

Gorrissen Federspiel | Årsrapport 2020

Redaktion

Lonni Park Lyngø, Katrine Prien, Gorrissen Federspiel

Layout og opsætning

Denise Hennig, Gorrissen Federspiel

Fotos

Kristian Holm, Tuala Hjarnø, Nicky Bonne, Rune Johansen, Bax Lindhardt, Claudia Dons

Pressefotos: Vestas

Tryk

Cool Gray

Gorrissen Federspiel

Axel Towers

Axeltorv 2

1609 København V

+45 33 41 41 41

Prismet

Silkeborgvej 2

8000 Aarhus C

+45 86 20 75 00

contact@gorrissenfederspiel.com

gorrissenfederspiel.com

April, 2021

Indhold

Et anderledes år ⁰⁰⁵

2020 i Gorrissen Federspiel ⁰¹⁰

Finansielle højdepunkter ⁰¹²

Årets markante sager ⁰¹⁴

Velkommen til to nye partnere ⁰¹⁸

Juridisk rådgivning med en ny dimension ⁰²²

Vores organisation ⁰²⁴

Ny bestyrelsesformand: "Jeg fik en ildåb" ⁰²⁶

Førende i vores branche ⁰³⁰

Vurderet blandt de bedste ⁰³²

Strategien lever i bedste velgående ⁰³⁴

Et år i front ⁰³⁷

Vores arbejde med samfundsansvar ⁰³⁸

Et år med corona ⁰⁴⁰

To skridt frem og ét tilbage ⁰⁴²

Et år fra hjemmekontoret ⁰⁴⁶

Øget fokus på trivsel ⁰⁴⁸

Digital videndeling ⁰⁵⁰

Branchens dygtigste og mest engagerede medarbejdere ⁰⁵²

Fokus på fremtidens talent ⁰⁵⁴

På lige fod med de fastansatte i NY ⁰⁵⁵

Et år med internationalt udsyn ⁰⁵⁷

En underskrift for diversitet og inklusion ⁰⁶⁰

Skræddersyet faglighed ⁰⁶⁴

På kontrakt hos Gorrissen Federspiel og Aarhus Fremad ⁰⁶⁶

Nultolerance over for uønsket seksuel opmærksomhed ⁰⁶⁸

Regnskabsberetning ⁰⁷⁰



Et anderledes år

Ved indgangen til 2020 havde vi en klar forventning om, at den meget positive udvikling og strategiske retning, vi havde lagt i 2019, skulle fortsætte. Sådan blev det ikke. 2020 blev helt anderledes – ikke blot for Gorrissen Federspiel, men for alle virksomheder verden over.

Selvom året tog en uventet drejning, ser vi tilbage på et 2020, som i det store hele har været et udviklende og lærerigt år, og som på forretningsiden også har været tilfredsstillende.

Et år i omstillingens tegn

Pandemien affødte en accelereret digital omstilling i Gorrissen Federspiel og i stort set alle virksomheder. Det kræver en god digital infrastruktur at kunne operere under forhold med lockdown og hjemmearbejde. I Gorrissen Federspiel havde vi et godt udgangspunkt forud for pandemien, idet vi har prioriteret digitalisering højt de seneste par år. Vi har således hurtigt kunnet omstille os fra kontoret til hjemmearbejdspladsen uden større forstyrrelser i vores arbejde. Siden coronahjemsendelserne i foråret har vi accelereret udviklingen af vores digitale infrastruktur, og vi har i dag en moderne og digitaliseret arbejdsplads.

Vi har også oplevet en stor omstilling i vores måde at arbejde på. Vi har taget afholdelsen af virtuelle møder til os. Vi har lært, at vores faglige udvikling også kan ske via deltagelse i webinarer fra vores skærme – ligesom vi selv kan dele vores viden med andre, uden at det behøver at indbefatte store arrangementer på vores to kontorer. Vi har erfaret, at mange møder med

udenlandske samarbejdspartnere kan foretages virtuelt og således ikke nødvendigvis kræver rejseaktivitet. Og vi har erfaret, at vores effektivitet ikke er afhængig af vores tilstedeværelse på kontoret – hjemmekontoret fungerer også. Erfaringer, som vi forventer at tage med os i tiden efter coronavirus.

Vores 2022-strategi har fortsat været pejlemærket i vores eksekvering og forretningsudvikling i løbet af 2020, om end vores fokus først og fremmest har været at sikre medarbejdertrivsel samt bistå vores klienter i en anormal verden.

Spændende arbejde

Arbejdsomt har 2020 været meget spændende, og vi er igennem året blevet valgt som juridisk rådgiver på nogle af de største og mest komplekse sager inden for alle grene af erhvervsjuraen.

M&A-markedet har generelt været meget aktivt, særligt i anden halvdel af 2020, herunder har vi været med på de toneangivende sager inden for energi og life science.

Også i forhold til kapitalrejsninger oplevede vi stor aktivitet i 2020, bl.a. med en række interessante børsnoteringer, herunder den første notering på Nasdaq Copenhagens hovedbørs i to år.

Selvom dele af 2020 også har båret præg af lukkede retssale og alternative afholdelser af høringer mv., har året budt på en række spændende afgørelser i toneangivende voldgiftsager, erstatningssager og varemærkesager. Det fortæller vi mere om på de følgende sider.



Styrkelse af vores virksomhed

2020 har været en prøvelse for mange af os på det menneskelige plan. Alligevel står vi med en følelse af, at vi i Gorrissen Federspiel står stærkere end nogensinde. Først og fremmest oplever vi et sammenhold, som er endnu stærkere end før. Selvom vi i lange perioder har været adskilt og arbejdet fra hjemmekontorerne, er vi på det kollegiale plan og som virksomhed rykket tættere sammen.

Vi har også været i den privilegerede situation, at vi har haft en relativ fin beskæftigelse af vores medarbejdere, og vi har derfor ikke været nødsaget til at foretage afskedigelser som følge af coronavirus. For os har det været en prioritet at holde på vores talent og agere med et langsigtet fokus. I en usikker tid, hvor vi har set afskedigelser andre steder i markedet, har vi oplevet, at denne kontinuitet ligeledes har haft en positiv indvirkning på vores medarbejders trivsel og tilknytning til Gorrissen Federspiel.

Vi står også stærkt, fordi vi har oplevet fordelen af at være et full-service firma. Har der været nedgang i efterspørgslen inden for ét område, har der været en øget efterspørgsel inden for et andet. Og fordi vores jurister ikke blot er blandt landets absolut dygtigste – de er også fleksible og omstillingsparate – har vi kunnet allokere ressourcer til de områder, hvor der har været behov for en ekstra indsats.

Som virksomhed føler vi os også styrket i relationen til og tilliden fra vores klienter. 2020 har været kendetegnet af periodevis tumult, hastelovgivning, hjælpepakker og usikre prognoser, og vi er blevet valgt som rådgiver på nogle af de væsentligste og mest komplekse sager. Vi har oplevet, at Gorrissen Federspiel har været det sikre valg for mange virksomheder, som har navigeret i en krisetid.

Endelig står vi også styrket som følge af den eksterne anerkendelse, vi har oplevet i 2020. I foråret så vi os kåret som det foretrukne advokatfirma i Danmark i brancheanalysen "Prospera Law Firm Review Denmark 2020" foretaget af Kantar Sifo Prospera. I analysen har prominente, danske virksomheder vurderet de ti største advokatvirksomheders præstation og juridiske kompetence, og vi var således både ydmyge over og stolte af at se os placeret på en 1. plads. I efteråret kunne vi desuden, for tredje år i træk, se os kåret som brancheførende i den årlige imageanalyse fra IFO Institutet for Opinionsanalyse (tidl. Guldimage), hvor mere end 2.400 danske erhvervsledere har bedømt 100 danske virksomheders image. Her kunne vi særligt glæde os over, at vi på parametrene "troværdighed" og "kommuni-

nikation" så en stor fremgang. Det er særligt positivt i en tid, hvor advokatbranchens samlede troværdighed er under pres – ligesom branchen historisk har haft ry for at være lukket.

Årets resultat er tilfredsstillende

I et år præget af så store omvæltninger og et usikkert marked glæder vi os særligt over, at vi kan levere et tilfredsstillende resultat. I 2020 leverede vi en omsætning på 803,6 mio. kroner svarende til en vækst på 5,3 pct. Resultatet er i tråd med vores forventninger for året og sker som følge af en organisk vækst og en positiv udvikling på tværs af vores specialeområder.

Forventet udvikling

I 2021 forventer vi – usikkerheden i forbindelse med coronavirus til trods – en fortsat positiv udvikling på tværs af vores specialeområder og en fortsat øget sags-tilgang fra eksisterende og nye klienter. Vi fortsætter vores fokus på eksekveringen af vores 2022-strategi med en målsætning om at modernisere og professionalisere vores virksomhed yderligere, ligesom vi fortsætter det øgede fokus på en kommercialisering af vores forretning og klienttilfredshed.

