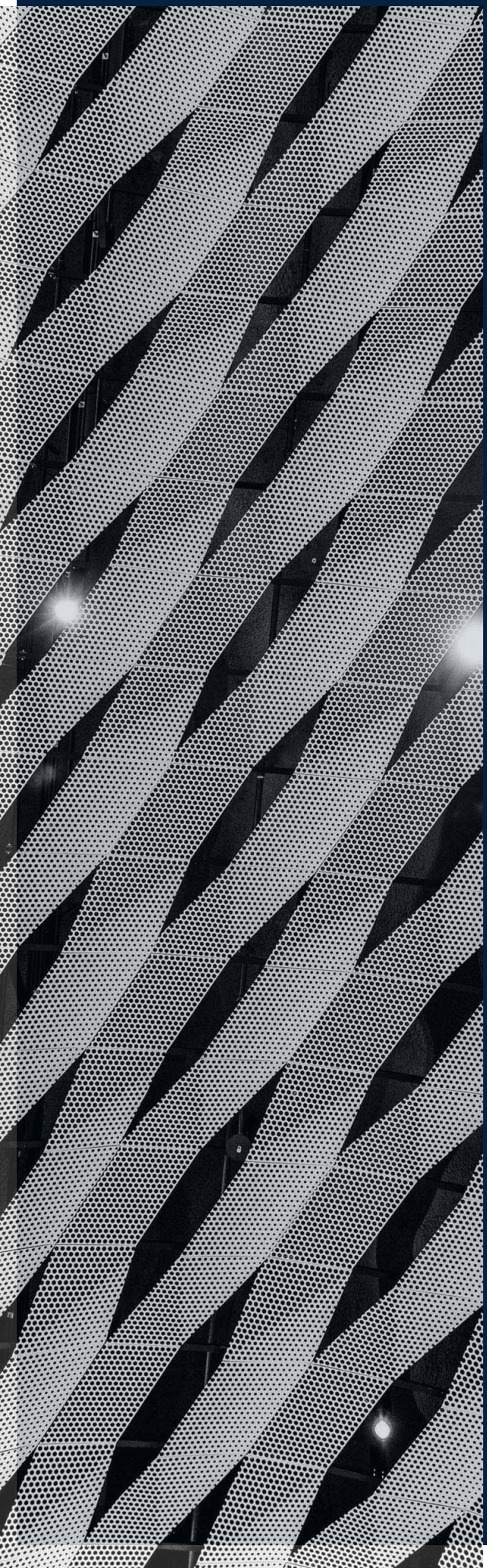
DLA PIPER DENMARK

Årsrapport 2024

Årsrapporten er fremlagt og godkendt på selskabets ordinære generalforsamling den 19. marts 2025.

Dirigent: Sebastian Ingversen

DLA Piper Denmark Advokatpartnerselskab
Oslo Plads 2, 2100 København · CVR 35 20 93 52



INDHOLD

Indblik

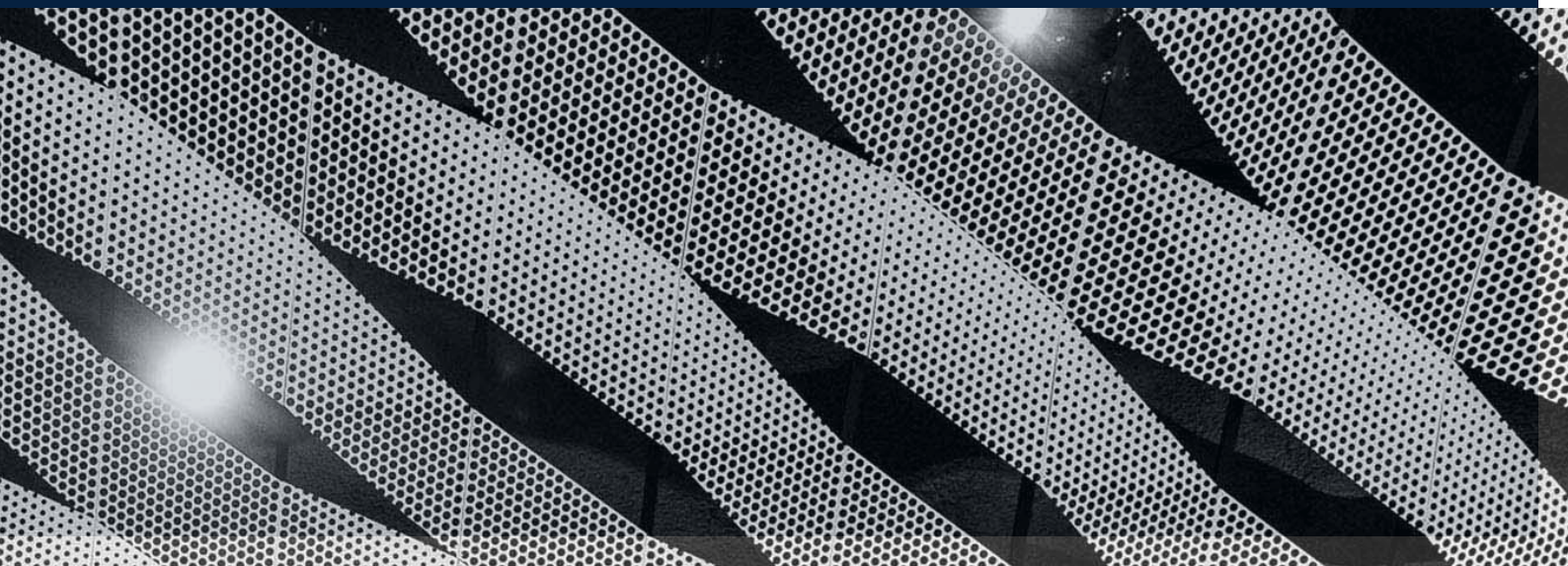
Leder: På tærsklen til nye tider 4
Faglige events 8
DLA Piper's "Brain juice 2024" 11
Forretningsmæssige highlights 12
Global ekspertise. Lokal indsigt. 14
Strategiske agendaer i 2024 16
Et styrket hold – udnævnelser i 2024 32
DLA Pipers "Brain juice 2024" 34
10 spørgsmål til Zhu Lin Ly – udstationering i Hong Kong 36

Redegørelse for samfundsansvar

Vores samfundsmæssige rolle 38
2024 ESG highlights 40
Vores samfundsmæssige rolle 42
Vores medarbejdere 46
Vores kønsmæssige balance 48
Vores klienter 66
Vores samfund 70
Vores miljø 76
Etik og risiko 90
Redegørelse for dataetik 94

Årsregnskab

Selskabsoplysninger 98
Ledelsespåtegning 99
Den uafhængige revisors revisionspåtegning 100
Hoved- og nøgletal 102
Ledelsesberetning 103
Resultatopgørelse 105
Balance 106
Egenkapitalsopgørelse 108
Pengestrømsopgørelse 109
Noter til årsregnskabet 110
Ledelsesstruktur 117



Leder

På tærsklen til nye tider

Årsrapporten opsummerer i ord, tal, indsatser og billeder det år, der er gået. Med overgangen til 2025 markerer vi i DLA Piper ikke blot et nyt kalenderår, men også afslutningen på en strategiperiode og begyndelsen på en ny med de visioner, udfordringer og muligheder, det indebærer. Samtidig har vi i årets første måneder set voldsomme forandringer på den geopolitiske scene, som minder os om, at vi ikke kan tage noget for givet. Vi står i mere end én forstand på tærsklen til nye tider.

2024 i et tilbageblik

Ved indgangen til 2024 tegnede der sig et billede af et år med moderat vækst, lav stabil inflation samt forventninger om rentefald. Et år præget af fortsat geopolitisk uro, økonomisk forsigtighed og afdæmpet investeringslyst. Men også et år, hvor bæredygtighed for alvor rykkede ind på direktionsgangene – ikke mindst drevet af de kommende CSRD-rapporteringskrav, som for mange virksomheder kom tættere på. Overvejelser om værdiskabelse gennem forretningsmæssig understøttelse af nye teknologier, særligt AI, fyldte også i virksomheder af alle størrelser.

I DLA Piper tog vi i det forgangne år vigtige skridt for at styrke vores position som en førende international advokatvirksomhed, der kombinerer juridisk ekspertise med nye teknologier og solid forretningsforståelse.

Vi styrkede vores brand mærkbart i markedet, vi implementerede Legal Tech-værktøjer i vores juridiske forretning, hvilket højnede både effektivitet og kvalitet, og dedikerede yderligere ressourcer til vores centrale compliance-team, da efterlevelse af de regler, vi som advokater er underlagt om interessekonflikter, hvidvask og andre aspekter relateret til klientforhold, har vores højeste prioritet og bevågenhed.

Som juridisk rådgivningsvirksomhed udgør vores medarbejdere kernen i vores forretning, og kontinuerlig udvikling er en investering i både deres og i vores fremtid. I 2024 introducerede vi nye karriereveje, der med plads til individualitet skaber udviklingsmuligheder for den enkelte og understøtter karrieren med internationale erfaringer.

Specialiserede ydelser, tilfredse klienter og fortsat udvikling af vores forretning kræver nye talenter. Vi søsatte derfor i det forgange år en ny iøjnefaldende employer branding-platform, der styrker vores synlighed blandt fremtidens juridiske talenter. Under overskriften "Verden ligger åben for dig" bygger kampagnen på de særlige argumenter, der differentierer os som global advokatvirksomhed og gør os til et oplagt karrierevalg for talenter med fagligt og internationalt udsyn. Også i 2024 mødte vi fremtidens talenter på universiteterne, inviterede dem indenfor til blandt andet Corporate M&A og Real Estate master classes og sendte fire kandidatstuderende med internationalt udsyn afsted på et semester i udlandet med et DLA Piper rejselegat i bagagen.

2024 bød også på en række interne faglige og sociale initiativer. I DLA Piper handler ledelse i høj grad om at facilitere samtaler, hvor synspunkter, idéer og ansku-

Martin Lavesen, Managing Partner.

elser udveksles. Mellem ledelsen og udvalgte medarbejdergrupper, som vores Next Generation Shadow Panel, på faglige dage for advokater, sekretærer og stab. Mellem partnere på strategiseminar i Helsingør og, for en større gruppe, også med ledelseskursus på IMD i Lausanne. Men i høj grad også på tværs af virksomheden, som på vores firmatur til Tylösand i Sverige, hvor vi over to dage havde øje for og satte fokus på mulighederne i AI og ESG – for vores klienter og for os selv som advokatvirksomhed.

Også i forholdet til vores klienter er tæt dialog og samtale - om overordnede agendaer og lovgivning, der påvirker forretningsmodellen eller den daglige drift - en prioritering og forudsætningen for, at vi kan levere værdiskabende rådgivning.

Vi fortsatte med at udvikle og styrke aktiviteterne under vores markedsrettede programmer, bl.a. WIN, *What Inhouse lawyers Need*, et netværk for virksomhedsjurister, der findes internationalt og på tværs af DLA Piper. Med øje for hvordan kunstig intelligens kan være en katalysator for den bæredygtige omstilling, udviklede og gennemførte vi to vellykkede ESG & AI bestyrelsesakademier i samarbejde med Det Juridiske Fakultet ved Københavns Universitet og IBM Danmark.

Vi blev i 2024 valgt til af nye, spændende klienter og har haft det privilegium at være involveret i en række strategisk betydningsfulde sager og pitches, herunder for Aarhus Kommune, Andel, Nordea, ATP og Ørsted. Vi afsluttede året med at være en del af Danmarks største rekonstruktion målt på balance, Better Energy, og vi fastholdt både i Danmark, Norden og internationalt vores position i toppen af MergerMarket for antal gennemførte virksomhedstransaktioner.

På brancheniveau gjorde dokumentaren Den sorte svane indtryk og efterlod en plet, det vil tage tid at fjerne. Dokumentaren mindede os om, at det at være advokat kommer med en indbygget tillid til uafhængighed, ordentlighed og et etisk kompas uden afvigelser. En tillid, der ikke er ubetinget, men som vi i alle handlinger har et ansvar for at leve op til. Jeg hilser derfor også - både som Managing Partner i DLA Piper og som formand for Advokatrådet - den nye tilsynsmodel, der styrker værnet mod hvidvask og misbrug af klientkontoen, velkommen.

Indsatsområder i 2025

Et stærkt samarbejde, engagement og vilje til udvikling på tværs af virksomheden ligger bag de store skridt fremad, som vi de seneste år har taget på en række vigtige områder. Bevidstheden om den kollektive styrke og drivkraft er det bedst mulige afsæt for at bygge videre på vores styrkepositioner og udvikle vores forretning yderligere, når vi i år er startet en ny strategiperiode.

Ambitionen er uændret; vi vil fortsat være Danmarks førende advokatvirksomhed, vi vil skabe synlig værdi for vores klienter, og vi vil med et stærkt fællesskab være en fantastisk arbejdsplads. Fire strategiske søjler; *People, Clients, Alignment og Quality* er fortsat det fundament, vores udvikling og målsætning om vækst bygger på. I den nye strategiperiode er søjlerne suppleret med teknologi og bæredygtighed, som de enkeltstående platforme for vækst, vi tror får den største betydning.

Talentudvikling og trivsel forbliver centrale prioriteter. Vi vil fortsat investere i vores medarbejdere gennem skræddersyede udviklingsprogrammer og fleksible karriereveje, der understøtter, at verden ligger åben for vores medarbejdere og understøtte et arbejdsmiljø, der fremmer engagement, innovation og den enkeltes oplevelse af et meningsfyldt bidrag.

Vi tror på, at den øgede internationalisering blandt virksomheder, på trods af nye mulige barrierer, vil fortsætte. Som advokatvirksomhed i et globalt netværk er vi særlig godt klædt på til at hjælpe vores klienter med at navigere i de udfordringer og de muligheder, der går på tværs af grænser og guide dem gennem vigtige beslutninger. Rådgivning, der omfatter klassisk juridisk rådgivning såvel som områder, der øges i betydning; handelsrestriktioner, sanktioner, forsvars- og sikkerhedsrådgivning såvel som reguleringen af nye teknologier som AI og brugen af denne.

Reguleringen af E, S og G revurderes i øjeblikket af EU og vil givetvis medføre ændringer, men vores klienter navigerer fortsat i en virkelighed, der er mere kompleks end nogensinde før. Den bæredygtige forretningsmodel, investeringer i den grønne omstilling samt due diligence og det ledelsesmæssige ansvar for omstillingen vil fortsat være i fokus. Som en drivkraft for forandring og omdrejningspunkt for såvel vores klientrådgivning som vores egen forretningsdrift.

Gamechangers som nye teknologier og ESG kalder på samarbejde, og vi tror også her på værdien af partnerskaber. I 2025 vil vi samarbejde med Tænketanken Europa via en række klientrettede events - med emner som EU's rolle som ESG-standardsætter, grøn finansiering og det globale grønne kapløb inden for konkurrence, industri og innovation - styrke vores dagsorden med bæredygtighed.

I DLA Piper Denmark er vi omfattet af CSRD-rapporteringen fra regnskabsåret 2025 og godt forberedte på opgaven via de skridt, som vi allerede har taget i form af dobbelt væsentlighedsanalyse, stakeholder interviews og gap-analyse. Vi forventer dog, at de forslag om lempelser i kravene til CSRD-rapportering, der er indeholdt i EU's netop offentliggjorte omnibus-pakke, vil få stor betydning for vores egen rapportering, men i høj grad også for rådgivningen af vores klienter i det vakuum, der forventes at opstå frem mod en endelig vedtagelse.

De kommende tre år i strategien vil være kendetegnet ved fortsat digital transformation, som gør det nødvendigt, at vi som advokatvirksomhed investerer i avancerede teknologiske løsninger, der effektiviserer vores juridiske arbejdsprocesser og forbedrer klientoplevelsen. Potentialet for at skabe positive forandringer er stort, og vi har både kompetencerne til og troen på, at vi sammen kan tage vores virksomhed til det næste niveau. Vi samarbejder med virksomheder som Copenhagen Legal Tech om udnyttelse af teknologier som AI i det juridiske arbejde og bidrager på et samfundsmæssigt niveau til arbejdet i Dansk Sprogmodel Konsortium.

Forandringer handler i høj grad også om at identificere muligheder, der opstår i transformationer og gribe dem. En af dem, som vi på tærsklen til 2025 greb, var muligheden for at skabe endnu bedre fysiske rammer for vores medarbejdere og vores forretning i Aarhus. I slutningen af 2027 flytter vi således ind i og får Aarhus' bedste udsigt fra Mindet, der bliver Danmarks højeste kontorbygning.

Den anden mulighed, som markerede starten på 2025, og som udtrykker vores tro på fremtiden, var optaget af 13 partnere fra Lundgrens. Den store og erfarne partnergruppe komplementerer os sammen med deres teams på centrale og i forvejen stærke strategiske forretningsområder som Corporate M&A, Insolvens, IPT, Ansættelsesret og Fast Ejendom. Samlet bliver 49 nye kolleger 1. marts 2025 en del af noget større, og vi er derefter godt 430 medarbejdere fordelt på vores to kontorer i Aarhus og København.

Vi har med udvidelsen taget endnu et skridt i retning af at styrke og vække DLA Piper som global advokatvirksomhed, der med både international og lokal forankring kan levere endnu mere specialiserede kompetencer og full-service ydelser, der imødekommer markedets behov.

Med dette stærke fundament, en klar strategi og en proaktiv tilgang til de muligheder, der opstår, ser vi frem til at være den foretrukne partner for vores klienter i de kommende år.

Toplinjevækst i 2024

Vi sluttede året med en omsætning på kr. 697 mio. Omsætningen repræsenterer en vækst på 5 % og ses som tilfredsstillende i et marked, der i løbet af året fortsat var præget af tilbageholdenhed på store forretningsområder, hvor transaktioner udgør en essentiel del af forretningen.

Forventninger til 2025

I lighed med vores klienter i alle brancher står vi som advokatvirksomhed over for store udfordringer i en verden, hvor både teknologien og klimaudfordringer udvikler sig hurtigt, og hvor vi ikke har råd til at holde fast i gamle vaner.

Samtidig har geopolitiske forhold aldrig i vores generation haft en større og mere direkte indvirkning på vores forretning. Tektoniske plader for globalt samarbejde, international handel og fælles løsning af udfordringer er sat i bevægelse. Uforudsigelighed er både en præmis for daglige beslutninger og betegnende for det perspektiv, som vi kigger ind i.

"Se udviklingen komme..." siger vi i vores brandingkampagne som et udtryk for, at vi hjælper vores klienter med at se ind i nye love og regulering, nye teknologier og markedsbetingelser samt de forretningsmæssige overvejelser, der er forbundet hermed. Ved indgangen til 2025 er meget i spil, og de færreste af os er i stand til at se, hvordan året vil forme sig.

Vores strategiske sigte hviler på to spor; et vågent øje på de store forandringer, der foregår og måske indebærer, at vi må justere kursen undervejs, og et lige så fast blik på de vilkår og muligheder, vi kender til og stødt navigerer efter. Samtidig fastholder vi troen på, at vi – selv under udfordrende omstændigheder – kan identificere og gribe nye muligheder.

"Vi har med udvidelsen taget endnu et skridt i retning af at styrke og vække DLA Piper som global advokatvirksomhed, der med både international og lokal forankring kan levere endnu mere specialiserede kompetencer og full-service ydelser, der imødekommer markedets behov."

Martin Lavesen
Managing Partner

Faglige events 2024

I løbet af 2024 afholdt vi en række events, der dannede rammerne for netværk, styrkelse af relationer og vidensdeling med klienter, samarbejdspartnere og studerende. Vi åbnede dørene til vores kontorer i København og Aarhus, og vores jurister deltog i arrangementer hos samarbejdspartnere. Her er et udpluk fra året, der er gået.

De yngre generationer.

RÅDGIVNINGSBRANCHEN SAMLET TIL DEBAT

Hvordan tiltrækker vi de yngre generationer i advokat- og revisionsbranchen? Det var temaet for det seminar, vi afholdt sammen med EY og Dansk Industri. Branchedirektør i DI Katrine Ellersgaard Nielsen interviewede direktør i Rambøll Ib Enevoldsen og bestyrelsesmedlem fra Implement Consulting Group Rikke Fladberg om deres succesfulde og målrettede arbejde med at skabe mening. Herefter reflekterede et panel af deltagere på forskellige stadier af deres karrierer over, hvordan advokat- og revisionsbranchen kan imødekomme yngre generationers forventninger til arbejdslivet.

Målet om en 70 % CO2-reduktion inden 2030.

FREMTIDENS ENERGI

Som juridisk rådgiver inden for energiomstilling er vi engagerede i at understøtte udviklingen. Derfor var vi hovedsponsor for Energy Supply's event, Fremtidens Energi – Vejen mod 2030, hvor nogle af energisektorens førende eksperter dykkede ned i energilandskabet og drøftede, hvordan vi sammen kan indfri Danmarks mål om en 70 % CO2-reduktion inden 2030.

Seminar i Aarhus.

KUNSTIG INTELLIGENS I ADVOKATBRANCHEN

Hvordan får både advokatbranchen og klienter udbytte af AI? Det var hovedtemaet, da vores Legal Tech-team, i samarbejde med Copenhagen Legal Tech og Alexandra Instituttet, var værter for et seminar på vores kontor i Aarhus. Deltagerne, der kom fra større virksomheder i og omkring Aarhus, fik et indblik i digital transformation i DLA Piper, en introduktion til EU's AI Act og anden relevant lovgivning.

Gensyn med tidligere kolleger.

DLA PIPER ALUMNI

Igen i år åbnede vi dørene til vores kontor på Østerbro og bød velkommen til vores fantastiske alumner. Det var en aften fyldt med gensynsglæde, netværk og nye minder. Vores alumni-events afholdes to gange årligt i både Aarhus og København.

Fire rejselegater á 25.000.

LEGATEVENT

For andet år uddelte vi DLA Piper Legatet, der består af fire rejselegater á 25.000 kr. til jurastuderende, der tager et semester på et udenlandsk universitet for at udvide deres horisont både geografisk og fagligt. Med DLA Piper legatet vil vi gerne støtte jurastuderendes drømme om at rejse ud og opleve verden og udvide deres globale udsyn.

20 studerende i

JD'S PROCESSPIL

Med et rekordhøjt antal ansøgninger var vi igen i år vært for JD's processpil, hvor vi, traditionen tro, afholdt forberedende workshops og udarbejdede årets case. I november kulminerede ugers arbejde for de fire konkurrerende hold, da de skulle procedere i Højesteret. Finalen blev fejret med en reception efterfulgt af en middag på vores kontor i DLA Piper, hvor deltagernes familie og venner var inviteret.

Nordens ejendomsmarked.

FREMTIDENS FORINVESTERINGER I DET NORDISKE EJNDOMSMARKED

Vi samlede brancheeksperter og investorer til en inspirerende dag på vores kontor i London, hvor fokus var rettet mod aktuelle tendenser og muligheder på det nordiske ejendomsmarked. Arrangementet bød på indsigtsfulde paneldebatter med eksperter, der delte deres perspektiver på de økonomiske, juridiske og markedsmæssige dynamikker, der former Norden. Derudover fik vi et indblik i de seneste markedsanalyser og opdateringer, som tydeliggjorde, hvorfor Norden fortsat er attraktiv for globale investeringer.

Fire studerende fra København og Aarhus.

MASTERCLASS

I 2024 gentog vi succesen med vores masterclasses inden for M&A og Real Estate for studerende i både København og Aarhus. Programmet var fyldt med spændende diskussioner om de vigtigste aspekter af M&A-transaktioner samt afgørende faktorer og fokusområder inden for fast ejendom. Underviserne var nogle af vores førende eksperter, og deltagerne modtog efterfølgende et velfortjent diplom, inden dagen blev fejret med en "closing dinner".

Globalt fællesskab.

WIN - WHAT INHOUSE LAWYERS NEED

Som del af vores WIN program - What Inhouse lawyers Need - inviterede vi, i ugen op til det amerikanske præsidentvalg, til en eftermiddag i selskab med to af Danmarks mestindsigtsfulde USA-kommentatorer, David Trads og Torsten Jansen. De gav deres bud på de omstændigheder og agendaer, der ville blive afgørende for udfaldet af valget og tegnede et billede af scenarier med henholdsvis Harris eller Trump ved roret.

WIN, What Inhouse lawyers Need er et globalt, prisvindende DLA Piper program målrettet virksomhedsjurister. På vores WIN-events, som vi inviterer til et par gange årligt, tager vi emner som kommende dansk og international regulering op samt andre overordnede temaer, der er relevante for og har indflydelse på de juridiske funktioner i virksomhederne.

Vi behandler eksempelvis temaer som ESG- og bæredygtighedslovgivning, ny teknologi, herunder AI, cybersikkerhed og som på eventet her, det amerikanske præsidentvalg og betydningen heraf for international handel.

WIN er samtidig et tilbud om at være en del af et globalt fællesskab og giver gennem vores platform inhouse lawyers over hele verden adgang til en række fora, online events samt et univers af viden.

Udforsk vores DLA Piper WIN platform »

DLA PIPER'S BRAIN JUICE 2024

Vi er på forkant med de agendaer, der har betydning for vores klienters forretning. Dyk ned i nogle af de faglige og sektorrettede videnudgivelser, vi satte fokus på i 2024.

Rapporter

UDGIVELSER FRA DLA PIPER INTERNATIONAL:

DLA Piper GDPR Fines and Data Breach Survey »

International Debt Finance Intelligence Report 2024 »

EV Charging Powering the Future »

DLA Piper's 2024 Real Estate State of the Market Survey »

Global M&A Intelligence Report 2024 »

Environmental Advertising Claims Guide »

Tech Index 2024: Riding the next big wave »

2024

Forretningsmæssige highlights

Som full-serviceadvokatvirksomhed med global tilstedeværelse spænder vores juridiske specialer bredt. Vores jurister yder juridisk rådgivning i samarbejde med kolleger på tværs af Norden og internationalt. Her er et lille udpluk af forretningsmæssige highlights fra 2024.

Rammeaftale med Aarhus Kommune

Vi har indgået en **rammeaftale med Aarhus Kommune for en periode på fire år** med mulighed for forlængelse på op til to år. Aftalen omfatter retsområder som udbudsret, entreprisekontraktret, immate-rialret, kommunalret, forvaltningsret, fast ejendom, byudviklingsprojekter, erstatningsret, socialret, kommunal selskabsret og miljø- og planret.

Rekonstruktion af East Metal koncernen

Vi er udpeget som kurator for Kolding-virksomheden "East Metal", der har over 500 ansatte. East Metal koncernens danske selskaber, der især er underleverandør til vindindustrien, blev taget under konkursbehandling ved Retten i Kolding mod slutningen af august 2024, og i forlængelse heraf blev der indledt en "Legal Protection Process" for det lettiske datterselskab.

Vestas investering i rumænsk onshore-projekt

Vi har rådgivet Vestas i forbindelse med virksomhedens investering i et rumænsk onshore vindenergiprojekt, der støtter vedvarende energiinitiativer og styrker deres position på det europæiske vindenergimarked. Denne fase har en samlet kapacitet på 192 MW, bestående af 30 Vestas V162 EnVentus-møller.

Salg af Umove til J.P. Morgan

I samarbejde med kolleger i London og Paris **har vi rådgivet Cube Infrastructure Managers i forbindelse med salget af det danske offentlige transportselskab Umove** til det førende, globale transportselskab, JPM Global Transportation Group. Umove driver over 730 busser og beskæftiger mere end 1.600 medarbejdere i Jylland og på Sjælland. Selskabet har de seneste år haft stor succes med at sikre kontrakter på elbusdrift og spiller en central rolle i omstillingen til emissionsfri offentlig transport i Danmark.

Fortino Capitals opkøb af ProMark

Som juridisk rådgiver for **den europæiske Private Equity-investor Fortino Capital rådgav vi ved opkøbet af ProMark, der er en førende leverandør af cloud-baseret workforce management-software med kunder i mere end 20 lande.** Med opkøbet, der er Fortinos første private equity-investering i Norden, er målet at blive en førende europæisk aktør inden for B2B software.

Salg af aktiemajoritet i Lillebælt Vind

Vi har rådgivet SONFOR om salg af kapitalandele i havmølleprojektet Lillebælt Syd til TotalEnergies. SONFOR-koncernen er en kommunalejet forsyningskoncern i Sønderborg, der gennem de seneste ca. 14 år har arbejdet med at udvikle det kystnære havmølleprojekt Lillebælt Syd. Salget af aktiemajoriteten er et vigtigt skridt hen mod etablering af havmølleparken og dermed Sønderborgs ambitioner om at blive CO2-neutral i 2029, hvor projektet skal bidrage med produktion af vedvarende energi.

Better Energy rekonstruktion

Vi blev udpeget som en af tre rekonstruktører, da solcelleparkudvikleren Better Energy i december 2024 gik i rekonstruktion. **Med juridisk bistand fra DLA Piper skal rekonstruktionen sikre tilstrækkelig arbejdskapital og genskabe bæredygtig drift.** Rekonstruktionen er den største nogensinde målt på balance i Danmark.

