata	Enhed	2023	2022	2021	2020
Kvinder i bestyrelsen	%	20	20	20	20
Kvinder i direktionen	%	75	25	-	-
Partnere	Antal	67	63	61	62
Kvinder blandt partnere	%	15,8	15,6	14,7	14,3
Kvinder blandt senioradvokater og directors	%	58,6	54,4	43,7	48,5
Rådgivningstimer som pro bono	Antal timer	551,2	519,1	486,5	514,8
Jurister i dedikeret ESG-team	Antal	5	-	-	-



Klima

Vi har som ambition at reducere vores CO₂e-udledninger og samtidigt sikre transparens herom. Det vil vi blandt andet gøre ved årligt at offentliggøre vores klimaregnskab og rapportere på scope 1-, 2- og 3-udledninger. Vi har i den forbindelse besluttet at forpligte os til at sætte et emissionsreduktionsmål hos Science Based Targets initiative (SBTi) og har i 2023 indsendt vores commitment letter til SBTi.

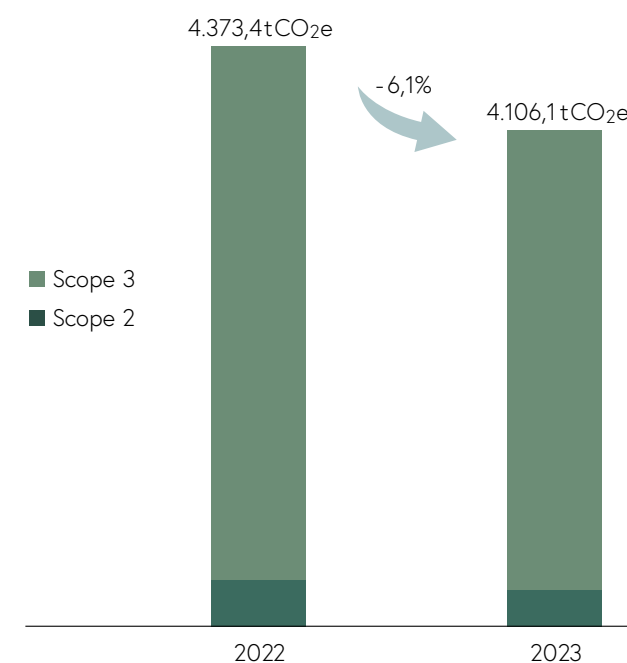
SBTi tilbyder virksomheder vejledning og verificering af videnskabeligt baserede reduktionsmål, som er i tråd med Paris-aftalen, der stræber efter at opnå en begrænsning af den globale opvarmning på maks. 1,5 grader. Vi forventer, at SBTi godkender vores mål i løbet af 2024.

I 2023 tog vi et afgørende skridt i vores arbejde med bæredygtighed ved at udarbejde vores første klimaregnskab for 2022. I samarbejde med et eksternt konsulentfirma med ekspertise i bæredygtighed kortlagde vi vores samlede CO₂e-udledninger for at identificere vores klimapåvirkning. Arbejdet dannede fundament for vores reduktionsstrategi, som tager udgangspunkt i vores basisår 2022. Vi stræber efter at gøre en forskel, hvor vi kan. Vi arbejder derfor løbende med at reducere vores miljøbelastning.

Vores klimaaftryk

Vi har i foråret 2024 udarbejdet vores klimaregnskab for 2023. På nuværende tidspunkt har vi øget vores scope 2-udledning med 5,7 tCO₂e og reduceret vores scope 3-udledning med 272,9 tCO₂e. Vi er stolte af, at vi fra 2022 til 2023 har formået at reducere vores udledning fra mange poster og dermed er endt med en samlet reduktion på godt 6 % (-267,2 tCO₂e). Vi er bevidste om, at vi stadig har et stykke vej foran os, og vi vil fortsætte med at udforske nye initiativer for at reducere vores klimaaftryk yderligere. Et vigtigt skridt i denne retning er vores forpligtelse til SBTi.

2022 vs. 2023



tCO ₂ e	2022	2023	Ændring	%-ændring
Scope 1*	-	-		
Scope 2	195,4	201,1	5,7	2,9 %
Scope 2 (Lokationsbaseret)	195,4	201,1	5,7	2,9 %
Scope 2 (Markedsbaseret)	129,2	146,3	17,2	13,3 %
Scope 3	4.177,9	3.905,0	-272,9	-6,5 %
Scope 3.1: Indkøbte varer og tjenesteydelser	3.274,0	3.186,9	-87,0	-2,7 %
Scope 3.2: Anlægsaktiviteter	52,4	43,4	-9,0	-17,2 %
Scope 3.3: Brændsel- og energirelaterede aktiviteter	53,0	54,3	1,3	2,5 %
Scope 3.4: Upstream transport og distribution	13,2	12,0	-1,2	-9,2 %
Scope 3.5: Affald genereret i driften	20,9	19,5	-1,4	-6,6 %
Scope 3.6: Forretningsrejser	589,1	413,8	-175,3	-29,8 %
Scope 3.7: Medarbejderpendling til arbejde	175,3	175,0	-0,3	-0,2 %
Total	4.373,4	4.106,1	-267,2	-6,1 %

*Vi har ingen scope 1-udledninger

Vores kantinedrift står for en stor del af vores udledning og dækker over alle vores indkøb i kantinen og etagekøkkener. Det gælder blandt andet indkøb af mad og drikke, udstyr til køkkenet, vikarer mm. I vores kantiner har vi oplevet et mindre fald i forbruget af diverse indkøb, hvilket har resulteret i en reduktion på 18,6 tCO₂e. Læs mere om vores kantiners arbejde med bæredygtighed på næste side.

[Download vores klimarapport >](#)

Mål for vores arbejde med klima:

1. Vi forpligter os overfor SBTi til at reducere vores scope 2-udledninger med min. 42 % inden 2030 med 2022 som basisår. Det svarer til minimum 82,1 tCO₂e (lokationsbaseret).
2. Vi forpligter os overfor SBTi til at reducere vores scope 3-udledninger med min. 25 % inden 2030 med 2022 som basisår. Det svarer til minimum 1.044 tCO₂e.
3. Vi forpligter os overfor SBTi til at være 100 % forsynet af vedvarende strøm i 2030.



Tilbage til fremtiden i vores køkkener

Bæredygtige kantiner, der reducerer CO₂-udledningen, er fremtiden. Kantinedrift og -indkøb vejer tungt i klimaregnskabet, så vores kokke arbejder aktivt med at tænke bæredygtighed ind i dagligdagen. De anvender sæsonens råvarer fra lokale producenter, mindsker madspild og udnytter det hele af råvarerne maksimalt.

Kantinerne i Aarhus og København står for en stor del af vores samlede CO₂e-aftryk. Og selvom vi formåede at mindske vores udledning med ca. 2 % fra 2022-2023, steg kantinernes andel af vores samlede CO₂e-udledning i 2023. Derfor er vores køkkener i 2024 endnu mere bevidste om at tænke over deres aftryk og inkorporerer flere bæredygtige praksisser i dagligdagen.

I Aarhus er køkkenchef Bjørn Madsen og resten af holdet dedikerede til at mindske aftrykket:

"Vi har spurgt os selv, hvilke knapper vi kan skrue på, som vil have en stor betydning. Hvad er det eksempelvis for nogle maskiner, vi tænder om morgenen, og er der brug for dem alle fra tidlig morgen? Opvaskemaskinen kan for eksempel godt vente med at blive tændt til op ad formiddagen."