Vores forventninger til 2021 er en øget vækst med en omsætning i intervallet 845-875 mio. kroner. I 2021 forventer vi fuld beskæftigelse inden for alle vores områder med den nuværende arbejdsstyrke – modsat 2020, hvor enkelte områder periodevist har været påvirket af coronapandemien.

Martin André Dittmer
Managing Partner

Medarbejdere i alt

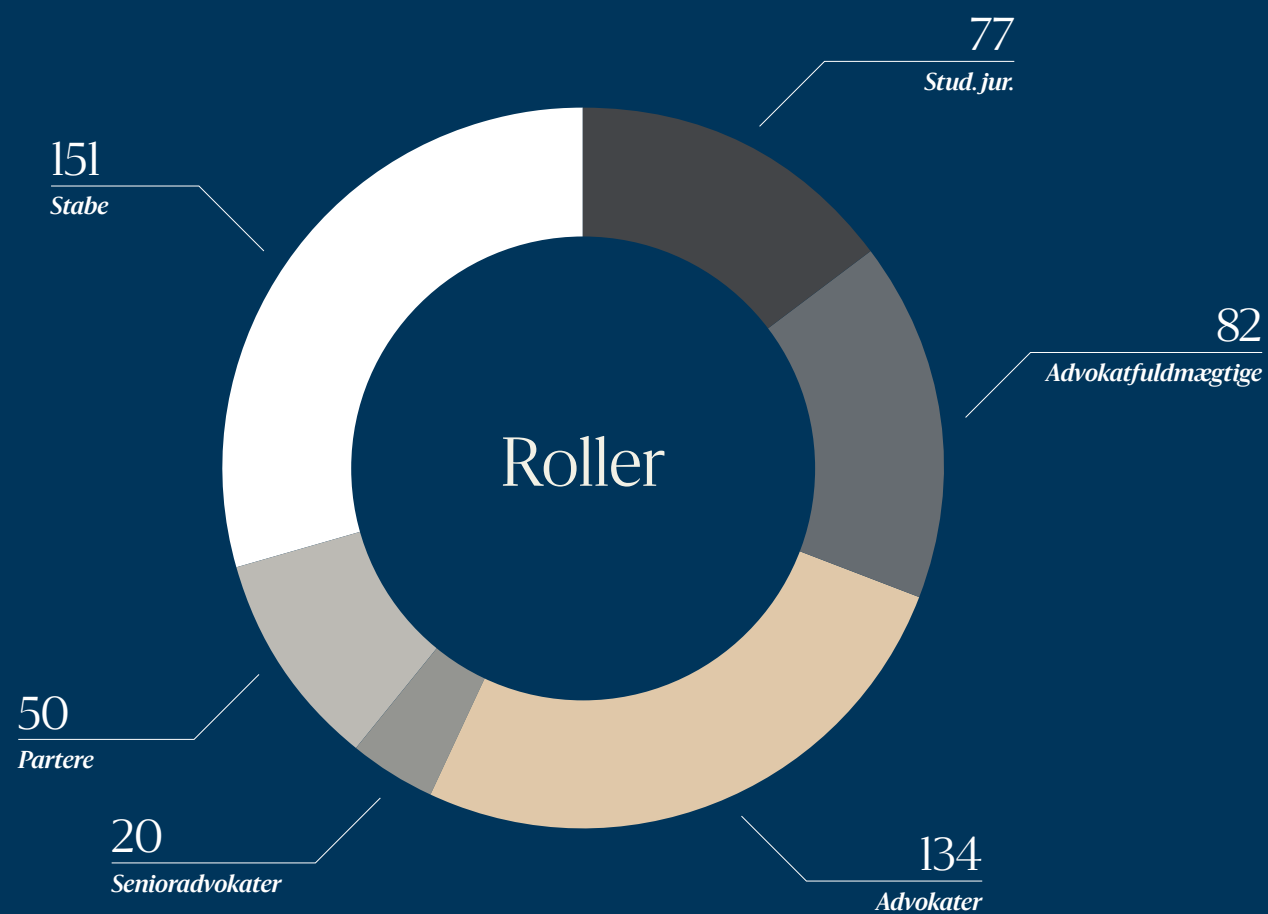
Medarbejdere i København

Medarbejdere i Aarhus

514

389

125



Advokatbestillinger

38

Udstationeringer hos klienter

17

Udstationeringer på internationale advokatkontorer

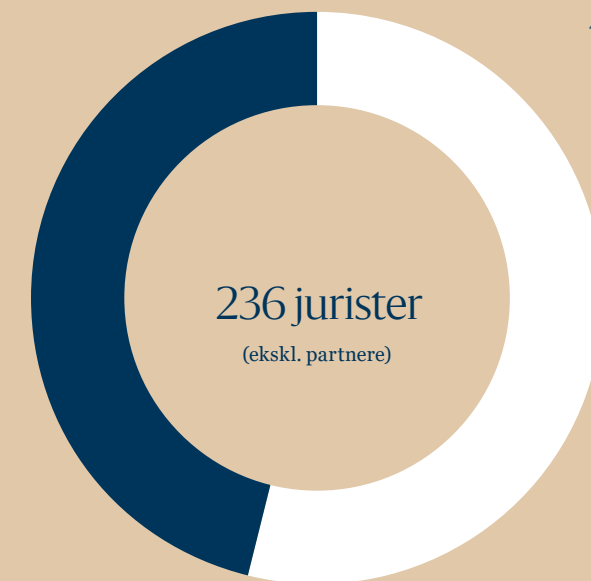
3

Stud.jur. på uddannelsesorlov i udlandet

5

Samlet gennemsnitsalder

36



2020 i Gorrissen Federspiel



Finansielle højdepunkter



Den øgede omsætning sker som resultat af en organisk vækst og er i tråd med vores forventning ved indgangen af året. Set i lyset af den uventede udvikling i 2020 med coronavirus, som bl.a. i foråret gav anledning til stor usikkerhed på de finansielle markeder, er resultatet meget tilfredsstillende.

”2020 har på mange måder været et særligt år, hvor vi på den finansielle dimension også har oplevet perioder hen over året, som har givet anledning til usikkerhed. Men samlet set kommer vi igennem coronaåret relativt upåvirket og endda med den forventede vækst,” fortæller Charlotte Dreyer, CFO i Gorrissen Federspiel.

Hun fortæller, hvordan man især på området for virksomhedstransaktioner oplevede en tøven i markedet, men særligt hen imod slutningen af året steg aktivitetsniveauet – endda med en fart, som endte med at udligne året samlet set. Markedet har også ageret ”unaturligt” som følge af hjælpepakker og andre samfundsmæssige tiltag, som har medført en uforudsigelighed i fordelingen af arbejde og sager.

2020 var et godt år for vores virksomhed, hvor vi økonomisk indfrie de forventningerne for året med en omsætning på 803,6 mio. kroner svarende til en vækst på 5,3 pct.

Hurtig omstilling

Det tilfredsstillende resultat for året viser tydeligt, at vores medarbejdere har været særdeles omstillingsparate og fleksible, og at vi som virksomhed har været gearet til den digitale omstilling.

Charlotte Dreyer fortæller, at man fra ledelsens side har haft et særligt fokus på beskæftigelsesgraden. Som følge af skiftende travlhed på tværs af de juridiske områder, har man haft fokus på at allokere ressourcer fra områder med en mindre grad af beskæftigelse til områder med øget travlhed.

”Vi har oplevet en meget omstillingsparat medarbejderstyrke, som dels har taget coronahjemsendelserne med ophøjet ro og hurtigt tilpasset sig hjemmekontoret – og som oven i købet også har udvist stor grad af fleksibilitet, når vi har haft behov for at allokere ressourcerne i forhold til en skiftende travlhed på tværs af områder.”

Den hurtige omstilling fra kontoret til hjemmekontoret har også været båret af de senere års fokus på og investering i IT-infrastruktur. Medarbejderne har således haft et godt udgangspunkt for at arbejde effektivt fra hjemmekontoret med de rette IT-værktøjer ved hånden, og de rette forudsætninger for virtuelt samarbejde og interaktion med klienter og kolleger.

Det er ikke blot i det juridiske arbejde, at vi har oplevet en hurtig omstilling. I 2020 har vi gennemført implementeringen af et nyt system til økonomi- og sagsstyring. En implementering, som lidt atypisk er sket fra hjemmekontorerne og med support fra distancen.

Vækst i antallet af jurister

Også antallet af jurister følger virksomhedens organiske vækst og udvikling, og ved udgangen af året beskæftigede vi 286 jurister, hvilket er 17 jurister mere end året før. Antallet af medarbejdere på tværs af alle funktioner var ved udgangen af året 514 medarbejdere, og den samlede forøgelse af medarbejderstyrken er således 12 medarbejdere sammenlignet med året før.