Northern Horizon Capital køber privat plejehjem

Vi har rådgivet Northern Horizon Capital i forbindelse med opkøbet af et 4.500 m² stort privat plejehjem under opførelse i Hørsholm. Opkøbet sker som et led i ønsket om at fremme investeringer i sundheds- og plejesektoren. Projektet er designet af Danielsen Architecture og vil have en guldcertificering for bæredygtighed fra DGNG. Projektet forventes at stå færdigt i sommeren 2025.

Grønlandsk teleselskab vinder retssag om undersøisk kabelskade

Da en pludselig kabelskade i 2019 afskar store dele af Grønland fra omverdenen, udløste det en omfattende erstatningsretlig tvist mellem ejeren af søkablet (det grønlandske teleselskab Tusass) og det grønlandske rederi, som ejede det skib, der havde forårsaget skaden på kablet. Med **DLA Pipers bistand vandt det grønlandske teleselskab Tusass erstatningssagen ved Grønlands Landsret.** Landsretten i Grønland fandt det bevist, at det var det grønlandske rederis skib, som havde forårsaget skaden på kablet blandt andet på baggrund af overvågningsdata fra Arktisk Kommando.

Frifindelse af PKA for karteldannelse med Danica Pension

Vi repræsenterede en af de tiltalte, og nu frifundne, ledende medarbejdere i en sag, hvor Retten i Lyngby frifandt PKA og to ledende medarbejdere for at have deltaget i et kartel med Danica Pension i perioden 2017-2018. Retten anførte blandt andet, at det ikke var bevist, at de to pensionsselskaber havde været aktuelle eller potentielle konkurrenter i forhold til et konkret udbud fra dagligvarekoncernen Dansk Supermarked.

Global ekspertise. Lokal indsigt.

Med kontorer i mere end 60 lande er vi verdens førende advokatfirma målt på international rækkevidde og ekspertise. Vi repræsenterer flere klienter på tværs af lande og retsområder end nogen anden aktør i branchen og kan altid stille et stærkt hold, der leverer skræddersyede løsninger på tværs af grænserne. Med 5.500 advokater verden over trækker vi på en unik kombination af global viden og lokal indsigt for at sikre vores klienter den bedste rådgivning – uanset hvor i verden de befinder sig.

Globale anderkendelser

Winner of "Innovation in generative AI strategy"
FT Europe Innovative Lawyers Awards 2024

Best of the Best
Leading Edge Law Firms
BTI Consulting Group 2024

#1 by number of M&A global deals 2010-2024
Mergermarket

Standout
Pro bono
FT Innovative Lawyers Europe 2024

Ranked in The Legal 500 Green Guide 2024

ESG legal advisor of the year (Europe)
IJGlobalESG Awards 2024

60+

Lande på verdensplan

110+

Globale kontorer

5.500+

Jurister

250.000+

timer doneret til lokalsamfunds- og pro bono-arbejde

DLA PIPER

Vores strategiske søjler

Strategiske agendaer i 2024

Vores strategi sætter retning for udvikling og vækst og sikrer, at vi skridt for skridt indfrier ambitionen om at være Danmarks førende globale advokatvirksomhed. I 2024 gennemførte vi en række projekter under strategiens fire søjler; Clients, People, Alignment og Quality, som er beskrevet i de følgende afsnit.

2024 markerede samtidig afslutningen på vores treårige strategiperiode 2022-2024 – en periode præget af ambitiøse mål og en lang række initiativer, der har drevet vores udvikling fremad. Gennem et stærkt og tværfagligt samarbejde mellem faglige enheder, business support og ledelse har vi skabt betydelig implementeringskraft, hvilket har gjort det muligt at tage store og mærkbare skridt mod vores strategiske ambitioner. Den kollektive styrke og drivkraft er det bedst tænkelige afsæt for 2025, som ikke blot markerer et nyt kalenderår, men begyndelsen på en ny strategiperiode med de visioner, udfordringer og muligheder, det indebærer. De fire søjler er fortsat bærende i den strategi for 2025-2027, vi lancerede ved udgangen af året.

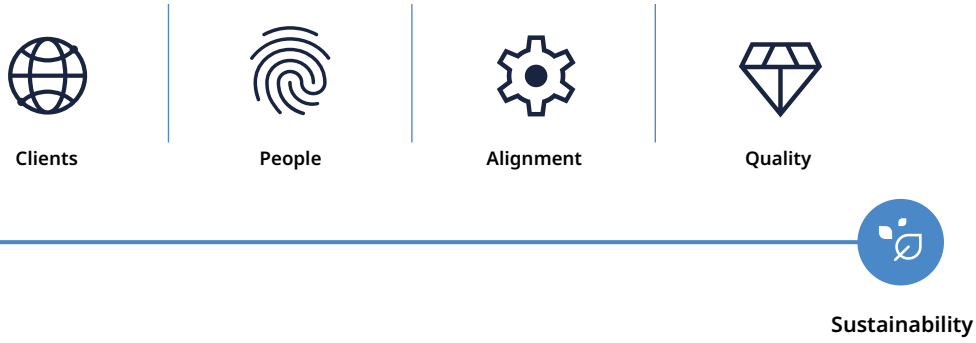
Clients: Vi vil fortsætte med at vækste bredt og ved bæredygtige relationer med vores klienter, der bygger på dyb viden om deres virksomheder og de sektorer, de opererer i.

People: Vi investerer mere end nogensinde før i trivsel, anerkendelse og udvikling. Vores nye karriereveje giver vores medarbejdere større fleksibilitet, flere internationale erfaringer og mere kontrol over deres karriere.

Alignment: Vi opererer globalt, nordisk og lokalt som en samordnet, branchedrevet og klientcentreret virksomhed, der skaber værdi for vores klienter på tværs af praksis og geografiske områder.

Quality: Vi har et højt ambitionsniveau i implementering og brug af teknologi, der højner kvalitet, effektivitet og klientoplevelse.

De suppleres med fokusområderne Technology og Sustainability - vækstplatforme, vi ser vil definere og have afgørende implikationer for både vores og vores klienters forretning.



CLIENTS

Den bæredygtige strategi med AI som katalysator – Nyt ESG & AI Board Academy

Hvordan kan virksomheder integrere AI i deres forretningsmodel, så teknologien accelererer den bæredygtige omstilling? Hvilket ansvar har ledelsen og bestyrelsen i de virksomheder, der er underlagt CSRD-rapportering fra regnskabsåret 2025? Disse og flere spørgsmål dannede baggrund for det ESG & AI Board Academy vi, i partnerskab med IBM og Det Juridiske Fakultet ved Københavns Universitet, søsatte i 2024 og med succes afholdt i maj og november. Forberedelserne til næste akademi er godt i gang, for virksomhedsledelser og bestyrelser efterspørger overblik over både risici og forretningsmæssige muligheder i den bæredygtige omstilling.

Danske virksomheder vil de kommende år opleve et stigende pres på deres forretningsmodeller og værdikæder som følge af EU's stadigt mere omfattende ESG-regulering. AI bliver i den sammenhæng en afgørende gamechanger, som giver virksomhederne indsigt i og grundlag for at accelerere den bæredygtige omstilling og skabe den transformation, der er nødvendig for at opfylde bæredygtighedsmålene. De virksomheder, som formår at udnytte AI, vil kunne øge deres konkurrenceevne og fremtidssikre deres forretningsgrundlag.

Virksomhedernes nye ansvar

Integrationen af AI i forretningsprocesser repræsenterer et stadig bredere landskab, som består af både muligheder og udfordringer. For mens AI kan effektivisere selv komplekse processer, håndtere store datamængder og identificere både kommercielle muligheder og forretningskritiske risici, kræver brug af AI-modeller også omfattende forståelse for datasikkerhed, bias, etiske samt juridiske problemstillinger. Gennem konkrete cases fra danske og internationale virksomheder gav vi på bestyrelsesakademiet deltagerne perspektiver på og inspiration til, hvordan AI kan indarbejdes i og skabe en mere bæredygtig forretningsmodel og klædte dem samtidig på i forhold til den lovgivning, der både i relation til ESG og AI definerer det nye ansvar, der gælder for ledelser og bestyrelser.

Hvordan kan AI understøtte den bæredygtige omstilling i vores virksomhed?

Som eksempel på nogle af de spørgsmål, der blev diskuteret og som deltagerne tog med sig til videre drøftelse i deres egne ledelser og bestyrelser var;

- Hvilke strategiske muligheder ser vi den bæredygtige agenda føre med sig for vores branche, og hvor ligger mulighederne?
- Hvilken del af ESG-lovgivningen får særlig betydning for vores branche og virksomhed?
- Hvordan kan vi bruge AI til at styrke vores ESG-governance, f.eks. ved at overvåge bæredygtighedsdata i realtid eller automatisere compliance-processer?
- Hvilke specifikke risici (f.eks. juridiske, omdømmemæssige eller operationelle) kan opstå i vores anvendelse af AI til at styrke den bæredygtige omstilling, og hvordan mindsker vi disse risici?
- Hvilke kontraktuelle krav skal vi stille til leverandører af AI-modeller og -løsninger?

"Det var to udbytterige dage, som gav mig et godt overblik over kompliceret lovgivning om ESG, viden om AI og udviklingstendenser på begge områder. Vekselvirkningen mellem de forskellige oplæg var rigtig god, særligt kombinationen mellem det faglige og konkrete cases. Oplægsholdernes faglige tyngde og formidling gav et stort og inspirerende udbytte som deltager."

Feedback fra deltager

Linda Nielsen, professor ved Det Juridiske Fakultet på Københavns Universitet.

DLA PIPER'S BRAIN JUICE 2024

Lyt til podcasts:

AI: Tech-rapport overrasker - Er Europa ved at komme med på AI-vognen? »

Rundt om ESG & AI: Data og AI »

Rundt om ESG: Cirkulær økonomi »

Se videoen:

IBM Research: How can AI help address climate change? »

Få overblikket:

Temaside om ESG: Juridisk rådgivning - Bæredygtighed »

Joachim

Det får deltagerne med vores ESG & AI Board Academy

- Indsigt i hvordan AI og ESG tænkes ind i virksomhedens forretningsmodel.
- Overblik over EU's væsentligste ESG-regulering og dens betydning for virksomheder.
- En forståelse af hvad AI- og ESG-lovgivningen betyder for ledelses- og bestyrelsesansvaret.
- Indsigt i hvorfor ESG-compliance bliver en afgørende faktor for virksomheders finansiering og vækst.
- Viden om og inspiration til AI-teknologiens understøttelse af den bæredygtige udvikling.
- Forståelse af datahåndtering som forudsætning for ESG-performance.
- Indsigt i perspektiver på brug af AI fra bestyrelser verden over.
- Konkrete input til hvordan man gennem sit bestyrelsesarbejde igangsætter implementeringen af AI i virksomhedens forretningsmodel.

Thomas Kovsted, CEO/Country General Manager, IBM Danmark.

Kundert, Partner i Finance, DLA Piper Denmark.

Alex Tamlyn, Partner & Chair Boardroom Counsel, DLA Piper International.

PEOPLE

Verden ligger åben for dig...

Som international advokatvirksomhed i Danmark er en af vores største styrker – og det, der differentierer os i et konkurrencepræget jobmarked – vores stærke, globale netværk. Det at kunne trække på viden og ekspertise fra kolleger i hele verden, arbejde med både danske og internationale klienter og følge karrierespor, der krydser landegrænser, er en vigtig del af vores DNA. I 2024 lancerede vi derfor en målrettet employer branding-kampagne som fortæller, hvordan verden ligger åben for dig hos *the only global law firm in Denmark*.

Da et nyt hold jurastuderende i september havde studiestart og deres første møde med universitetslivet i København og Aarhus, blev de mødt af vores employer branding kampagne på Islands Brygge metrostation og langs Aarhus Universitet. Overskrifter som *Mere ansvar. Tidligere* og *Stærkt sammenhold. Globalt* er i kampagnen eksempler på budskaber, der har rod i det, vi har kaldt *12 verdensklasseargumenter for at gøre karriere i DLA Piper*. Budskaberne afspejler DLA Piper som arbejdsplads samt den kultur, der former vores forretning. Med ***Din karriere. Dit tempo*** kommunikerer vi eksempelvis, at vi tager hensyn til, at arbejdslivet ikke er det eneste i ens liv. Der er med vores fleksible karriereveje - det såkaldte KarriereAtlas - flere spor at følge i takt med, at man som medarbejder gennemgår forskellige livsfaser og har individuelle ønsker til, hvor karrieren skal føre en hen. Med kampagnen ønsker vi at stille skarpt på de mange gode grunde, der er til at gøre karriere hos Danmarks førende advokatvirksomhed.

Vi er DLA Piper

Egne medarbejdere indgår som et centralt element i vores employer branding; i annoncer, på karrieremesser og i podcast-serien *DLA Piper Karriere*, hvor en række medarbejdere ærligt fortæller om arbejdsliv, ambitioner, work-life balance, ledelse, kultur, ansvar, kompetenceudvikling og alle de andre vigtige elementer, der er med til at skabe en attraktiv arbejdsplads. "*Det er vigtigt for os at vise, hvem vi er, og hvad vi kan tilbyde. Når vi siger, at verden ligger åben for dig, mener vi det, og det at store dele af kampagnen bliver båret frem af vores egne medarbejdere giver en helt særlig autenticitet både indadtil og udadtil*", fortæller Mette Meirup Gregersen, Head of People & Culture.

"A
fo
til
gj
ud

Sø
Ad

llerede tidligt i min fuldmægtigtid fik jeg ansvar r sager, og jeg fik derigennem en stor kontaktflade klienter og samarbejdspartnere. Det tror jeg har ort en stor forskel for min personlige og faglige dvikling".

ren Dejnbjerg Jensen
vokat

DLA PIPER'S BRAIN JUICE 2024

Lyt til DLA Piper karriere-podcast:

I DLA Pipers karriere-podcast sætter vi fokus på arbejdsliv, ambitioner, work-life balance, ledelse, kultur, ansvar, kompetenceudvikling og andre vigtige elementer, der er med til at skabe en attraktiv arbejdsplads.

Lyt med når vores medarbejdere under forskellige temaer fortæller om deres karrierevej, udstationerings-forløb, arbejdstid, ansvar og udvikling og få et indblik i arbejdet og hverdagen i DLA Piper.

Udvalgte episoder fra 2024:

Indflydelse på fremtidens arbejdsplads »

Mere ansvar. Tidligere »

Din karriere. Dit tempo »

Adgang til afgørende viden »

Stærkt sammenhold. Globalt »

Samfundsansvar i global skala »

DLA Piper Karriere Podcast med partner Camilla Bjørslev Paulsen.

Verden ligger åben for dig...

Employer branding kampagne på Islands Brygge metrostation

Kernefortællinger

"Hvad gør DLA Piper ti
kultur? Eller viljen til at
Listen af verdensklasse

For os handler det dog
lige udgangspunkt. Sær
uanset om du er ny i "go
for dig, når du arbejder
handler selvfølgelig ikke
karriere i udlandet. Du h
ikke har andre steder i v

(Uddrag af DLA Piper D

Jobannonce.

Behind the scenes.

Outdoor ved Aarhus Universitet.

n

l en god arbejdsplads? Er det vores inkluderende give vores fuldmægtige et større ansvar tidligere? argumenter er lang – hvis vi altså selv skal sige det.

g først og fremmest om at være dit bedst tænke-ligt i en tid, der præges af konstant forandring. For met" eller gammel i gårde, ligger verden mere åben r hos Danmarks eneste globale advokatfirma." Det e kun om udstationering eller chancen for at gøre har nemlig også muligheder her i Danmark, som du ores branche."

enmark's kernefortælling)

ALIGNMENT

Nordic Onboarding: Fundamentet for fremtidens DLA Piper

Under temaet "The Future is Now" var årets Nordic Onboarding event en velkomst til og fejring af de nye generationer af medarbejdere, der skal bidrage til DLA Pipers vækst og udvikling. Danmark var vært for eventet, der med over 120 nye kolleger fra Norge, Sverige, Finland og Danmark understregede vores indsats for at skabe et stærkt fundament for fremtidens virksomhed og arbejdsplads.

En platform for relationer og fælles kultur

Hovedformålet med Nordic Onboarding er at styrke relationer mellem kolleger både nationalt og i Norden og fremhæve, hvordan vi som del af et globalt netværk kan arbejde sammen for at skabe størst mulig værdi for vores klienter og hinanden. På programmet var fremtidsforsker Anne Skare Nielsen, der introducerede deltagerne til visionære strategier for at kunne navigere i fremtiden, mens Senior Associate fra DLA Piper International Michael Stead gav et indblik i, hvordan kunstig intelligens forandrer vores arbejdsmetoder og samarbejdet med klienter.

Tre break-out sessions med fokus på afdelingerne; Business Development, People & Culture og Legal Tech skabte rum for læring, inspiration og dialog om konkrete værktøjer og metoder, der fremmer innovation og samarbejde på tværs af afdelingerne, det nordiske fællesskab og internationalt.

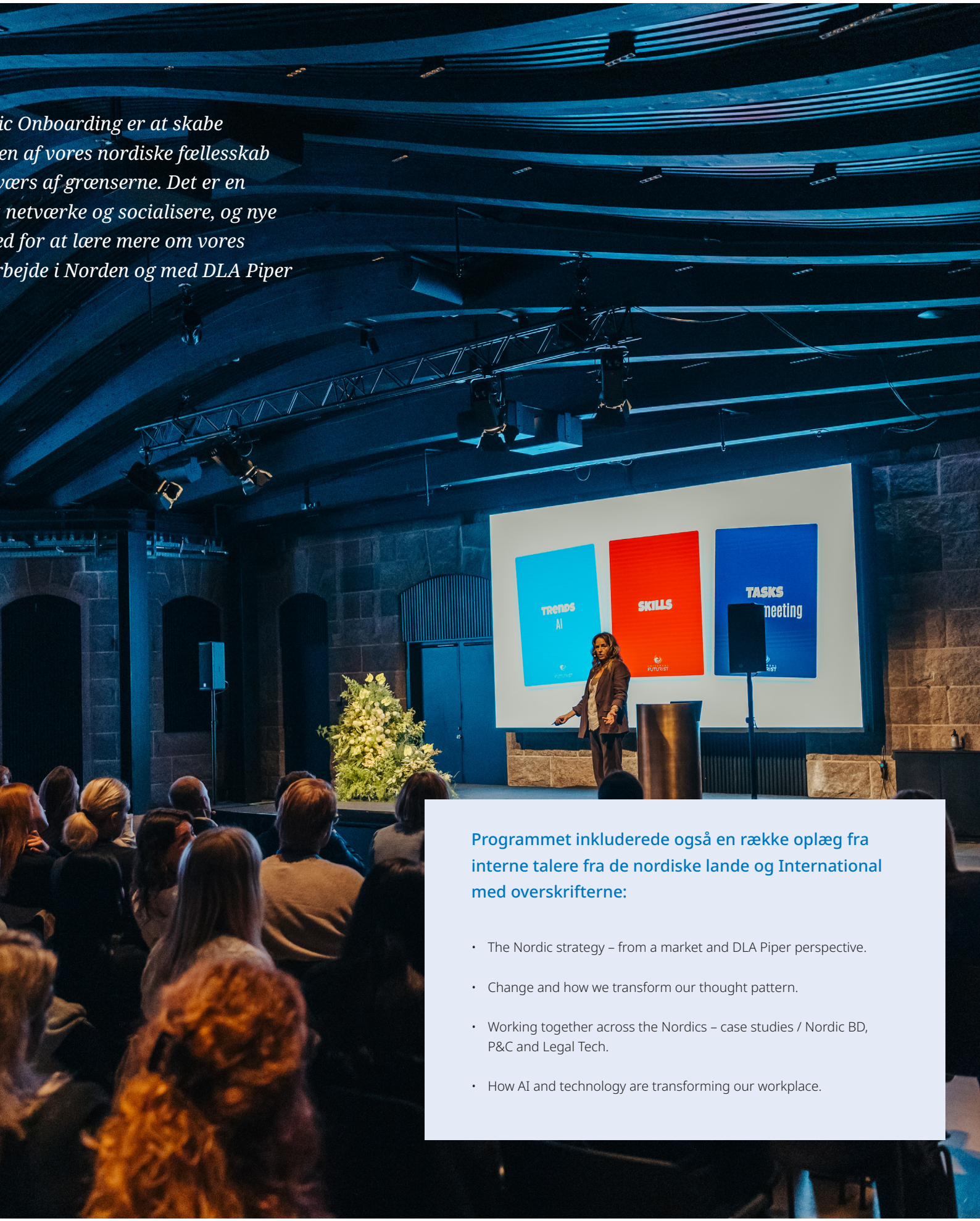
Rundt om de faglige agendaer gav aktiviteter som en bådtur i Københavns Havn, en middag i Politikens Hus og en rundvisning og uformel reception på DLA Pipers kontor på Oslo Plads rige muligheder for at udbygge det nordiske netværk og styrke den sociale lim.

Medarbejderne som vigtigste aktiv

Nordic Onboarding blev første gang afholdt på opfordring fra DLA Pipers Nordic Advisory Board, der består af medarbejdere fra forskellige dele af DLA Piper i Norden. Arrangementet afholdes på skift de nordiske lande imellem, og næste Nordic Onboarding finder sted i Helsinki.

Hotel Villa Copenhagen og Pressen, Politikens Hus dannede rammerne om Nordic Onboarding, der næste gang afholdes i Helsinki.

ic Onboarding er at skabe
en af vores nordiske fællesskab
værs af grænserne. Det er en
netværke og socialisere, og nye
ed for at lære mere om vores
rbejde i Norden og med DLA Piper



Programmet inkluderede også en række oplæg fra interne talere fra de nordiske lande og International med overskrifterne:

- The Nordic strategy – from a market and DLA Piper perspective.
- Change and how we transform our thought pattern.
- Working together across the Nordics – case studies / Nordic BD, P&C and Legal Tech.
- How AI and technology are transforming our workplace.

Nordic Onboarding 2024

Nordic Onboarding blev faciliteret af Josefine Høy Bendtsen, der er erhvervsjuridisk rådgiver i DLA Piper. Sammen med de fire nordiske Managing Partners fra Danmark, Norge, Sverige og Finland bandt hun det faglige program sammen.

Martin Lavesen, Country Managing Partner i Danmark og Sandra Wallace, Deputy Managing Partner og Managing Director for International Practice Groups drøftede på scenen, hvorfor Norden er en vigtig del af DLA Piper International samt hvordan kultur skaber et sammenhængende og støttende arbejdsmiljø.

Middag i Pressen, Politikens Hus, for de 120 deltagere.

Camilla Wollan, Country Managing Partner i Norge og Magnus Oskarsson, Country Managing Partner i Sverige.

"Lokationen var fantastisk, programmet var interessant, og de sociale aktiviteter var perfekte. Mine favoritdele af programmet var oplæggene fra Sandra Wallace og Michael Stead, da de var fremragende og inspirerende oplægsholdere og tilførte et perspektiv udefra."

Deltager i Nordic Onboarding 2024

Se videoen:

DLA Piper Nordic Onboarding 2024 »

Velkomst ved Bettina Fjeldgaard Panum, Senior Business Manager.

Deltagere på bådtur med operasang i Københavns havn.

QUALITY

Ny virkelighed for advokatvirksomheder - Cybersikkerhed som strategisk prioritet

I en digital tidsalder, hvor cybertrusler konstant udvikler sig, står advokatbranchen over for en ny virkelighed. Datasikkerhed er ikke længere blot en teknisk nødvendighed, men en forretningskritisk prioritet. I DLA Piper Denmark håndterer vi store mængder fortrolige oplysninger – fra klientdata til juridiske strategier – hvilket gør vores forretning til et attraktivt mål for cyberkriminalitet. Vi har derfor taget konsekvensen af denne udvikling og gjort cybersikkerhed til en strategisk hjørnesten i vores arbejde med IT-sikkerhed.

Særligt mindre virksomheder har utilstrækkelige cybersikkerhedssystemer, hvilket gør dem sårbare over for digitale angreb. For at imødegå disse trusler og beskytte vores klienters data har vi gjort cybersikkerhed til en strategisk prioritet.

Vi har implementeret en avanceret cybersikkerhedsløsning, der sikrer, at vi kan overvåge og reagere på potentielle trusler døgnet rundt. Genkendelsen af risici er baseret på en kombination af avanceret AI-teknologi og cyberspecialister, som arbejder tæt sammen for at identificere, eskalere og neutralisere sikkerhedshændelser hurtigt og effektivt. Med et dedikeret team, der konstant overvåger vores systemer, er vi altid forberedte på at beskytte de følsomme oplysninger, vi håndterer, mod stadigt mere avancerede digitale trusler.

Avanceret IT-infrastruktur mindsker trusler

Vi arbejder tæt sammen med vores IT-infrastruktur partner IBM om løbende at forbedre vores sikkerhed og sikre, at vi altid er på forkant med de nyeste trusler og teknologier. Vores infrastruktur drives gennem dobbelt datacenterdrift, hvor begge datacentre er 100 % redundante og identiske. I tilfælde af nedetid i det ene datacenter sker en øjeblikkelig overgang til det andet uden forstyrrelse af driften. For at beskytte vores data yderligere har vi etableret en tamperless backup placeret på en ekstern lokation, hvilket sikrer, at vores data forbliver intakte, selv hvis vi skulle blive ramt af cyberkriminalitet.

For at styrke vores sikkerhed arbejder vi kontinuerligt på at uddanne og træne vores medarbejdere i at genkende og reagere på phishing-mails. Denne træning er afgørende, da cyberkriminelle bliver stadigt mere sofistikerede i deres metoder, blandt andet ved hjælp af AI, som gør det muligt at sende yderst målrettede og overbevisende phishing-forsøg. Vores evne til at være konstant opmærksomme og proaktive er derfor afgørende for at beskytte både os selv og vores klienter mod potentielle angreb.

Grøn IT-drift

Som en del af vores bæredygtighedsstrategi er vores datacentre hos IBM 100 % CO_2-neutrale. Det betyder, at vi har elimineret vores CO_2-aftryk fra datacenterdriften, hvilket bidrager til en mere bæredygtig fremtid. Ved at kombinere avanceret teknologi og grøn IT-drift sikrer vi ikke blot en effektiv og sikker infrastruktur, men også at vores løsninger understøtter vores miljømæssige ansvar.

Cybersikkerhed er ikke blot en teknisk nødvendighed, men en integreret del af det ansvar, vi som advokater har over for vores klienter. Gennem målrettede investeringer og samarbejder sikrer vi, at vores høje standarder for fortrolighed og datasikkerhed opretholdes, samtidig med at vi arbejder aktivt for en grønnere fremtid.

> *"Som en del af vores bæredygtighedsstrategi er vores datacentre hos IBM 100 % CO_2-neutrale. Ved at kombinere avanceret teknologi og grøn IT-drift sikrer vi ikke blot en effektiv og sikker infrastruktur, men også at vores løsninger understøtter vores miljømæssige ansvar."*

Marlene Winther Plas
Partner og databeskyttelsesansvarlig, DLA Piper Denmark

DLA PIPER'S BRAIN JUICE 2024

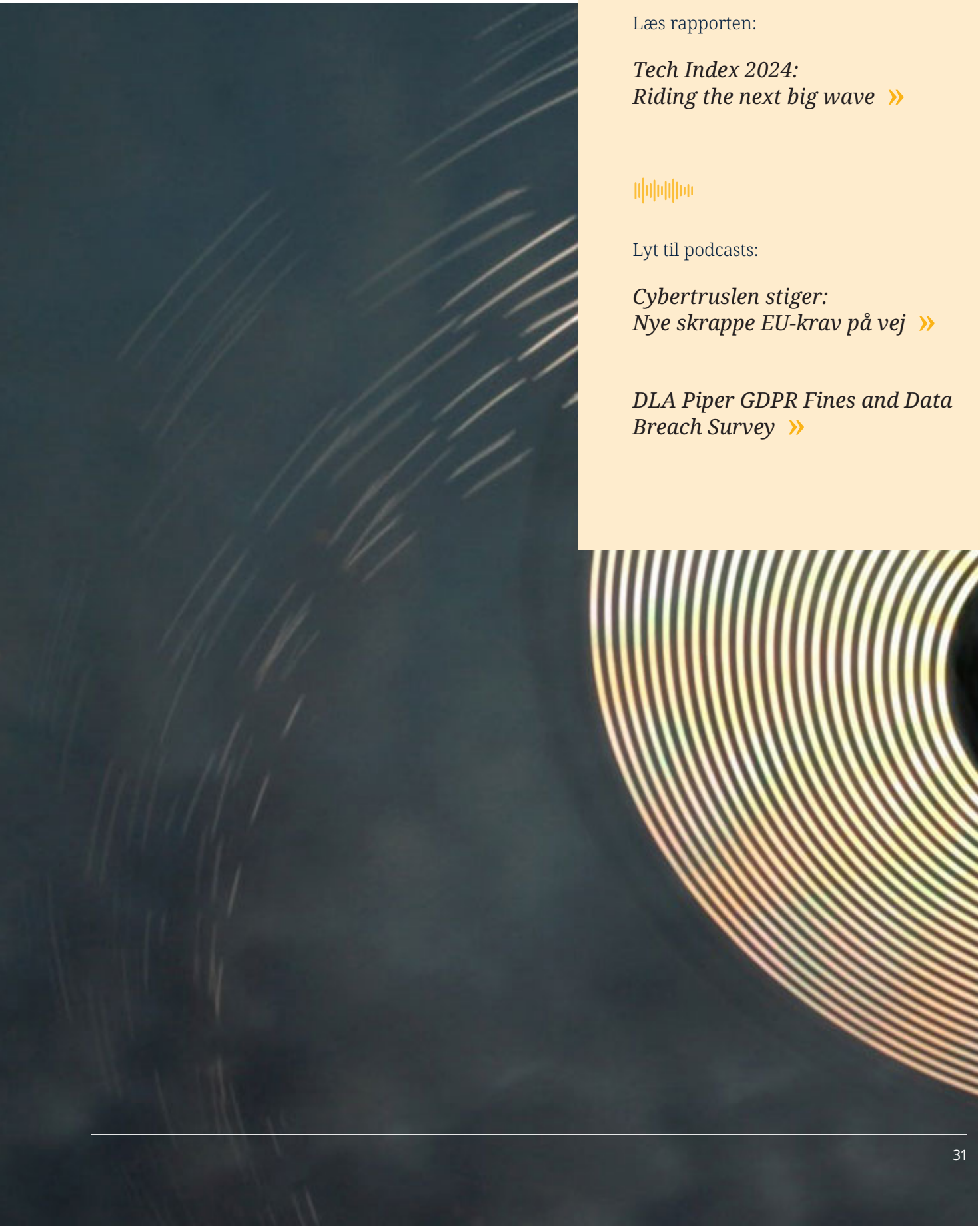
Læs rapporten:

Tech Index 2024:
Riding the next big wave »

Lyt til podcasts:

Cybertruslen stiger:
Nye skrappe EU-krav på vej »

DLA Piper GDPR Fines and Data Breach Survey »



Et styrket hold – udnævnelser i 2024

Som led i vores karriereveje og og udvikling af talenter udnævnte vi i 2024 tre Senior Directors og to Directors. De er vigtige rollemodeller og kulturbærere og bidrager hver dag til at sikre kvalitet og et højt fagligt niveau. Vi udnævnte også fire nye partnere fra egne rækker.