Madspild og et nærende måltid

Køkkenchef Mads Præstmark og teamet i København har også et stort fokus på at blive mere bæredygtige i hverdagen. Både hvad angår klima og kollegaernes sundhed.

"Vi har et stort fokus på madspild. For eksempel ved at portionsanrette, optimere valgmulighederne ved buffeten og ved at kigge på vores eget produktionsspild ved eksempelvis at fermentere og udnytte råvarerne bedst muligt. Med i ligningen kommer også vores medarbejders sundhed. Vores medarbejdere skal have et energifyldt og nærende måltid med afsæt i grøntsagerne, med kødet som tilvalg og med færre kulhydrater. Vi har eksempelvis altid en daglig vegetarisk ret," fortæller Mads.

Camilla Holmen Nørgaard, souschef i køkkenet i Aarhus, supplerer:

"Vi forsøger hver uge at præsentere en sund og varieret menu uden at gå på kompromis med kvalitet og nem tilgængelighed. Og så kigger vi hele tiden på, hvordan vi kan blive endnu klogere på bæredygtighedsaspektet. Vi sætter ære og lægger personlighed i hver ret, vi serverer. Det giver både arbejdsglæde og skaber stolthed i teamet."

Fra madspild til ressource

Køkkenernes fokus på at anvende lokale råvarer i sæson sikrer både friskhed, er sundere og mindsker aftrykket for transport og indpakning. Og deres fokus på madspild reducerer både mængden af madaffald og indkøb af råvarer. I den daglige produktion bliver det til en del kartoffel- og gulerodsskræller. Hvor skrællerne tidligere lagde til i statistikken for madspild, indgår de nu som en aktiv del af råvareudnyttelsen. Det er et stort fokus i både Aarhus og København.

"I realiteten har trenden de seneste år været at kigge på, hvordan man gjorde i "gamle dage" med hensyn til at sylte og henkoge og den slags rester, så man havde til senere brug. Og den måde at tænke på er der fremtid i. Så det er et stigende fokus for os," siger Bjørn.



Trivsel

Et arbejdsliv i balance, der både tiltrækker og tilknytter de dygtigste medarbejdere, er afgørende for vores virksomhed. Vores fokus omfatter ikke kun arbejdstimer, men også en overordnet struktur, der understøtter medarbejdernes trivsel og engagement. Eksempelvis har vi i 2023 indført konceptet KR Family, der blandt andet indeholder forskellige barselstiltag, og vi har besluttet at afskaffe vores normtid i forhold til debiterbare timer og gjort al tid relevant.

Opfølgning på 2023-fokusområder

I vores 2022-ESG-rapport, identificerede vi tre udviklingspunkter, hvor vi ønskede et øget fokus på det bæredygtige arbejdsliv: Vores normkultur, barsel/orlov og ledelse. Det er i høj grad udviklingspunkter, der taler ind i vores nye ESG-strategis fokusområder.

Vores normkultur

I 2022 indledte vi et projekt om vores normkultur. Det gjorde vi for at understøtte at ledelse, videnarbejde, akkvisition og samarbejdsglæde i organisationen er lige så værdiskabende som den individuelle tidsregistrering af debiterbare timer. I 2023 har vi derfor udviklet en ny model herfor, der også hænger sammen med en ny bonusmodel.

En arbejdsgruppe bestående af partnere, directors, senior associates, associates, assistant associates og legal trainees, direktionen, og vores afdelinger Financial Planning & Analysis og People & Development udviklede i 2023 en række tiltag under normprojektet. Projektets formål var at finde frem til, hvordan vi som virksomhed kan gøre op med et krav om timenorm og samtidig arbejde med input til ny bonusmodel samt andre forhold, der styrker Kromann Reumert som bæredygtig arbejdsplads.

Projektet resulterede i seks initiativer, som alle er iværksat i organisationen ved indgangen til 2024:

1. "Norm" udgik af ansættelseskontrakter.
2. Ny bonusmodel er introduceret. Modellen bygger på individuel tidsmæssig performance, et diskretionært element og firmaperformance.
3. Medarbejderdialoger tilpasses, så der er sammenhæng mellem udviklingsmål og de diskretionære elementer, der indgår i bonusmodellen.
4. Implementering af månedlige PULSE-målinger, hvor der måles på egen motivation, team og ledelse. Målingerne anvendes til dialog i afdelingen.
5. Nyt barselstiltag for familier, før, under og efter barsel, der bidrager til tilknytning og tiltrækning af fremtidens talenter.
6. Ny test ved rekruttering skal afdække profil for adfærd og motivation. Lederen får derved indblik i, hvad der motiverer den nye medarbejder allerede før onboarding. Vi ser frem til at se tiltagene forankre sig i organisationen og måle effekten på den overordnede trivsel i vores virksomhed fremover.

Barsel/orlov

Som en del af normprojektet udvidede vi vores barselstiltag og -tilbud for endnu bedre at kunne imødekomme familiers behov for fleksibilitet og medarbejderens fortsatte tilhørsforhold til arbejdspladsen før, under og efter barsel. Tiltagene har vi samlet under overskriften "KR Family", som rummer muligheden for barselsnetværk med kollegaer, personalegoder, fleksible arbejdsforhold samt dialogværktøjer mellem medarbejderen, lederen og vores People & Development-afdeling. Vi har eksempelvis udviklet samtaleguides til lederne og en proces for dialoger før, under og efter barsel. Det sikrer, at både medarbejder og leder ved, hvad de kan forvente, og hvad der forventes af dem. Initiativ til dialog har før været medarbejderens ansvar, hvor vi nu har givet det ansvar til lederen og vores People and Development-afdeling.

Managing partner Christina Bruun Geertsen udtalte til [AdvokatWatch](#):

"Vi kan se, at det især er under barsel og i perioden efter at være kommet tilbage på arbejde, at folk vælger at lave noget andet. Det kan der være mange grunde til, men vi kan forsøge at understøtte, at vi har en bedre dialog omkring eksempelvis forventningerne til hinanden, når man bliver forælder".

Vores KR Family-netværk skaber en tilknytning til arbejdspladsen og imellem de medarbejdere i organisationen, der

stifter familie. Netværket giver dem mulighed for at mødes til månedlige frokoster, halvårslige legestuearrangementer samt kurser med eksterne oplægsholdere. Derudover tilbyder vi medarbejdere at mødes sammen udenfor arbejdspladsen via eksterne tilbud i form af legecafeer med aktivitetshold og til faglige arrangementer og netværk.

Vi ser i 2023 en stigning i det gennemsnitlige antal uger, som vores mandlige medarbejdere holder barsel. I 2021 afholdt en mandlig medarbejder i gennemsnit fire ugers barsel. I 2022 var det seks uger, og i 2023 har en mandlig medarbejder i gennemsnit afholdt ni ugers orlov. Vi tilbyder op til 24 ugers betalt barselsorlov til både mødre, fædre og medforældre, og vi vurderer, at det er vores tilbud om orlov med fuld løn også til mænd, der slår igennem i 2023. Vi forventer en yderligere stigning i 2024 som følge af den øremærkede barsel.