Ét af de ledelsesmæssige emner, som har fyldt meget hos Managing Partner, Martin André Dittmer, har netop været beskæftigelsen af medarbejdere. Til trods for et år kendetegnet af usikkerhed på de finansielle markeder har det været en prioritet at holde fast i vores talent og ikke foretage afskedigelser.

”Vi har generelt oplevet en god beskæftigelse af vores medarbejdere, og selvom vi periodevist har oplevet lidt tøven i markedet, har det været en høj prioritet for os at tænke langsigtet. Vores klienter vælger os for vores tunge faglighed, og vi beskæftiger landets dygtigste jurister. Den form for viden og talentmasse tager tid at opbygge, og derfor kan vi ikke tillade os at reagere på markeds-mæssige udsving med et kort sigte,” fortæller Martin André Dittmer.



Årets markante sager

Arbejdsomt bød 2020 på en lang række af højdepunkter. Igen blev vi valgt som juridisk rådgiver på de største og mest komplekse sager inden for alle grene af erhvervsjuraen. Vores position som én af erhvervslivets foretrukne juridiske rådgivere blev atter en gang cementeret.

2020 var endnu et år med stor travlhed på tværs af vores specialer. Vi var med dér, hvor det skete, på de største sager og de største transaktioner. Særligt i forhold til kapitalrejsninger oplevede vi stor aktivitet sidste år, ligesom vi var med på en række toneangivende sager.

Et år med mange kapitalmarkedstransaktioner
2020 var præget af stor aktivitet og mange kapitalmarkedstransaktioner. Vi bistod således EQT og HusCompagniet i forbindelse med den første børsnotering på Nasdaq Copenhagen Main Market i de seneste to år, da HusCompagniet i november gik på børsen. Den svenske onlinemodebutik Boozt, der allerede var noteret i Stockholm, bistod vi med en cross-listing på Nasdaq Copenhagen i den efterfølgende uge. Endvidere bistod vi GreenMobility med at flytte fra vækstmarkedet Nasdaq First North til Nasdaq Copenhagen Main Market. 2020 bød også på børsnoteringer uden for Danmark, hvor vi eksempelvis bistod det danske vindrederi Cadeler med en børsnotering på Oslo Børs.

”Det har været en stor fornøjelse at rådgive i forbindelse med så mange spændende børsnoteringer i det forgangne år både i og uden for Danmark. Vi har teamet og ekspertisen til at kunne håndtere flere komplekse kapitalmarkedstransaktioner på samme tid. Ikke desto mindre var det ekstraordinært, at vi kunne fejre fire børsnoteringer på stribe inden for ganske få uger,” siger Rikke Schjøtt Petersen, partner og gruppeformand for afdelingen Capital Markets & Corporate / M&A. Hun

nævner, at den store aktivitet på kapitalmarkedsområdet ikke var været begrænset til børsnoteringer, men også en række andre transaktioner.

”Ud over børsnoteringer har vi i 2020 også haft travlt med flere fortegningsmissioner og rettede aktieemissioner,” fortæller hun.

Eksempelvis gennemførte NKT og B&O begge fortegningsretsemissioner, og NKT, SP Group og GreenMobility hentede ny kapital via rettede aktieemissioner.

Flere danske life science-investeringer

På life science-området har vi ligeledes haft særdeles travlt i 2020. I juni meddelte japanske Fujifilm, som vi i 2019 bistod med at opkøbe Biogens medicinalfabrik i Hillerød, at man ville investere yderligere i en betydelig udvidelse af fabrikken. Investeringen lyder på ca. 6 mia. kr., hvilket gør den til én af de største udenlandske investeringer nogensinde i en dansk virksomhed, og vi er stolte over ligeledes at kunne bistå Fujifilm med denne proces.

Vi har ligeledes bistået farmaselskabet Servier med opkøbet af det danske biotekselvskab Symphogen. Vi bistod også biotekselvskabet Orphazyme med en kapitalrejsning på 534,5 mio. kr. via en notering på Nasdaq-børsen i USA samt en private placement i Europa. Endelig bistod vi danske Bioporto i en aktieemission på over 100 mio. kr.

Travlt år på M&A-transaktioner

Markedet for M&A-transaktioner var i 2020 et område, som bar præg af coronasituationen med en vis tøven i det første halvår.

”I første halvdel af året var antallet af transaktioner relativt lavt, som følge af usikkerhederne forbundet med corona. Men i løbet af sommeren oplevede vi en stærkt stigende aktivitet, der fortsatte igennem efteråret og vinteren. Samlet set har vi således haft et mere end almindeligt travlt år,” siger Anders Ørjan Jensen, partner og gruppeformand for afdelingen Corporate / M&A.

Gorrissen Federspiel var igen i 2020 repræsenteret på flertallet af de største og mest komplekse transaktioner på det danske marked, herunder SEAS-NVE’s køb af Ørsteds danske el- og gasaktiviteter, Polaris’ salg af Molslinien samt Chr. Hansens salg af sin Natural Colors-division til EQT.

Et stærkt tværfagligt samarbejde mellem kontorets afdelinger for M&A og Bank & Finans har sikret Gorrissen Federspiel en førende position inden for M&A i den finansielle sektor. I 2020 valgte den canadiske finanskoncern Intact således Gorrissen Federspiel som rådgiver på én af Danmarkshistoriens største virksomhedshandler, hvor Intact og Tryg afgav et bud på RSA’s internationale forretning, herunder Codan – en transaktion til 60 mia. kr. Vi bistod også Nykredit-koncernen med salget af deres depositarforretning til Bank of New York Mellon samt med indgåelsen af nyt forsikrings samarbejde med Privatsikring. Endelig rådgav vi på flere bankfusioner, herunder på fusionen mellem Vestjysk Bank og den Jyske Sparekasse.

Gorrissen Federspiels’ Private Equity-praksis havde endnu et travlt år i 2020 med mandater for både internationale og nordiske kapitalfonde, herunder FSN Capital, Nordic Capital, Axcel, Polaris og EQT. Vi oplever, at fondene har et stadigt øget fokus på software og digitalisering af forretningsgange, og vi sørger for at kombinere M&A-rådgivning med Digital Business-afdelingens ekspertise inden for digitale forretningsmodeller, databeskyttelse og IPR.

Rådgivningen af danske Large Cap-virksomheder forblev et meget væsentligt forretningsområde i 2020, hvor vi i tillæg til en række kapitalmarkedstransaktioner bl.a. bistod Vestas med overtagelsen af det fulde ejerskab i MHI Vestas Offshore Wind fra Mitsubishi Heavy Industries samt med investeringen i Copenhagen Infrastructure Partners (CIP). Vi bistod også Salling Group A/S i overtagelsen af Tesco Plc’ polske forretning med ca. 300 supermarkeder, der skal konverteres til Netto-butikker, samt Grundfos A/S i forbindelse med købet af Silhorko-Eurowater, der udvikler vandrensningsløsninger.

De seneste år har vi styrket vores position inden for M&A i energisektoren, og i 2020 oprettede vi en særskilt branchegruppe for energitransaktioner, der skal sikre vores kunder en integreret rådgivning, der også omfatter konkurrenceret, fast ejendom og skat. Siden starten af 2020 har gruppen haft flere energi-relaterede M&A-transaktioner end noget andet dansk advokatfirma, herunder bl.a. opgaver for SEAS-NVE, Shell og flere internationale infrastruktur- og energifokuserede fonde.

Internationale kopisager

Også på IP-siden var vi stærkt repræsenteret i 2020. Her nåede flere mangeårige sager om udenlandske virksomheders kopiering af danske brands sin ende. Blandt andet bistod vi danske Rains i en sag mod modegiganten Inditex, der står bag den verdensomspændende detailkæde Zara. Sagen handlede om krænkelse af to Rains-regnjakker og startede helt tilbage i 2016. I maj 2020 vurderede Sø- og Handelsretten, at Inditex havde handlet i strid med markedsføringslovens produkt-eftersligningsværn og nedlagde derfor forbud mod markedsføring, import og salg af jakkerne.

”Designvirksomheder bruger masser af tid og ressourcer på udvikling af nye produkter. De lever af deres gode design. Derfor kan og skal andre virksomheder ikke uberettiget lukrere på deres hårde slid og udviklingsarbejde. Sagen viser med al tydelighed, at det kan betale sig at tage kampen op, uanset hvem man er oppe imod,” siger Lasse Skaarup Christensen, partner og gruppeformand for afdelingen IP & Digital Business.

En anden virksomhed, som også i 2020 fik rettens ord for, at deres varemærke var blevet krænkert, var Royal Greenland.