Nye partnere

Lasse Møller
Partner
Litigation & Regulatory
Aarhus //

Camilla Bjørslev Paulsen
Partner
Litigation & Regulatory
Aarhus //

Stefan Westh Wiencken
Partner
Corporate M&A
København //

Mario Fernandez
Partner
Tax
København //

Nyudnævnte Senior Directors og Directors

Andreas Arent Jespersen
Senior Director
Corporate M&A
Aarhus //

Kim Rasmussen
Senior Director
Corporate M&A
Aarhus //

Troels Kjersgaard
Senior Director
Real Estate
København //

Anders Hosbond Nielsen
Director
Litigation & Regulatory
Aarhus //

Zhu Lin Ly
Director
Real Estate
København //

DLA PIPER'S BRAIN JUICE 2024

Podcast

DLA PIPER DANMARK :

På forkant med juraen »

I podcast-serien "På forkant med juraen" tager vi løbende aktuelle erhvervsjuridiske emner op, der kan være relevante for din virksomhed.

Udvalgte episoder fra 2024:

AI: Tech-rapport overrasker – Er Europa ved at komme med på AI-vognen? »

Europæiske virksomheder ser mere positivt på de muligheder, AI giver, end virksomheder i Nordamerika. Det er den positive - og noget overraskende konklusion i DLA Pipers Tech Index 2024 rapport, hvor over 1200 virksomheder fra hele verden er blevet spurgt om forventninger til AI-området. 72 % af de europæiske virksomheder angiver, at kunstig intelligens kommer til at bidrage med positive forretningsmuligheder, mens tallet kun er 61 % blandt de nordamerikanske virksomheder. Men hvorfor forholder det sig sådan? Og er europæiske virksomheder for alvor ved at komme på forkant af udviklingen, når det handler om brugen af AI?

Besked til influenter: Indhold skal leve op til markedsføringsloven »

Hvis man har valgt at leve af at markedsføre ting på sociale medier, vil hele ens sociale medie profil og alt indhold være omfattet af markedsføringsloven. Forbrugerombudsmanden har skruet bissen på over for influenter og politianmeldt en række kendte influencers for overtrædelser af markedsføringsloven. Hvad er op og ned i den nye udmelding fra Forbrugerombudsmanden? Og hvordan skal influenter og virksomheder forholde sig til det?

AI: Kongressen i USA forbyder Copilot – Hvad skal de danske myndigheder gøre? »

Den amerikanske kongres har forbudt brugen af ChatGPT, Copilot og andre AI-sprogmodeller i institutionens arbejde. Sikkerheden er simpelthen ikke i orden. I vores AI-føljeton sætter vi i denne episode fokus på, hvordan danske myndigheder kan og bør håndtere brugen af AI, og hvordan vi kan sikre os, at redskaberne bliver sikre at benytte.

Rundt om ESG

En podcast-serie, der fokuserer på de juridiske aspekter i arbejdet med ESG og bæredygtighed.

Udvalgte episoder fra 2024:

Rundt om ESG: Data og AI »

Hvordan kan man bruge data, der indsamles i ESG-rapportering til mere? Det kan man ved hjælp af kunstig intelligens. Men hvad er godt data? Hvordan kan man bruge det til at fodre kunstig intelligens? Og hvordan kan det spille en rolle og skabe værdi i virksomhedernes forretningsplaner og strategi.

Rundt om ESG: Start ups »

EU's ESG-regulering er yderst relevant for start ups, og kan man benytte lovgivningen til at positionere sig over for både potentielle kunder, leverandører og investorer. Hvordan skal nyopstartede virksomheder forholde sig til rapporteringskravene, og hvorfor er der meget at vinde ved at være på forkant med juraen.

Rundt om ESG: Cirkulær økonomi »

EU er på vej med skrappe regler og dokumentationskrav vedr. de produkter, vi producerer og importerer. Det handler om producenternes ansvar for bæredygtighed i forhold til de produkter, der kommer på markedet.

Rundt om ESG: Taksonomiforordningen »

EU har skabt et fælles sæt regler for, hvad vi kan betragte som bæredygtigt. Den såkaldte EU-taksonomi. Vi stiller skarpt på taksonomi-forordningen, der er det kvalificeringssystem, som skal skabe et fælles sprog for, hvad der er miljømæssigt bæredygtigt.

10 spørgsmål til Zhu Lin Ly – udstationering i Hong Kong

I DLA Piper er vi over 10.000 kolleger fordelt på flere end 110 kontorer på verdensplan, og det giver muligheder for, at vores jurister kan komme ud i verden og få både indsigt og udsyn. Advokat og Director Zhu Lin Ly har speciale inden for erhvervs- og selskabsretlige discipliner med særlig fokus på internationale investeringsaktiviteter, herunder særligt inden for byggeri og luftfart. I sommeren 2024 var hun udstationeret på vores kontor i Hong Kong.

Zhu Lin Ly
Advokat & Director
København

1 Hvad motiverede dig til at tage en udstationering i Asien?

"Jeg ville gerne udstationeres i Asien, fordi jeg syntes, det kunne være spændende at opleve en kultur, der på mange måder adskiller sig fra den danske. Det virkede som en god mulighed for at udvikle mig både personligt og fagligt. Personligt ville jeg gerne udvide mine horisonter. Fagligt set tænkte jeg, at det kunne være interessant at se, hvordan jura fungerer i en anden del af verden og få nogle nye erfaringer."

2 Hvilke typer sager arbejdede du primært med under din udstationering?

"Jeg arbejdede primært med finansiering af store ejendomsprojekter rundt omkring i Asien."

3 Hvordan adskiller juraen i det pågældende land sig fra den danske?

"Juraen i Hong Kong læner sig meget op ad det britiske system og er derfor meget case law-baseret. Hong Kong fungerer som en hub for aktiviteter i Asien, hvilket betyder, at der arbejdes meget på tværs af grænserne. Sagerne bærer præg af, at teamet ofte består af jurister fra forskellige asiatiske lande. En stor del af arbejdet består i at sikre samspillet mellem de forskellige jurisdiktioner, hvilket indebærer meget projektstyring og koordinering."

4 Hvilke kulturelle eller juridiske udfordringer stødte du på i dit arbejde?

"Kulturelt er der en mere hierarkisk tilgang til opgaveløsningen end den, jeg kender fra Danmark. Juridisk var det en udfordring, at der ikke i samme grad bruges lovfæstede regler, men snarere normer og principper udledt af praksis. Når jeg først forstod principperne, kunne jeg dog genkende en del fra det danske system. Selvom juraen bærer præg af kulturelle forskelle, er flere af de basale principper baseret på samme fundamentale tankegang."

5 **Hvordan var samarbejdet med lokale kolleger og klienter?**

"Selvom kulturen er mere hierarkisk, var samarbejdet med de lokale kolleger rigtig godt. De var opmærksomme på, at jeg kom fra en anden jurisdiktion, og de var gode til at tage hånd om mig og hjælpe mig. Samarbejdet med klienter forløb også glat og professionelt, hvilket gav mig en god forståelse for de lokale juridiske og kulturelle nuancer."

6 **Hvilken sag eller oplevelse gjorde størst indtryk på dig under opholdet?**

"En af de mest interessante sager, jeg stødte på under mit ophold, var en stor investering i ejendomsudviklingsprojekter i Japan. Selvom sagen desværre ikke nåede at gå ordentlig i gang, mens jeg var i Hong Kong, var det en spændende mulighed. Vi skulle repræsentere en investor, der ønskede at investere i en koncern med store ejendomsporteføljer med henblik på at udvide porteføljerne i blandt andet Tokyo og Osaka. Klienten var baseret i Hong Kong, targetselskabet i Singapore, og ejendomsselskaberne og de underliggende ejendomme i Japan. Teamet blev derfor sammensat af jurister fra vores kontorer i Hong Kong, Singapore og Tokyo."

7 **Var der juridiske områder, hvor du måtte tilegne dig ny specialviden?**

"På vores kontor i Danmark udgør entreprise og transaktioner med fast ejendom en stor del af arbejdet i afdelingen for fast ejendom. Vi teamer typisk op med specialister i finansieringsret, når det kommer til finansieringen. I Hong Kong udgjorde finansiering af fast ejendom halvdelen af teamet i fast ejendom, mens den anden halvdel håndterede projektudvikling og transaktioner med fast ejendom. Det var meget lærerigt, og jeg fik gode muligheder for at styrke mine kompetencer inden for finansieringsret."

8 **Hvordan har opholdet påvirket din tilgang til jura og din karriere?**

"Mit ophold i udlandet har påvirket både min tilgang til jura og min karriere. Jeg har fået en bedre forståelse for forskellige juridiske systemer og praksisser, hvilket har gjort mig mere fleksibel og tilpasningsdygtig som jurist. Jeg har arbejdet med internationale kolleger og klienter, hvilket har styrket mine kommunikations- og samarbejdsevner. Det har også givet mig indsigt i kulturelle forskelle og deres indvirkning på juridiske processer. Karrieremæssigt har opholdet åbnet nye døre og muligheder. Jeg har opbygget et stærkt netværk af professionelle kontakter og fået erfaring med komplekse, tværnationale sager. Samlet set har opholdet i udlandet givet mig nye perspektiver, færdigheder og muligheder."

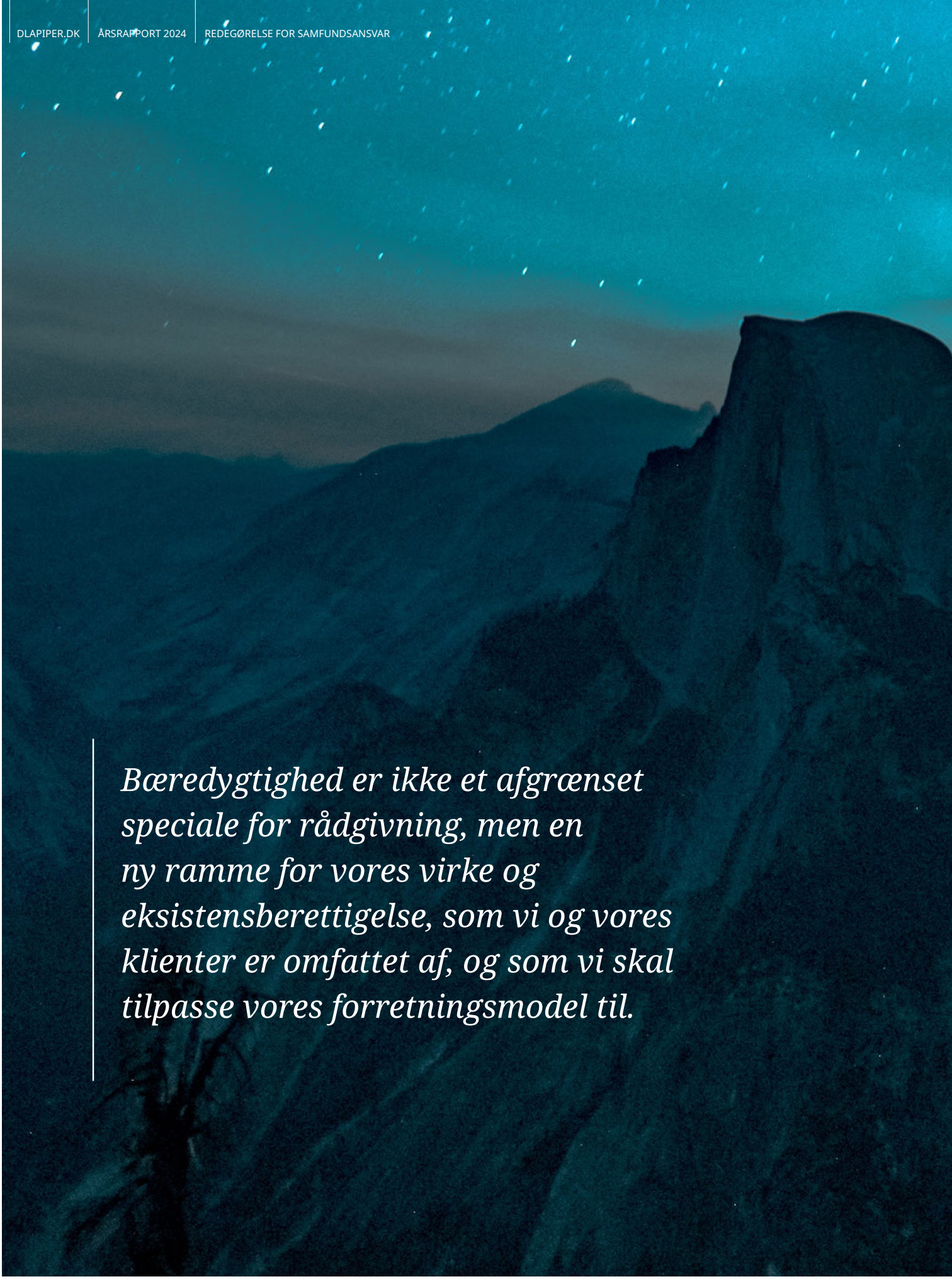
Verden ligger åben for dig...
hos the only global law firm in Denmark

9 **Hvad ville du ønske, du havde vidst, inden du tog afsted?**

"Der er faktisk ikke noget, jeg ville ønske, jeg havde vidst på forhånd. Jeg gik ind i oplevelsen med en åben tilgang og ønskede at lære og tilpasse mig undervejs. Det har givet mig mulighed for at være fleksibel og tage tingene, som de kom, hvilket har været en stor del af oplevelsen."

10 **Ville du anbefale andre advokater at tage en lignende udstationering – og hvorfor?**

"Ja, jeg vil helt klart anbefale andre advokater at tage en lignende udstationering. Det har givet mig en dybere forståelse for, hvordan juraen fungerer på tværs af grænser og i forskellige juridiske systemer. At arbejde i en international kontekst har gjort mig mere bevidst om de udfordringer og muligheder, der opstår, når man skal navigere mellem forskellige juridiske rammer. Derudover har udstationeringen givet mig gode personlige udviklingsmuligheder. Det er grænseoverskridende at rejse til et fremmed land og forlade ens trygge rammer herhjemme, men det har været utroligt givende. Jeg har lært meget om mig selv og har udviklet mig både personligt og fagligt."



Bæredygtighed er ikke et afgrænset speciale for rådgivning, men en ny ramme for vores virke og eksistensberettigelse, som vi og vores klienter er omfattet af, og som vi skal tilpasse vores forretningsmodel til.

REDEGØRELSE FOR

Samfunds-ansvar

2024 ESG highlights

DLA PIPER DENMARK

Vores miljø

100 % CO2-neutral

Vi har flyttet vores datacenter til en 100 % CO2-neutral løsning hos IBM.

Vores samfund

1.850 pro bono-timer

Vores advokater leverede 1.850 pro bono-timer til danske og internationale projekter i 2024. Globalt har vi bidraget med flere end 200.000 timer.

Vores medarbejdere

Engagementsmåling med 74 % af besvarelserne i de mest positive kategorier.

Vi har opnået vores 2030-mål for CO2-reduktion samt reduceret affald og papirforbrug.

20 tCO2e

Konverteringen af vores firmarejse fra fly- til bustransport repræsenterer en mærkbar besparelse på godt 20 tCO2e.

Vores partnere og advokater underviser på jurastudiet i både Aarhus og København.

4 rejselegater

I 2024 uddelte vi fire legater á kr. 25.000 til jurastuderende, der ønsker at udvide deres faglige, geografiske og kulturelle horisont.

48 %

Med 48 % kvinder og 52 % mænd er vi tæt på en kønsmæssig balance blandt vores jurister ekskl. partnere.

Vi tilbyder forældre strukturerede barselsdialoger, mentorordning og forældrecafé.

Vores samfunds-mæssige rolle

DLA Piper er blandt Danmarks førende advokatvirksomheder. Som erhvervsadvokater er det vores mål at levere juridisk rådgivning af høj kvalitet og derigennem skabe værdi for vores klienter.

Den bæredygtige omstilling går for langsomt, men 2024 var for mange virksomheder – især drevet af den forestående CSRD-rapportering – året, hvor bæredygtighed for alvor fik plads på den strategiske agenda. Dette gælder i høj grad for de børsnoterede og finansielle virksomheder, der som de første skal rapportere i henhold til CSRD-regulativet fra 2024 regnskabet, men også blandt dem som skal være klar til den nye og langt mere omfattende ESG-rapportering fra 2025 regnskabet. SMV-segmentet har forberedt sig på at levere data til deres samarbejdspartnere blandt de største virksomheder, med den byrde det indebærer for mindre virksomheder.

Virksomhederne står over for store udfordringer. På den ene side skal de navigere i et komplekst og omfattende landskab af EU og nationale reguleringer om og standarder for rapportering og transparens. På den anden side skal de revurdere deres forretningsmodel og sikre, at virksomhedens ESG-indsats ikke kun bliver en lovpligtig rapporteringsøvelse, men at de forretningsmæssige muligheder, der også kommer med den bæredygtige omstilling, bliver grebet og danner grundlag for langsigtet vækst, værdi og øget konkurrencekraft.

Med vores forståelse af lovgivningen og intentionerne bag er vi som advokater i en særlig position til at hjælpe med begge udfordringer. I den kompleksitet, som den bæredygtige regulering medfører, kan vi skabe overblikket, vurdere lovgivningens særlige betydning på branche- og virksomhedsniveau og støtte den enkelte virksomhed i at forudse og varetage ESG-relaterede risici, men også med at identificere de forretningsmæssige muligheder, der kan understøtte omstillingen til en bæredygtig forretningsmodel.

En stærk rådgivningsplatform om ESG og bæredygtighedsrelaterede forhold er ikke længere et valg for advokatvirksomheder, men en forretningsmæssig nødvendighed. Virksomheder og klienter forventer, at advokater, med indsigt i og forståelse for netop deres forretning, kan rådgive dem i forhold til prioriteringer inden for hele bæredygtighedsspektret, og de vælger de advokatvirksomheder med størst indsigt og erfaring.

Med vores forståelse af lovgivningen og intentionerne bag er vi som advokater i en særlig position til at hjælpe med begge udfordringer. Både ESG-reguleringen og de forretningsmæssige muligheder i den bæredygtige omstilling.

En fokuseret ESG-indsats

For at vi kan agere som rådgiver og partner inden for bæredygtighed og leve op til vores medarbejderes forventninger til os som en samfundsansvarlig arbejdsgiver, skal vi lede ved eksempel og praktisere det, vi rådgiver om. Det kræver, at vi selv undergår den samme transformation, som vores klienter står overfor. Det omfatter integration af bæredygtighedstankegangen i vores forretningsmodel; at den er indlejret i den måde, vi driver vores virksomhed på, i vores styringsramme, i bevidstheden om vores aftryk, i de mål vi sætter samt den opfølgning, vi etablerer for at sikre, at transformationen reelt finder sted.

Vi har samlet vores fokus og arbejde med ESG og bæredygtighed i fem strategiske temaer, der i dag er styrende for vores indsatser og udgør platformen for det ansvar, vi ønsker at løfte. Redegørelsen for vores samfundsansvar er i det følgende opbygget omkring de fem temaer, som er;

- Vores medarbejdere
- Vores klienter
- Vores samfund
- Vores miljø
- Etik og risiko

Bæredygtighed i DLA Piper

Vi er bevidste om, at bæredygtighed ikke er et afgrænset speciale for rådgivning, men er en ny ramme for vores virke og eksistensberettigelse, som vi og vores klienter er omfattet af, og som vi skal tilpasse vores forretningsmodel til.

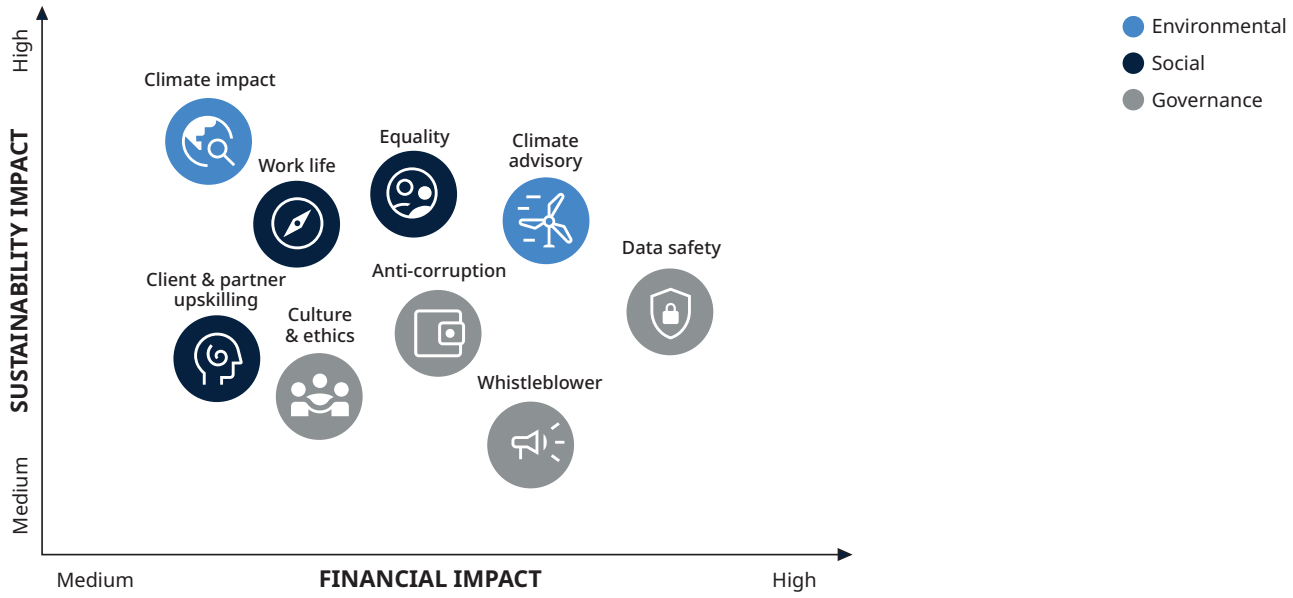
I takt med at den bæredygtige omstilling eskalerer i omfang og kompleksitet, ikke mindst som følge af den stadigt voksende strøm af EU-regulering, påvirker det i stigende grad, hvordan vi og vores klienter driver forretning.

Derfor er bæredygtighed også en strategisk prioritet for vores virksomhed. Vi har fokus på, hvordan vi kan hjælpe vores klienter med at skabe overgangen til en mere bæredygtig fremtid. Samtidig er vi optaget af indsatsen med at integrere bæredygtighed i vores egen drift; hvordan vi som people business tager bedst hånd om medarbejderne, der er vores vigtigste ressource, hvordan vi minimerer vores miljømæssige aftryk, og hvordan vi håndterer forrentningsmæssige risici.

Bæredygtighed er langt mere end en rapporteringsøvelse eller mulighed for markedsføring. Derfor er vi allerede godt på vej og engagerede i processen med at udvikle vores planer for omstillingen.

Som virksomhed i regnskabsklasse C-Stor skal vi fra regnskabsåret 2025 rapportere efter CSRD-direktivet. Dette arbejde har vi igangsat rettidigt og har således allerede i foråret 2024 udarbejdet grundlaget for vores bæredygtighedsrapportering og foretaget en dobbelt væsentlighedsanalyse samt, på baggrund heraf, gennemført en GAP-analyse. EU's netop offentliggjorte omnibus-pakke og de lempede krav, der er indeholdt i for-

VORES DOBBELT VÆSENTLIGHEDSANALYSE



> *GAP-analysen har hjulpet os med at identificere de bæredygtighedsområder og datapunkter, der vil indgå i vores fremtidige rapportering. Den har uddybet og skærpet forståelsen af vores påvirkninger, og hvordan disse områder har indflydelse på vores fremtidige forretning.*

slaget, forventes dog i skrivende stund at få betydning i form af en forenklet bæredygtighedsrapportering.

Vores påvirkning som advokatvirksomhed

Arbejdet med den dobbelte væsentlighedsanalyse, herunder de stakeholderinterviews og workshops, vi har gennemført, har givet os en klarere forståelse af vores bæredygtighedspåvirkninger, risici og muligheder.

Allerede i 2023 nedsatte vi en projektgruppe til at lede arbejdet med analysen, udført i samarbejde med KissCSR, et eksternt konsulenthus med ekspertise inden for rapportering om bæredygtighed. I processen har vi gennemført stakeholderinterviews med udvalgte repræsentanter fra klienter, den finansielle sektor, vidensinstitutioner til brancheorganisationer, NGO'er og medarbejdere, som alle har bidraget med værdifulde input.

Analysen har hjulpet os med at identificere de bæredygtighedsområder og datapunkter, der vil indgå i vores fremtidige rapportering. Derudover har den uddybet og skærpet forståelsen af vores påvirkninger, og hvordan disse områder har indflydelse på vores fremtidige forretning.

Vi tager kravet om at bidrage til en bæredygtig fremtid alvorligt og har gjort ESG til en integreret del af vores forretningsstrategi. Vores ESG-udvalg, der er sammensat af jurister fra alle specialer, har fokus på, hvordan vi kan hjælpe vores klienter med den bæredygtige omstilling og særligt, hvordan de navigerer i den omfattende ESG-regulering.

Vidensdeling er også en vigtig del af vores arbejde, og vi deler løbende vores indsigt gennem udgivelser og arrangementer, der sætter fokus på aktuelle emner inden for bæredygtighed og ESG. I samarbejde med IBM Denmark og Det Juridiske Fakultet ved Københavns Universitet har vi udviklet og afholdt to bestyrelsesakademier med fokus på, hvordan bæredygtighed understøttet af AI kan indarbejdes i forretningsmodellen, og hvilket øget ansvar, der påhviler bestyrelser.

At få vores medarbejderne med på klimarejsen i DLA Piper og håndteringen af vores egen klimapåvirkning er ikke én afdelings opgave - det er et ansvar, alle kan bidrage til. Det er vigtigt for os, at alle medarbejdere - på tværs af organisationen - forstår konsekvenserne af klimaforandringerne, vores aftryk som virksomhed, og hvordan det er relevant for deres roller. Vores egne væsentlighedsområder inden for E, S og G var derfor et centralt tema, da hele virksomheden i september var på udviklingstur. En rejse, vi af bæredygtighedshensyn foretog med bus.

Et team bestående af vores Chief Operating Officer, Head of Finance samt Head of Communications er ansvarlige for vores CSRD-rapportering og forberedelserne til denne, herunder forankring i direktion og bestyrelse.

Arbejdet med bæredygtighedsrapportering i DLA Piper Denmark sker i tæt samarbejde med vores internationale organisation, ligesom vores data indgår i DLA Piper Internationals årlige bæredygtighedsrapportering. Impact Summary 2024 og de øvrige delrapporter kan tilgås her:

Sustainability Report 2024 | DLA Piper »

Vores medarbejdere

En verden i hastig forandring kræver kompetencer som omstillingsparathed, kreativitet samt data og digital forståelse. Disse nye forventninger og krav i arbejdslivet har vi stor opmærksomhed på for at kunne forberede vores ledere og medarbejdere bedst muligt og skabe en fleksibel organisation.