Ledelse

Vi ønsker til stadighed at udvikle vores ledelseskompetencer hos vores partnere og andre ledere og har derfor i slutningen af 2023 og begyndelsen af 2024 gennemført en kvantitativ og kvalitativ undersøgelse af, hvilke yderligere ønsker disse har til uddannelse, indsigter i ledelsesrollen og kompetencer. På den baggrund er vi nu i færd med at udvikle nye tilbud til fremtidens ledere og partnere, således at vi fortsat kan styrke lederskabet og løfte både medarbejderengagement og forretningsresultater.

Løbende trivselsmålinger for den bedste arbejdsplads i udvikling

Vores implementering af månedlige PULSE-målinger vil fungere som et godt afsæt til dialog om motivation og trivsel i de enkelte afdelinger og på tværs af vores virksomhed. Den enkelte leder og teamet vil få indsigt i, hvor de i fællesskab skal styrke deres indsats for at højne trivslen i teamet. Vi forventer, at PULSE-målingerne i løbet af 2024 vil styrke vores feedbackkultur og give os nye indsigter og muligheder for at styrke den enkelte leders indsats, ligesom det giver vores medarbejdere en indsigt i, hvordan vi sammen kan styrke samarbejdsglæden.

Årlig arbejdsmiljøundersøgelse

Vi gennemførte i 2023 den lovpligtige arbejdsmiljøundersøgelse (APV). Undersøgelsen viste en positiv udvikling på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø samt en flot fremgang på trivsel målt på parametrene "Mit arbejde", "Min leder", "Min samarbejdsglæde" og "Min arbejdsglæde". For at styrke trivslen yderligere har vi etableret en handlingsplan og arbejder med yderligere initiativer, der inddrager medarbejderne aktivt i processen.

Undersøgelsen viste en samlet NPS vedrørende arbejds-glæde på +41 - en lille tilbagegang siden seneste måling i 2020. NPS har fået et stort fokus i vores nye PULSE-målinger, hvor vi har brudt NPS ned på flere underliggende parametre for bedre at kunne handle på vores findings i målingerne.

Mental sundhed

I 2023 har vi oplevet en stigning i antallet af sygedage pr. medarbejder både inklusiv og eksklusiv langtidssygefravær (langtidssygefravær er medarbejdere med mere end 30 sygedage i et samlet forløb). Antallet af sygedage pr. medarbejder er dog stadig lavere end niveauet før COVID-19, hvor sygefraværet faldt betydeligt på tværs af alle brancher.

Sygefraværet blandt vores jurister er noget lavere end sygefraværet hos vores administrative medarbejdere, der i 2023 har været påvirket af flere langtidssygemeldinger. Vi har fortsat vores linje fra 2022 med en aktiv sygefravær dialog med den enkelte medarbejder i samspil med Danica Pension og kommunale jobcentre.

I 2023 har vi udvidet vores tilbud for at fremme et arbejdsliv i balance, blandt andet ved at give mulighed for at vores medarbejdere tager ulønnet orlov i op til tre måneder. Muligheden for at tage orlov støtter vores medarbejdere i at forfølge personlige drømme, livsbegivenheder eller håndtere særlige livssituationer. Det har ført til en øget anvendelse af orlov, hvilke afspejles i en stigning i antallet af både mænd og kvinder, der tager orlov (se nøgletal).

Mål for arbejdet med trivsel i 2024:

1. Vores mål er, at implementeringen af månedlige PULSE-målinger for alle teams skal øge vores medarbejders trivsel, motivation og feedbackkulturen i virksomheden.
2. Indsatser og fokus på mental sundhed vil i 2024 tage sit afsæt i forhold til at arbejde med det bæredygtige og langtidsholdbare arbejdsliv.
3. Vi vil fortsat udvikle vores barselsinitiativ, "KR Family", som vi lancerede i begyndelsen af 2024, herunder med nye samtalekoncepter, netværksgrupper, personalegoder og gavekoncept.



Diversitet, lighed & inklusion (DE&I)

På en moderne arbejdsplads er arbejdet med DE&I ikke blot et moralsk og etisk ansvar, men også en strategisk nødvendighed. Vi arbejder aktivt med DE&I for at sikre innovation og kreativitet, øge vores produktivitet, skabe det bedste arbejdsmiljø, tiltrække og tilknytte talenter, styrke vores relationer med omverdenen og træffe de bedste beslutninger i en bred ledergruppe.

Alle medarbejdere skal føle sig velkomne og have relevante muligheder for at bidrage fuldt ud i Kromann Reumert. Det er optimalt for den enkelte medarbejder og for vores firmas samlede succes. Vi anerkender og respekterer alle former for diversitet uanset køn, religion, uddannelse, seksuel orientering eller handicap og arbejder for at sikre en inkluderende arbejdsplads.

Mangfoldighed er en styrke

Diversitet afspejler sig i alle vores teams gennem forskellige kompetencer, uddannelsesbaggrunde, aldre, etniciteter og sprog. Størstedelen af vores medarbejdere er jurister og advokater, men vores firma ville ikke eksistere uden administrationen, der dagligt håndterer alt det bagved vores juridiske rådgivning og sagshåndtering.

Både blandt jurister og i administrationen stræber vi efter at sikre, at der blandt vores medarbejdere findes mangfoldighed, fordi vi ved, at unikke kompetencer, både faglige og personlige, er en gevinst for vores firma. Vi søger at fremme mangfoldighed gennem vores udbud af intern uddannelse, en arbejdsmiljøorganisation og dialoggrupper, der til sammen danner grundlag for at fremme og understøtte det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Som led i vores vækststrategi øgede vi i 2023 antallet af medarbejdere, og totalt set er mere end halvdelen af vores medarbejdere kvinder. Vi har i 2023 tilbudt flere studerende job end tidligere, og det har resulteret i en lille stigning i antallet af deltidsmedarbejdere og FTE (Full-Time Equivalent).

Farverig kalender

Danmarks Indsamling, Ramadan og Eid, Grundlovsdag, World Mental Health Day og Kvindernes Internationale Kampdag. Det er bare nogle af de sociale, kulturelle og religiøse mærkedage, som vi fejrer og har markeret i den begivenhedskalender, vi implementerede i januar 2024. Gennem informative artikler på vores intranet, temadage i kantinerne og konkurrencer oplyser og engagerer vi vores kollegaer i mangfoldighedens tegn.

Diversitet og inklusion i branchen

Tilbage i 2021 indgik vi i et branchesamarbejde med ti andre advokatfirmaer om et treårigt forskningsprojekt med antropolog og Ph.d.-studerende Pernille Slots Lysgaard omhandlende diversitet og inklusion i advokatbranchen.

Forskningen fokuserer særligt på, hvorfor der er så få kvinder i ledende stillinger i advokatbranchen, og på at identificere de eksisterende barrierer og muligheder. Gennem interviews, observationer og dialog med både ledere og medarbejdere er det Pernilles mål at belyse, hvordan vi kan skabe forandring. Vi har alle en opgave i at arbejde hen imod øget diversitet og inklusion i advokatbranchen.

I løbet af 2024 får alle medarbejdere mulighed for at møde Pernille, idet vi - som en del af projektet - har inviteret hende til at give et oplæg om hendes foreløbige forskning. I forbindelse med oplægget vil juristerne blive inviteret til at deltage i projektet som anonyme interviewpersoner.