Sagen, der tog sin begyndelse i 2014, udmærkede sig ved et langstrakt forløb hos de kinesiske domstole. Den kinesiske fødevarer virksomhed begyndte at bruge to af Royal Greenlands logoer, som de efterfølgende fik registreret i det kinesiske varemærkerregister. Hverken den kinesiske varemærkemyndighed eller det kinesiske Ankenævn for Varemærker mente, at mærkerne var forvekslelige med Royal Greenlands varemærker.

”Med bistand fra dygtige kinesiske kollegaer lykkedes det os efter seks år at få de kinesiske varemærker erklæret ugyldige. Det er velkendt, at kineserne ikke har det samme forhold til immaterielle rettigheder, som vi har på andre markeder. Derfor er det også særligt tilfredsstillende at få fastslået, at IP-rettigheder gælder uanset jurisdiktion,” siger Lasse Skaarup Christensen.

Tvistløsning

”Det er ét af Gorrissen Federspiels kerneområder at håndtere komplekse og principielle tvister for vores klienter. Vi betragter det at føre sager som et selvstændigt speciale, og vi har stor erfaring med at føre sager for domstolene såvel som national og international voldgift. 2020 var kendetegnet af en række store tvister vedrørende børsretlige oplysningsforpligtelser, hvilket ligger i tråd med et generelt øget fokus på virksomhedernes regulatoriske forpligtelser. Vi fik herudover i 2020 en række principielle afgørelser, som på hver sin måde har vidtrækkende betydning for erhvervslivet” siger Jacob Skude Rasmussen, partner i afdelingen Proces.

Højesterets dom i Unibet-sagen er et godt eksempel på de principielle sager, vi fører. Vi har siden 2007 bistået bettingfirmaet Unibet i en principiel erstatningssag, hvor en online-spiller havde rejst krav om erstatning som følge af, at han havde tabt cirka 2 mio. kr. på spilletjenester hos Unibet over en periode på cirka 1,5 år, inden Unibet besluttede at lukke spillerens konto. Byretten frifandt i december 2017 Unibet for erstatning, mens Vestre Landsret i december 2018 omstødte dommen. I januar 2020 frifandt Højesteret Unibet og stadfæstede dermed byrettens dom. Sagen var principiel, fordi Højesteret statuerede, at der ikke gælder en videre (erstatningsretlig) beskyttelse af spillere ud over den, som kan udledes af spillelovgivningen, hvilken Unibet havde overholdt.

En opsigtsvækkende sag om vildledning og ”systematisk manipulerede oplysninger” fandt også sin afgørelse i en international voldgiftssag i 2020. Vi bistod den nordeuropæiske kapitalfond FSN Capital, der i 2018 købte Gram Equipment af svenske Procuritas. Salget viste sig dog at være baseret på vildledning og urigtige finansielle oplysninger med den intention at skjule underliggende fakta. Sælger blev pålagt at betale en kompensation på 87 mio. euro. Forud for voldgiftskendelsen bistod vi FSN Capital over for det forsikringskonsortium, der havde forsikret sælgers garantier i overdragelsesaftalen. Forsikringskonsortiet endte med at udbetale den fulde forsikringssum på 50 mio. euro. til FSN Capital. Forsikringsudbetalingen er på internationalt plan en af de største offentliggjorte udbetalinger under en W&I forsikring.

De seneste par år har vi oplevet et støt stigende fokus på overholdelse af selskabers børsretlige oplysningsforpligtelser, hvilket også har medført et øget behov for bistand fra vores Procesgruppe – både til gennemførelse af interne undersøgelser, bistand under myndighedsundersøgelser og civile retssager. Vi repræsenterer flere store danske selskaber i sager vedrørende børsretlige forpligtelser, herunder særligt sager anlagt af nuværende eller tidligere aktionærer med krav om erstatning på baggrund af påstået manglende overholdelse af selskabets børsretlige oplysningsforpligtelser.



Velkommen til to nye partnere

Året sluttede med en glædelig nyhed. I december 2020 besluttede partnerne at invitere to nye profiler ind i partnerkredsen med tiltrædelse den 1. januar 2021. Udnævnelserne er et udtryk for vækst inden for de respektive områder, ligesom de nye partnere skal være med til at sikre den kontinuerlige udvikling af Gorrissen Federspiel. Mød de nyudnævnte partnere her.



Preben Jakobsen (38), Rekonstruktion & Insolvens

Det var et 20 år gammelt mål, der blev nået, da Preben Jakobsen tilbage i december 2020 fik et opkald med tilbuddet om at blive optaget i partnerkredsen.

”Det var en helt særlig følelse for mig at få opfyldt et karrieremål, som jeg satte for vel snart 20 år siden – og som jeg siden da har arbejdet benhårdt på at nå. Særligt den følelse – at have nået målet – var ret speciel.”

Preben Jakobsen er uddannet cand.jur. ved Københavns Universitet i 2007. Han kom til Gorrissen Federspiel i 2016, hvor han blev en del af specialegruppen for Rekonstruktion & Insolvens. Her har han sin daglige gang på kontoret i København i Axel Towers.

Løsninger driver værket

Siden 2009 har det faglige omdrejningspunkt været rekonstruktion og insolvens i nationale og internationale forhold med primært fokus på restrukturering, konkursbehandling samt inden- og udenretlig rekonstruktion. Herudover yder han kreditrådgivning til primært danske og udenlandske banker og kreditinstitutter, ligesom han løbende fører retssager inden for sit specialeområde.

”Jeg kan godt lide at rådgive og tilegne mig noget viden, som andre kan bruge til noget. Det er løsninger, der driver mig. Jeg ser i virkeligheden nok hellere mig selv som en del af holdet hos klienten, hvor jeg kan gå dybt ind og bidrage med min viden og erfaring til at finde gode og varige løsninger sammen med klienten,” siger han.

Glæder sig til fællesskab

Spørger man ham, om der er nogle sager, der har været noget helt særligt for ham, falder svaret prompte. Konkursen af, på det tidspunkt, Danmarks største entreprenørvirksomhed Pihl & Søn og redningsaktion af Thomas Cooks skandinaviske forretning.

”Særligt redningen af den skandinaviske del af Thomas Cook står som en milepæl i min karriere. På godt to måneder lavede vi en skræddersyet løsning i tæt samarbejde med virksomheden, virksomhedens ledelse og de involverede banker og mange andre involverede parter. Vi lykkedes i fællesskab med et redde et luftfartsselskab og flere tusinde arbejdspladser på tværs af den skandinaviske rejsevirksomhed,” husker Preben Jakobsen.

En af de ting, han glæder sig allermest til ved at blive partner, er det fællesskab, han nu bliver en del af.

”Jeg ser frem til at investere tid og engagement i partnerfællesskabet og opleve den værdi, det giver at være en del af det. At bringe min viden og erfaring til bordet, kunne trække på hinanden og hjælpe og støtte hinanden – og tage aktiv del i at drive den bedst tænkelige advokatvirksomhed,” siger han.

”Det særlige ved dette område er, at det kræver forståelse for teknologi og for den kommercielle virkelighed i virksomhederne. Klienten får kun begrænset nytte af rådgivningen, hvis man eksempelvis ikke evner at snakke med om kryptering eller de begrænsninger, der kan være i en brugergrænseflade. Netop samspillet med juraen, synes jeg, er spændende.”



David Telyas (40), IP & Digital Business

Den perfekte sammensmeltning af interesser. Sådan betegner David Telyas sin nye titel som partner, hvor jura, teknologi og forretningsudvikling udgør den faglige treenighed. Han kunne sidste år fejre 10 års jubilæum hos Gorrissen Federspiel, hvor han har sin daglige gang på kontoret i Aarhus i Prismet.

Som en del af specialegruppen for IP & Digital Business har han specialiseret sig i at rådgive danske og udenlandske klienter om de juridiske aspekter forbundet med digitale forretningsmodeller, herunder i relation til databeskyttelses-, markedsførings- og forbrugerret. Forståelsen for teknologi betegner han som en forudsætning for at kunne yde værdiskabende rådgivning inden for disse områder, hvor jura og teknologi går hånd i hånd.

”Det særlige ved dette område er, at det kræver forståelse for teknologi og for den kommercielle virkelighed i virksomhederne. Klienten får kun begrænset nytte af rådgivningen, hvis man eksempelvis ikke evner at snakke med om kryptering eller de begrænsninger, der kan være i en brugergrænseflade. Netop samspillet med juraen, synes jeg, er spændende,” siger han.

Forståelse for tekniske aspekter

David Telyas er uddannet cand.merc. (jur.) i 2010 og cand.jur. i 2018 ved Aarhus Universitet, ligesom han i 2014 opnåede en ph.d.-grad med en afhandling, der fokuserede på grænsefladen mellem immaterialret og konkurrenceret. For den nye partner handler det om at være den bedste rådgiver, og det stiller krav til andet og mere end juridiske kompetencer.