Som advokatvirksomhed og people business er den væsentligste risiko for den fortsatte udvikling af vores forretning, at vi ikke er i stand til at tiltrække det rette talent eller fastholde dygtige medarbejdere. Nye forventninger og krav til arbejdslivet vidner om et værdiskifte, vi ikke må overse, men skal lytte til og handle på.

Vi sætter barren højt som ansvarlig virksomhed - også selv om kravene øges. I en tid hvor samarbejde og det at tænke innovativt er afgørende for vores succes, er det nødvendigt, at vi skaber et arbejdsmiljø, hvor alle føler sig værdsatte som en del af fællesskabet og bliver inviteret til at byde ind.

Vi har som en strategisk ambition, at vi vil udvikle fællesskabet i DLA Piper Denmark og sætte nye standarder for trivsel og lige muligheder. Den ambition har vi haft i 2024, og vi tager den videre, når den nye strategiperiode for 2025-2027 igangsættes.

Vi vil forsat holde os op på målsætningen om at udvikle fællesskabet og være en fantastisk arbejdsplads, som alle er stolte af. Vores medarbejderes stemme er vigtig, og vi skaber derfor kontinuerligt rammerne for en dialog mellem ledelsen og medarbejderne. Det gør vi blandt andet gennem etablering af forskellige udvalg. I 2024 havde vi succes med at samle medarbejdere og ledere i et AI-udvalg og samtidig fastholde dialogen gennem

eksisterende fora som Next Generation Shadow Panel, Advokatdagen, Sekretærdagen og Business Support-dagen.

Et stærkt fællesskab er funderet i samarbejde og tætte arbejdsmæssige forbindelser, men vores sociale relationer binder os sammen og skaber den emotionelle forbindelse. Vores Guld og Glimmer-udvalg er sat i verden, fordi vi tillægger tilhørsforholdet til og den sociale lim i DLA Piper stor værdi. Dermed iværksætter udvalget en række aktiviteter, der styrker fællesskabet.

Vi har desuden gennemført engagementsmålinger for både ejerpartnere og medarbejdere, som bidrager til at stille skarpt på de områder, som betyder noget for vores ansatte.

Vi arbejder ikke kun indadtil med vores ambition om at være en fantastisk arbejdsplads, der også er rettet mod omverdenen. Vores nye employer branding koncept blev lanceret i 2024 og fortæller med en række forskellige budskaber under overskriften "Verden ligger åben for dig hos... the only global law firm in Denmark" at der er plads til individuelle karriereønsker og personlige kompetencer hos os.

Nye teknologier som kunstig intelligens indebærer både risici og muligheder for advokatvirksomheder som vores. Det er og bliver mere og mere kritisk, at vores indsigt og forståelse for de nye muligheder og risici øges, så vi kan tage de rigtige beslutninger om teknologiunderstøttelse og anvendelse i opgaveløsningen til procesoptimeringer og til når nye kompetencer skal opbygges.

> *Vi vil fortsat holde os op på målsætningen om at udvikle fælleskabet og være en fantastisk arbejdsplads, som alle er stolte af.*

Vores kønsmæssige balance

Vi tror på, at mangfoldighed i bl.a. alder, køn og etnicitet giver et langt stærkere fundament for at skabe de bedste resultater gennem en større erfaringsbase og forskellige perspektiver. Vores kollektive viden bidrager til bedre rådgivning og bæredygtige løsninger for klienterne.

Vi stræber efter en ligelig kønsmæssig sammensætning på tværs af alle medarbejdergrupper og på alle niveauer i organisationen. Det har vi opstillet vores mål efter, dog med modifikationer som afspejler, at vi også må være realistiske i forhold til udgangspunktet. Således er 2025 målet for Directors og Senior Directors på 40 % kvinder, for partnere på 20 % og for afdelingsledelse og bestyrelse på 40 %.

Mange faktorer, både i og uden for virksomheden, påvirker et karrievalg, og vi glædes over de resultater på vejen hen mod en kønsmæssig balance, det er lykkedes at opnå inden for flere medarbejderkategorier. Værd at fremhæve er, at vi i blandt de største og væsentligste er tæt på vores målsætning. Den kønsmæssige fordeling blandt alle vores jurister ekskl. partnere er således på 48 % kvinder og 52 % mænd. Betragtes alene gruppen af medarbejdere, der er advokater, men ikke er partnere, er vi med 47 % kvinder og 53 % mænd også tæt på balancepunktet.

En af de indsatser der ligger bag de gode resultater er blandt andet vores fokus på kønsfordelingen blandt vores studerende, hvor vi i 2024 sluttede året med 56 % kvindelige jurastuderende.

Kønsfordelingen på ledelsesniveau

Vores advokater er virksomhedens fremtidige ledere og en ligelig kønsmæssig fordeling er dermed en væsentlig forudsætning for at opnå vores målsætninger om kønsmæssig balance på ledelsesniveauerne. Samtidig har vi som branche en udfordring med, at mange, med en overvægt af kvinder, søger nye veje i de tidlige år som advokater.

Manglende kønsmæssig balance på ledelsesniveau og på karrieretrinene frem mod det, som vores kommende ledere skal rekrutteres fra, er derfor en udfordring, som kræver vedvarende opmærksomhed og indsats. Et eksempel er andelen af kvinder på niveauerne Directors og Senior Directors i vores karriereveje, hvor vi med godt 30 % kvinder langt fra er i mål og derfor skal fastholde fokus.

Som advokatvirksomhed står vi stærkest med en ligelig sammensat partnergruppe. Samtidig har vores unge advokater brug for rollemodeller af begge køn. 15 % af vores ejerpartnere er kvinder, så også her er der fortsat et stykke vej, før 2025 målsætningen indfries. En balanceret sammensætning blandt vores partnere er samtidig en forudsætning for at indfri vores målsætninger om en større repræsentation af kvinder på ledelsesniveauer som afdelingsledelse og i vores bestyrelse.

Vores øverste ledelsesorgan er den generalforsamlingsvalgte bestyrelse. Den øvrige ledelse er sammensat af direktion, afdelingsledelse og stabsledelse. Den samlede kønsbalance i den øvrige ledelse, der består af 16 personer, er 31 % kvinder og 69 % mænd. Kønsbalancen for de enkelte ledelsesgrupper er uddybet på modsatte side. Se også beskrivelsen af vores ledelsesstruktur på side 117.

Målsætningen for den øvrige ledelse er en ligelig fordeling af kvinder og mænd. Yderligere tiltag, der skal sikre, at udviklingen finder sted i de undergrupper, hvor der fortsat er ubalance, er omfattet af initiativerne for ligestilling.

MEDARBEJDERE I ALT

Jurister (201): 56 %
Studerende (53): 14 %
Sekretærer (53): 15 %
Stab (56): 15 %.
362 i alt.

KVINDER MÆND

2024

JURISTER
MÅL 2025: 50 % kvinder

36 %
64 %

JURISTER EKSKL. PARTNERE
MÅL 2025: 50 % kvinder

48 %
52 %

STAB
MÅL 2025: 50 % kvinder

71 %
29 %

JURASTUDERENDE
MÅL 2025: 50 % kvinder

56 %
44 %

NYANSATTE JURISTER
MÅL 2025: 50 % kvinder

41 %
59 %

ADVOKATER EKSKL. PARTNERE
MÅL 2025: 50 % kvinder

47 %
53 %

SENIOR ASSOCIATES
MÅL 2025: 50 % kvinder

52 %
48 %

DIRECTORS
MÅL 2025: 40 % kvinder

31 %
69 %

SENIOR DIRECTORS
MÅL 2025: 40 % kvinder

33 %
67 %

ANSATTE PARTNERE
MÅL 2025: 20 % kvinder

11 %
89 %

EJERPARTNERE
MÅL 2025: 20 % kvinder

15 %
85 %

AFDELINGSLEDELSE
MÅL 2025: 40 % kvinder

13 %
88 %

BESTYRELSEN
MÅL 2025: 40 % kvinder

20 %
80 %

STABSLEDELSE
MÅL 2025: 50 % kvinder

57 %
43 %

ØVRIG LEDELSE I ALT
MÅL 2025: 50 % kvinder

31 %
69 %

Sammen med 10 andre store danske advokathuse har vi indgået et samarbejde med CBS og Advokatsamfundet og støtter et Erhvervs-Ph.D-projekt, hvor Pernille Slot Lysgaard undersøger, hvordan diversitet og inklusion kan forbedre forretningsgrundlaget for advokatbranchen.

Fokus på inklusion, diversitet og ligestilling mellem kønnene

I en global organisation er kulturel og etnisk diversitet en del af vores DNA. I DLA Piper Denmark danner den globale strategi rammen for den danske strategi, de tilknyttede målsætninger og for de tiltag, der understøtter vores ambition om at skabe lige muligheder og en inkluderende kultur. En inkluderende kultur, hvor alle trives og kan yde deres bedste, er således en ambition, vi er fælles om i hele DLA Piper.

Ud over at mangfoldighed gør os til en bedre virksomhed, efterspørges det også af markedet. Vores klienter repræsenterer selv diversitet i sammensætningen af deres medarbejdere og kræver i stigende grad diversitet i de rådgivningsteams, vi tilbyder. Vi ser, at diversitet er et parameter ved valg af juridisk samarbejdspartner, og den forventning fra markedet skal vi stræbe efter at være i samklang med.

Vi deler branchens udfordringer med en for langsom udvikling inden for kønsdiversitet på ledelsesniveau, og opmærksomheden er derfor også rettet mod, hvad vi kan gøre for at skabe balance inden for dette felt af diversitet.

Sammen med 10 andre store danske advokathuse har vi indgået et samarbejde med CBS og Advokatsamfundet og støtter et Erhvervs-Ph.D-projekt, hvor Pernille Slot Lysgaard undersøger, hvordan diversitet og inklusion kan forbedre forretningsgrundlaget for advokatbranchen. Pernille Slot Lysgaard har i 2024 haft fokus på at indsamle data i et feltarbejde. Med afsæt i de indsigter, der er fremkommet i projektets feltarbejde, vil fokus i 2025 være på dialog med de deltagende virksomheder – herunder i fællesskab at definere, hvad vi kan gøre for at ændre på de barrierer, der er i branchen.

Mens samarbejdet med Ph.D-projektet giver os en større forståelse, har vi internt sat fokus på samarbejde om konkrete aktiviteter. Tiltag drøftes fortsat i vores D&I-udvalg, og vi har etableret et tættere samarbejde med Diversity and Culture hos DLA Piper International.

For at kunne måle, om vores medarbejdere oplever lige muligheder, og om vores indsatser har en positiv effekt på vores kultur, gennemførte vi for første gang i 2021 en intern undersøgelse med fokus på lige muligheder, inklusion og diversitet. I 2024 har vi igen stillet en række spørgsmål inden for de samme temaer.

Et område, der fortsat vil have vores opmærksomhed, er den overordnede perception af lige muligheder, hvor 9 % svarer, at det ikke er deres opfattelse. Det er en mindre andel, men inden for disse ser vi en tendens til, at de kvindelige medarbejdere svarer mere negativt på dette spørgsmål, hvilket gør at emnet fortsat er et fokusområde.

Undersøgelsens fokus på inklusion viser, er der generelt er en oplevelse af, at medarbejderne oplever respekt fra omgivelserne, når de udtrykker deres synspunkter og ideer. Ligeledes positivt oplever færre end tidligere, at tilgængelighed uden for arbejdstiden er en forudsætning for at få del i de spændende arbejdsopgaver.

Vores målsætninger

Inklusion
Vores mål er, at alle i DLA Piper Denmark oplever, at vores kultur er inkluderende, at de ikke møder fordomme, og at deres synspunkter tages lige seriøst.

Lige muligheder
Vores mål er, at alle i DLA Piper Denmark har og oplever lige muligheder i forhold til løn, forfremmelse, orlov og fleksibilitet.

Kønsbalance
Vores mål er at øge andelen af kvinder på ledelsesniveau.

Diversitet og ligestilling

Politikker

Inden for området diversitet og ligestilling findes følgende strategier og politikker, som danner rammen om vores indsatser:

- Diversity & Inclusion Policy
- International Inclusion Guidelines
- Strategi for diversitet og inklusion

En intern undersøgelse viser, er der generelt er en oplevelse af respekt fra omgivelserne, når man udtrykker sine synspunkter og ideer. Ligeledes positivt oplever færre end tidligere, at tilgængelighed uden for arbejdstiden er en forudsætning for at få del i de spændende arbejdsopgaver.

Gennemførte tiltag

Med henblik på indfrielse af vores strategiske ambitioner og overholdelse af regelsæt er følgende tiltag gennemført eller iværksat i 2024:

- Vi har arbejdet med den kulturelle del af barselshåndteringen og forsat vores tilbud om forældrecaféer for medarbejdere, som er på vej til at blive forældre, nyligt er blevet forældre for første gang eller har små børn.
- Med strukturerede barselsdialoger giver vi medarbejderne de bedste forudsætninger for at skabe gode overgange mellem barselsorloven og arbejdslivet. Vi tilbyder desuden muligheden for at få tilknyttet en mentor, der kan give råd om, hvordan familie- og arbejdsliv kan forenes.
- Samarbejde med studenterforeningen Legal Diversity på Københavns Universitet. Foreningen ønsker at fremme tolerance og øge fokus på "Det hele menneske", både på studiet og i karrieren.
- Udvikling af vores samarbejde med DLA Piper International for at inddrage deres erfaringer og perspektiver på inklusion i den danske organisation.
- Medarbejderundersøgelse der belyser vores juristers oplevelse af lige muligheder, inklusion og diversitet er gennemført som grundlag for vores videre arbejde med områderne.

Afholdt barsel og forældreorlov blandt jurister

Kvinders andel = 62 %
(af samlet antal måneder barsels-/forældreorlov)

Mænds andel = 38 %
(af samlet antal måneder barsels-/forældreorlov)

Planlagte tiltag

- Vi deltager som casevirksomhed i et Erhvervs Ph.D-projekt i samarbejde med CBS og Advokatsamfundet, hvor Pernille Slot Lysgaard undersøger, hvordan diversitet og inklusion kan forbedre forretningsgrundlaget for advokatbranchen. I starten af 2025 deltager vi sammen med de øvrige deltagende partnere i projektet i en workshop om eksisterende barrierer i branchen, og hvad vi konkret kan gøre.

- I 2025 deltager vi i det internationale DLA Piper mentorprogram, Elevate, der har som formål at støtte talenter fra særlige grupper.

- Vi gennemfører, i samarbejde med vores internationale Inclusion & Culture-enhed, to fokusgrupper med erfarne advokater med henblik på at styrke grundlaget for vores arbejde med Diversity, Equity & Inclusion. Målet er at identificere de vigtigste aktiviteter, der kan understøtte, at erfarne medarbejdere på tværs af køn har lige muligheder for at fremme deres karriere som fremtidige ledere i DLA Piper.

- For at fremme en kultur, hvor vi lytter til hinanden og deler perspektiver, gennemfører vi i 2025 et online læringsforløb om unconscious bias. Hensigten er at skabe bevidsthed om, hvordan vi sammen kan bidrage til at skabe et miljø, hvor alle trives, da vi som mennesker bærer på ubevidste bias, der kan påvirke vores vurdering og beslutningstagning – selv når vi bestræber os på at være objektive.

Ledelse og kultur

Medarbejdere og deres viden er omdrejningspunktet for vores virksomhed. Derfor er det afgørende for os, at vi har en god og kontinuerlig dialog.

De gode dialoger mellem medarbejdere og ledelse faciliterer vi i en række forskellige udvalg, paneler og afdelingsmøder. Gennem disse aktiviteter får vi værdifuld viden, som vi efterfølgende kan handle på. Vores mange sociale aktiviteter bidrager yderligere til, at medarbejderne kender hinanden på tværs af organisationen. Det nedbryder hierarkier og gør det nemmere at gå i dialog uanset stilling og funktion.

Det kræver god ledelse at skabe rammerne for den åbne dialog. Derfor gennemførte vi i 2024 et lederudviklingsforløb, hvor 19 partnere samt vores Head of People & Culture var på IMD Business School i Schweiz.

Lederudviklingsprogrammet løber over tre dage og har til formål at skabe bevidsthed om, hvordan vores partnere bedst bidrager til at lede i DLA Piper Denmark inden for alignment, talentudvikling, vækst, performance, kultur og samarbejde. Via teori og øvelser i coaching-grupper blev emner som emotionel intelligens, leadership vs. management, feedback og virksomhedsledelse gennemgået med fokus på tværfagligt samarbejde, interessenthåndtering og forretningsudvikling.

Programmet sætter samfundsmæssige trends i en ledelsesmæssig kontekst med henblik på at forstå de ændrede krav og forudsætninger, de medfører. Samtidig fokuseres der på det nære gennem øget selvbevidsthed og nye indsigter i arbejdet med at forbedre teamets og organisationens ledelseseffektivitet.

Det kræver god ledelse at skabe rammerne for den åbne dialog. Derfor gennemførte vi i 2024 et lederudviklingsforløb, hvor 19 partnere samt vores Head of People & Culture var på IMD Business School i Schweiz.

Ledelse og kultur

Gennemførte tiltag

Med henblik på indfrielse af vores strategiske ambitioner og overholdelse af regelsæt er følgende tiltag gennemført eller iværksat i 2024:

- Møder med Next Generation Shadow Panel sikrer, at vi to gange årligt tager os tid til at diskutere strømninger og relevante agendaer med en gruppe sammensat af yngre advokater, partnere, vores COO og Managing Partner.
- IMD lederudviklingsprogram for partnere med fokus på transformative trends og konkrete lederværktøjer som emotionel intelligens, det individuelle lederskab og forandringsledelse.
- Strategiseminar for partnergruppen.
- Udviklingstur for hele virksomheden i september 2024 med fokus på temaerne AI og ESG samt på at styrke fællesskabet på tværs af virksomheden.
- Faglige dage for medarbejdergrupper; advokater, sekretærer og Business Support.
- Sociale events for hele virksomheden og på afdelingsniveau.
- Mulighed for deltagelse i forskellige sportsaktiviteter, fx yoga, paddle tennis, fodbold, elastiktræning, DHL løb samt mulighed for at være medlem af DLA Pipers Sports Club i Aarhus.

Planlagte tiltag

- Ledelsesprogrammet på IMD Business School tilbydes til en ny gruppe på 21 partnere og udvalgte Business Supportledere i januar 2025.
- Opfølgning på to gennemførte lederudviklings-programmer for partnere på IMD.

IMD Business School i Schweiz.

Strategi, kunstig intelligens og ESG satte rammen for vores udviklingstur, som i år gik til Tylösand i Sverige. I naturskønne omgivelser blev det tydeligt, at selvom 300 kolleger kan meget hver for sig, skaber vi de største resultater sammen. Med på turen havde vi bl.a. tech-investor Anders Bæk, bæredygtighedsrevisor Birgitte Rose Mogensen og kissCSR, der inspirerede os på rejsen mod en mere innovativ og bæredygtig fremtid.

28
25
26

Advokatdag 2024.

Læring og udvikling

Som rådgivningsvirksomhed er medarbejderne vores vigtigste aktiv, og People-området er en af de fire bærende søjler i DLA Piper Denmarks strategi. Det er en 'license to operate', at vi løbende dygtiggør os og holder os opdateret på den nyeste viden, lovgivning og de seneste tendenser. Det gør vi bl.a. ved at arbejde målrettet med læring – både i forhold til vores medarbejdere og vores klienter.

Læring og udvikling er afgørende for at tiltrække og fastholde dygtige og engagerede medarbejdere samt for den enkeltes oplevelse af at bidrage og realisere sit fulde potentiale. Det ved vi blandt andet fra interne kulturanalyser. At arbejde målrettet og engageret med medarbejdernes udvikling er derfor et af de vigtigste indsatsområder, der sikrer, at vi som advokatvirksomhed er et foretrukket valg for både klienter og medarbejdere.

Med baggrund i vores kulturanalyse har vi afholdt en række fagdage i 2024 for henholdsvis advokater, sekretærer og Business Support-medarbejdere på tværs af vores lokationer. Fagdagene understøtter relationer og netværk på tværs af de faglige fællesskaber, men har også til formål at skabe læring på tværs af faglige enheder, og de indbyder til dialog om virksomhedens kultur.

I 2024 har vi implementeret udviklingskoncceptet KarriereATLAS, som er baseret på en forståelse af, at karriere er individuel. Med konceptet skaber vi grundlag for, at hver medarbejder skal kunne udfolde sit potentiale. KarriereATLAS indeholder tre værktøjer: En kompetencemodel, karriereveje med titelstruktur og de tre vederlags- og arbejdstidsmodeller, som giver mulighed for at skabe den life balance, man ønsker. Tilknyttet er udviklingssamtaler og kompetenceudviklingsmuligheder i Danmark – i samarbejde med de nordiske lande og den øvrige globale organisation.

Høj faglighed, forretningsforståelse og gode klientrelationer er kerneelementer i en advokatvirksomhed. I de seneste år har leder-, projekt- og sagsstyringskompetencer også fået større betydning. Medarbejderne kræver god ledelse, og sager bliver mere komplekse. Vores karrieremodel tager højde for dette gennem fire tydeligt definerede impact-områder, som medarbejderne typisk har deres personlige styrker og potentiale indenfor; juridisk ekspertise, kommerciel forståelse, ledelse og projektledelse.

I takt med den omfattende udvikling inden for områder som ESG og AI har udvikling af kompetencer på disse områder været i fokus og vil fortsat være det i 2025. Det afspejles også i karrieremodellen, der har et særskilt fokus på innovation og teknologi. I en global virksomhed med opgaver, der løses på tværs af grænser, er det at arbejde og begå sig internationalt et andet væsentligt element i vores kompetencemodel.

I erkendelse af at ny teknologi forandrer vores og klienternes verden, arbejder vores Legal Tech team målrettet med læring for at holde organisationen opdateret på nyeste viden. Læringen tilbydes i både frivillige og obligatoriske forløb målrettet medarbejderne som helhed, de forskellige individuelle fagområder samt i nogle tilfælde som 1-til-1 læring.

Digitale værktøjer, der gør brug af AI og generativ AI, har stået højt på agendaen i 2024 og har derfor også fyldt meget i læringsforløbene og i formater som e-learning, seminarer, hybridkurser, afdelingsmøder, workshops og generelt i vores kommunikation.

> *Læring og udvikling er afgørende for at tiltrække og fastholde dygtige og engagerede medarbejdere samt for den enkeltes oplevelse af at bidrage og realisere sit potentiale.*

Læring og udvikling

Gennemførte tiltag

Med henblik på indfrielse af vores strategiske ambitioner og overholdelse af regelsæt er følgende tiltag gennemført eller iværksat i 2024:

- Vi har implementeret en ny titelstruktur med introduktionen af en ny rolle, Senior Director, som supplement til de to eksisterende roller, Senior Associate og Director. Senior Director rollen skal sikre et tydeligt karrierespor med tilhørende udvikling for advokater med stor erfaring, der enten ønsker at fortsætte ad et specialistspor eller som stiler mod at udvikle sin forretning og blive partner.

- Vi lægger særlig vægt på, at medarbejderne, ud over deres faglige ekspertise, også styrker deres kommercielle, ledelsesmæssige og projektleder kompetencer. For at udvikle medarbejdernes karriere har vi afholdt særskilte udviklingssamtaler med Senior Directors og Directors i efteråret 2024.

- Introduktion af ny obligatorisk uddannelse af fuldmægtige med fokus på forretningsforståelse og digitale kompetencer. Indholdet spænder over personlig udvikling, kommunikation og retorik, indsigt i den kommercielle rådgiverrolle samt Legal Tech i arbejdsprocesserne.

- I efteråret 2024 var vi vært for vores årlige, nordiske onboarding-event. Med fokus på relationer i Norden samledes 120 nye medarbejdere fra Danmark, Sverige, Norge og Finland. Fremtidens medarbejdere i DLA Piper var afspejlet i årets tema "The Future is Now."

- Nordic Secondment er et nordisk udvekslingsprogram for fuldmægtige og stabsmedarbejdere, der tilbydes en uges udviklingsophold på et af de øvrige nordiske kontorer. Formålet er at styrke relationerne med de andre nordiske kolleger og at få indblik i deres arbejde.

- Ud over de formelle secondment-programmer støtter vi medarbejdere, som ønsker at få erfaring med at arbejde i udlandet, i at udvikle deres internationale mindset og skabe relationer i DLA Pipers globale netværk. I 2024 var en af vores advokater udstationeret på vores kontor i Hongkong. Se artiklel side 40.

- Advokatdag med temaet bæredygtig performance. Karnovs analyse "Fremtidens jurist 2023" dannede et godt grundlag for den faglige agenda. Dagen bød også på indlæg om sustainable high performance, energy management og blokering af vanetænkning.

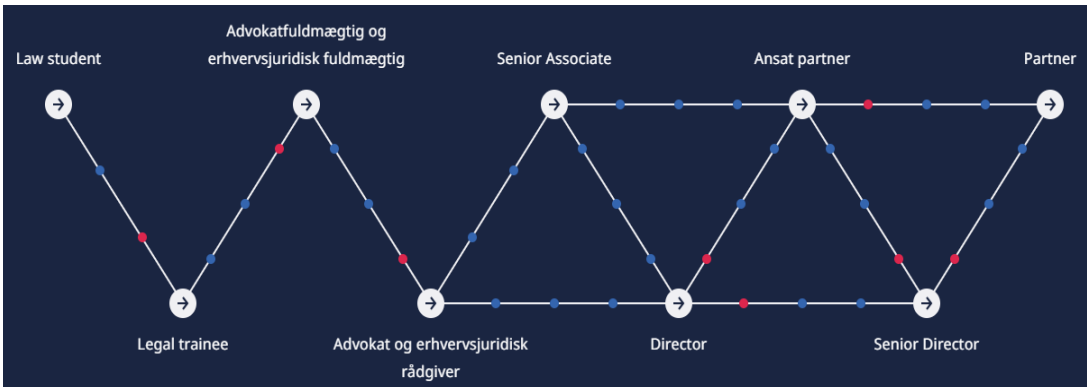
- Sekretærdag med temaerne mentalt overskud og energy management samt fokus på fællesskabet i medarbejdergruppen.

- Business Support-dag med temaet next level business support og nye indsigter om at styrke interne samarbejder, kommunikation, forståelse for andres perspektiver og anerkendende adfærd.

- Workshops for udvalgte medarbejdergrupper med særlig fokus på generativ AI.

- Udvikling af digitale kilder der sikrer, at medarbejderne, hvor som helst og når som helst, tilbydes og kan tilgå forskellige kurser i brugen af digitale kilder.

- Målrettede specialistkurser for de individuelle fagområder samt juridisk informationssøgning i både dansk og EU-ret som en del af den obligatoriske fuldmægtiguddannelse.



Unikke karriereveje i DLA Piper Denmark.

Planlagte tiltag

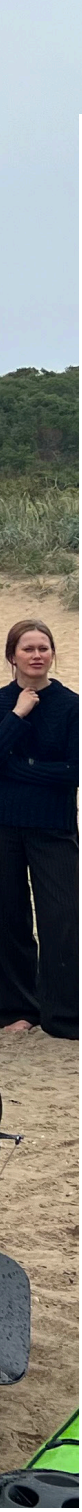
- Videreudvikling af udviklingsforløb for nye fuldmægtige. Målet er faglig og personlig udvikling samt etablering af fuldmægtiges faglige og sociale netværk i virksomheden.
- Udvikling af Nordic Academy, et udviklingsprogram for jurister med 3-5 års erfaring, i samarbejde med vores nordiske kontorer. Akademiet indeholder fire moduler, der styrker ledelseskompetencer, forretningsforståelse, projektledelseskompetencer og præsentationsfærdigheder.
- Fagdage for advokater, sekretærer og Business Support. Fagdagene tilrettelægges med relevante temaer for faggruppen, der understøtter kultur, læring og vores medarbejderes trivsel.
- Fortsat arbejde med at definere roller og udviklingsmuligheder med særligt fokus på sekretærer og Business Support-medarbejdere.
- Udvikling af kurser inden for commercial excellence, ledelse og projektledelse for jurister.

KarriereATLAS:

Karrierekonceptets udgangspunkt er, at udviklingen er individuel, og en karriere skal gøre en person til den bedst mulige version af en selv. Karrierekonceptet indeholder værktøjer, der definerer karrierevejen:

- **Karriereudvikling**
  Unikke karriereveje og en titelstruktur, der følger med.
- **En kompetenceudviklingsmodel**
  Baseret på fire impact-områder (Expert, Commercial, People og Project).
- **En life-balance-model**
  Med mulighed for at vælge mellem en af de tre arbejdstidsmodeller (fast, fleks og flydende).

De områder, der blandt andet er indikatorer for vores inkluderende kultur, er anerkendelse, forholdet til nærmeste leder, tillid og støtte – områder der alle får en høj score. Undersøgelsen viser også, at engagementet og jobtilfredsheden er høj, og at medarbejderne gerne vil anbefale DLA Piper som arbejdsplads.