Vi følger spændt Pernilles forskning. Projektet forventes endeligt afsluttet i 2025.

Kvinder og mænd i ledelsen

Vi stræber efter at skabe de bedst mulige rammer og betingelser, så både mænd og kvinder kan se sig selv i partnerrollen hos os. Kønsfordelingen i vores interne rekrutteringsbase i lagene under partnerniveau – det vil sige vores directors og senior associates – består nu af knap 60 % kvinder. Vi håber at kunne fortsætte den trend, vi har set de senere år, og således også i fremtiden kunne udnævne flere kvindelige partnere.

I firmaet som helhed ser vi et flertal af kvindelige ledere; i direktionen er 75 % kvinder, og flertallet af mellemlederne er også kvinder (53 %).

Mål for diversitet, lighed og inklusion i 2024:

- Vi vil styrke vores medarbejders bevidsthed om vigtigheden af diversitet, lighed og inklusion gennem en række initiativer:
- Vores partnere vil modtage træning i biasbevidst ledelse.
- ESG bliver det styrende tema for vores årlige virksomhedstur, der inkluderer workshops, inspiration og stillingtagen til konkrete problemstillinger.
- Vi vil invitere vores kollegaer til en række frokostoplæg (vi kalder det Lunch & Learn), hvor temaerne i 2024 vil omhandle DE&I.

Samarbejde og videnkultur er nøglen til succes

Som full-service advokatfirma er det vigtigt med et stærkt samarbejde og en dynamisk videnkultur; det er helt enkelt fundamentet for vores succes. Derfor lægger vi stor vægt på at investere i udvikling, videndeling og trivsel.

Vores medarbejderudvikling- og trivselskoncept, EXPECT, indeholder en række tilbud, der er skræddersyet til der, hvor den enkelte medarbejder er i karrieren og livet uden for kontoret. Vi investerer i vores medarbejders udvikling og trivsel. For det er nøglen til, at vi kan overgå forventningerne fra vores klienter og til hinanden. [Læs mere om vores EXPECT-univers.](#)

Hver måned tager vi temperaturen på vores motivation og trivsel via PULSE-målinger. Målet er løbende at styrke samarbejdsglæde, feedback og facilitere en kontinuerlig dialog om at være den bedste arbejdsplads i udvikling.

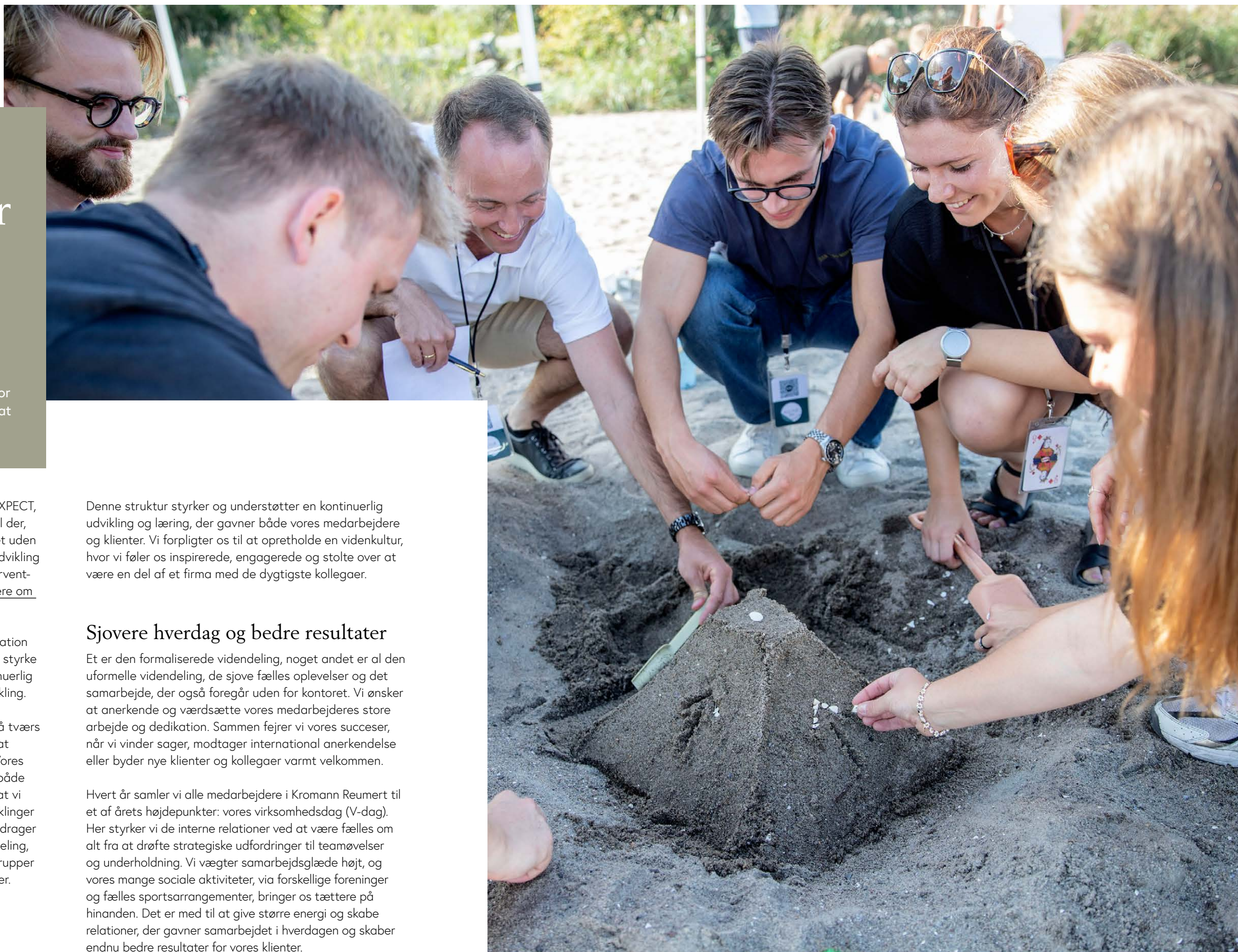
Vores team af mere end 30 videnambassadører på tværs af vores forretningsgrupper spiller en vigtig rolle i at kunne overgå vores klienters forventninger til os. Vores videnambassadører sikrer, at vi deler vores viden både internt og eksternt. Gennem deres indsats sikres, at vi altid er opdaterede med de nyeste trends og udviklinger og kan dele disse med vores klienter. Derudover bidrager vores videnambassadører til at motivere til videndeling, udvikle videnstrategier for de enkelte forretningsgrupper og oplære nye medarbejdere i vores videnprocesser.

Denne struktur styrker og understøtter en kontinuerlig udvikling og læring, der gavner både vores medarbejdere og klienter. Vi forpligter os til at opretholde en videnkultur, hvor vi føler os inspirerede, engagerede og stolte over at være en del af et firma med de dygtigste kollegaer.

Sjovere hverdag og bedre resultater

Et er den formaliserede videndeling, noget andet er al den uformelle videndeling, de sjove fælles oplevelser og det samarbejde, der også foregår uden for kontoret. Vi ønsker at anerkende og værdsætte vores medarbejders store arbejde og dedikation. Sammen fejrer vi vores succeser, når vi vinder sager, modtager international anerkendelse eller byder nye klienter og kollegaer varmt velkommen.