Bag sig har han også en uddannelse som multimediedesigner, og forinden han påbegyndte sin karriere hos Gorrissen Federspiel arbejdede han med salg af hardware, software og programmering af hjemmesider.

”Det er klart, at jeg ikke længere er superspecialist i dybden, men jeg har en forståelse for de tekniske aspekter, der gør, at jeg kan snakke med og levere rådgivning, som matcher klientens behov,” siger han.

Bygge videre på projekt

De seneste år har han været primus motor for opbygningen af en Digital Business-gren i Aarhus som en pendant til det stærke team i København. Derigennem har han fået en forsmag på livet som partner i forhold forretningsudvikling og ledelse.

”De to ting har altid interesseret mig, og det kan jeg som partner nu bygge videre på. Det har været et spændende projekt at starte noget nyt op, og nu ser jeg frem til at videreudvikle det, så vi fastholder og udbygger vores stærke kompetencer,” siger han.

Som seneste skud på partnerstammen glæder han sig til at blive en del af fællesskabet i partnerkredsen, og han ser frem til, at han kan mødes med de øvrige partnere, når det igen bliver muligt at afholde arrangementer og møder.

”Der vil naturligt være en periode i starten, hvor man er ganske ydmyg over for situationen, og hvor man lige skal have en fornemmelse for, hvordan tingene foregår. Vi har hver især forskelligt perspektiv på tingene – vi er forskellige mennesker og har forskellig ledelsesstil – og jeg glæder mig til at få et indblik i, hvordan de mere erfarne partnere griber tingene an og til at yde mit til fællesskabet,” siger han.



Juridisk rådgivning med en ny dimension

I foråret kunne vi i Gorrissen Federspiel løfte sløret for en nyhed, der trak overskrifter i den danske presse. Det skete med tilknytningen af tidligere statsminister Lars Løkke Rasmussen, der som Senior Special Advisor tilfører vores juridiske rådgivning en ny dimension.

I vores daglige virke rådgiver vi store danske og internationale virksomheder, som i stigende grad forventes at tage samfundsansvar ud over deres kerneforretning. Samtidig oplever virksomhederne øget kompleksitet, hvor geopolitiske og internationale strømninger kan ændre deres verden fra den ene dag til den anden – og de skiftende samfundsforhold påvirker deres strategiske råderum og beslutningsprocesser i højere grad i dag end tidligere. Det har også stor indvirkning på deres juridiske ageren.

Da vi i foråret traf beslutning om at tilknytte Lars Løkke Rasmussen som rådgiver, var det for at tilbyde vores klienter en ny dimension af den juridiske rådgivning. Mange af vores klienter navigerer under komplekse omstændigheder, hvor hensyn til samfundsmæssige og politiske forhold spiller ind. Her så vi, at Lars Løkke Rasmussen ville kunne byde ind med en kompetence og erfaring, som vores klienter normalt ikke har adgang til.

”Vi har trukket på hans helt unikke erfaring udi tilblivelsen af regler herhjemme samt erfaring med, hvordan man håndterer EU-spørgsmål og internationale spørgsmål. Lars Løkke Rasmussen har fungeret rigtig godt som et ekstra element i vores juridiske rådgivning i sager, der har et politisk, regulatorisk eller diplomatisk samspil og har desuden understøttet Gorrissen Federspiels arbejde med fokusområder som grøn omstilling og Nordatlantiske forhold,” siger Martin André Dittmer, Managing Partner i Gorrissen Federspiel.

”Den rådgivning og sparring, vores klienter har fået qua Lars Løkke Rasmussens kompetencer, har været med til at løfte barren endnu højere i den rådgivning, som vi leverer,” tilføjer han.

Drage fordel af netværk og goodwill

I et år præget af corona, men også Brexit og et amerikansk præsidentvalg, har klienterne taget godt imod den nye rådgiver. Her har han beskæftiget sig med alt fra EU-forhold og akquisitioner til luftfart og shipping. Leder af specialegruppen for Shipping / Offshore / Transportation, Peter Appel, har arbejdet sammen med Lars Løkke Rasmussen på flere sager i løbet af 2020.

”Han har bistået i sager, hvor vi og vores klienter har haft behov for at forstå og forudsige politiske beslutningsprocesser. Samspillet mellem netop politiske hensyn og forvaltningens administration er øget, ikke mindst under corona-krisen. Sagerne omfatter forskellige forhold som eksempelvis indrejse af udenlandsk arbejdskraft og fremskyndelse af offentlige anlægsinvesteringer,” siger Peter Appel.

Han tilføjer, at advokatfirmaet også har kunnet drage fordel af den tidligere statsministers nationale og internationale netværk, samt den store respekt og goodwill, der omgiver ham fra hans mange år som landets statsminister.

Interessant at opleve den anden side

For den nye Senior Special Advisor selv har det været spændende at se dansk lovgivning og erhvervsregulering fra et helt andet perspektiv.

”Jeg har mange gange i løbet af året sagt til partnerne, at alle folketingspolitikere egentlig burde være i sådan en slags ”praktik”. Man lovgiver i et andet perspek-

tiv, hvor det er de store linjer, og så ser man den anden side, hvor en række virksomheder bliver klemt af uhensigtsmæssig regulering eller uhensigtsmæssige sagsbehandlingsgange. Det har været interessant at opleve, at djæveln ligger i detaljen,” siger Lars Løkke Rasmussen.

Spændende miljø at blive en del af

Udover målrettet klientarbejde har Lars Løkke Rasmussen også været med på en række initiativer med et lidt bredere perspektiv. Blandt andet webinarer under forårets lockdown om hjælpepakker og genåbning af samfundet og op til det amerikanske præsidentvalg i forhold til, hvad en ny amerikansk administration ville komme til at betyde for det internationale handelsklima. I samarbejde med British Chambers of Commerce stod han også for et arrangement i forbindelse med Brexit.

Lars Løkke Rasmussen har kun én gang tidligere arbejdet i et advokatfirma. Det var da han som studerende var stud.jur. i en enkeltmandsvirksomhed.

”Det har været sindssygt spændende at komme ind hos Gorrissen Federspiel i et miljø af ekstremt kompetente mennesker. Alle kan noget, og når man puljer det, så kan firmaet alt. Det er ret fascinerende,” siger han.



Vores organisation

Kapitalejere / partnere

Christian Alsøe
 Jakob Skaadstrup Andersen
 Peter Appel
 Niels Bang
 Morten Nybom Bethe
 Lasse Skaarup Christensen
 Anders Peter G. Christoffersen
 Camilla C. Collet
 Martin André Dittmer
 Lotte Eskesen
 Mikkel Fritsch
 Christoffer Fode
 Søren Fogh
 Henriette Gernaa
 Tue Goldschmieding
 Jacob Gunst
 Niels Heering
 Bo Holse
 Ole Horsfeldt
 Morten Hans Jakobsen
 Anders Ørjan Jensen
 Jan Hellmund Jensen
 Michael Steen Jensen
 Hans-Peter Jørgensen
 Erik Kjær-Hansen
 Louise Celia Korpela
 Kenneth Kvistgaard-Aaholm
 Alexander Troeltzsch Larsen
 Merete Larsen
 Gitte Dehn Lansner
 Jesper Avnborg Lentz
 Tobias Linde
 Jens V. Mathiasen
 Michael Meyer
 Erik Molin
 Finn Møller
 Kenneth Hvelplund Pedersen
 Chantal Pernille Patel
 Rikke Schiøtt Petersen
 Jacob Skude Rasmussen
 Jacob Sand
 Mikael Philip Schmidt
 John Sommer Schmidt
 Peter Sjøgreen
 Søren Stæhr
 Klaus Søgaard
 Søren Høgh Thomsen
 Charlotte Thorsen
 Michael Wejp-Olsen
 Jacob Ørndrup

Specialegrupper

Arbejds- & Ansættelsesret
 Bank & Finans
 Capital Markets
 Corporate / Mergers & Acquisitions
 EU- & Konkurrenceret
 Fast Ejendom
 IP & Digital Business
 Private Clients / Family Offices – Legal
 Proces
 Rekonstruktion & Insolvens
 Shipping / Offshore / Transportation
 Skat
 Økonomisk Analyse

Branche grupper

Compliance & CSR
 Energi & Forsyning
 FinTech
 Fly & Tog
 Forsikring & Genforsikring
 International Construction & Engineering Projects
 Internet of Things (IoT)
 Life Sciences
 Maritime Disputes
 Media & Entertainment
 Miljø
 Private Equity
 Revisions- & rådgivningsvirksomheder
 Securities Litigation
 Telekommunikation

Bestyrelse

01. Niels Bang, formand
02. Martin André Dittmer, Managing Partner
03. Anders Peter G. Christoffersen
04. Henriette Gernaa
05. Bo Holse
06. Tobias Linde



01.