Medarbejderengagement og trivsel

I DLA Piper har vi en ambition om at være en fantastisk arbejdsplads. Det gælder også medarbejdernes trivsel og sundhed. I en tid med mærkbare skift og ændrede forventninger til arbejdslivet er det mere end nogensinde vigtigt, at vi ikke blot er lydhøre, men også gør os umage for at forstå udviklingen og den forandring, den fører med sig, herunder at opsøge og invitere til dialog.

En sund balance mellem arbejds- og privatliv er mere efterspurgt end nogensinde. 59 % af de jurister, der er ansat i advokatvirksomheder, har et stærkt ønske om en bedre balance mellem arbejds- og privatliv og anser det for et af de områder, der i fremtiden vil få størst indflydelse på udviklingen i advokatbranchen. Tallet er endnu højere for jurister under 30 år. Fleksibilitet i forskellige former er samtidig den faktor, der peges på som den vigtigste for at få life-balance-kabalen til at gå op.

Nye forventninger til arbejdslivet, som ikke mindst er drevet af de yngre generationer, er en vigtig strømning, som vi skal forholde os til i hele rådgivningsbranchen. Vi har derfor for anden gang været initiativtager til arrangementet "Nye generationer, nye krav" i samarbejde med EY og DI Rådgiverne. Eventet inviterer ledelsen i revisions- og advokatbranchen til en åben og ærlig debat om, hvordan vi skaber attraktive arbejdspladser, som vores yngre medarbejdere kan spejle sig i og finde mening med.

I foråret 2024 inviterede vi til dialog, hvor alle medarbejdere og partnere i DLA Piper Denmark fik mulighed for at give ledelsen og vores arbejdsmiljøudvalg deres feedback inden for en række temaer vedr. arbejdsopgaver, samarbejde, nærmeste leder, fleksibilitet, kommunikation, ledelse og mental trivsel. Engagementsspørgsmålene spændte bredt, men fælles for alle var, at de tog afsæt i det, som medarbejderne via vores kulturanalyse og forskellige medarbejderudvalg har peget på som vigtige for trivslen. En del af feedbacken var relateret til den lovpligtige arbejdspladsvurdering.

80 % af medarbejderne valgte at bidrage med deres feedback, og vi er glade for det store engagement, som svarprocenten er et udtryk for. Det har givet ledelse og arbejdsmiljøudvalget vigtig indsigt i temaer som trivsel, arbejdsmiljø, ledelse, samarbejde mv. 74 % af besvarelserne placerer sig i kategorierne næstmest og mest positiv. Det glæder vi os over, og vi vil bruge det positive afsæt i vores kontinuerlige arbejde med at gøre DLA Piper til en endnu bedre arbejdsplads.

Et tema, der særligt har været drøftet mellem ledelse og medarbejdere, er rollen som professionel rådgiver og det ansvar, der er forbundet hermed. Vi vil i 2025 forsætte dialogen om dette emne.

Medarbejdernes trivsel og sundhed

Politikker

Inden for området trivsel og sundhed findes med udgangspunkt i identificerede risici følgende politikker, instrukser og planer:

- Personalehåndbog.
- Barselspolitik med 24 ugers betalt barsel.
- Politik om mobning og chikane.
- Alkohol- og misbrugspolitik.
- Rygepolitik.
- Stress management politik.
- Politik om hjemmearbejde.
- Plan for arbejdsmiljøarbejdet.
- Seniorpolitik (træder i kraft 1. januar 2025).

I foråret 2024 inviterede vi alle medarbejdere og partnere i DLA Piper Denmark til at give feedback om arbejdsopgaver, samarbejde, ledelse, fleksibilitet, kommunikation og trivsel. 74 % af besvarelserne placerer sig i de mest positive kategorier, hvilket vi ser som en anerkendelse af vores indsats for at skabe et godt arbejdsmiljø og en stærk samarbejdskultur. Feedbacken vil danne grundlag for vores fortsatte arbejde med at udvikle DLA Piper til en endnu bedre arbejdsplads.

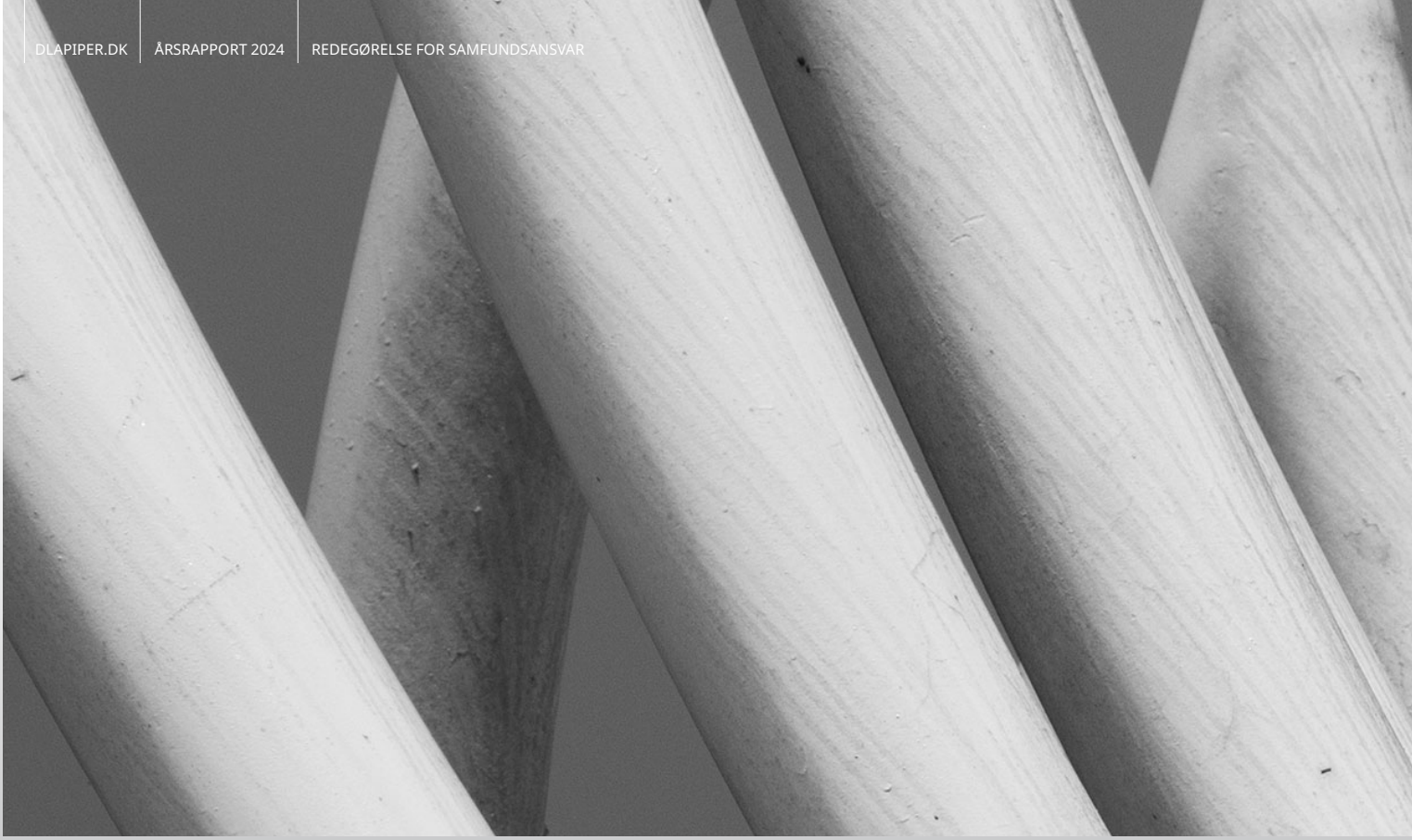
Gennemførte tiltag

Med henblik på indfrielse af vores strategiske ambitioner og overholdelse af regelsæt er følgende tiltag gennemført eller iværksat i 2024:

- Udarbejdelse af ny seniorpolitik.
- Fastholdelse af muligheden for hjemmearbejde to dage om ugen.
- Foredrag om HjerneRO-konceptet.
- HjerneRO træning er udbudt til alle medarbejdere.
- Trivsels- og APV-måling i samarbejde med Arbejdsmiljøudvalget.

Planlagte tiltag

- Uddannelsesforløbet HjerneRO relanceres og udbydes til alle.
- Engagementsmålingen følges op med mindre pulsmålinger.



Vores klienter

Det øgede fokus på bæredygtighed, som er drevet af omfattende ESG-regulering og krav om transparens samt nye forventninger til ESG-relaterede problemstillinger, ændrer radikalt virksomhedernes vilkår for at drive forretning.

Store globale agendaer definerer og transformerer i disse år betingelserne for at drive forretning – for store såvel som små virksomheder. Virksomheder konfronteres med et systematisk skifte; ikke kun fra den regulatoriske verden, de er omgivet af, men også i form af ændrede vurderinger fra investorer og markedet. I stadigt større omfang defineres virksomheder ikke længere på bundlinjen alene. Indtjening og socialt ansvar ses som indbyrdes afhængige og ligevægtige formål.

Virksomheder skal være compliant med i omfattende lovgivning inden for bæredygtighedsområdet. CSRD-direktivet og kravet om rapportering på bæredygtighedsindsatser er langt fra den eneste regulering, virksomheder skal forholde sig til.

Inden for rammerne af ESG (Environmental, Social, Governance) og med det formål at drive den bæredygtige omstilling til reel handling kommer nye EU-regulativer til. Blandt de væsentligste er overordnede regler som CSDDD (Corporate Sustainability Due Diligence Directive) om lovpligtig due diligence og Green Claims-direktivet, der fokuserer på grøn markedsføring. Hertil kommer branchespecifikke initiativer som batteri-

Store globale agendaer definerer og transformerer i disse år betingelserne for at drive forretning – for store såvel som små virksomheder. Virksomheder konfronteres med et systematisk skifte; ikke kun fra den regulatoriske verden, de er omgivet af, men også i form af ændrede vurderinger fra investorer og markedet.

forordningen og emballageforordningen, EUDR (EU Deforestation Regulation) og den nye ESPR (Ecodesign for Sustainable Products Regulation) samt finans- og kapitalmarkedsregulering som EU Green Bond Standard.

Fra en bred gruppe af interessenter er der samtidig en voksende forventning om, at virksomheder bidrager med at løse de udfordringer, vi står overfor og tager ansvar for at skabe de fremskridt og den transformation, der skal indfri bæredygtighedsmålene.

Utilstrækkelig eller ikke rettidig fokus på ESG-aspekter kan være kritisk og har indflydelse på helt centrale områder som virksomhedens indtjening, investeringer, image, markedsposition, "license to operate" og evne til at tiltrække arbejdskraft.

Men lige så vigtigt indebærer den bæredygtige omstilling også muligheder, både forretningsmæssigt og for os som arbejdsgivere, når vi udviser ansvar og bidrager aktivt til en bæredygtig verden.

Sådan hjælper vi vores klienter

Som advokatvirksomhed hjælper vi vores klienter med at navigere i den stadigt stigende mængde regler og regulativer, der på lokalt, globalt og særligt europæisk niveau skal understøtte den bæredygtige omstilling.

Som juridiske rådgivere er vores rolle ikke alene at være på forkant med ny lovgivning og skabe klarhed om forståelse, implikationer og relevans. Vi er også involveret i arbejdet med at integrere både ESG-risici og muligheder i virksomhedernes strategier, forretningsmodeller, værdikæder og på et mere operationelt niveau i processer, politikker og kontrakter.

Fordi de enkelte markedssektorer står over for hver deres særlige sammensætning af krav og udfordringer, er vores tilgang til ESG-rådgivning af vores klienter sektorrettet. Den er baseret på viden om og indsigt i de forhold, der særligt regulerer og udfordrer hver enkelt sektor og samtidig skaber muligheder for at omstille deres forretningsmodel i en bæredygtig verden.

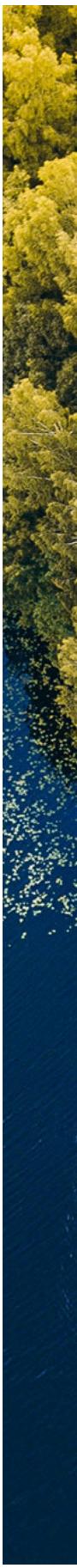
Den bæredygtige omstilling er, uanset virksomhedsstørrelse, en omfattende opgave og kompleksiteten kræver en fælles indsats. Det gælder i forhold til at finde løsninger på tværs af sektorer, adgang til viden, innovation og fælles læring samt løsning af problemstillinger, der går på tværs af grænser. Samarbejde er derfor en nøglefaktor for at lykkes med at skabe de systemiske ændringer, der er nødvendige for at sikre en bæredygtig fremtid og opnå en balance mellem økonomisk vækst, miljømæssig beskyttelse og social retfærdighed.

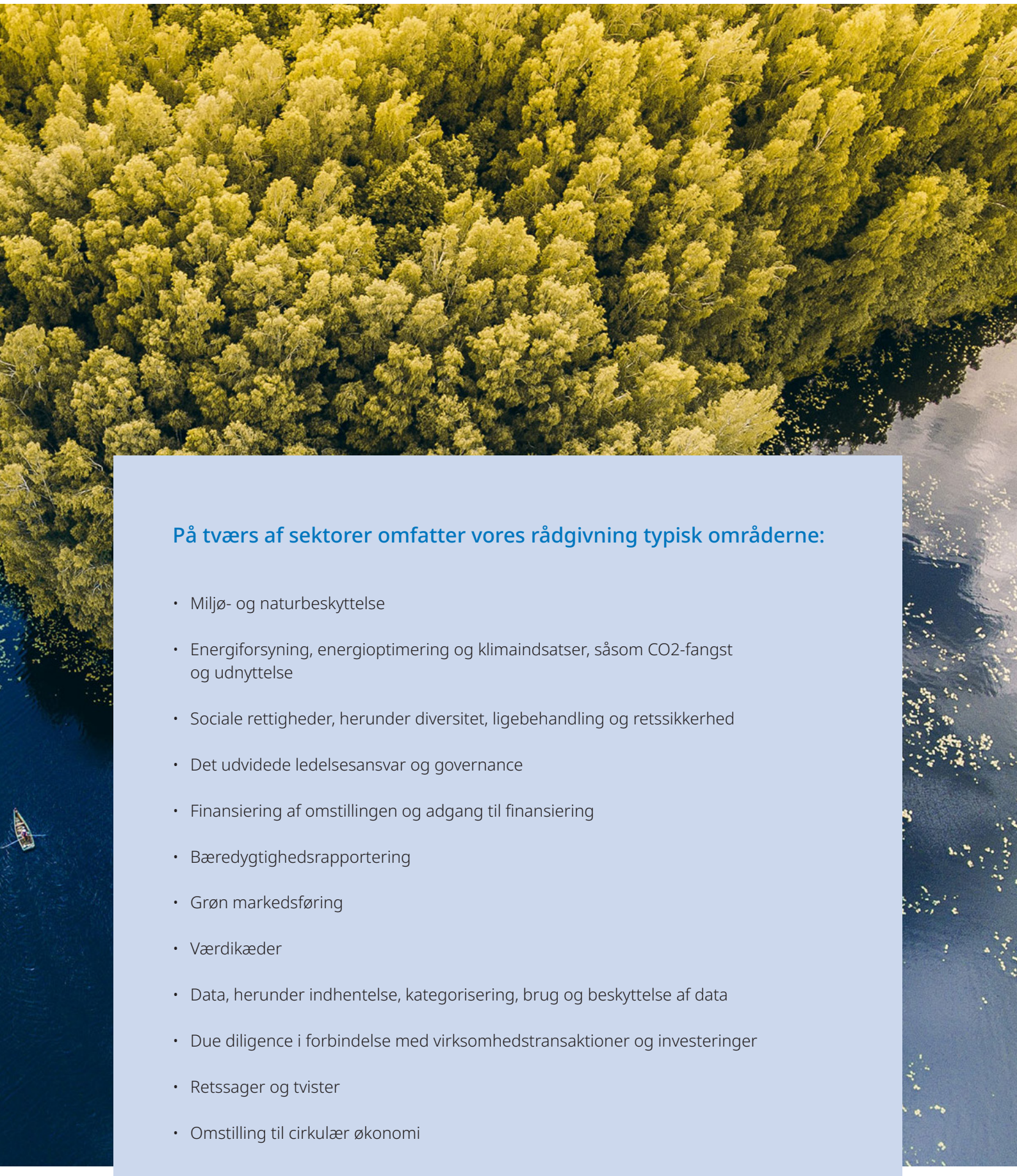
Fælles indsats og en tro på at vi sammen kan skabe bedre løsninger, ligger derfor også bag de strategiske samarbejder, vi har indgået for at styrke vores rådgivning på ESG- og bæredygtighedsområdet. Sammen med Københavns Universitet og IBM Denmark har vi udviklet og gennemført to ESG & AI bestyrelsesakademier. Se beskrivelsen på side 20. Vi har også indgået en samarbejdsaftale med Tænketanken Europa, der, med ESG og bæredygtighed som omdrejningspunkt, sætter fokus på temaer som EU som ESG standardsætter, Grøn finansiering samt Det globale grønne kapløb – konkurrenceevne, industri og innovation.

Som en del af vores corporate branding siger vi Se udviklingen komme med The only global law firm in Denmark. I dette ligger ikke, at vi har svaret på alt. Men at vi kan skabe overblikket og fortolke den virkelighed, virksomhederne, vores klienter, møder og hjælpe dem med at fokusere på det vigtigste. Inden for de områder og den ESG- og bæredygtighedslovgivning hvor de særligt har noget på spil

Dyb indsigt i vores klienter og de særlige branchevilkår, de opererer i, er altid afsættet for vores rådgivning og en tilgang vi arbejder kontinuerligt på at udvikle, fordi vores værdiskabelse skal være tydelig.

Relationships, Relevance og Rarity som grundlag for værdiskabende rådgivning var derfor også et tema der fyldte på agendaen, da vi i december havde besøg af Jon Hayes, vores internationale bestyrelsesformand. Behovet for rådgivere der træder frem, guider, tager en ved hånden og peger på overvejelser, risici og muligheder, har aldrig været større.





På tværs af sektorer omfatter vores rådgivning typisk områderne:

- Miljø- og naturbeskyttelse
- Energiforsyning, energioptimering og klimaindsatser, såsom CO2-fangst og udnyttelse
- Sociale rettigheder, herunder diversitet, ligebehandling og retssikkerhed
- Det udvidede ledelsesansvar og governance
- Finansiering af omstillingen og adgang til finansiering
- Bæredygtighedsrapportering
- Grøn markedsføring
- Værdikæder
- Data, herunder indhentelse, kategorisering, brug og beskyttelse af data
- Due diligence i forbindelse med virksomhedstransaktioner og investeringer
- Retssager og tvister
- Omstilling til cirkulær økonomi

Vores samfund

Som en del af retssamfundet skaber vi samfundsmæssig værdi ved at engagere os aktivt og investere vores ressourcer dér, hvor vores ekspertise og rådgivning kan gøre en reel forskel. Vi deler DLA Piper Internationals vision om at bruge vores juridiske kompetencer og handlinger til at skabe en mere retfærdig, stabil og bæredygtig verden.

Vi involverer os i bestyrelses-, repræsentantskabs- og udvalgsposter i danske og internationale råd og foreninger inden for det juridiske område. Eksempler er Advokatrådet, Danske IT-Advokater, Kuratorforeningen ved Sø- og Handelsretten, Danske Insolvensadvokater samt Aarhus Advokatforening. Derudover er vores advokater en del af fagudvalg og arbejdsgrupper nedsat under bl.a. Danske Advokater, DJØF og Dansk Industri med fokus på temaer som klima og teknologi.

Siden 2021 har Managing Partner Martin Lavesen været formand for Advokatrådet, der fastlægger de overordnede linjer for Advokatsamfundet. Blandt Advokatrådets vigtigste agendaer i 2024 var advokaters roller i økonomisk kriminalitet, som har sat fokus på tilsynet med advokater. Dokumentaren "Den sorte svane" satte et aftryk på den offentlige debat, men en række andre sager i medierne om klientkontoen og hvidvask bragte ligeledes branchen i fokus og førte til, at Advokatrådet om-

lagde tilsynet med og skærpede fokus på klientkonti. Andre temaer i 2024 var etik og klima, og i samarbejde med Arkitektforeningen igangsatte Advokatrådet en samtalerække under navnet "Agenda Earth", hvor advokater, arkitekter og eksperter diskuterede etiske og juridiske udfordringer inden for fremtidens arkitektur.

Vores samfundsengagement rækker ud over den juridiske verden og indbefatter blandt andet, at Martin Lavesen er medlem af Pressenævnets formandskab, Dansk Industris specialudvalg for Diversitet og mangfoldighed og DJØFs nyetablerede ESG-panel. Vi er ligeledes en del af Københavns Universitets Repræsentantskab, og partner Marlene Winther Plas er forperson for Alkoholreklamenævnet. Mange af vores partnere engagerer sig aktivt i bestyrelsesarbejde på tværs af kulturelle institutioner, organisationer med sociale og velgørende formål samt både startups og etablerede virksomheder. Gennem dette bidrag understøtter de vores samfundsansvar på tværs af forskellige områder og skaber værdi på flere niveauer.

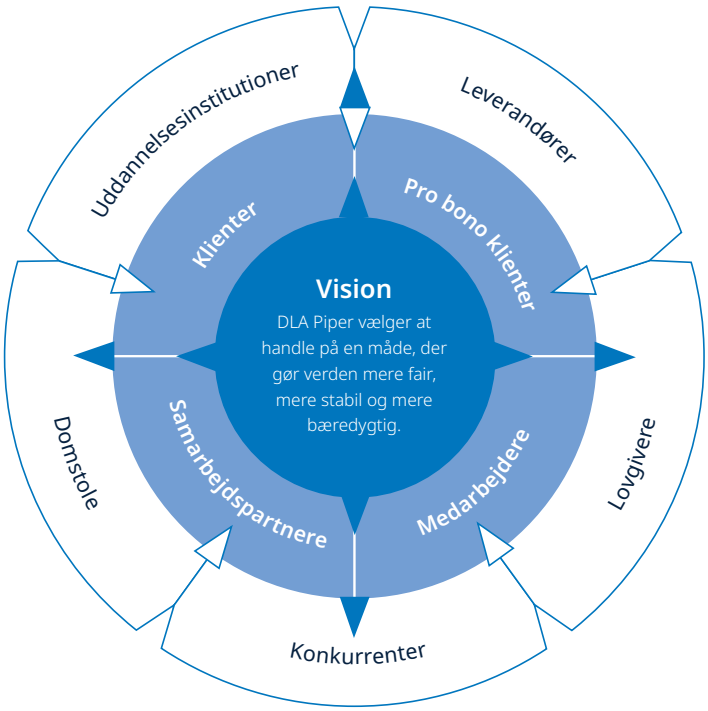
Vi indgår i forskellige sammenhænge partnerskaber med eksterne parter med henblik på videndeling i markedet inden for særligt AI og Legal Tech. Vi har i 2024 indgået partnerskaber med f.eks. Copenhagen Legal Tech og Dansk Sprogmodel Konsortium. Disse samarbejder fortsætter i 2025.

Det er vores pligt men også store glæde at bidrage til kommende juristers uddannelse inden for forskellige juridiske specialer. Både partnere og advokater underviser således på jurastudiet i både Aarhus og København. Derudover har vi i mere end 10 år haft et samarbejde med Juridisk Diskussionsklub, hvor vi bidrager med case og workshops i JD's processpil. Andre eksempler på bidrag til jurauddannelsen er vores årlige M&A og Real Estate Master Classes, der afholdes af erfarne jurister på vores kontorer i Aarhus og København.

En gang årligt uddeler vi desuden et rejselegat på 25.000 kr. til studerende, der vil læse et semester i udlandet. DLA Piper rejselegatet blev i 2024 uddelt til fire studerende i Aarhus og København.

Menneskerettighederne er et væsentligt fokus og afspejles i de indsatsområder, vi både globalt og lokalt har valgt at yde vores pro bono-arbejde indenfor.

VORES SAMFUNDSMÆSSIGE INTERAKTION



Pro bono

Overalt i verden møder mennesker og samfund barrierer for retfærdighed. Som ansvarlig advokatvirksomhed bidrager vi til både det lokale og globale samfund gennem frivilligt arbejde og hjælper børn, asylansøgere, flygtninge og andre udsatte grupper med at få den juridiske støtte, adgang til retfærdighed og fair behandling, de har brug for.

Vi yder også gratis rådgivning til nonprofitorganisationer, FN-agenturer, mellemstatslige organisationer og sociale virksomheder. Det giver dem mulighed for at fokusere på deres missioner og vigtigste mål.

Vi har, sammen med vores internationale, organisation fokus på tre overordnede områder:

- Supporting climate justice and conservation
- Supporting forcibly displaced people
- Good governance and shared value

Det frivillige pro bono-arbejde giver vores jurister en værdifuld mulighed for at udvide deres erfaringsgrundlag og styrke deres kompetencer inden for ESG-området. Samtidig oplever mange af vores jurister det som både meningsfuldt og vigtigt at anvende deres professionelle ekspertise til at yde frivillig juridisk bistand til en god sag.

Hos DLA Piper opfordrer vi alle vores jurister til at engagere sig i pro bono-arbejde. Vi betragter denne indsats som både værdifuld og betydningsfuld og anerkender den på niveau med øvrige klientopgaver.

År for år bidrager vi på tværs af DLA Piper-organisationen med flere og flere pro bono-timer, og vi har i en årrække bidraget med mere end 200.000 timer årligt på globalt plan. Heraf leverede vi 1.850 timer i Danmark i 2024. Vi forventer, at vores engagement i det kommende år vil fortsætte uforandret eller øges yderligere, gennem juridisk bistand til både danske og internationale pro bono-projekter.

Ledelsen og koordineringen af vores indsats forestå af et pro bono-udvalg med fem medlemmer.

Det frivillige pro bono-arbejde giver vores jurister en værdifuld mulighed for at udvikle deres færdigheder, udvide deres erfaringsgrundlag og styrke deres kompetencer inden for ESG-området.

Pro bono

Gennemførte tiltag

- FN's Flygtningehøjkommissariat: Gennem et globalt partnerskab med UNHCR arbejder vi i fællesskab på at udvikle løsninger på udfordringer relateret til flygtningekrisen, forbedre integrationen af flygtninge og fremme virkningsfulde systemiske forandringer. Det seneste år har vi bl.a. bidraget til flere komparative studier på tværs af lande. Eksempelvis har vi bidraget til "Rights Mapping and Analysis Platform", som bliver tilgængelig i slutningen af 2025.

- Københavns Retshjælp: Vi har bidraget med rådgivning og støttet retshjælpsorganisationens aktiviteter.

- Ukraine House in Denmark: Vi yder løbende rådgivning til foreningen, som er stiftet til fremme af ukrainsk kultur i Danmark. Projektet er bl.a. støttet af Kulturministeriet. Foreningen har til huse på Gammel Dok i København, hvorfra der arrangeres kunstudstillinger, litterære arrangementer og debatter, koncerter m.v. DLA Piper har det seneste år assisteret med opgaver inden for bl.a. samarbejdsaftaler, ansættelsesforhold, bestyrelsesarbejde og foreningsvedtægter m.m.

- Dansk Flygtningehjælp: Vi har det seneste år bl.a. assisteret med besvarelse af spørgsmål om selskabsret, etablering og afvikling af kontorer i udlandet, ansættelsesret samt gennemgang af kontraktuelle forhold med leverandører og gennemgang af databehandleraftale.

- Vesterbro Retshjælp: Vi har bidraget med rådgivning og støttet retshjælpsorganisationens aktiviteter.

- UNG RET: Vi har holdt faglige oplæg for de frivillige rådgivere i organisationen. UNG RET er en retshjælps-organisation, der tilbyder gratis juridisk rådgivning til studerende og unge i alderen 16-30 år.

- Folkekirkens Nødhjælp: Vi har det seneste år bl.a. bistået med spørgsmål vedr. kontrakter, samarbejdsaftaler og databehandleraftaler.

- International Rehabilitation Council for Torture Victims (IRCT): Vi yder løbende juridisk rådgivning til organisationen, der hvert år støtter 60.000+ torturofre.

- Joannahuset: Vi hjælper bl.a. Joannahuset med at sikre, at de behandler personoplysninger i overensstemmelse med databeskyttelsesreglerne. Joannahuset er Danmarks første krisecenter for børn og unge og et helle, hvor børn og unge i udsatte situationer anonymt og i trygge rammer får rådgivning og retshjælp og en seng at sove i.

- I forbindelse med en trafikulykke, hvor to mindre børn overlevede deres forældre, har vi bistået med at udarbejde ansøgninger til en indsamling til børnenes mormor, som nu har forældremyndigheden. Målet med indsamlingen er at samle midler, så mormoren kan købe børnenes barndomshjem.

- Fonden Ung Krisecenter: Vi bistår løbende med driftsrelaterede spørgsmål. Krisecentret, som åbnede i efteråret 2022, er åbent for unge kvinder mellem 18 og 29 år uden børn, som er eller har været udsat for vold i hjemmet.