Hvert år samler vi alle medarbejdere i Kromann Reumert til et af årets højdepunkter: vores virksomhedsdag (V-dag). Her styrker vi de interne relationer ved at være fælles om alt fra at drøfte strategiske udfordringer til teamøvelser og underholdning. Vi vægter samarbejdsglæde højt, og vores mange sociale aktiviteter, via forskellige foreninger og fælles sportsarrangementer, bringer os tættere på hinanden. Det er med til at give større energi og skabe relationer, der gavner samarbejdet i hverdagen og skaber endnu bedre resultater for vores klienter.





Director, advokat, Heela Lakanval

Pro bono-rådgivning med international impact

I forlængelse af vores nye ESG-strategi har vi i 2023 støttet blandt andre non-profit-organisationen re:arc institute. Vi har revideret og udvidet vores tilgang til pro bono-rådgivning. Vi indgår pro bono-samarbejder med organisationer, der arbejder med børn, unge og uddannelse, demokrati og retssikkerhed, samt med startupmiljøer, der har fokus på at løse nogle af verdens største problemer.

re:arc støtter innovative, lokalt forankrede projekter inden for feltet mellem arkitektur og klima med særligt fokus på kvinder, unge og historisk marginaliserede samfund. Organisationens fokus er effektivt at distribuere filantropiske donationer til globale projekter samtidig med, at de sikrer troværdige modtagere og minimerer risikoen for svindel.

Derfor rådgiver vi på pro bono-basis re:arc institute med juridisk due diligence for at lette distributionen af donationer. På den måde kan re:arc sende så mange penge som muligt ud til dem, som har mest brug for dem uden at ende med en stor advokatregning. Samarbejdet omfatter evaluering af potentielle donationsmodtagere i deres lokale jurisdiktioner. I 2023 hjalp vi med at undersøge 22 potentielle legatmodtagere i 16 jurisdiktioner over hele verden. Det gjorde vi i samarbejde med det globale advokatnetværk Lex Mundi, hvor vi er eneste danske medlem. Rikke Krog Hjortborg, Operations & Financial Chair i re:arc, fortæller om vores rådgivning:

"Kromann Reumerts støtte gør en kæmpe forskel! Vi håndterer donationer til primært lande udenfor Danmark og ofte også uden for Europas grænser. Adgangen til et globalt netværk af advokater igennem Kromann Reumert

gør en forskel i vores due diligence-proces. Kromann Reumert fungerer også som kvalificerede sparringspartnere, hvad angår vores juridiske compliance, og forhold vi skal være opmærksomme på. Vi arbejder med nye, innovative modeller indenfor filantropi, og det kræver en kreativ tilgang, også til det juridiske setup, og der har vejledning og sparring været afgørende. De sikrer desuden integritet og sikkerhed for vores finansielle partner".

Med vores rådgivning har re:arc institute effektivt kunnet distribuere 2023-donationer med reduceret svindelrisiko. Vores rådgivning har hjulpet re:arc med at styrke deres mission og fremme innovation inden for filantropisk finansiering. Vi glæder os til fortsat at hjælpe dem i 2024.

Lande hvor re:arc institute støttede lokale projekter i 2023 inkluderer blandt andet Argentina, Bangladesh, Brasilien, Chile, Colombia, Costa Rica, Egypten, Indien, Indonesien, Kenya, Kroatien, Mexico, Pakistan, Panama, Peru og USA.

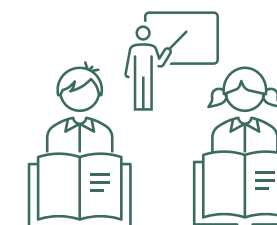
Udover re:arc har vi blandt andre også ydet pro bono-rådgivning med fokus på børn, unge og uddannelse og demokrati og retfærdighed:



Sådan gør vi en forskel med pro bono-rådgivning



Advokat fra Kromann Reumert giver gratis juridisk rådgivning



Børn, unge og uddannelse, demokrati og retssikkerhed samt startupmiljøer



SOS Børnebyerne

Vi har samarbejdet med SOS Børnebyerne siden 2008. Vi rådgav i foråret 2024 SOS Børnebyerne om de juridiske aspekter af deres og Velux' nye "Childrens Living Places"-projekt. Projektet har til formål at bygge boliger med et markant lavere CO2-aftryk og et sundt indeklima for plejefamilier påvirket af krigen i Ukraine. Det innovative "Living Places"-koncept blev udviklet i samarbejde med VELUX, EFFEKT og Artelia. Vi ser frem til at se den positive effekt, projektet vil have.



Københavns retshjælp

I retshjælpen stiller vores jurister deres tid og ekspertise gratis til rådighed for borgere. Her hjælper de med at navigere i det juridiske system og rådgive om spørgsmål om lov, rettigheder og juridiske procedurer. Advokat Mikkel Haugaard, der dagligt rådgiver virksomheder om transaktioner og selskabsretlige spørgsmål, rådgiver også frivilligt i retshjælpen. Han fortæller:

"Jeg vil gerne hjælpe borgere, som ikke har midlerne til at hyre en advokat, med at løse deres juridiske

udfordringer. Sådan nogle kan vi alle løbe ind i. Det kan ofte opleves som uoverskueligt for den enkelte person i en svær situation at få behov for juridisk hjælp, men ikke have råd til at hyre en advokat på grund af sin økonomiske situation.

Det giver mig meget at være med til at gøre en forskel for borgere i situationer, der ofte er af stor betydning for dem. Samtidigt opnår jeg en masse erfaring med at yde rådgivning til personer, som befinder sig i vanskelige situationer, og løse juridiske problemstillinger inden for mange forskellige områder."

Vi støtter Danmarks Indsamling

Gennem mange år har vi støttet Danmarks Indsamling. Senest i begyndelsen af 2024, hvor vores bidrag gik til indsamlingens projekter, der skaber en bedre fremtid for verdens sultne børn.

De 12 humanitære organisationer bag Danmarks Indsamling har i år samlet 12 projekter, der hver især hjælper verdens sultne børn. [Læs mere om de 12 organisationers projekter.](#)

Selvom det synes fjernt for os i Danmark at forholde os til, ligger det os som virksomhed nært at bidrage til en bedre fremtid for verdens fattige børn og familier. Børn og familier, der på grund af konflikter, klimaforandringer og naturkatastrofer er tvunget på flugt uden adgang til basale fødevarer. 13,6 millioner børn under fem år er ifølge Danmarks Indsamling lige nu så udsultede, at de er i fare for at dø. Derfor støttede vi igen i år indsamlingen.

[Læs mere hos Danmarks Indsamling.](#)



Foto: Heine Pedersen, Libanon, Oxfam



ESG-rådgivning

Vi vil tilbyde den højeste kvalitet af rådgivning indenfor bæredygtighed og inspirere vores kunder i forhold til ESG. Vi deler løbende indhold, der sætter fokus på den nye lovgivning om rapporteringsdirektivet og due diligencedirektivet, der klæder dig på til at agere i en kompleks juridisk virkelighed. Derudover er en af vores ypperste opgaver som advokater at sikre retssikkerheden. Det gør vi blandt andet ved at deltage i udvalgte fora og bidrage til lovgivningen. Igennem vores rådgivning kan vi have en indvirkning på ESG-forhold i dansk erhvervsliv.