03.



05.



04.



02.



06.



Ny bestyrelsesformand: "Jeg fik en ilddåb"

Selvom de fleste nok vil huske 2020 for corona, så startede året faktisk helt normalt. Til et møde på Aarhus-kontoret i februar valgte partnerne som planlagt den nye formand for Gorrissen Federspiel, Niels Bang. Den 1. april skulle han overtage stafetten efter den mangeårige formand Peter Appel. Så langt så godt.

Niels Bang overtog også formandsposten den 1. april 2020, men det var nok også det eneste, der gik efter planen.

Bestyrelsesformand Niels Bang overtog sin nye post midt under forårets store lockdown i 2020. Alle de tanker han havde gjort sig om formandsrollen blev for en stund parkeret for i stedet at navigere firmaet igennem coronasituationen. Han fortæller her om sin første tid som formand i et år, hvor corona satte dagsordenen.

"Det første år har på ingen måde været, som jeg har forestillet mig på grund corona," siger han og fortæller, at der, siden han tiltrådte som formand, ikke har været ét eneste fysisk partnermøde, ligesom mange medarbejdere har arbejdet hjemmefra.

"Det kan jo føles lidt mærkeligt at gå rundt for sig selv og være formand uden at se nogen af sine kollegaer," griner han.

Ingen blid overgang

50-årige Niels Bang, der ikke kun kunne fejre sin nye titel som bestyrelsesformand, men også sit 25 års jubilæum i Gorrissen Federspiel sidste år, husker tydeligt det partnermøde, hvor han blev valgt. På det tidspunkt havde man godt nok hørt om en virus i Kina, men det var noget, der lå meget fjernt fra hverdagen i Danmark.

"Men kort derefter var det helt inde på livet af os, og alting var ændret på en måde, som vi aldrig nogensinde har oplevet før. Så det var lidt af en start. Jeg fik en ilddåb på en meget uventet måde," siger han om overtagelsen af formandsposten.

Han tilføjer, at den usikre situation for alle gjorde, at han sammen med resten af ledelsen blev nødt til at træde i karakter med det samme. En blid overgang var derfor næppe tale om.



”Alle de tanker, jeg havde om strategi og finjusteringer, blev lagt på hylden. Det handlede bare om, hvordan vi bedst kom igennem situationen – både for medarbejdernes sikkerhed og sundhed og selvfølgelig også forretningsmæssigt. Corona ryddede fuldstændig den dagsorden, jeg egentlig havde tænkt mig at sætte.”

Travlhed og høj puls

Da Niels Bang i foråret 2020 sad midt i lockdown, kiggede han sammen med resten af ledelsen på, hvilke scenarier der kunne

”Medarbejderne skal gerne have en klar opfattelse af, at jeg og resten af ledelsen har nogle strategiske visioner og nogle menneskelige egenskaber, som de kan identificere sig med,” tilføjer han.

Et af Niels Bangs store mantraer er ordentlighed, hvilket også kommer til at gennemsyre hans rolle som formand. Både på de indre linjer i forhold til at skabe en kultur, der rummer alle, og hvor man er ordentlig over for hinanden, men også i forhold til klienterne og firmaets etiske profil.

”Alle de tanker, jeg havde om strategi og finjusteringer, blev lagt på hylden. Det handlede bare om, hvordan vi bedst kom igennem situationen – både for medarbejdernes sikkerhed og sundhed og selvfølgelig også forretningsmæssigt. Corona ryddede fuldstændig den dagsorden, jeg egentlig havde tænkt mig at sætte.”

udspille sig for resten af året. Et af dem var det V-formede scenarie, hvor mange transaktioner før sommeren blev sat på hold på grund af usikkerhed, men pludselig ville blive sat i gang igen på én gang, når der begyndte at synes et lys for enden af tunnelen. Og det var lige præcis det, der skete. Efter en sommer med lave smittetal, en nogenlunde normaliseret hverdag og gode meldinger om vaccineudvikling kom ketchup-effekten.

”Vi blev ramt af meget stor travlhed i sensommeren og efteråret. Jeg tror, det var godt for alle igen at mærke, at der var høj puls, og at vi var med, hvor tingene skete. Men vi gik fra en afventende stemning under lockdown til enorm høj aktivitet.”

Niels Bang betegner 2020 som et på mange måder ”virkelig mærkeligt og frustrerende år” samtidig med, at det har været et fantastisk år, fordi Gorrissen Federspiel som virksomhed er lykkedes med mange ting, og er kommet rigtig godt igennem året.

”Det er svært at være utilfreds, selvom man som formand godt kan være lidt frustreret over omstændighederne,” siger han.

I brechen for ordentlighed

Ligesom de fleste andre sidder han med et håb om, at 2021 bliver året, hvor normaliteten igen indtræffer. Han håber, at han over for medarbejderne kommer til at fremstå som en nærværende formand, som alle føler, de har et forhold til.

”Ordentlighed er én af vores kerneværdier, og noget af det, der kendetegner Gorrissen Federspiel. Både i forhold til os som arbejdsplads og som advokatfirma. Det handler ikke kun om forretning, men også om almindelig ordentlighed som menneske og samfundsaktør,” siger han.

Vil ydmygt føre firmaet videre

Og hvad med de strategiske tanker, der for en stund blev sparket til hjørne på grund af corona? Dem er vi i fuld gang med at realisere, lyder det fra Niels Bang, der ser ind i et 2021, hvor der på forretningssiden især vil være øget fokus på grøn omstilling og bæredygtighed. Også life science vil fortsat være et kerneområde i øget udvikling i 2021.

Selvom Niels Bang har været en del af Gorrissen Federspiel i 25 år, er det med ydmyghed, at han nu skal føre firmaet videre som formand.

”Vi står på skuldrene af dem, der har bygget Gorrissen Federspiel til, hvad det er i dag over de sidste 150 år. Men jeg skal gerne være med til at forvalte det så godt som muligt og selvfølgelig tage firmaet nogle skridt videre, så vi kan blive ved med at have en førende markedsposition,” lyder det fra Gorrissen Federspiels bestyrelsesformand, Niels Bang.



Førende i
vores branche

Vurderet blandt de bedste

Vi vil være Danmarks førende advokatvirksomhed. For os betyder det blandt andet, at vi har de mest tilfredse klienter, som vælger os for vores dybe faglighed og vores ordentlighed – en tillidserklæring, som vi gør os umage for og fortjent til hver dag.

Vi evaluerer hele tiden kvaliteten af vores arbejde i den daglige dialog med vores klienter, og et par gange om året får vi foretaget eksterne undersøgelser af vores rådgivning og klienttilfredshed af velrenommerede analysevirksomheder og ratingbureauer.

Vi er stolte af, at vi også i 2020 er blevet vurderet som et tier 1 advokatfirma af de internationale ratingbureauer The Legal 500, Chambers og IFLR1000. Vore klienters feedback er afgørende for, at vi kan udvikle os og blive endnu dygtigere.

The Legal 500

“The firm has some of the best lawyers in the country”

“Gorrissen Federspiel attracts the biggest cases within their field due to their vast experience and excellence”

IFLR1000

“Very result driven, business minds and very high quality of advice”

“Knowledge of market and law, professional skills and attitude and success in closure of deals”

Chambers Europe

“Very intelligent and insightful, very pragmatic and practical, and business-oriented”

“Gorrissen Federspiel has excellent understanding of combining business opportunities and law to create value”

Chambers Global

“Gorrissen Federspiel has good international relations, with experience of the right mandates and the right transactions”

“Responsive, to the point and has an extreme understanding of the life science sector”

Strategien lever i bedste velgående

2020 var det første hele år med vores ambitiøse 2022-strategi "In a league of our own". Managing Partner, Martin André Dittmer ser tilbage på et år, hvor det strategiske fokus – på trods af et tumultarisk år – fortsat var intakt, og hvor flere mål blev nået.



Da partnerkredsen tilbage i foråret 2019 satte sig sammen for at nedfælde en ny strategisk vision for Gorrissen Federspiel, var der af gode grunde ikke en coronapandemi med i ligningen.

Det første fulde leveår af vores 2022-strategi "In a league of our own" har derfor på ingen måde været som forventet. Men det betyder dog ikke, at arbejdet med det strategiske arbejde har ligget stille – tværtimod har året vist, at strategien er en velintegreret del af firmaet og lever i bedste velgående.

"2020 blev fuldstændig anderledes, end jeg havde forudset. Men når det er sagt, så har vi realiseret flere elementer af vores strategi. Selv i et coronaår har vi faktisk formået at holde vores strategiske fokus, og det er jeg meget stolt over," siger Martin André Dittmer, Managing Partner i Gorrissen Federspiel.