- Forskerparken INCUBA: Vi leverer løbende retshjælp til bl.a. startups hos INCUBA Aarhus.

Menneskerettigheder

I DLA Piper anerkender vi vores ansvar for at beskytte menneskerettighederne. Vi er forpligtet af de højeste standarder for professionalisme, etisk adfærd og integritet i alt, hvad vi gør, og vi har således også en nul-tolerance, hvad angår overtrædelser af menneskerettigheder.

Som advokatvirksomhed kan de risici, der knytter sig til menneskerettigheder særligt henføres til den forsyningskæde af varer og ydelser, vi indkøber for at drive vores virksomhed. Mere konkret til forretningsdriften blandt leverandører, underleverandører og deres ansatte, forretningspartnere, agenter og andre, der arbejder på deres vegne (tredjeparter) og omfatter ydelser inden for områder som ejendomsadministration, rengøring, HR, IT og marketing.

Vi forventer, at vores forretningspartnere og leverandører respekterer menneskerettighederne, og at de har politikker og processer for at opfylde deres ansvar for at beskytte og respektere menneskerettigheder, herunder overholder relevant lovgivning i de lande, hvor de opererer.

Menneskerettigheder

Politikker

For området menneskerettigheder findes der, med udgangspunkt i identificerede risici, følgende globale politikker og instrukser, som vi følger:

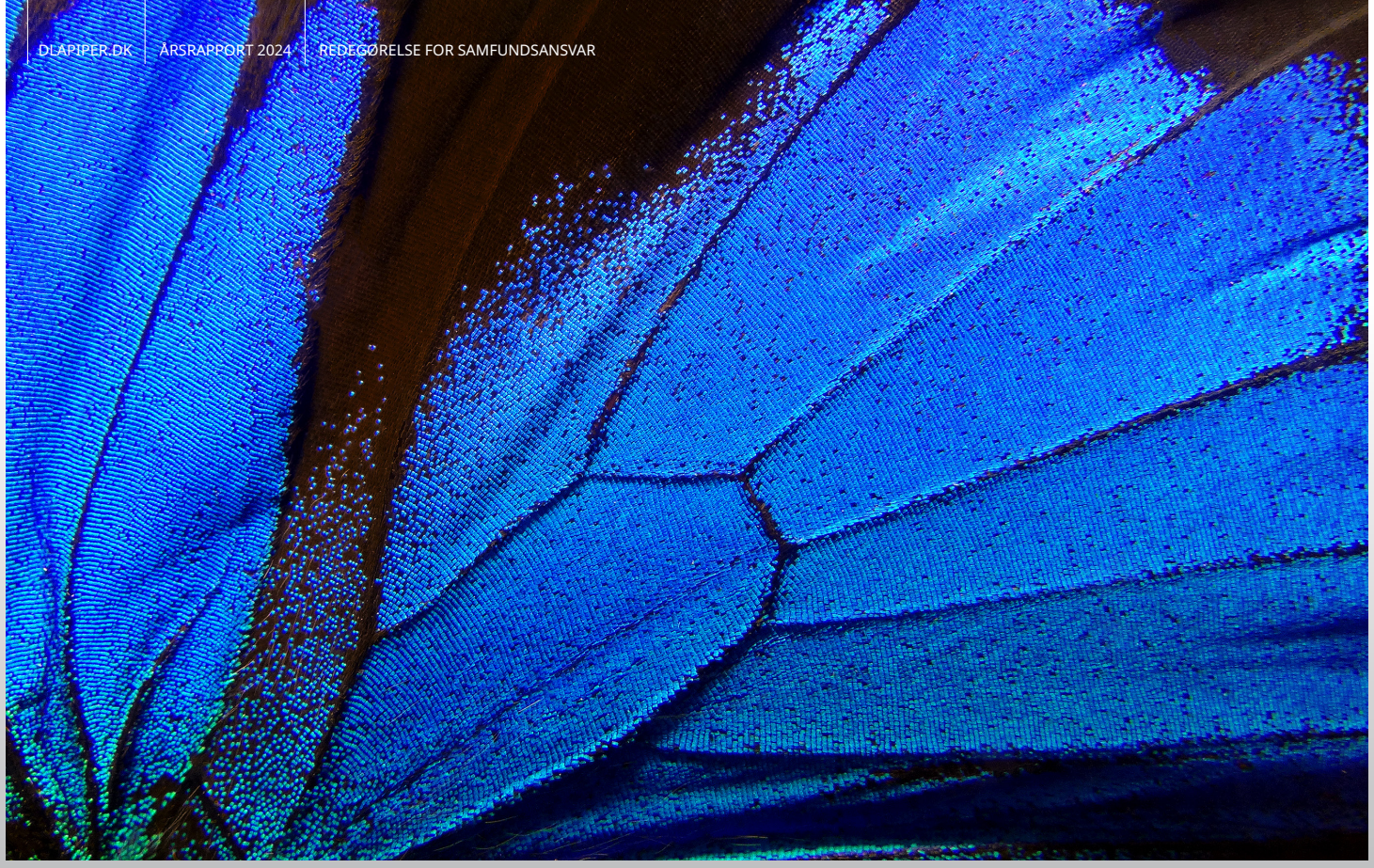
- Human Rights & Modern Slavery Policy, som understreger vores forpligtelse til United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights og bekræfter vores støtte til internationale menneskerettigheder, herunder særligt International Bill of Rights and the International Labour Organisation's Declaration on the Fundamental Principles and Rights at Work.
- Sustainable Procurement Policy, som følger UN Global Compacts ti principper om Business and Human Rights og OECD's Retningslinjer for Multinationale Virksomheder. Denne politik indeholder et Ethical Code of Conduct, der beskriver vores forventninger til tredjeparter, der leverer varer og serviceydelser til DLA Piper.
- DLA Piper Supplier Code of Conduct, som skal fremme og sikre retfærdige arbejdsforhold og ansvarlig håndtering af miljømæssige og sociale spørgsmål i DLA Pipers forsyningskæde.

Som ansvarlig advokatvirksomhed bidrager vi til både det lokale og globale samfund gennem frivilligt arbejde og hjælper børn, asylansøgere, flygtninge og andre udsatte grupper med at få den juridiske støtte, adgang til retfærdighed og fair behandling, de har brug for.

Gennemførte tiltag

- En række af de pro bono-indsatser vi har gennemført i 2024 understøtter arbejde med menneskerettigheder og udsatte gruppers adgang til retshjælp.

Da DLA Piper International's bestyrelsesformand, Jon Hayes, der arbejder med diversitet, inklusion og pro bono-indsatser i virksomheden, gæstede København var han, sammen med vores pro bono-partnere, på en gadevandring med retshjælpsorganisationen, Stenbroens Jurister. Samtidig kunne vi overbringe indsamlet, varmt tøj, som var doneret af vores medarbejdere.



Vores miljø

I DLA Piper anerkender vi det presserende behov for, at vi som samfund lykkes med omstillingen til en verden, hvor den globale opvarmning begrænses til 1,5 °C. Hvor ubetydelig vores egen indsats kan synes at være i det store billede, er vi forpligtede til at gøre vores del og mere, hvis vi kan, for at nå dette mål.

Som advokater kan vi yde et væsentligt bidrag til at skabe en mere bæredygtig verden. I DLA Piper bidrager vi til den omstilling, vi som samfund står overfor – i rollen som rådgivere, der hjælper vores klienter med transformationen og i forhold til den forandring, der skal komme fra os selv.

De miljømæssige problemstillinger og den påkrævede omstilling står højt på agendaen, og vi ønsker både at gå foran som en bæredygtig virksomhed og bidrage til vores klienters omstilling hen imod en lavemissionsøkonomi.

Klienterne forventer, at vi som advokat- og rådgivningsvirksomhed udviser og kan dokumentere vores ansvarlighed og vælger deres juridiske samarbejdspartnere derefter.

En bevidst og transparent indsats for at nedbringe vores eget klimaaftryk er derfor afgørende for at være en foretrukken juridisk samarbejdspartner. Således er vores største forretningsmæssige risiko som advokatvirksomhed ikke at leve op til vores klienters forventninger og til

de lovgivningsmæssige krav, herunder CSRD-rapporteringen i sin nuværende eller lempede form, der kan blive en følge, hvis EU's omnibus vedtages.

Samtidig er der en grundlæggende forventning fra vores medarbejdere, og kommende medarbejdere, om at vi er en ansvarlig virksomhed og er dedikerede i vores anstrengelser for at nedbringe vores miljømæssige aftryk.

I den sammenhæng er det af stor værdi for os, at vi er en del af DLA Piper International, der, med en global tilgang og på tværs af alle lande, har udarbejdet et road map og defineret de videnskabeligt baserede mål (SBTi), der skal sikre en halvering af vores CO2 påvirkning frem mod 2030 og indfri net zero målsætningen i 2040.

DLA Piper Impact Summary 2024 rapporten kan læses her. Sustainability Report 2024 | DLA Piper »

Det er en løbende proces at forstå vores miljømæssige aftryk og at forme vores handlinger derefter. Gennemførelsen af den dobbelte væsentlighedsanalyse har givet os en større indsigt, og vi udbygger kontinuerligt vores viden, så vi kan fokusere på de områder, hvor vi kan gøre den største forskel i omstillingen mod en mere bæredygtig virksomhedsdrift.

Vi medvirker til den globale CO2-udledning gennem den energi, vi bruger til at drive vores kontorer og som, sammen med forretningsrejser og affald, udgør størstedelen af vores operationelle CO2-aftryk. Disse områder er således fokus for vores indsats, og rapportingen i dette afsnit er opdelt i områderne energi, affald og rejser.

Vores processer skaber adfærdsændringer ved at engagere vores medarbejdere, lære af andre, følge vores fremskridt og justere, når det er nødvendigt. Som en del af arbejdet med CSRD-rapportering vil vi i 2025 desuden påbegynde udarbejdelsen af en klimatransitionsplan.

Vi medvirker til den globale CO2-udledning gennem den energi, vi bruger til at drive vores kontorer og som, sammen med forretningsrejser og affald, udgør størstedelen af vores operationelle CO2-aftryk.

Miljø og klima

Politikker

Inden for området miljø og klima findes følgende politikker og instrukser:

- Environmentally Sustainable Policy.
- Energy Management Policy.
- Sustainable Procurement Policy.
- Contractor Guidelines.
- Thoughtful Travel Policy.
- Supplier Code of Conduct.

Partnerskaber og certificeringer

- Både OPII og DOKK1 er ISO14001-certificerede bygninger.
- Lovpligtigt energisyn EU-artikel 8.

Energi

Det er en global ambition i DLA Piper at medvirke til, og gå forrest i, konverteringen af vores energiforbrug, så det er baseret på vedvarende energikilder.

I DLA Piper Denmark har vi til huse i nyere bygninger, hvor lav energibelastning er tænkt ind fra start, og i både Aarhus og København er vi således begunstigede med et godt udgangspunkt.

Vi vil, hjulpet på vej af den indsigt vi får gennem de datapunkter vi indrapporterer til vores internationale organisation og som et led i bæredygtighedsrapporteringen, fortsat fokusere på vores energimæssige aftryk, og i dialog med vores samarbejdspartnere kontinuerligt sikre de forbedringer, vi kan og skal bidrage med.

Integration af bæredygtighedstankegang i IT

Som en del af vores tiltag og målsætninger om at reducere vores emissioner på energiområdet var det derfor en milepæl, at vi i 2024 kunne flytte vores datacenter til en 100 % CO2-neutral løsning hos IBM. Dette betyder, at vi har elimineret vores CO2-aftryk fra datacenterdriften, hvilket er et væsentligt bidrag til vores bæredygtige omstilling. Ved at kombinere avanceret teknologi og grøn IT-drift sikrer vi ikke blot en effektiv og sikker infrastruktur, men også at vores løsninger understøtter vores miljømæssige ansvar.

Cybersikkerhed er ikke blot en teknisk nødvendighed, men en integreret del af det ansvar, vi som advokater har over for vores klienter. Gennem målrettede investeringer og samarbejder sikrer vi, at vores høje standarder for fortrolighed og datasikkerhed opretholdes, samtidig med at vi arbejder aktivt for en grønnere fremtid. Et vigtigt skridt i denne indsats var implementeringen af IBM Hyper Protect Crypto Services som en del af vores nye IT-infrastruktur – en løsning, vi som de første i Danmark har taget i brug. Denne avancerede teknologi benytter IBMs FIPS 140-2 Level 4-certificerede hardware-sikkerhedsmoduler og giver enestående beskyttelse mod uautoriseret adgang og manipulation, hvilket sikrer høj cybersikkerhed af vores data.

100 %

Det var en milepæl, at vi i 2024 kunne flytte vores datacenter til en 100 % CO2-neutral løsning hos IBM. Dette betyder, at vi har elimineret vores CO2-aftryk fra datacenterdriften, hvilket er et væsentligt bidrag til vores bæredygtige omstilling.

CO2-NEUTRAL DATADRIFT I DATACENTRE - 100 %.

Energi

Gennemførte tiltag

Inden for området energi har vi gennemført følgende tiltag i 2024:

- Datapunkter for CSRD-rapportering af energiområdet er identificeret som en del af den dobbelte væsentlighedsanalyse, vi har gennemført i 2024.
- Månedlig indrapportering af data om energiforbrug til DLA Piper International.
- Der er opsat målsætninger for energiforbrug frem mod 2030.
- Begge vores lokationer; OPll og DOKK1 er ISO 14001-certificerede.

Planlagte tiltag

Følgende tiltag er planlagt på området energi:

- Forberedelse af CSRD-rapportering for energiområdet i 2025, herunder fastlæggelse af KPI'er, politikker og relevante datapunkter.
- Påbegynde udarbejdelsen af en klimatransitionsplan, der skal understøtte vores mål om at reducere vores miljø-mæssige påvirkning.
- Undersøgelse af mulighederne for at etablere et data-grundlag til beregning af energiforbruget relateret til medarbejdernes brug af AI-værktøjer som Microsoft Copilot, DeepL og lignende teknologier.
- Flytning til 100% CO2-neutralt IBM datacenter.

Energi

KPI'er og resultater

Vi har fastlagt følgende KPI'er for vores energiforbrug og miljøbelastning og opnået følgende resultater:

Mål 2030: 50 % reduktion af emission fra baseline
Baseline 2019/20 = 149,31 tCO2e

CO2 UDLEDNING TOTAL:
59,95 tCO2e

100 % målopfyldelse
Reduktion ift. baseline 60 %

Mål 2030: 50 % reduktion af emission fra baseline
Baseline 2019/20 = 0,43 tCO2e/medarbejder

CO2 UDLEDNING PER MEDARBEJDER:
0,17 tCO2e/medarbejder

100 % målopfyldelse
Reduktion ift. baseline 60 %

Mål 2025: 100 % vedvarende energi
Baseline 2019/20 = Est. 80 % vedvarende energi

AARHUS:
ELEKTRICITET FRA VEDVARENDE ENERGI:
Aarhus – 19,8 % vedvarende energi af 163.735 kwh

19,8 % målopfyldelse

KØBENHAVN:
ELEKTRICITET FRA VEDVARENDE ENERGI:
København – 100 % vedvarende energi af 336.485 kwh

100 % målopfyldelse

TOTAL:
ELEKTRICITET FRA VEDVARENDE ENERGI:
73.2 % vedvarende energi af 500.220 kwh

73,2 % målopfyldelse

Opgørelsesmetode: *CO2 udledning opgøres som vores samlede lokationsbaserede udledning fra vores bygninger.*

I Scope 1 & 2 udledning indgår naturgas, diesel og elektricitet. Vores miljøbelastning er relateret til Scope 2, da vi ikke anvender naturgas eller diesel til opvarmning eller nedkøling af vores bygninger.

Forbruget opgøres for perioden 1. januar – 31. december. Dog er baseline opgjort for perioden 1. maj - 30. april jf. DLA Piper Internationals rapportering.

Elektricitet fra vedvarende energi opgøres som den del af elektricitetsforbruget i vores bygninger, der kommer fra vedvarende energikilder.

Affald

70 %

Nedbringelse og genanvendelse af papir, IT-udstyr og madaffald har vores fokus. Og næsten 70 % af vores affald genanvendes.

På trods af at vores miljømæssige aftryk på affald er begrænset sammenlignet med mange andre sektorer, ønsker vi også på dette område at agere med størst mulig ansvarlighed. Med ansvarlighed mener vi, at vores forbrug sker med omtanke og med størst mulig genanvendelse. Samtidig er det et område som alle vores medarbejdere, uanset deres rolle i virksomheden, kan være med til at påvirke direkte og derfor oplagt at engagere dem i.

Vores affald kommer overvejende fra vores kontor- og kantinedrift og består for en stor del af papir, IT-udstyr og madaffald. Nedbringelse og genanvendelse af disse affaldstyper har derfor vores fokus, og næsten 70 % af vores affald genanvendes i dag.

Vi gennemfører løbende små og store tiltag, som reducerer vores affald og øger genanvendelsen. Bevidstheden om genanvendelse og cirkulær økonomi findes i hele organisationen, hvor "digital first" fx betyder, at der udarbejdes begrænset trykt materiale til salg- og marketingformål samt interne kommunikationsformål. Som et eksempel på et område, hvor hele organisationen er bevidst om og engageret i forhold til vores miljømæssige aftryk, er vores forbrug af printet papier. Her nærmer vi os med fælles indsats den målsatte reduktion, men er ift. yderligere nedbringelse udfordret af, at dokumenter til domstolene fortsat skal afleveres som print.

Tiltagene har ført til, at vi har formået at realisere en væsentlig reduktion i mængden af affald i 2024.

Affald

Gennemførte tiltag

På affaldsområdet har vi gennemført følgende tiltag i 2024:

- Vi har implementeret en række initiativer i kantinen for at reducere vores miljøbelastning:
  - To dage om ugen serveres enten vegetariske eller fiskebaserede retter som dagens varme hovedmåltid, serveret som portionsanretning. Dette reducerer madspild og giver samtidig bedre kontrol over den øgede andel af grøntsager i retterne.
  - Portionsstørrelserne af kød og fisk er reduceret fra 150 g til 120 g pr. person for at minimere ressourceforbruget.
  - Udvalget af kødpålæg er reduceret fra fire til to dage om ugen.
  - Overskydende mad fra frokostbuffeten genanvendes på flere måder for at reducere madspild, blandt andet ved at blive frosset, varmebehandlet og omdannet til nye retter og ved at blive solgt som take-away til medarbejderne.
- Månedlig indrapportering af data om affaldsforbrug til DLA Piper International.

Affald

KPI'er og resultater

Vi har fastlagt følgende KPI'er for vores affald og opnået følgende resultater:

Mål 2025: 20% reduktion i affald
Baseline 2019/20 = 75,9 t

AFFALD TOTAL:
47,2 t

100 % målopfyldelse
Reduktion ift. baseline 38 %

Mål 2025: 20% reduktion i affald
Baseline 2019/20 = 0,22 t/medarbejder

AFFALD PER MEDARBEJDER:
0,13 t/medarbejder

100 % målopfyldelse
Reduktion ift. baseline 41 %

Mål 2025: 20% reduktion i affald
Baseline 2019/20 = 75,9 t

AFFALD MED EKSTRAORDINÆR MAKULERING:*
53,7 t

100 % målopfyldelse
Reduktion ift. baseline 29 %

Mål 2025: 20% reduktion i affald
Baseline 2019/20 = 0,22 t/medarbejder

AFFALD PER MEDARBEJDER MED EKSTRAORDINÆR MAKULERING:
0,15 t/medarbejder

100 % målopfyldelse
Reduktion ift. baseline 32 %

Mål 2025: 95 % genanvendelse af affald

GENANVENDT AFFALD:
68,9 % genanvendelse
Kontorartikler, batterier mm. **0 %**
Elektronik (IT)** og småt elektrisk udstyr **0,2 %**
Plastik, glas, metal **18,9 %**
Papir, makuleret **11,4 %**
Ekstraordinær makulering **12,1 %**
Madaffald **26,3 %**

Bevidstheden om genanvendelse og cirkulær økonomi er forankret i hele organisationen. Eksempelvis betyder vores "digital first"-tilgang, at der udarbejdes begrænset trykt materiale til salg, marketing og interne kommunikationsformål.

*For 2024 indgår en ekstraordinær makulering af papir fra et arkiv. I tallene skal tages forbehold for, at opgørelsen af affald var mindre nøjagtig i baseline året 2019/20, og at perioden var påvirket af COVID-19 med deraf følgende hjemmearbejde samt mindre print ifm. retssager.

**Der rapporteres for 2024 ikke selvstændigt på genanvendelse af IT-udstyr, da der ikke er sket en større udskiftning af udstyr i året.

Papirforbrug

KPI'er og resultater

Vi har fastlagt følgende KPI'er for vores papirforbrug og opnået følgende resultater:

Mål 2025: 50% reduktion
Baseline 2019 = 3.306.147

SIDER PAPIR:
1.896.077

85 % målopfyldelse
Reduktion ift. baseline 43 %

Vi er samtidig overgået fra 80g papir til 70g FSC-certifi-ceret papir som standardpapir i vores printere. Det giver en vægt- og belastningsbesparelse på 12,5%.

Opgørelsesmetode: *Papirforbrug opgøres som det samlede antal sider, der er printet på vores kontorer i Aarhus og København.*

Rejser

Rejser og det fysiske møde med vores klienter har altid indgået som et væsentligt element i vores rådgivning. Juridisk rådgivning af høj kvalitet bygger på indsigt i vores klienters virksomheder og tætte relationer, og det personlige møde er derfor et vigtigt element i samarbejdet.

Som global advokatvirksomhed med kontorer i mere end 60 lande er der behov for at mødes i internationale teams og forankre samarbejdet om klienter samt udveksle viden inden for vores juridiske fag- og sektorgrupper. De interne møder, der tidligere ofte var fysiske, er i dag i stor udstrækning og som følge af Thoughtful Travel, vores guidelines for forretningsrejser, erstattet af digitale møder, og medvirker til at reducere vores samlede udledning som advokatvirksomhed.

Sammen med en prioritering af transportformer med lav miljøbelastning, udgør rejse med omtanke et fokus i vores bestræbelser på at reducere vores CO2-aftryk relateret til forretningsrejser. Som et led heri blev vores firmarejse i 2024 foretaget med bus og gik til en destination i Sverige.

60+

Som global advokatvirksomhed med kontorer i mere end 60 lande er der behov for at mødes i internationale teams. De interne møder, der tidligere ofte var fysiske, er i dag i stor udstrækning og som følge af Thoughtful Travel, vores guidelines for forretningsrejser, erstattet af digitale møder.

Rejser

Gennemførte tiltag

Inden for området rejser har vi gennemført følgende tiltag i 2024:

- Datapunkter for CSRD-rapportering af forretningsrejser er identificeret som en del af den dobbelte væsentlighedsanalyse, vi har gennemført i 2024.
- Månedlig indrapportering af data om rejser til DLA Piper International.
- Indarbejdelse af en mere detaljeret registrering af rejser som grundlag for beregninger samt implementering af DLA Piper Internationals metode til udregning af CO2-belastning for forretningsrejsende.
- Vi fravalgte Sydeuropa som destination og fly som transportmiddel for firmaturen i 2024 og rejste i stedet med bus til Sverige.

Planlagte tiltag

Følgende tiltag er planlagt på rejseområdet:

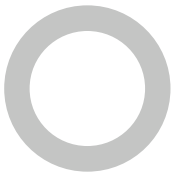
- Forberedelse af CSRD-rapportering i 2025 for forretningsrejser, herunder fastlæggelse af KPI'er, politikker og relevante datapunkter.
- Indarbejdelse af CO2-udledning. Herunder indgår CO2-udledning fra overnatning på hoteller i opgørelsen for 2025.

Rejser

KPI'er og resultater

Vi har fastlagt følgende KPI'er for vores rejser og opnået følgende resultater:

Mål 2030: 75 % reduktion
Baseline 2019/20 = 154,7 tCO2e



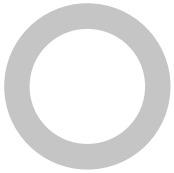
CO2 UDLEDNING TOTALT:
164,7 tCO2e

Målopfyldelse
I forhold til baseline har der været en 6 % stigning. Vi har dermed ikke indfriet vores mål

Opgørelsesmetode: *Rejser opgøres som inden- og udenlandske rejser med fly, tog, bil, taxa og bus (firmatur) foretaget af partnere og medarbejdere i DLA Piper Denmark.*

Sammenlignet med baseline 2019/20 kunne vi i 2024 desværre ikke registrere en nedgang i vores CO2-emission relatereret til rejser, men så en stigning på 6 %. En årsag er, at vi er blevet flere medarbejdere. Udregnes CO2-udledningen per medarbejder er niveauet således uændret ift. baseline.

Mål 2030: 75% reduktion
Baseline 2019/20 = 10,45 tCO2e/medarbejder



CO2 UDLEDNING PR. MEDARBEJDER:
0,45 tCO2e/medarbejder

Målopfyldelse
I forhold til baseline er ændringen 0% og aftrykket dermed uændret. Vi har dermed ikke indfriet vores mål

Som følge af at vi i 2024 har indført en mere detaljeret registrering af rejser, er vores datagrundlag nu af højere kvalitet og mere retvisende. Den mere præcise registrering af rejseaktiviteten er således en væsentlig del af forklaringen på, at vores samlede tCO2e for området er øget sammenlignet med baseline, hvor datagrundlaget var mindre præcist.

Det er dog værd at notere, at et enkelt tiltag som konverteringen af vores firmarejse fra fly- til bustransport repræsenterer en mærkbar besparelse på godt 20 tCO2e.

Med kombinationen af fortsat fokus på rejse med omtanke og et præcist datagrundlag, forventer vi at se en nedgang i aftrykket fra rejser fra 2025.

Leverandører

Operationelt kan hovedparten af vores CO2-udledning henføres til Scope 3 – herunder indkøb af varer og serviceydelser fra leverandører. DLA Piper har på internationalt niveau i rapporten for 2024 vurderet, at det samlede indkøb herfra står for 71 % af vores samlede udledning.

Vores miljømæssige aftryk her er samtidig det mest komplicerede at opgøre. Fokus for 2025 vil derfor, som en del af vores CSRD-rapportering, være på at kortlægge, hvor vores væsentligste leverandørbårne miljøbelastning finder sted.

Arbejdet vil blive gennemført i samarbejde med eksisterende leverandører og i tæt samspil med vores internationale organisation. Grundlaget vil blandt andet være et nyt Supplier Code of Conduct, som opstiller forventninger til vores leverandørers klimahandlinger og definerer et antal nøglekriterier som fx CO2-udledning, der fremover vil indgå i vurderingen af samarbejdet.

Leverandører

Gennemførte tiltag

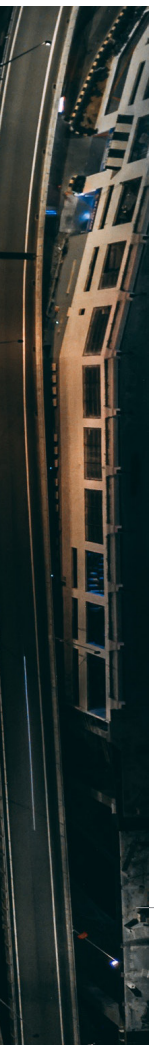
På leverandørområdet har vi gennemført følgende tiltag i 2024:

- Udskiftning af rengøringsleverandør på Oslo Plads med henblik på mere transparens og dokumentation.
- Valg af ny leverandør af tæppe-, gardin- og møbelrens, som renser med vandbaseret metode frem for kemikaliebaseret.
- Vi indgår i DLA Pipers internationale projekt, der har til formål at kortlægge den del af vores udledning, der kommer fra leverandører, herunder identificere de leverandører, der repræsenterer det største aftryk.
- Vi har på IT-området skiftet leverandør for vores datacenter til IBM, der tilbyder en 100 % CO_2-neutral løsning, hvilket har elimineret vores CO_2-aftryk fra datacenterdriften og understøtter vores målsætninger om at nedbringe energiforbruget.