Partner Line Berg Madsen

Det er ikke længere nok at have ESG i baghovedet. ESG er allestedsnærværende og på toppen af agendaen hos en stor del af danske og internationale virksomheder. Det er en udvikling, der både er påvirket af og påvirker lovgivningen. ESG begyndte som en kvist på det juridiske træ, men har nu udviklet sig til at have grene ud i stort set alle dele af juraen. Og derfor udvikler vores rådgivning sig også på flere områder.

"ESG-rådgivning" er ét af vores strategiske ESG-fokusområder. Et område, hvor vi har mulighed for størst mulig indvirkning.

Høringsvar og indflydelse på lovgivning

Som advokater er vi med til at sikre retssikkerheden, og at den lovgivning, der implementeres i dansk lov, er effektiv. En mulighed for os for at sikre det er gennem høringssvar som en del af lovgivningsprocessen. Her kan vi kommentere udkastene til nye lovforslag og sende opmærksomhedspunkter til ministeriet.

I efteråret 2023 sendte vi således et høringssvar til Erhvervsministeriet i forbindelse med lovforslaget om gennemførelse af EU-direktivet om virksomheders bæredygtighedsrapportering - også kendt som Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Flere af vores bemærkninger blev implementeret i den endelige lovgivning, herunder særligt om erhvervsdrivende fondes retsstilling. Lovgivningen er implementeret i dansk ret.

På vegne af AxcelFuture, Novo Nordisk Fonden og Lundbeckfonden har vi på baggrund af identificerede juridiske barrierer udarbejdet en række konkrete forslag til lovændringer for at sikre bedre vilkår for tiltrækning og fastholdelse af internationale højtuddannede talenter og specialister. Forslagene blev præsenteret på Christiansborg i januar 2024, hvoraf visse af forslagene og/eller principperne herfra allerede ses omsat til lovgivning.

Branchefora og eksterne initiativer

Udover i deres daglige rådgivning af vores klienter bidrager mange af vores advokater også med deres faglighed i diverse branchefora og eksterne sammenhænge.

Director og advokat Mads Østergaard er en del af brancheforeningen Danske Advokaters klimaudvalg. Udvalget berører både miljø & plan, energi & forsyning, ESG og landbrug. Fællesnævneren er klima og den grønne omstilling. Her kan Mads bidrage med sin store erfaring:

"Arbejdet i fagudvalget passer mig godt. Jeg har i knap ti år rådgivet om miljø & plan og beslægtede områder. Udviklingsprojekter indenfor vedvarende energi - både det "klassiske" vedvarende energi og også ny teknologi - herunder de tilladelsesmæssige krav til opstilling og drift heraf og hindringer som følge af miljø og natur fylder meget i mit arbejde," fortæller Mads. Hans opgave i udvalget er blandt andet at kommentere nye lovforslag og bekendtgørelser - afgive høringssvar - for blandt andet at sikre kvaliteten heri og kommentere på lovens sammenhæng med øvrig lovgivning.

Partner Line Berg Madsen er med i Danske Advokaters ESG-arbejdsgruppe, som er nedsat af Fagudvalget for klima. Arbejdsgruppen har som mål at klæde medlemsvirksomhederne på til at håndtere ESG internt i deres virksomhed. Udvalget har i det forgangne år identificeret blandt andet "ESG-politik" og "Code of Conduct" som grundlæggende for advokatvirksomheders arbejde med bæredygtighed. Line er derudover også en del af Børsen Bæredygtigs advisory board. Som en af boardets seks medlemmer bruger hun sin erfaring og indsigt i bæredygtighedsforhold til at være med til at udvælge de grønne projekter, der har en indvirkning på omverden og bliver en del af Børsen Bæredygtig Cases.

Bæredygtighedskompetencer i vores bestyrelse

Vores bestyrelse består af fem partnere, der med hver deres kompetencer alle bidrager til udviklingen af vores virksomhed. Og så er de gennem deres rådgivning og andre engagementer med til at påvirke, hvordan virksomheder sikrer overholdelse af eksempelvis kommende regulering på bæredygtighedsområdet. Vores bestyrelsesmedlemmer Marianne Granhøj og Jacob Møller har begge bæredygtighed som en væsentlig faktor i deres rådgivning.

Marianne har arbejdet med ansættelses- og arbejdsret i mere end 25 år. Som leder af vores afdeling for ansættelsesret rådgiver hun danske og udenlandske virksomheder om arbejdstagerrettigheder i bred forstand, herunder om det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, løn- og arbejdsvilkår,

overenskomstforhold, ligebehandling, antidiskrimination, rammer for (fag)forenings- og ytringsfrihed og andre menneskerettigheder. Ligeledes bistår hun virksomhederne med implementering og overholdelse af adfærdskodeks, herunder på bæredygtighedsområdet. Marianne rådgiver desuden FN Global Compact-netværket i Danmark og er dirigent ved netværkets årlige generalforsamling.

Jacob hjælper klienter i ejendoms- og byggebranchen med at navigere i de komplekse krav til bæredygtighed i branchen. Det inkluderer rådgivning om genbrug af materialer, kvalitetskrav, risikostyring og forsikrings-spørgsmål ved brug af genanvendte materialer. Det kan også være om integration af bæredygtige principper og løsninger i eksempelvis leje- og entreprisekontrakter. Derudover rådgiver Jacob om implementering af alternative energiformer som solenergianlæg og ladestander i byggeprojekter. Jacob deler sammen med sit team flittigt deres erfaringer med de nyeste tendenser og best practice med brancherepræsentanter ved arrangementer. Og så er han frontfigur i opførelsen af vores nye DGNB Guld-certificerede kontor på Sydhavnen i Aarhus. Vi flytter ind i andet halvår af 2025.

Vores bæredygtighedsrådgivning i 2023

Året 2023 bød på en øget interesse i og forståelse for ESG blandt vores klienter, hvor flere tog hul på forberedelsen af deres kommende bæredygtighedsrapportering og bæredygtigheds-due diligence. Vores oplysende aktiviteter satte fokus på dels vigtigheden af forankring af ESG i virksomhederne, og dels de juridiske rammer, der definerer det forestående arbejde.

Vi styrkede ligeledes vores ESG-rådgivning med vores kontinuerlige fokus på videndeling og rådgivning på tværs af vores specialistteams, blandt andet ved foranalyser til bæredygtighedsrapportering samt udarbejdelse og implementering af ESG-politikker.

Mål for ESG-rådgivning i 2024

- Vi vil fortsat assistere danske virksomheder med alle juridiske aspekter af ESG-agendaen.

Det betyder, at vi kontinuerligt arbejder med at integrere ESG som en del af vores eksisterende juridiske ydelser, som M&A, governance, politikker, kontrakter og complianceprogrammer, samt at udvikle nyere ydelser som dobbelt væsentlighedsanalyser og bæredygtigheds-due diligence for at tilgodese vores klienters behov for juridisk rådgivning inden for ESG.

Green Summit: bæredygtighed i virksomheder

Sammen med Legal500 samlede vi i 2023 for andet år i træk førende advokater, virksomhedsjurister, bæredygtighedsansvarlige og akademiske eksperter fra Københavns Universitet og Copenhagen Business School for at diskutere virksomheders bidrag til at fremme bæredygtighed, ESG og klimaindsats. Det gjorde vi til Green Summit Denmark.