Flere førstepladser

Visionen for 2022 er klar. Gorrissen Federspiel skal være Danmarks førende advokatfirma med de mest tilfredse klienter, som vælger os for vores dybe faglighed og vores ordentlighed, og med de dygtigste og mest engagerede medarbejdere. Flere af de mål er nu nået.

For tredje år i træk toppede vi imageanalysen foretaget af analysebureauet IFO Institut for Opinionsanalyse. Ikke nok med, at Gorrissen Federspiel fortsat er det advokatfirma med det bedste image i branchen. Vi tog også et stort hop op ad den samlede liste til en 39. plads ud af i alt 100 danske virksomheder i undersøgelsen. Samme billede tegnede sig i undersøgelsen "Prospera Law Firm Review Denmark 2020" fra analysehuset Kantar Sifo Prospera. Her blev 201 danske virksomheder bedt om at vurdere de ti største danske advokatfirmaer. For første gang kunne vi indtage førstepladsen i den samlede vurdering.

"Vi står for ordentlighed, og det er vi blevet honoreret for i imageanalysen. Samtidig har vi øget vores klientvendte fokus. Lidt karikeret kan man sige, at i stedet for at præsentere paletten af juridiske kompetencer, vi kan tilbyde, så spørger vi, hvad det er, klienterne har brug for, og så er det dét, vi leverer. Det har også slået igennem i virksomhedernes vurdering af os."

Rådgivning fra øverste hylde

Martin André Dittmer taler om, at Gorrissen Federspiel oplever et momentum, hvor det skærpede strategiske sigte for alvor begynder at bære frugt, fordi strategien ligger som underlægningsmusik i hele firmaet og er et pejlemærke i alt, hvad vi foretager os.

For Gorrissen Federspiels Managing Partner står 2020 tilbage som året, hvor vi kunne cementere vores position som erhvervslivets foretrukne juridiske rådgiver. I et år, hvor både de store danske og internationale virksomheder stod over for væsentlige forandringer, har vi oplevet at blive valgt til de største og mest komplekse og spændende sager.

"Klienterne vælger os, hvor det er forretningskritisk, og hvor de står i en meget kompleks situation, og gerne vil have garanti for, at den rådgivning, de får, er fra allerøverste hylde. Vi er meget tilfredse med og taknemmelige for, at vi i en usikker tid for alle, er blevet valgt af vores klienter til at hjælpe dem igennem den krise og de muligheder og udfordringer, det har affødt," siger han.

Arbejdsglæden i top

På de indre linjer gennemførte vi i slutningen af efteråret 2020 vores årlige medarbejdertrivselsundersøgelse i samarbejde med analysevirksomheden Ennova, hvor vi med glæde kunne konsta-

tere, at den samlede arbejdsglæde og tilfredshed er steget og ligger højt, og at der ligeledes har været fremgang på samtlige underparametre i 2020.

Særligt glade er vi for den positive udvikling som følge af vores arbejde med feedback, afholdelse af karriereudviklings-samtaler og oplevelsen af værdien af disse.

I undersøgelsen bruger Ennova en segmenteringsmetode, der kategoriserer medarbejderne som enten "ildsjæle", "kernemedarbejdere", "zappere", "sofamedarbejdere" eller "på-vej-væk-medarbejdere". Her har vi opstillet et helt konkret mål for, at vi i 2022 skal have 90 pct. fordelt over de to første kategorier. I 2019 var vi godt på vej med en andel på 87 pct., men det blev overgået i 2020 med en andel på hele 91 pct.

"Selvom vi allerede har nået vores mål nu, vil vi fortsat have fokus på ledelsestræning, udvikling af medarbejdere, inklusion og diversitet. Der ligger også en stor opgave post corona i at se på, hvordan vi imødekommer vores dygtige medarbejders ønske om øget fleksibilitet. Det er alle vigtige dele i forhold til at skabe den bedste arbejdsplads med medarbejdertrivsel i højsædet," siger Martin André Dittmer.

Strategi kan skaleres

Der er dog endnu et stykke til målstregen, selvom året har budt på en række strategiske sejre. Derfor vil der også fremadrettet være fokus på professionalisering af relationer til internationale advokatfirmaer, IT-sikkerhed, klientrettede tiltag herunder en mere kontinuerlig og struktureret opfølgning på vores arbejde og udvikling ift. klienternes forretning og behov, samt employer branding. "Så der er fortsat masser at lave," konstaterer han.

"Vi er ikke i mål endnu, men vi er godt på vej. Der er fortsat et stort potentiale og rigtig meget, vi både kan og skal gøre. Det smukke ved vores strategi er, at vi kan skalere den, så vi hele tiden kan udvikle os som arbejdsplads og advokatfirma," tilføjer han.

Står stærkere end nogensinde før

På trods af et fuldstændig uforudsigeligt 2020 er det en stolt Managing Partner, der nu kan lukke bogen til et på alle måder ufor-glemmeligt år. For imellem alt, hvad året har budt på af gode og mindre gode ting, så har det også tydeligt vist, at Gorrissen Federspiel ikke alene har et stærkt forretningsmæssigt fundament, men også et stærkt kollegialt fundament. For selvom medarbejderne fysisk er flyttet fra hinanden i 2020, så er hele firmaet på anden vis rykket tættere sammen.

"Året har været en kærkommen bekræftelse både internt og eksternt i, at vi gør det rigtige. Vi har internt oplevet et stærkt sammenhold, og en styrket sammenhængskraft, der gør, at vi står endnu stærkere ved udgangen af 2020. Eksternt er vi også blevet bekræftet i, at vi har den profil, der gør, at man vælger os. Vi er det sikre valg," siger han.

Stærkere end nogensinde før er Gorrissen Federspiel nu klar til endnu et år, hvor strategien skal vise sin formåen i en forhåbentlig mere normaliseret hverdag. Selvom det seneste år har lært os, at vi lever i en uforudsigelig verden, så tør Martin André Dittmer dog alligevel godt sige, at Gorrissen Federspiel er godt på vej mod at realisere 2022-strategien.

"Det skal gerne stå krystalklart i 2022, at vi på alle de parametre, vi måler os på, er det absolut førende advokatfirma i Danmark."

Et år i front

I 2020 udmærkede vi os i flere eksterne analyser. For tredje år i træk kunne vi glæde os over at have det bedste image i advokatbranchen, ligesom vi af de danske virksomheder blev vurderet som det bedste advokatfirma i Danmark.

Det gør os altid både ydmyge og stolte, når Gorrissen Federspiel bliver rangeret højt i eksterne undersøgelser. I 2020 var der flere gode resultater at glæde sig over.

For tredje år i træk fastholdt vi vores position som det danske advokatfirma med det bedste image i branchen. Men ikke nok med at vi fastholdt vores position, så rykkede vi også 10 pladser frem til en 39. plads på den samlede liste i den årlige imageanalyse, som IFO - Institut for Opinionsanalyse står bag. Analysen er baseret på 2.415 erhvervslederes bedømmelse af 100 danske virksomheder.

"2020 var et år, hvor ingenting var, som vi kendte det. Derfor var det også med særlig stor glæde og ydmyghed, at jeg modtog nyheden om, at vi havde fastholdt vores position som det advokatfirma med det bedste image i vores branche. Det viser, at den strategiske retning, vi har lagt for firmaet, og alle medarbejdernes daglige hårde arbejde, bærer frugt," siger Martin André Dittmer, Managing Partner i Gorrissen Federspiel.

Ordentlighed er et pejlemærke

Det er særligt på parametrene "troværdighed" og "kommunikation", hvor Gorrissen Federspiel har oplevet markant fremgang.

"Vi lever af vores gode ry, og ordentlighed er et pejlemærke for os, i alt hvad vi foretager. Det er altafgørende for os som advokater og som firma, at det, vi siger og gør, opfattes troværdigt, når vi af klienterne skal vælges som deres trusted advisor," tilføjer han.

Martin André Dittmer peger på, at advokatbranchen historisk har haft et ry for at være en lukket branche, men at man hos ledelsen i Gorrissen Federspiel de seneste år har haft

øget fokus på kommunikation med omverdenen.

"Derfor glæder det mig også, at vi ser et spring på hele 25 pladser på netop dette parameter," siger han.

Kompromisløs kvalitet

Det var dog ikke kun i IFO's imageanalyse, hvor vi sidste år kunne glæde os over at være brancheførende. I undersøgelsen "Prospera Law Firm Review Denmark 2020" fra analysehuset Kantar Sifo Prospera indtog vi ligeledes førstepladsen i den samlede vurdering, efter at have ligget nummer to året forinden. I undersøgelsen er 201 danske virksomheder blevet bedt om at vurdere de ti største danske advokatfirmaer.