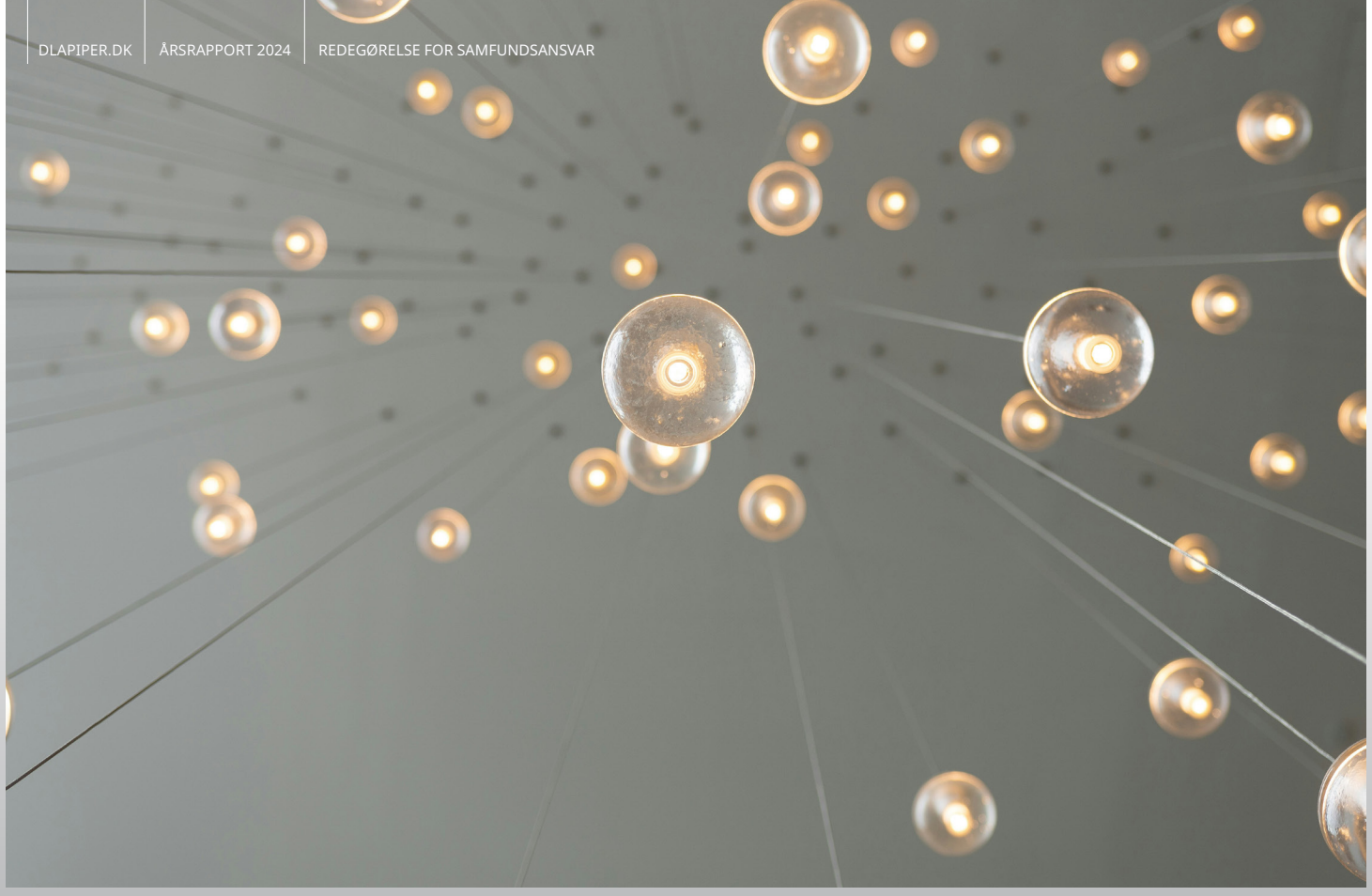
Planlagte tiltag

Følgende tiltag er planlagt på området væsentlige leverandører:

- I 2025 vil vi som del af vores CSRD-rapportering forkusere på at kortlægge, hvor vores største leverandørbårne miljøpåvirkning opstår. Dette skal danne grundlag for at reducere vores aftryk og fremme mere bæredygtige løsnigner i samarbejde med vores leverandører.
- Indarbejdelse af nyt Supplier Code of Conduct.



DLA Piper har på internationalt niveau i den seneste sustainability-rapport for 2024 vurderet, at det samlede indkøb fra Scope 3 står for 71 % af vores samlede udledning.



Etik og risiko

Som advokatvirksomhed stræber vi efter at lede ved eksempel og opretholde den tillid, vores klienter, forretningspartnere og kolleger giver os ved, at vi agerer etisk og med integritet i alle områder af vores forretning.

God advokatskik indebærer et ansvar for og en forventning om, at vi altid balancerer rigtigt og sikkert mellem ret og moral. Forretningsmæssige og advokatetiske interessekonflikter, hvidvask og antikorruption er særlige risikoområder, der knytter sig til juridisk rådgivning, og derfor er omfattet af høj bevågenhed og fortsat fokus.

I DLA Piper Denmark efterlever vi den governance, der gælder for advokater, og som vores virksomhed er omfattet af. Således har vi udformet en række politikker, som sikrer, at vi agerer med integritet og ansvarlighed i vores forretningsaftaler, rådgivning og i overensstemmelse med al lovgivning og regulatoriske krav.

Etik- og risikoområdet er underlagt en omfattende governancestruktur. Som advokatvirksomhed er de potentielle risici, der kan identificeres, således utilstrækkelig viden om, eller opmærksomhed på gældende regler, som kan føre til manglende overholdelse og tab af tillid.

Etik og risiko udgør således vigtige hensyn, som afvejes på virksomhedsniveau og i konkrete sager. I DLA Piper Denmark har vi nedsat et internt Etik & Risk Management-udvalg, hvis væsentligste opgave er at sikre, at de advokatetiske regler samt lovgivningen om hvidvask og bekæmpelse af korruption overholdes. Udvalget består af fire partnere.

Etik og Risk Management-udvalget gennemgår og drøfter væsentlige ændringer og tilpasninger af vores vejledninger vedrørende håndtering af risiko, hvidvask og god advokatskik. Konkrete sager med advokatetiske spørgsmål kan desuden forelægges udvalget.

Vi sikrer et højt compliance niveau gennem en central intern enhed, hvor alle sager oprettes, kontrolleres for potentielle interessekonflikter, og der gennemføres kundekendskabsprocedurer. Centraliseringen sikrer en høj ensartet praksis, samt opmærksomhed på kommende lov- og praksisændringer, så disse kan implementeres rettidigt.

Vores Money Laundering Reporting Officer (MLRO) er DLA Piper Denmarks interne hvidvaskansvarlige, der udfylder forskellige roller, som bl.a. omfatter kvalitetssikring af vejledninger og virksomhedens risikovurdering, forankring af hvidvaskprocesser i huset og rapportering til bestyrelsen.

Det er obligatorisk for vores medarbejdere at gennemgå en uddannelse, der sikrer, at de er bekendte med og kan agere efter de politikker, som områderne er omfattet af.

Vi har desuden etableret en whistleblowerordning, som er en uafhængig og selvstændig kanal, hvor partnere og ansatte kan indberette overtrædelser eller formodning om overtrædelser af hvidvaskloven og regler udstedt i medfør heraf.

Vi overholder vores særlige forpligtelser både løbende og ved ansættelse af nye medarbejdere. DLA Piper Denmark sikrer gennem årlig undervisning i god advokatskik og hvidvaskreglerne, at alle medarbejdere, hvor der er mulighed for håndtering af transaktioner, klientkontakt eller sagshåndtering, er fortrolige med de pligter og risici, som de er pålagt som medarbejdere i et advokatfirma.

I 2023 blev der oprettet en compliancefunktion, som skal sikre en høj ensartet standard ved håndteringen af advokatetiske og hvidvaskrelaterede spørgsmål.

Afdelingen består af Compliance controllere, som er ansvarlige for oprettelse af sager, udførelse af konflikttjek for at afdække potentielle interessekonflikter samt gennemførelse af kundekendskabsprocedure i sager omfattet af hvidvaskloven.

Sideløbende med centraliseringsprocessen er der implementeret et nyt IT-system, som understøtter den centraliserede gennemførelse af kundekendskabsproceduren i hvidvasksager. Der sker kontinuerligt udvikling og tilpasning af systemet for at sikre en strømlinet behandling af kundekendskabsproceduren for hele DLA Piper Denmark.

Foranstaltninger mod hvidvask, korruption og bestikkelse er områder, der har vores konstante bevågenhed. Ud over den obligatoriske undervisning, som gennemføres årligt, iværksætter vi løbende kampagner, der sikrer et højt opmærksomhedsniveau om foranstaltninger til forebyggelse af hvidvask, terrorfinansiering og korruption. Således opdateres også løbende det sæt af politikker og praktiske vejledninger, der er gældende for området.

Der er i 2024 fastholdt et højt opmærksomhedsniveau for antikorruption. DLA Piper Denmark har ikke på noget tidspunkt kompromitteret reglerne på området.

Vi sikrer et højt compliance niveau gennem en central intern enhed, hvor alle sager oprettes, kontrolleres for potentielle interessekonflikter, og der gennemføres kundekendskabsprocedurer.

Etik og risiko

Politikker

Inden for området etik og risiko findes med udgangspunkt i identificerede risici følgende politikker og instrukser:

- Ethics Policy.
- Anti Money Laundering and Counter Terrorist Financing Policy.
- Conflict of Interest Policy.
- Anti Bribery and Corruption Policy.
- Confidentiality Policy.
- Vejledning til håndtering af interessekonflikter.
- Vejledning til håndtering af hvidvask.
- Interne regler om forebyggende foranstaltninger mod hvidvask af udbytte og finansiering af terrorisme.
- Interne regler for insiderviden og insiderhandel.
- Whistleblowerpolitik.
- Politik for forebyggelse af hvidvask.
- Risikovurdering af DLA Piper Denmark i medfør af hvidvasklovens §7 .
- Vejledning om intern kontrol.
- Vejledning om indberetning af tilsynserklæringer og klientkontoerklæring.
- Vejledning om screening af medarbejderet.

Gennemførte tiltag

Med henblik på overholdelse af vores regelsæt er følgende tiltag iværksat i 2024:

- Udarbejdelse af materiale til intern undervisning i hvidvask og god advokatskik.
- Udvidelse af den interne kontrol med sager omfattet af hvidvaskloven.
- Der er i gennemført fire møder i Etik og Risk Management-udvalget.
- I 2024 blev der gennemført obligatoriske kurser i god forebyggelse af hvidvask for alle medarbejdere.

FULDFØRT OBLIGATORISK KURSUS OM INTERESSEKOFLIKTER OG HVIDVASK:

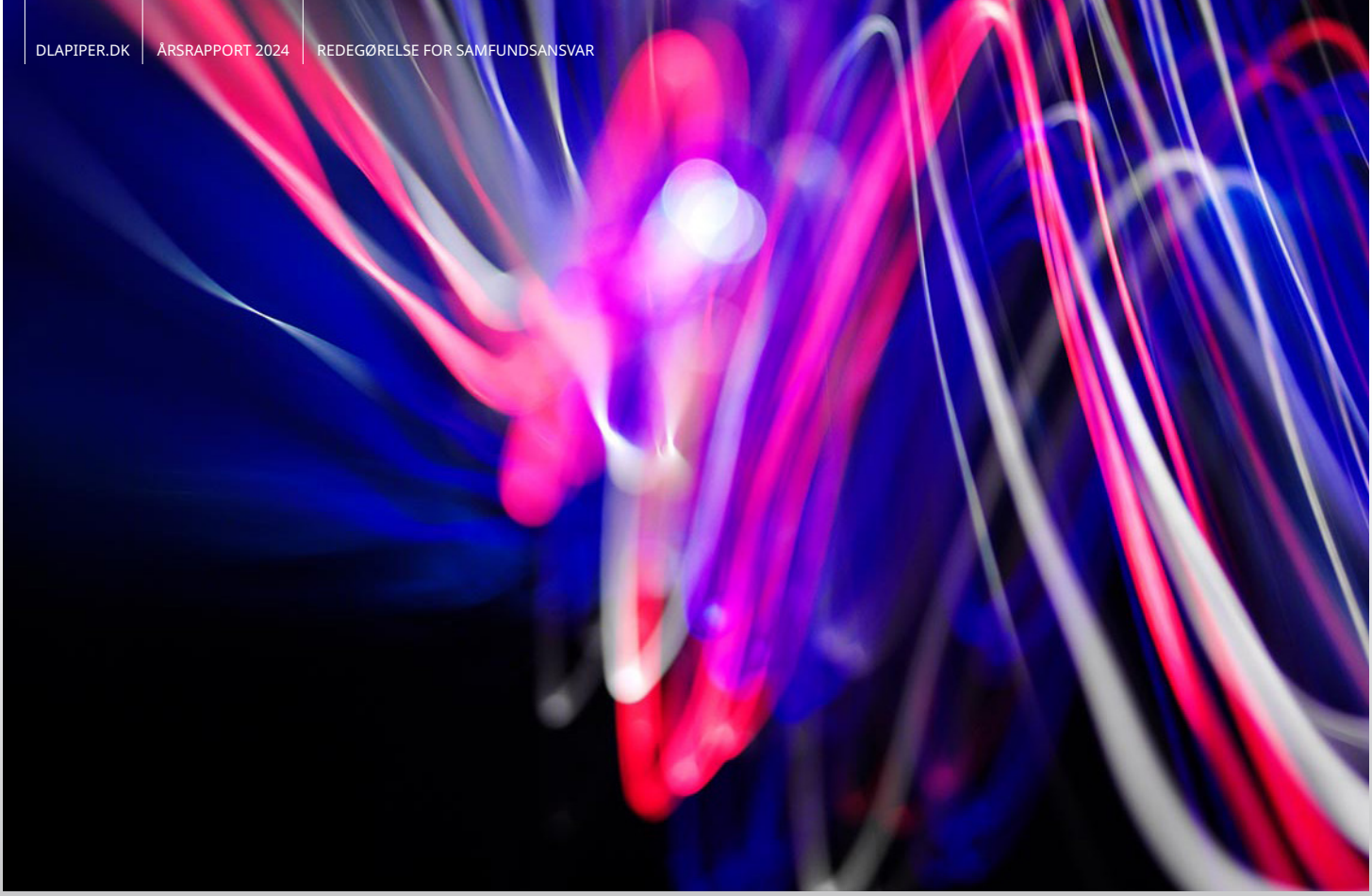
Mål 100 %
Alle medarbejdere

FULDFØRT KURSUS OM DATABESKYTTELSE:

Mål 100 %
Alle medarbejdere

Planlagte tiltag

- Det planlægges at udvide kendskabet til internationale klienter ved at opnå adgang til virksomhedsdatabaser.
- Der vil være fokus på implementeringen af de nye regler om identifikation af klienter med midler på klientkontoen.
- Der vil i 2025 blive gennemført obligatoriske kurser i god advokatskik, forebyggelse af hvidvask og finansiering af terrorisme samt GDPR. Det planlægges endvidere at udvikle et nyt selvstændigt kursus i forebyggelse af korruption.



Redegørelse for dataetik

Den tiltagende digitalisering af både den offentlige og private sektor over de seneste årtier har medvirket til en eksponentielt stigende datamængde om og omkring mennesker. Virksomheder og offentlige institutioner får igennem dette datagrundlag flere muligheder for at benytte data til andre formål, end de oprindeligt var tiltænkt på indsamlingstidspunket.

Den øgede mængde af og tilgang til data medfører samtidig en risiko for, at data udnyttes uhensigtsmæssigt og i yderste instans misbruges til formål, der må betegnes som uetiske. Et eksempel på dette kunne være manipulation af samfundskritiske områder såsom bl.a. demokratiet og grundlæggende menneskerettigheder, utilsigtet overvågning samt fake news og lignende former for propaganda.

DLA Piper Denmark har en fastlagt strategi om at benytte digitalisering som et redskab til blandt andet at effektivisere processer og til at skabe forøget indsigt i data, som medfører et behov for, at vi tager stilling til etisk behandling af data samt retningslinjerne for forankring af disse.

Denne politik skal ikke ses som en erstatning for DLA Piper Denmarks Persondatapolitik, som indeholder vores retningslinjer for behandling af persondata.

Politikken om dataetik skal ses som en overordnet ramme, der indeholder retningslinjer for, hvad der etisk og moralsk ligger til grund for vores behandling af data, og at der er forskel på, hvad DLA Piper Denmark kan, og hvad DLA Piper Denmark bør gøre. I 2024 blev den interne vejledning for brug af AI-teknologi opdateret. AI-politikken skal, på samme måde som vores øvrige politikker, sikre, at vi minimerer risikoen for, at data bliver benyttet uetisk af medarbejdere eller partnere i DLA Piper Denmark, hvilket kan have både økonomiske og omdømmemæssige risici.

Redegørelse for dataetik

Dataetiske principper

- Lovlig behandling: DLA Piper Denmark skal til enhver tid behandle persondata lovligt og i overensstemmelse med reglerne om behandling af persondata.

- Integritet: DLA Piper Denmark må ikke benytte data til formål, der kan kategoriseres som manipulation, propaganda, fake news, undertrykkelse, uberettiget overvågning eller andre former for formål, som vil kunne underminere dataintegriteten.

- Omtanke: Hvis DLA Piper Denmark gør brug af teknologier, som fordrer dataetiske overvejelser, skal der til enhver tid foreligge en redegørelse for formålet med dette og en stillingtagen til de etiske parametre: Teknik, jura samt filosofi og demokrati som beskrevet ovenfor.

- Værdiskabelse: DLA Piper Denmark skal til enhver tid kunne redegøre for den konkrete værdiskabelse, som opnås ved behandling af data. DLA Piper Denmark bør som udgangspunkt tilsigte, at behandlingen af persondata også, hvor det er muligt, skaber værdi hos den behandlede part såsom klienter, medarbejdere og samarbejdspartnere.

- Transparens: Der skal være fuld gennemsigtighed om, hvilke typer af data DLA Piper Denmark behandler samt formålet med behandlingen af disse. For at skabe transparens skal der foreligge dokumentation for og, så vidt muligt, overvågning af de algoritmer, systemer, teknologier og andre former for kode, som med rimelighed ligger til grund for dataetiske overvejelser.

- Datasikkerhed: I DLA Piper Denmark er et højt IT-sikkerhedsniveau et væsentligt parameter for at sikre en stabil og pålidelig drift af virksomheden. De underliggende IT-sikkerhedsforanstaltninger har til formål at beskytte DLA Piper Denmarks data mod bl.a. databrud og anden form for utilsigtet ekstern adgang til data. DLA Piper Denmarks strategi for datasikkerhed er kontinuerlige tests og efterprøvelse af det eksisterende niveau efterfulgt af eventuelle udbedringer baseret herpå.

  Samtidig gennemføres der kontinuerligt phishing-kampagner blandt alle medarbejdere for at opretholde et højt awareness niveau. Vi har endvidere indført SIEM og SOC med overvågning og respons 24/7.

  Hertil kommer at der benyttes IAM til at administrere adgange til DLA Piper Denmarks IT-systemer med henblik på at sikre, at rettighederne automatisk tildeles og fjernes, når medarbejdere skifter rolle, eller når samarbejdet med DLA Piper Denmark ophører.

2024

Årsregnskab

Selskabsoplysninger

Partnerselskabet	**DLA Piper Denmark** **Advokatpartnerselskab** **Oslo Plads 2** **2100 København Ø** **Telefon: 33 34 00 00** **E-mail: denmark@dk.dlapiper.com** **Hjemmeside: www.dlapiper.dk**
CVR-nr.	**35 20 93 52**
Regnskabsperiode	**1. januar – 31. december**
Hjemstedskommune	**København**
Bestyrelse	**Peter Schäfer (formand)** **Henrik Sjørslev** **Eskil Bielefeldt** **Niels Ankerstjerne Sloth** **Mikala Berg Dueholm**
Direktion	**Martin Lavesen**
Revision	**PricewaterhouseCoopers** **Statsautoriseret** **Revisionspartnerselskab** **Strandvejen 44, 2900 Hellerup**

Ledelsespåtegning

Bestyrelse og direktion har dags dato behandlet og godkendt årsrapporten for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2024 for DLA Piper Denmark Advokatpartnerselskab.

Årsrapporten er aflagt i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

Årsregnskabet giver efter vores opfattelse et retvisende billede af partnerselskabets aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2024 samt af resultatet af partnerselskabets aktiviteter og pengestrømme for 2024.

Ledelsesberetningen indeholder efter vores opfattelse en retvisende redegørelse for de forhold, beretningen omhandler.

Årsrapporten indstilles til generalforsamlingens godkendelse.

København Ø, den 10. marts 2025

Direktion

Martin Lavesen
Managing Partner

Bestyrelse

Peter Schäfer
Formand

Henrik Sjørslev

Eskil Bielefeldt

Niels Ankerstjerne Sloth

Mikala Berg Dueholm

Den uafhængige revisors revisionspåtegning

Til partnerne i DLA Piper Denmark Advokatpartnerselskab

Konklusion

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet (side 105-116) giver et retvisende billede af partnerselskabets aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2024 samt af resultatet af partnerselskabets aktiviteter og pengestrømme for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2024 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

Vi har revideret årsregnskabet for DLA Piper Denmark Advokatpartnerselskab for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2024, der omfatter resultatopgørelse, balance, egenkapitalopgørelse, pengestrømsopgørelse og noter, herunder anvendt regnskabspraksis ("regnskabet").

Grundlag for konklusion

Vi har udført vores revision i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark. Vores ansvar ifølge disse standarder og krav er nærmere beskrevet i revisionspåtegningens afsnit "Revisors ansvar for revisionen af regnskabet". Vi er uafhængige af partnerselskabet i overensstemmelse med International Ethics Standards Board for Accountant internationale retningslinjer for revisorers etiske adfærd (IESBA Code) og de yderligere etiske krav, der er gældende i Danmark, ligesom vi har opfyldt vores øvrige etiske forpligtelser i henhold til disse krav og IESBA Code. Det er vores opfattelse, at det opnåede revisionsbevis er tilstrækkeligt og egnet som grundlag for vores konklusion.

Udtalelse om ledelsesberetningen

Ledelsen er ansvarlig for ledelsesberetningen (side 38-95 og 102-104).

Vores konklusion om regnskabet omfatter ikke ledelsesberetningen, og vi udtrykker ingen form for konklusion med sikkerhed om ledelsesberetningen.

I tilknytning til vores revision af regnskabet er det vores ansvar at læse ledelsesberetningen og i den forbindelse overveje, om ledelsesberetningen er væsentligt inkonsistent med regnskabet eller vores viden opnået ved revisionen eller på anden måde synes at indeholde væsentlig fejlinformation.

Vores ansvar er derudover at overveje, om ledelsesberetningen indeholder krævede oplysninger i henhold til årsregnskabsloven.

Baseret på det udførte arbejde er det vores opfattelse, at ledelsesberetningen er i overensstemmelse med årsregnskabet og er udarbejdet i overensstemmelse med årsregnskabslovens krav. Vi har ikke fundet væsentlig fejlinformation i ledelsesberetningen.

Ledelsens ansvar for regnskabet

Ledelsen har ansvaret for udarbejdelsen af et årsregnskab, der giver et retvisende billede i overensstemmelse med årsregnskabsloven. Ledelsen har endvidere ansvaret for den interne kontrol, som ledelsen anser for nødvendig for at udarbejde et regnskab uden væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl.

Ved udarbejdelsen af regnskabet er ledelsen ansvarlig for at vurdere partnerselskabets evne til at fortsætte driften; at oplyse om forhold vedrørende fortsat drift, hvor dette er relevant; samt at udarbejde regnskabet på grundlag af regnskabsprincippet om fortsat drift, medmindre ledelsen enten har til hensigt at likvidere partnerselskabet, indstille driften eller ikke har andet realistisk alternativ end at gøre dette.

Revisors ansvar for revisionen af regnskabet

Vores mål er at opnå høj grad af sikkerhed for, om regnskabet som helhed er uden væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl, og at afgive en revisionspåtegning med en konklusion. Høj grad af sikkerhed er et højt niveau af sikkerhed, men er ikke en garanti for, at en revision, der udføres i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark, altid vil afdække væsentlig fejlinformation, når sådan findes. Fejlinformationer kan opstå som følge af besvigelser eller fejl og kan betragtes som væsentlige, hvis det med rimelighed kan forventes, at de enkeltvis eller samlet har indflydelse på de økonomiske beslutninger, som brugerne træffer på grundlag af regnskabet.

Som led i en revision, der udføres i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark, foretager vi faglige vurderinger og opretholder professionel skepsis under revisionen. Herudover:

- Identificerer og vurderer vi risikoen for væsentlig fejlinformation i regnskabet, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl, udformer og udfører revisionshandlinger som reaktion på disse risici samt opnår revisionsbevis, der er tilstrækkeligt og egnet til at danne grundlag for vores konklusion. Risikoen for ikke at opdage væsentlig fejlinformation forårsaget af besvigelser er højere end ved væsentlig fejlinformation forårsaget af fejl, idet besvigelser kan omfatte sammensværgelser, dokumentfalsk, bevidste udeladelser, vildledning eller tilsidesættelse af intern kontrol.
- Opnår vi forståelse af den interne kontrol med relevans for revisionen for at kunne udforme revisionshandlinger, der er passende efter omstændighederne, men ikke for at kunne udtrykke en konklusion om effektiviteten af partnerselskabets interne kontrol.
- Tager vi stilling til, om den regnskabspraksis, som er anvendt af ledelsen, er passende, samt om de regnskabsmæssige skøn og tilknyttede oplysninger, som ledelsen har udarbejdet, er rimelige.
- Konkluderer vi, om ledelsens udarbejdelse af regnskabet på grundlag af regnskabsprincippet om fortsat drift er passende, samt om der på grundlag af det opnåede revisionsbevis er væsentlig usikkerhed forbundet med begivenheder eller forhold, der kan skabe betydelig tvivl om partnerselskabets evne til at fortsætte driften. Hvis vi konkluderer, at der er en væsentlig usikkerhed, skal vi i vores revisionspåtegning gøre opmærksom på oplysninger herom i regnskabet eller, hvis sådanne oplysninger ikke er tilstrækkelige, modificere vores konklusion. Vores konklusioner er baseret på det revisionsbevis, der er opnået frem til datoen for vores revisionspåtegning. Fremtidige begivenheder eller forhold kan dog medføre, at partnerselskabet ikke længere kan fortsætte driften.
- Tager vi stilling til den samlede præsentation, struktur og indhold af regnskabet, herunder noteoplysningerne, samt om regnskabet afspejler de underliggende transaktioner og begivenheder på en sådan måde, at der gives et retvisende billede heraf.

Vi kommunikerer med den øverste ledelse om blandt andet det planlagte omfang og den tidsmæssige placering af revisionen samt betydelige revisionsmæssige observationer, herunder eventuelle betydelige mangler i intern kontrol, som vi identificerer under revisionen.

Hellerup, den 10. marts 2025
PricewaterhouseCoopers
Statsautoriseret Revisionspartnerselskab, CVR-nr. 33 77 12 31

Jakob Thisted Binder
Statsautoriseret revisor, mne42816

Henrik Ødegaard
Statsautoriseret revisor, mne31489

Hoved- og nøgletal

Set over en 5-årig periode kan partnerselskabets udvikling beskrives ved følgende hoved- og nøgletal:

	2024	2023	2022	2021	2020
	TDKK	TDKK	TDKK	TDKK	TDKK
Resultat					
Nettoomsætning	696.957	665.010	664.729	605.456	542.784
Bruttofortjeneste	558.387	535.727	553.433	514.004	441.968
Resultat af ordinær primær drift	11.186	11.984	4.819	3.980	8.779
Resultat af finansielle poster	-11.186	-11.984	-4.819	-3.980	-8.779
Balance					
Balancesum	525.054	535.425	573.259	565.827	505.135
Investeringer i materielle anlægsaktiver	-1.690	-1.479	-10.108	-22.785	-3.691
Egenkapital	108.000	104.000	106.000	102.000	102.000
Pengestrømme					
Pengestrømme fra:					
- driftsaktivitet	-50.267	61.799	-15.197	-20.341	47.478
- investeringsaktivitet	1.555	-2.066	-10.475	-20.223	-4.280
- finansieringsaktivitet	-10.989	-61.157	-2.341	70.039	48.928
Årets forskydning i likvider	-59.701	-1.424	-28.013	29.475	92.126
Antal medarbejdere	315	316	302	277	293
Nøgletal					
Bruttomargin	80,1%	80,6%	83,3%	84,9%	81,4%
Overskudsgrad	1,6%	1,8%	0,7%	0,7%	1,6%
Afkastningsgrad	2,1%	2,2%	0,8%	0,7%	1,7%
Soliditetsgrad	20,6%	19,4%	18,5%	18,0%	20,2%

Ledelsesberetning

Beretning

Årsrapporten for DLA Piper Denmark Advokatpartnerselskab for 2024 er aflagt i overensstemmelse med årsregnskabslovens bestemmelser for store virksomheder i regnskabsklasse C.

Hovedaktivitet

Selskabets formål er at drive advokatvirksomhed i København og Aarhus.

Markedsoverblik

Advokatbranchen oplevede i 2024 en solid aktivitet, selvom markedet for transaktioner, herunder fast ejendom, fortsat var påvirket af eksterne økonomiske faktorer. Vi gennemførte mere end 200 virksomhedshandler i løbet af året og oplevede samtidig en stigning i efterspørgslen på andre juridiske ydelser. Dette har understreget værdien af at være en full-service advokatvirksomhed.

Branchen har desuden været præget af en tiltagende konsolidering. Ved indgangen til 2025 annoncerede vi med stor glæde, at vi i foråret 2025 byder 49 nye kolleger velkommen efter optagelsen af en række partnere og medarbejdere fra en tidligere konkurrent.