Med de nye EU-direktiver Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) og Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) som omdrejningspunkt, diskuterede to skarpe paneller de juridiske implikationer ved den nye ESG-lovgivning. Hvordan bør virksomheder håndtere sine juridiske forpligtelser, risici og ansvar i driften af virksomheden?

Green Summit Denmark udspringer af Legal 500's Global Green Guide, som fremhæver advokatfirmaer verden over, der bidrager til den grønne omstilling. Vi er stolte over at

være fremhævet for vores indsats og lægge hus til det årlige event i Danmark.

Vi har eksklusivt også bidraget til 2. udgave af det danske kapitel i Legal 500's ESG-guide. I kapitlet fokuserer vi på de væsentligste aspekter af ESG-regulering og rapporteringskrav i Danmark, samt de tendenser og udviklinger, der påvirker - og forventes at påvirke - fremtiden for dette område. [Læs guiden.](#)

Welcome to Green Summit 2023





Etik og compliance: vores principper og praksis

Som juridiske eksperter rådgiver vi ikke kun virksomheder om lovgivning og etiske retningslinjer. Vi er også selv forpligtede til at følge de høje standarder, som de advokatetiske regler sætter for vores profession. Reglerne - og vores generelle fokus på compliance - er dybt indgroede i vores arbejde.

Advokatsamfundet har udformet advokatetiske regler, som afspejler og udmønter de krav og forventninger, som samfundet og retssystemet stiller til advokaters opførsel. De advokatetiske regler har til formål at sikre, at vi som advokater handler uafhængigt, loyalt, fortroligt, kompetent og i overensstemmelse med lovkrav og klientens interesser. Reglerne regulerer også advokaters forhold til klienter, domstolene og offentligheden. Som advokater skal vi:

- altid sætte klientens interesse først i alle sager
- værne om klientens fortrolighed og undgå interessekonflikter
- altid optræde i overensstemmelse med god advokatskik og på en måde, der bevarer retssystemets integritet og troværdighed
- undlade at handle i strid med loven eller på en måde, der modarbejder retfærdighed
- have tilstrækkelig kompetence til at udføre vores arbejde på en forsvarlig måde ved, at vi blandt andet løbende videreuddanner os og holder os opdaterede på faglig viden.

Bestikkelse og korrupsion

Vores anti-korrupsionspolitik indeholder vores stillingtagen til compliance, interessekonflikter og gaver. Politikken er baseret på overholdelse af:

- FN's Global Compacts 10 principper, herunder FN's Konvention mod Korrupsion
- de advokatetiske regler
- dansk lovgivning
- CCBEs Code of Conduct for European Lawyers.

Vi vil leve op til alle gældende regler og etiske standarder og til stadighed sikre, at vi er opdaterede med nyeste viden. Vi tolerer således ikke brug af korrupsion, bestikkelse, smørelse, afpresning, svig eller misbrug af intern viden af nogen art. Har vores medarbejdere mistanke om overtrædelse, kan de indrapportere til nærmeste leder eller via vores whistleblowerordning.

Compliance og compliancetræning

Vi definerer compliance som efterlevelse af hvidvasklovgivningen (AML), sanktionsreglerne, GDPR, IT-sikkerhed, insiderlister på sager, regler for aktiekøb samt de advokatetiske regler. Vores Risk & Compliance-afdeling under ledelse af vores Chief Protection Officer varetager vores interne compliancearbejde med henblik på at sikre, at alle medarbejdere efterlever vores politikker og processer. Alle ansatte får årligt undervisning i vores forskellige complianceprogrammer, herunder interessekonfliktsøgning, de advokatetiske regler, IT-sikkerhed, GDPR, DAC6 og hvidvask. Derudover modtager alle nye medarbejdere compliancetræning i etik, som vores interne etikudvalg står for. Træningen inkluderer foruden ovenstående også digital træning i GDPR, DAC6, IT-sikkerhed og hvidvask.

Interessekonflikter

De advokatetiske regler danner en ramme om vores forebyggelse af interessekonflikter og suppleres af vores egen høje etiske standard.

Ifølge retsplejelovens § 126 skal advokater "udvise en adfærd, der stemmer med god advokatskik". Reglerne om interessekonflikter og tavshedspligt indgår som væsentlige elementer i denne adfærdsnorm. Vi har udarbejdet politikker og forretningsgange som gør, at vi ikke påtager os en ny sag uden først at have tjekket for eventuelle interessekonflikter og overvejet, om sagen i øvrigt giver anledning til etiske overvejelser. Vores controllere foretager interessekonfliktsøgningen i et internt konflikt-søgningsværktøj. Resultatet sendes til den sagsansvarlige partner som beslutter, om der er en interessekonflikt eller ej. Ved tvivl, herunder ved tvivl om andre etiske forhold end konfliktforhold, henvender partneren sig til vores etikudvalg, som beslutter, om en partner må påtage sig den konkrete sag eller ej.

Vores etikudvalg

Vores etikudvalg er etableret for at understøtte, at vi overholder såvel de advokatetiske regler som vores interne regler og etiske standarder, herunder de advokatetiske regler og andre relevante regelsæt, eksempelvis regler om insiderhandel, persondataforordningen, lov om forebyggende foranstaltninger (Hvidvaskloven) mv. Når der opstår spørgsmål eller tvivl om eksempelvis potentielle konfliktforhold, træffer udvalget beslutning om, hvorvidt en partner må acceptere en klient/sag. Udvalget skal også godkende eksempelvis påtagelse af bestyrelses-hverv. Udvalget består af fem partnere, som refererer til bestyrelsen og partnermødet.

Krænkende adfærd

Vi ønsker en arbejdsplads med en fri, god og respektfuld omgangstone og har derfor en nultolerance i forhold til seksuel chikane, uønsket seksuelt orienteret opmærksomhed og krænkende adfærd, herunder mobning og sexismen eller adfærd, hvor køn italesættes som seksualiseret på arbejdspladsen. Vi ønsker ikke adfærd i strid hermed, uanset om det sker mellem personer med eller uden egentlig arbejdsrelation, instruksbeføjelse eller lignende. Vores politik om krænkende adfærd er tilgængelig for vores medarbejdere på vores intranet, og alle har mulighed for at indberette eventuelle overskridelser via vores whistleblowerordning.

Vi støtter FN's Global Compact

Vi støtter op om FN's Global Compact og dets ti principper. Vores ESG-rapport supplerer vores Communication on Progress, som vi årligt aflægger til Global Compact digitale spørgeramme. Nedenfor ser du beskrivelser af vores tilgang til FN's Global Compacts ti principper.

Menneskerettigheder

Princip 1

Virksomheden bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt proklamerede menneskerettigheder inden for virksomhedens indflydelsesområde.

Princip 2

Virksomheden bør sikre, at den ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne.

Arbejdstagerrettigheder

Princip 3

Virksomheden bør opretholde friheden til organisering og anerkende arbejdstageres ret til kollektive forhandlinger.

Princip 4

Virksomheden bør støtte udryddelse af alle former for tvangsarbejde.

Princip 5

Virksomheden bør støtte afskaffelse af børnearbejde.

Princip 6

Virksomheden bør eliminere diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold.

Klima & miljø

Princip 7

Virksomheden bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer.

Princip 8

Virksomheden bør tage initiativer til at fremme større miljømæssig ansvarlighed.

Princip 9

Virksomheden bør tilskynde udvikling og udbredelse af miljøvenlige teknologier.

Antikorruption

Princip 10

Virksomheden bør modarbejde alle former for korruption, herunder afpresning og bestikkelse.

Vores arbejde med de 10 principper

Menneskerettigheder

- Trivsel..... 16
- Diversitet, lighed og inklusion (DE&I)..... 18
- Pro bono-rådgivning med international impact22
- Vi støtter Danmarks Indsamling.....24
- ESG-rådgivning.....25

Arbejdstagerrettigheder

- Trivsel..... 16
- Diversitet, lighed og inklusion (DE&I)..... 18
- Vi støtter Danmarks Indsamling.....24
- ESG-rådgivning.....25
- Etik og compliance: Vores principper og praksis.....28

Miljø & miljø

- Klima..... 13
- Pro bono-rådgivning med international impact22
- ESG-rådgivning.....25

Antikorruption

- ESG-rådgivning.....25
- Etik og compliance: Vores principper og praksis.....28

Om os

Vi er blandt de førende full-service advokatfirmaer i Danmark med kontorer i København, Aarhus og London. Vi er mere end 530 medarbejdere, hvoraf omkring 350 er jurister.

Vores forretningsmodel fordrer, at vi internt samarbejder på tværs af afdelinger og specialer for derved at sikre, at vi løser vores klienters sager bedst og mest effektivt og med den højeste indsigt og kvalitet.

Vores DNA er defineret i vores kernefortælling, som sikrer, at vi arbejder mod samme vision "Exceed Expectations" og efter samme værdisæt: ambitiøs, nærvær, mod og samarbejdsglæde. Værdierne sætter retning for vores adfærd og medvirker til, at vi holder vores løfte til vores klienter, som også er en del af vores kernefortælling. Klientløftet lyder:

Vi er til for vores klienter. Vi er proaktive, ambitiøse på vores klienters vegne og leverer rådgivning, der gør en forskel. Det kan vi, fordi vi investerer i at forstå vores klienters forretning og behov. Når vi rådgiver, er vi kundeorienterede og nytænkende – altid med afsæt i nærvær og troværdighed.

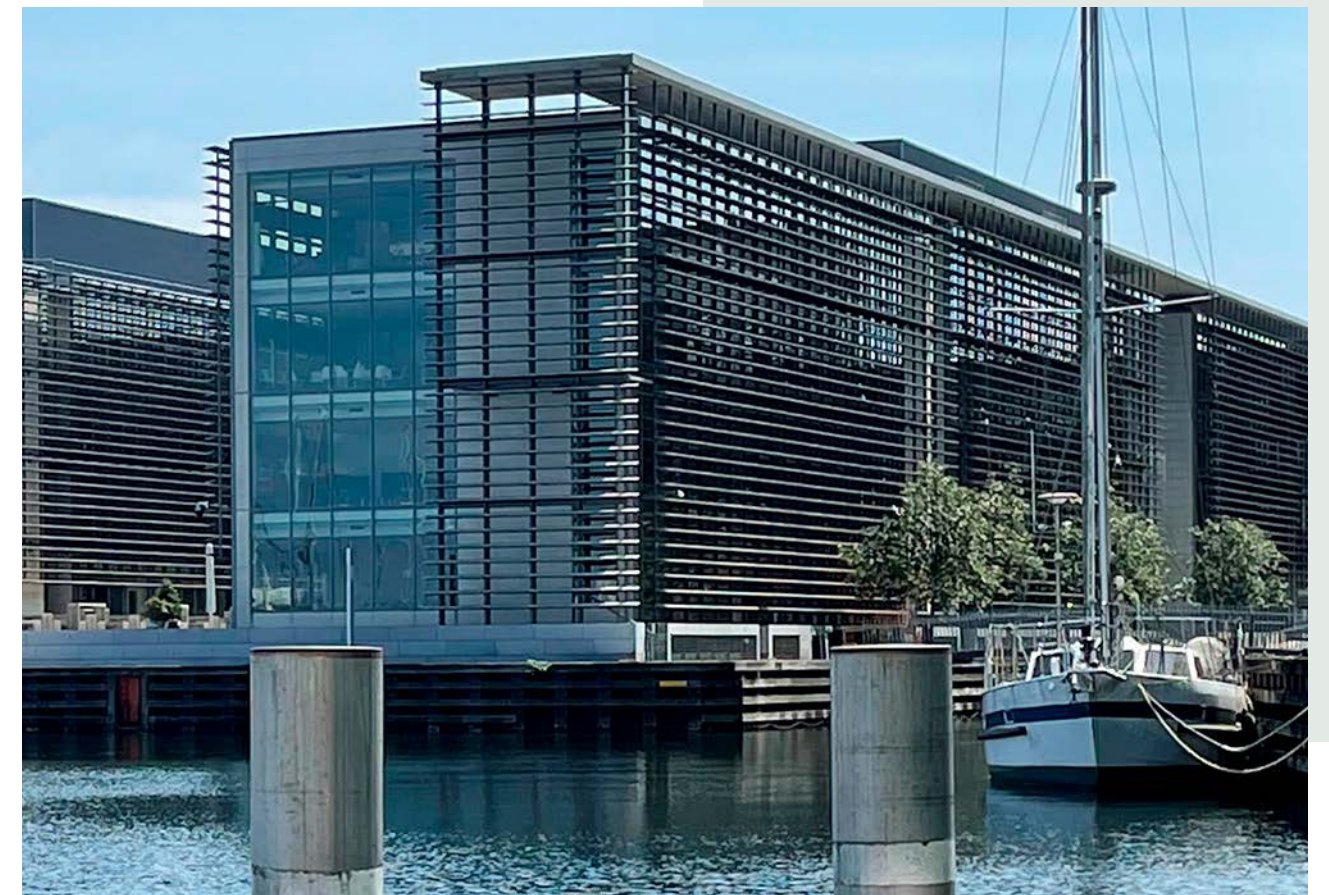
Om denne rapport

Vi er en del af FN's Global Compact og har derved forpligtet os til gældende rapporteringsregler. Denne rapport afspejler data og information, som understøtter de ti principper i FN's Global Compact. Rapporten udgør et supplement til vores årlige "Communication on Progress", som hvert år skal indrapporteres digitalt til FN.

Tallene i ESG-rapporten dækker (med mindre andet er angivet) perioden 1. januar 2023 - 31. december 2023. Vi har dog også medtaget kvalitative beskrivelser af initiativer og aktiviteter, der er foregået i første halvår af 2024.

Vi anvender termerne ESG og bæredygtighed med samme betydning, og de dækker - for os - derfor både over miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige forhold.

Vi modtager gerne din feedback på vores ESG-rapport på marcom@kromannreumert.com.



KROMANN REUMERT

Vi er til for vores klienter. Vi er proaktive, ambitiøse på vores klienters vegne og leverer rådgivning, der gør en forskel. Det kan vi, fordi vi investerer i at forstå vores klienters forretning og behov. Når vi rådgiver, er vi kundeorienterede og nytænkende – altid med afsæt i nærvær og troværdighed.

KØBENHAVN
Sundkrogsgade 5
2100 København Ø, DK

AARHUS
Rådhuspladsen 3
8000 Aarhus C, DK

LONDON
65 St. Paul's Churchyard
London EC4M 8AB, GB

ADVOKATFIRMA
kromannreumert.com
Tlf. +45 70 12 12 11