Der har i 2024 været øget fokus på advokaters etik og compliance, der er grundlæggende forudsætninger for advokathvervet. Det er afgørende, at alle i branchen tager deres ansvar alvorligt og agerer inden for de rammer, som lovgivningen og almindelig ordentlighed sætter. Vi har selv styrket vores indsats inden for compliance i 2024.

En anden markant udvikling i 2024 har været den stigende anvendelse af AI og automatisering i advokatbranchen. Digitale værktøjer bliver stadig vigtigere i arbejdet med juridiske problemstillinger, dokumentanalyse og kontrakthåndtering. I DLA Piper Denmark deltager vi aktivt i partnerskaber med danske og internationale aktører for at udvikle danske sprogmodeller og sikre en ansvarlig anvendelse af AI i branchen.

Der er fortsat stor opmærksomhed på at skabe attraktive arbejdsvilkår for advokatbranchens medarbejdere. Vi arbejder løbende på initiativer, der imødekommer de nye generationers forventninger. Vi inddrager vores medarbejdere aktivt i dialogen med den daglige ledelse for at sikre et moderne og inkluderende arbejdsmiljø.

Udvikling i året

DLA Piper Denmark har i 2024 leveret på de budgetterede økonomiske målepunkter. I regnskabsåret er opnået en omsætning på DKK 697 mio., hvilket er en forøgelse på 5 % i forhold til 2023. Årets resultat er DKK 0 mio., da hele driftsoverskuddet, som det er praksis, er fordelt til kapitalejerne. Resultatet før fordeling til kapitalejere vurderes som tilfredsstillende. Pr. 31. december 2024 udgjorde egenkapitalen DKK 108 mio., og kapitalejernes indestående i selskabet udgjorde DKK 305 mio.

Særlige risici – driftsrisici og finansielle risici

DLA Piper Denmark har alene påtaget sig sædvanlige risici forbundet med drift af advokatvirksomhed. Vi har en stabil og bred klientsammensætning, der begrænser risikoen, såfremt vi måtte miste eller lide debitortab på enkelte klienter. Vi har afdækket risikoen for professionsansvar ved tegning af ansvarsforsikringer i anerkendte forsikringsselskaber.

Strategi og målsætning

DLA Piper Denmark er den eneste globale advokatvirksomhed i Danmark. Med udgangspunkt i vores strategi for 2022-2024 har vi arbejdet for at opnå en endnu stærkere position i markedet - nationalt, nordisk og internationalt. I den nye strategiperiode 2025-2027 fortsætter fokus med at være rettet mod Clients, People, Alignment samt Quality. Målet er at vedblive med at skabe øget værdi for klienterne og samtidig videreudvikle DLA Piper Denmark som en fantastisk arbejdsplads.

Grundlaget for indtjeningen

DLA Piper Denmark har en balanceret sammensat klientportefølje, der består af mindre, mellemstore og store private erhvervsvirksomheder såvel som en række offentlige virksomheder, regioner og kommuner. Det stærke internationale samarbejde kombineret med

en prioriteret indsats inden for sektorarbejde udgør grundlaget for fortsat udvikling af vores forretning.

Usikkerhed ved indregning og måling

Der er ikke konstateret særlig usikkerhed ved indregning og måling. For så vidt angår væsentlige regnskabsmæssige skøn og vurderinger henvises til afsnittet Regnskabspraksis nedenfor.

Usædvanlige forhold

Partnerselskabets aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2024 samt resultatet af partnerselskabets aktiviteter og pengestrømme for 2024 er ikke påvirket af usædvanlige forhold.

Begivenheder efter balancedagen

Partnerselskabet har optaget 9 nye kapitalejere, der medbringer 40 nye medarbejdere i foråret 2025. Som følge heraf er lejemålet i København blevet udvidet med henblik på at huse de nye kolleger.

Partnerselskabet har ydermere indgået lejekontrakt vedrørende nyt domicil for kontoret i Aarhus med planlagt overtagelse ultimo 2027.

Ingen af disse, eller øvrige indtrufne forhold efter balancedagen, har væsentlig indflydelse på bedømmelsen af årsrapporten.

Den forventede udvikling

Vi forventer i 2025 en forøgelse i omsætningen, således at denne bliver mellem DKK 800 og 875 mio. Som følge af partnerselskabsstrukturen forventes resultatet at være på niveau med tidligere år.

Resultatopgørelse

1. januar - 31. december

	Note	2024	2023
		DKK	DKK
Nettoomsætning	1	**696.957.264**	**665.009.711**
Andre eksterne omkostninger		-138.570.152	-129.282.522
Bruttoresultat		**558.387.112**	**535.727.189**
Personaleomkostninger	2	-538.595.196	-513.854.112
Af- og nedskrivninger af immaterielle og materielle anlægsaktiver		-8.605.662	-9.889.457
Resultat før finansielle poster		**11.186.254**	**11.983.620**
Finansielle indtægter		1.297.140	2.068.565
Finansielle omkostninger		-12.483.394	-14.052.185
Årets resultat	3	**0**	**0**

Balance

31. december - Aktiver

	Note	2024	2023
		DKK	DKK
Erhvervede licenser		0	0
Immaterielle anlægsaktiver	4	**0**	**0**
Andre anlæg, driftsmateriel og inventar		7.387.855	13.728.206
Indretning af lejede lokaler		1.454.542	2.243.000
Materielle anlægsaktiver	5	**8.842.397**	**15.971.206**
Andre tilgodehavender		9.249.813	12.281.280
Finansielle anlægsaktiver	6	**9.249.813**	**12.281.280**
Anlægsaktiver		**18.092.210**	**28.252.486**
Tilgodehavender fra salg og tjenesteydelser		234.554.229	208.415.746
Igangværende arbejder for fremmed regning		239.842.816	206.495.284
Andre tilgodehavender	7	14.838.481	12.566.701
Periodeafgrænsningsposter	8	6.382.218	8.650.143
Tilgodehavender		**495.617.744**	**436.127.874**
Likvide beholdninger		**11.343.740**	**71.044.864**
Omsætningsaktiver		**506.961.484**	**507.172.738**
Aktiver		**525.053.694**	**535.425.224**

Balance

31. december - Passiver

	Note	2024	2023
		DKK	DKK
Selskabskapital	9	108.000.000	104.000.000
Egenkapital		**108.000.000**	**104.000.000**
Andre hensættelser		8.716.000	7.012.000
Hensatte forpligtelser		**8.716.000**	**7.012.000**
Ansvarlig lånekapital		10.666.672	10.000.005
Langfristede gældsforpligtelser		**10.666.672**	**10.000.005**
Kreditinstitutter		13.411.041	0
Leverandører af varer og tjenesteydelser		6.456.188	9.843.872
Gæld til selskabsdeltagere		294.795.923	311.442.648
Anden gæld		71.875.117	79.744.813
Periodeafgrænsningsposter		11.132.753	13.381.886
Kortfristede gældsforpligtelser		**397.671.022**	**414.413.219**
Gældsforpligtelser		**408.337.694**	**424.413.224**
Passiver		**525.053.694**	**535.425.224**
Eventualposter og øvrige økonomiske forpligtelser	12		
Honorar til generalforsamlingsvalgt revisor	13		
Anvendt regnskabspraksis	14		

Egenkapitalopgørelse

	Selskabs-kapital	I alt
	DKK	DKK
Egenkapital 1. januar	104.000.000	104.000.000
Kontant kapitalforhøjelse	6.000.000	6.000.000
Kontant kapitalnedsættelse	-2.000.000	-2.000.000
Egenkapital 31. december	**108.000.000**	**108.000.000**

Pengestrømsopgørelse

1. januar - 31. december

	Note	2024	2023
		DKK	DKK
Reguleringer	10	-13.555.616	19.185.310
Ændring i driftskapital	11	-37.944.851	41.341.357
Pengestrømme fra drift før finansielle poster		**-51.500.467**	**60.526.667**
Renteindbetalinger og lignende		1.297.140	2.068.565
Renteudbetalinger og lignende		-63.342	-795.887
Pengestrømme fra driftsaktivitet		**-50.266.669**	**61.799.345**
Køb af materielle anlægsaktiver		-1.690.363	-1.478.797
Køb af finansielle anlægsaktiver m.v.		-180.523	-586.833
Salg af materielle anlægsaktiver		213.510	0
Salg af finansielle anlægsaktiver m.v.		3.211.990	0
Pengestrømme fra investeringsaktivitet		**1.554.614**	**-2.065.630**
Kontant kapitalforhøjelse		6.000.000	0
Kontant kapitalnedsættelse		-2.000.000	-2.000.000
Optagelse af gæld til kreditinstitutter		13.411.042	0
Andre reguleringer		-28.400.111	-59.157.202
Pengestrømme fra finansieringsaktivitet		**-10.989.069**	**-61.157.202**
Ændring i likvider		**-59.701.124**	**-1.423.487**
Likvider 1. januar		71.044.864	72.468.351
Likvider 31. december		**11.343.740**	**71.044.864**
Likvider specificeres således:			
Likvide beholdninger		11.343.740	71.044.864
Likvider 31. december		**11.343.740**	**71.044.864**

Noter til årsregnskabet

1. Nettoomsætning

	2024	2023
	DKK	DKK
Aktiviteter		
Årets afsluttede arbejder	663.609.732	662.321.944
Igangværende arbejder for fremmed regning 31. december	239.842.816	206.495.284
Igangværende arbejder for fremmed regning 1. januar	-206.495.284	-203.807.517
	696.957.264	**665.009.711**

Forretningssegmenter og geografiske segmenter afviger ikke indbyrdes, hvorfor der ikke foretages segmentrapportering jf. årsregnskabslovens § 96.

2. Personaleomkostninger

	2024	2023
	DKK	DKK
Lønninger	518.471.459	494.667.816
Pensioner	16.571.808	16.516.071
Andre omkostninger til social sikring	2.293.717	2.170.253
Andre personaleomkostninger	1.258.212	499.972
	538.595.196	**513.854.112**

Med henvisning til årsregnskabslovens § 98 B stk. 3 er vederlaget til direktionen ikke oplyst.

Gennemsnitligt antal fuldtidsbeskæftigede medarbejdere	**315**	**316**

3. Resultatdisponering

	2024	2023
	DKK	DKK
Årets resultat	**0**	**0**

4. Imaterielle anlægsaktiver

	Erhvervede licenser
	DKK
Kostpris 1. januar	5.516.003
Kostpris 31. december	5.516.003
Ned- og afskrivninger 1. januar	5.516.003
Ned- og afskrivninger 31. december	5.516.003
Regnskabsmæssig værdi 31. december	**0**

5. Materielle anlægsaktiver

	Andre anlæg, driftsmateriel og inventar	Indretning af lejede lokaler
	DKK	DKK
Kostpris 1. januar	45.120.237	11.213.613
Tilgang i årets løb	1.476.216	214.147
Afgang i årets løb	-153.515	-357.745
Kostpris 31. december	46.442.938	11.070.015
Ned- og afskrivninger 1. januar	31.392.031	8.970.613
Årets afskrivninger	7.668.559	886.934
Tilbageførte ned- og afskrivninger på afhændede aktiver	-5.507	-242.074
Ned- og afskrivninger 31. december	39.055.083	9.615.473
Regnskabsmæssig værdi 31. december	**7.387.855**	**1.454.542**

6. Øvrige finansielle anlægsaktiver

	Andre tilgode-havender
	DKK
Kostpris 1. januar	12.281.280
Tilgang i årets løb	180.523
Afgang i årets løb	-3.211.990
Kostpris 31. december	9.249.813
Regnskabsmæssig værdi 31. december	**9.249.813**

7. Andre tilgodehavender

I regnskabsposten andre tilgodehavender indgår klienttilsvar på DKK 506.257.077 og indestående klienttilsvar på DKK 515.873.142 svarende til et nettoindestående på DKK 9.616.065 (2023:nettoindestående 6.733.034).

8. Periodeafgrænsningsposter

Periodeafgrænsningsposter udgøres af forudbetalte omkostninger vedrørende husleje, forsikringspræmier, abonnementer og renter.

9. Selskabskapital

Selskabskapitalen består af 108.000.000 kapitalandele à nominelt DKK 1. Ingen kapitalandele er tillagt særlige rettigheder.

10. Pengestrømsopgørelse - reguleringer

	2024	2023
	DKK	DKK
Finansielle indtægter	-1.297.140	-2.068.565
Finansielle omkostninger	12.483.394	14.052.185
Af- og nedskrivninger inklusive tab og gevinst ved salg	8.605.662	9.889.457
Andre reguleringer	-33.347.532	-2.687.767
	-13.555.616	**19.185.310**

11. Pengestrømsopgørelse - ændring i driftskapital

	2024	2023
	DKK	DKK
Ændring i tilgodehavender	-26.142.338	31.274.569
Ændring i andre hensatte forpligtelser	1.704.000	1.704.000
Ændring i leverandører mv.	-13.506.513	8.362.788
	-37.944.851	**41.341.357**

12. Eventualposter og øvrige økonomiske forpligtelser

Andre eventualforpligtelser

	2024	2023
	DKK	DKK
Huslejeforpligtelse, op til 9 år	125.208.847	128.362.746

Danske Bank A/S, Jyske Bank A/S og Nordea Danmark har for samlet DKK 60.000.000 virksomhedspant i selskabet materielle og immaterielle anlægsaktiver samt tilgodehavender fra salg og tjenesteydelser.

Advokatpartnerselskabet er part i forskellige tvister og sager, hvor der foretages en vurdering af de enkelte forhold i hver enkelt sag, herunder forventet dækning fra partnerselskabets forsikringer. Det vurderes i alle tilfælde, i hvilket omfang sagerne kan medføre forpligtelser for selskabet samt sandsynligheden herfor. Tilgængelig information og juridiske vurderinger danner grundlag for ledelsens skøn ved indregning af beløb til imødegåelse af tab på kendte og mulige krav. Udfaldet kan være vanskeligt at vurdere, og resultatet kan i sagens natur afvige fra ledelsens vurdering.

13. Honorar til generalforsamlingsvalgt revisor

	2024	2023
	DKK	DKK
PricewaterhouseCoopers		
Revisionshonorar	342.000	328.800
Skatterådgivning	42.700	53.500
Andre ydelser	147.400	152.700
	532.100	**535.000**

14. Anvendt regnskabspraksis

Årsrapporten for DLA Piper Denmark Advokatpartnerselskab for 2024 er udarbejdet i overensstemmelse med årsregnskabslovens bestemmelser for store virksomheder i regnskabsklasse C.

Den anvendte regnskabspraksis er uændret i forhold til sidste år.

Årsregnskabet for 2024 er aflagt i DKK.

Generelt om indregning og måling

Indtægter indregnes i resultatopgørelsen i takt med, at de indtjenes. Herudover indregnes værdireguleringer af finansielle aktiver og forpligtelser, der måles til dagsværdi eller amortiseret kostpris. Endvidere indregnes i resultatopgørelsen alle omkostninger, der er afholdt for at opnå årets indtjening, herunder afskrivninger, nedskrivninger og hensatte forpligtelser samt tilbageførsler som følge af ændrede regnskabsmæssige skøn af beløb, der tidligere har været indregnet i resultatopgørelsen.

Aktiver indregnes i balancen, når det er sandsynligt, at fremtidige økonomiske fordele vil tilflyde partnerselskabet, og aktivets værdi kan måles pålideligt. Forpligtelser indregnes i balancen, når det er sandsynligt, at fremtidige økonomiske fordele vil fragå partnerselskabet, ogforpligtelsens værdi kan måles pålideligt. Ved første indregning måles aktiver og forpligtelser til kostpris. Efterfølgende måles aktiver og forpligtelser som beskrevet for hver enkelt regnskabspost nedenfor.

Omregning af fremmed valuta

Transaktioner i fremmed valuta omregnes til transaktionsdagens kurs. Valutakursdifferencer, der opstår mellem transaktionsdagens kurs og kursen på betalingsdagen, indregnes i resultatopgørelsen som en finansiel post. Hvis valutapositioner anses for sikring af fremtidige pengestrømme, indregnes værdireguleringerne direkte på egenkapitalen.

Tilgodehavender, gæld og andre monetære poster i fremmed valuta, som ikke er afregnet på balancedagen, omregnes til balancedagens kurs. Forskellen mellem balancedagens kurs og transaktionsdagens kurs indregnes i resultatopgørelsen som en finansiel post, jf. dog afsnittet regnskabsmæssig afdækning.

Anlægsaktiver, der er købt i fremmed valuta, måles til kursen på transaktionsdagen.

Segmentoplysning om nettoomsætning

Forretnings- og geografiske segmenter afviger ikke indbyrdes, hvorfor der ikke foretages segmentrapportering.

RESULTATOPGØRELSE

Nettoomsætning

Nettoomsætningen omfatter værdien af årets leverede ydelser, inklusive udlæg på klienter med fradrag af merværdiafgift og prisnedslag, der er direkte forbundet med salget. Omsætningen indregnes i resultatopgørelsen, når salget er gennemført. Dette anses at være tilfældet, når;

- tjenesteydelsen er leveret inden regnskabsårets udløb
- der foreligger en forpligtende salgsaftale
- salgsprisen er fastlagt
- indbetalingen er modtaget eller med rimelig sikkerhed kan forventes modtaget

Det sikres hermed, at indregningen først sker, når de samlede indtægter og omkostninger samt færdiggørelsesgraden på balancedagen kan opgøres pålideligt, og det er sandsynligt, at de økonomiske fordele, herunder betalinger, vil tilgå partnerselskabet.

Andre eksterne omkostninger

Andre eksterne omkostninger indeholder omkostninger til administration, lokaler, salg, reklame, tab på debitorer m.v.

Personaleomkostninger

Personaleomkostninger omfatter løn og gager, inklusive feriepenge og pensioner samt andre omkostninger til social sikring mv. til selskabets medarbejdere.

Af- og nedskrivninger

Af- og nedskrivninger indeholder årets af- og nedskrivninger af materielle- og immaterielle anlægsaktiver samt regnskabsmæssige gevinster og tab ved salg af anlægsaktiver.

Finansielle poster

Finansielle indtægter og omkostninger indregnes i resultatopgørelsen med de beløb, der vedrører regnskabsåret.

Skat af årets resultat

DLA Piper Denmark Advokatpartnerselskab er ikke et selvstændigt skattesubjekt, hvorfor der ikke afsættes hverken aktuel eller udskudt skat af årets resultat i årsregnskabet. Resultat for året beskattes hos partnerselskabets kapitalejere efter de i skattelovgivningens gældende regler.

BALANCE

Immaterielle anlægsaktiver

Software måles til kostpris med fradrag af akkumulerede afskrivninger eller til genindvindingsværdien, hvor denne er lavere. Software afskrives over 3 år.

Materielle anlægsaktiver

Materielle anlægsaktiver måles til kostpris med fradrag af akkumulerede af- og nedskrivninger. Kostpris omfatter anskaffelsesprisen og omkostninger direkte tilknyttet anskaffelsen indtil det tidspunkt, hvor aktivet er klar til at blive taget i brug. Afskrivningsgrundlaget, der opgøres som kostpris reduceret med eventuel restværdi, fordeles lineært over aktivernes forventede brugstid, der udgør:

Andre anlæg, driftsmateriel og inventar	2-5 år
Indretning af lejede lokaler	5 år

Restværdierne for anlægsaktiverne er fastsat til nul. Afskrivningsperiode og restværdi revurderes årligt.

Nedskrivning af anlægsaktiver

Den regnskabsmæssige værdi af materielle anlægsaktiver gennemgås årligt for at afgøre, om der er indikation af værdiforringelse ud over det, som udtrykkes ved afskrivning. Hvis dette er tilfældet, foretages nedskrivning til den lavere genindvindingsværdi.

Øvrige finansielle anlægsaktiver

Finansielle anlægsaktiver omfatter deposita i forbindelse med leje af lokaler, til forfald over 1 år.

Klientmellemværender

Klientmellemværender indeholder nettobeløbet af klientkonti i pengeinstitutter og klienttilsvar. Modregning er sket ved indregning i balancen, mens bruttobeløbet er specificeret i noten. Klientkonti i pengeinstitutter indeholder samtlige de betroede midler, som er indestående på særlige klientkonti i pengeinstitutter.

Klienttilsvar omfatter samtlige de beløb, som oppebæres for tredjemands regning.

Tilgodehavender

Tilgodehavender måles i balancen til amortiseret kostpris eller en lavere nettorealisationsværdi, hvilket normalt udgør nominel værdi med fradrag af nedskrivning til imødegåelse af tab.

Igangværende arbejder for fremmed regning

Igangværende arbejder for fremmed regning måles til produktionsmetoden til salgsværdien af det udførte arbejde med tillæg af udlæg og fradrag af acontofaktureringer. De enkelte ikke-fakturerede tjenesteydelser indregnes under aktiver når nettoværdien er positiv, og som forpligtelse når acontofaktureringen overstiger salgsværdien.

Periodeafgrænsningsposter

Periodeafgrænsningsposter indregnet som aktiver omfatter afholdte forudbetalte omkostninger vedrørende husleje, forsikringspræmier, abonnementer og renter.

Hensatte forpligtelser

Hensatte forpligtelser indregnes, når partnerselskabet som følge af en begivenhed indtruffet senest på balancedagen har en retslig eller faktisk forpligtelse, og det er sandsynligt, at der må afgives økonomiske fordele for at indfri forpligtelsen.

Finansielle gældsforpligtelser

Lån, som lån hos kreditinstitutter, indregnes ved låneoptagelsen til det modtagne provenu med fradrag af afholdte transaktionsomkostninger. I efterfølgende perioder måles lånene til amortiseret kostpris, således at forskellen mellem provenuet og den nominelle værdi indregnes i resultatopgørelsen som en renteomkostning over låneperioden. Øvrige gældsforpligtelser måles til amortiseret kostpris, der i al væsentlighed svarer til nominel værdi.

Periodeafgrænsningsposter

Periodeafgrænsningsposter opført som forpligtelser udgøres af modtagne betalinger vedrørende indtægter i de efterfølgende regnskabsår.

Pengestrømsopgørelse

Pengestrømsopgørelsen viser partnerselskabets pengestrømme for året opdelt på drifts-, investerings- og finansieringsaktivitet, årets forskydning i likvider samt partnerselskabets likvider ved årets begyndelse og slutning.

Pengestrøm fra driftsaktivitet

Pengestrømme fra driftsaktiviteten opgøres som årets resultat reguleret for ændring i driftskapitalen og ikke kontante resultatposter som af- og nedskrivninger og hensatte forpligtelser. Driftskapitalen omfatter omsætningsaktiver fratrukket kortfristede gældsforpligtelser eksklusive de poster, der indgår i likvider.

Pengestrøm fra investeringsaktivitet

Pengestrømme fra investeringsaktiviteten omfatter pengestrømme fra køb og salg af immaterielle, materielle og finansielle anlægsaktiver.

Pengestrøm fra finansieringsaktivitet

Pengestrømme fra finansieringsaktiviteten omfatter pengestrømme fra optagelse og tilbagebetaling af langfristede gældsforpligtelser samt ind- og udbetalinger til og fra selskabsdeltagerne.

Likvider

Likvide midler består af "Likvide beholdninger". Pengestrømsopgørelsen kan ikke udledes alene af det offentliggjorte regnskabsmateriale.

HOVED- OG NØGLETAL

Forklaring af nøgletal

Bruttomargin	$\frac{\text{Bruttofortjeneste x 100}}{\text{Nettoomsætning}}$
Overskudsgrad	$\frac{\text{Resultat af ordinær primær drift x 100}}{\text{Nettoomsætning}}$
Afkastningsgrad	$\frac{\text{Resultat af ordinær primær drift x 100}}{\text{Samlede aktiver ultimo}}$
Soliditetsgrad	$\frac{\text{Egenkapital ultimo x 100}}{\text{Samlede aktiver ultimo}}$

Ledelsesstruktur

DLA Piper Denmark Advokatpartnerselskab er et selskab, der er ejet, ledet og drevet af kapitalejere. Selskabet driver advokatvirksomhed i Danmark og er brandintegreret i DLA Piper International. Selskabet samarbejder med den globale advokatvirksomhed og markedsfører sig i Danmark under det globale brand. Ledelsesstrukturen i DLA Piper Denmark består af en række ledelseslag, kapitalejere, bestyrelse og Managing Partner samt afdelingsledere. Rollerne og ansvaret i de enkelte ledelseslag beskrives kort nedenfor.

Bestyrelsen

Bestyrelsen består af kapitalejere og vælges af kapitalejerkredsen for en to-årig periode. Bestyrelsen har ansvaret for den overordnede styring og fortsatte udvikling af selskabet i tæt samarbejde med selskabets Managing Partner. Bestyrelsen består af en bestyrelsesformand og fire bestyrelsesmedlemmer:

Formand	Medlemmer, Aarhus	Medlemmer, København
Peter Schäfer	Eskil Bielefeldt	Mikala Berg Dueholm
	Niels Ankerstjerne Sloth	Henrik Sjørslev

Managing Partner

Martin Lavesen blev af kapitalejerne valgt til Managing Partner i 2017 og senest genvalgt i 2024. Managing Partner varetager den daglige ledelse i overensstemmelse med de strategier og planer, som er fastlagt sammen med bestyrelsen, og som efterfølgende er vedtaget af kapitalejerne. Managing Partner repræsenterer det danske selskab i relation til DLA Piper International.

Afdelingsledelse

Den faglige organisation i DLA Piper Denmark består af fire afdelinger, der hver ledes af to afdelingsledere, der tilsammen har ansvaret for medarbejderudvikling, afdelingsøkonomi samt eksekvering af handlingsplaner. På ledermøder med Managing Partner, COO og repræsentanter for stabsfunktionen afstemmer afdelingsledelsen den løbende ledelsesindsats og sikrer koordinering af tværgående emner og initiativer.

Afdeling	Afdelingschef, København	Afdelingschef, Aarhus
Corporate M&A	Jens Krogh Petersen	Kristian Maan Tokkesdall
Finance	Per Astrup Madsen	Jørgen Flodgaard
Litigation & Regulatory	Jon Lauritzen	Jacob Sparre Christiansen
Real Estate	Line Marie Pedersen	Kristian Skovgaard Larsen

Stabsfunktionen

Ledelseslagene understøttes af en stabsfunktion, der omfatter seks funktioner; Økonomi, Kommunikation & marketing, People & Culture, IT, Legal Tech & Knowledge Management samt Compliance. Stabsfunktionen ledes af COO Michelle Thagaard Olesen.

Funktion	Stabschef
Økonomi	Mads Zethsen
Kommunikation & marketing	Helle Honoré Jepsen
People & Culture	Mette Meirup Gregersen
IT	Rasmus Eland
Legal Tech & Knowledge Management	Christina Jønby
Compliance	Christian Bruselius Beck

Kapitalejere

Pr. 31. december 2024 var der 54 kapitalejere i DLA Piper Denmark Advokatpartnerselskab (enkelte via helejede selskaber).

Anders Julius Tengvad
Anders Nørgaard
Anne Louise Haack Andersen
Carl Erik Skovgaard
Christian Benedictsen-Nislev
Christian Bredtoft Guldmann
Christian Kragelund
Emilie Møller
Eskil Bielefeldt
Gert Nissen
Hans Madsen
Henrik Kring Schmidt
Henrik Sjørslev
Jakob Schilder-Knudsen
Jacob Sparre Christiansen
Jakob Nielsen
Jan Snogdal
Jens Krogh Petersen
Jes Albertin Rosenvinge
Joachim Kundert Jensen
Jon Lauritzen
John Emil Lyngfeldt Svenson
Jørgen Flodgaard
Karsten Pedersen
Kristian Hjølund Nielsen
Kristian Maan Tokkesdal
Kristian Skovgaard Larsen
Lars Merrild Hareskov
Line Marie Pedersen
Marlene Winther Plas
Martin Christian Kruhl
Martin Juste
Martin Lavesen
Michael Holsting
Michael Klöcker
Michael Vinther
Mikala Berg Dueholm
Nick Bronstein
Nicholas Lerche-Gredal
Niels Ankerstjerne Sloth
Nina Wedsted
Per Buttenschøn
Per Astrup Madsen
Per Soon Larsen
Pernille Sølling
Peter Rønnow
Peter Schäfer
Rune Hamborg
Sebastian Ingversen
Thomas Albrechtsen
Thomas Høj Pedersen
Thomas Salicath
Trine Hasselbalch
Ulrik Bangsbo Hansen

DLA Piper er en global advokatvirksomhed, der driver virksomhed gennem en række særskilte juridiske enheder. Yderligere oplysninger om disse enheder findes på www.dlapiper.com.

Denne udgivelse er beregnet til at give læseren en overordnet gennemgang af de omhandlede forhold og skaber ikke et klientforhold mellem DLA Piper og læseren. Den er ikke ment som og kan ikke erstatte juridisk rådgivning i en konkret situation. DLA Piper påtager sig intet ansvar for handlinger, der foretages eller ikke foretages på baggrund af denne udgivelse. Udgivelsen kan udgøre advokatannoncering, hvilket i nogle lande kan kræve anmeldelse. Tidligere opnåede resultater garanterer ikke et lignende resultat.

Copyright © 2025 DLA Piper Advokatpartnerselskab. Alle rettigheder forbeholdes. | MAR2025