"Vi er altid glade og stolte, når vi får gode placeringer i analysebureauernes undersøgelser. Denne fornemmelse bliver endnu mere udtalt her, fordi det er danske virksomheder, herunder flere af vores klienter, som har vurderet os. Som et full-service advokatfirma, der rådgiver

inden for alle grene af erhvervsjuraen, stræber vi efter altid at være erhvervslivets foretrukne juridiske rådgiver og levere kompromisløs kvalitet. Den strategi synes at virke, og det er vi meget glade for," siger Martin André Dittmer.

"Stormer frem"

Virksomhederne er i undersøgelsen blandt andet blevet bedt om at vurdere præstation og juridiske kompetencer. Her topper Gorrissen Federspiel listen inden for en række områder som M&A, Bank & Finans, Proces, Shipping & Transport, IT og Outsourcing. Virksomhederne har også vurderet os bedst i blandt andet "tilgængelighed & service", "klientforståelse" og "projektgrupper" – og ikke mindst i "villighed til at anbefale".

Også i Økonomisk Ugebrevs årlige analyse af advokatbranchen blev vi sidste år rangeret godt. I "AdvokatRating 2020", hvor nøgletallene for de 40 største danske virksomheder blev sammenlignet, kunne man læse artiklen "Gorrissen Federspiel stormer frem". Artiklen dækkede blandt andet over, at vi havde haft en vækst i bruttoresultatet på 13 pct. til 630 mio. kr. Samtidig viste analysen, at vi havde den største fremgang i antallet jurister fra 2018 til 2019.

Vores arbejde med samfundsansvar

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

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

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

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

Flere nye initiativer

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

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

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

Deling af viden

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

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

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

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

Miljørigtig drift

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

Medarbejdertrivsel er fundamentet

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

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

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

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

CSR-udvalget

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

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

*Martin André Dittmer
Managing Partner*

*Sara Jursic
HR-direktør*

Vores forretningsmodel

– Gorrissen Federspiel er et førende advokatfirma i Danmark med stærke, internationale bånd. Som full-service advokatfirma leverer vi juridisk rådgivning inden for dansk og europæisk erhvervsret. Vores klienter er typisk større danske og internationale virksomheder involveret i toneangivende transaktioner og sager. Vi har et tæt samarbejde med velrenommerede internationale advokatfirmaer, som refererer deres klienter til os, når de har behov for juridisk rådgivning relateret til det danske marked eller danske interesser. Som vidensvirksomhed med fokus på høj faglighed og etik har vi in-house alle kompetencer, som vores klienter efterspørger. Ved udgangen af 2020 beskæftigede vi således 286 jurister, og i løbet af året fik 38 unge jurister, der har uddannet sig til dygtige advokater hos os, udstedt deres advokatbestalling.





Et år med corona

To skridt frem og ét tilbage

Corona har skubbet til advokatbranchen i en grad, man ikke har oplevet siden internettets og mailens indtog, mener bestyrelsesformand, Niels Bang. Han peger på en række tendenser, der særligt har præget udviklingen i branchen i 2020.

Året 2020 kommer nok til at stå tilbage i historien som ekstremernes år i advokatbranchen. Et år, hvor alle tog to skridt frem, men hvor der også er behov for at tage et skridt tilbage, mener formand i Gorrissen Federspiel, Niels Bang, der har været en del af branchen i mere end 25 år. Han giver her sit bud på, hvilken udvikling branchen har været igennem i 2020.

Digital udvikling

2020 var året, hvor advokatbranchen for alvor fik testet, hvad teknologien har at byde på, og hvor den digitale udvikling fik et gevaldigt skub. Teams og Zoom blev allemandseje og webinarer erstattede fysiske arrangementer; både arbejdsrelaterede og sociale. En god digital infrastruktur blev altafgørende i omstillingen fra en normal hverdag til "en hverdag med corona."

Ifølge Niels Bang skal man mere end tyve år tilbage til internettets og mailens indtog for at finde noget, der teknologisk har været lige så skelsættende for advokatbranchen, som det vi oplevede sidste år. 2020 må siges at være det år, hvor vores del af branchen har oplevet den største teknologiske påvirkning i nyere tid, ligesom 2020 har accelereret investeringer i ny teknologi. Vi har særlig haft fokus på løsninger, der kombinerer vores specialistviden med automatisering og procesoptimering.

"Vi havde mange af værktøjerne i forvejen, men de blev bare ikke udnyttet fuldt ud. Vi har jo for eksempel haft videokald i mange år, men der var bare aldrig nogen, der brugte det til eksterne møder," siger han.



Teknologien kommer også med begrænsninger

Selv kan han ikke mindes nogensinde før at have holdt digitale møder med videobillede på med klienter. Det foregik udelukkende som konferencekald via telefonen. Før 2020. "Nu har vi vænnet os til, at kald foregår med video, og jeg tror ikke, at den udvikling går tilbage til tiden før corona", siger han.

Men udover at vise sine muligheder, så så vi også teknologiens begrænsninger. For selvom branchen har taget et digitalt kvantespring, så kan nok så mange Teams-møder med video ikke erstatte den personlige relation, mener Niels Bang.

"Vi har virkelig lært noget om, hvad man kan digitalt og selv boomer-generationen er kommet med. Egentlig kan vi jo arbejde rimelig nemt fra alle lokationer, men man må også bare konstatere, at der er nogle

omkostninger i forhold til det sociale og fællesskabet på kontoret," siger han.

Agilitet

Den kollektive nedlukning af Danmark i foråret 2020 satte advokatbranchens omstillingsparathed på prøve i en situation, ingen havde prøvet før. Ikke nok med, at alle medarbejdere nærmest natten over skulle fortsætte deres arbejde hjemmefra, så vidste branchen heller ikke, hvad den stod overfor. For hvor lang tid ville denne lockdown vare, ville markedet gå i stå, ville klienter stoppe med at betale deres regninger, fordi de var bange for deres likviditet? Spørgsmålene stod i kø. For Niels Bang var finanskrisen fra 2008 skrækscenariet. Det stod klart, at evnen til at navigere og omstille sig ville blive alfa og omega.

”Vi har virkelig lært noget om, hvad man kan digitalt og selv boomer-generationen er kommet med. Egentlig kan vi jo arbejde rimelig nemt fra alle lokationer, men man må også bare konstatere, at der er nogle omkostninger i forhold til det sociale og fællesskabet på kontoret.”



”Det var ikke entydigt klart, hvor markedet bevægede sig hen. Den forretningsmæssige agilitet bestod i, at vi alle brugte vores netværk ekstraordinært aktivt for at finde alle muligheder for at hjælpe klienterne,” siger han.

Alle kæmpede sammen

Sammen med resten af partnerkredsen genopfriskede og bekræftede han den musketered, de hver især havde aflagt ved indtrædelsen i partnerkredsen, om at være ”one firm”.

”Vores tilgang er, at hver partner skal tiltrække forretning, uanset om vedkommende selv kommer til at løse sagen, men det blev tydeligere i starten af pandemien, for der handlede det om at kæmpe endnu mere intensivt sammen, fordi vi ikke vidste, hvordan markedet ville reagere, og hvor længe det ville vare,” siger Niels Bang.

Alle kræfter blev mobiliseret, og vores Managing Partner nedsatte meget hurtigt en taskforce, der skulle kigge på forretningsmuligheder i markedet, ligesom der blev oprettet en særlig temaside om corona på vores hjemmeside og skrevet et væld af artikler med fortolkning af særlove, og praktiske vejledninger om hjælpepakker og restriktioner. Niels Bang husker tiden lige efter lockdown som en slags undtagelsestilstand.

Mulighed for at flytte ressourcer

Heldigvis oplevede vi også fordelene af at være et full-service firma med økonomisk lighed mellem partnerne. Oplevede vi nedgang inden for ét område, oplevede vi en øget efterspørgsel inden for et andet. Og alle kæmpede for alle – ikke bare for deres egen forretning. Vi har derfor også som firma kunnet arbejde agilt ved at allokere ressourcer til de områder, hvor der har været behov for en ekstra indsats, hvilket har betydet, at vi har undgået at skære i vores medarbejderstab. Det var vi rigtig glade for.

”Vi er mindre sårbare som full-service og som et firma med et fællesskab, vi vægter meget højt. En sundhedskrise som den, vi har stået i siden foråret 2020, har ikke ramt advokatbranchen så hårdt forretningsmæssigt. Så vi skal virkelig ikke klage, men det har krævet behårdt arbejde hver dag,” siger Niels Bang.

Hjemmearbejde

Hvor fleksibilitet og hjemmearbejde tidligere nok har været italesat, men måske ikke så hyppigt anvendt i praksis, blev forårets lockdown den helt store lakmustræ.

De tvungne omstændigheder i forhold til hjemmearbejde har helt klart rykket kulturen i advokatbranchen i forhold til fleksibilitet, mener Niels Bang, der også selv står tilbage med en anden holdning til hjemmearbejde.

”Muligheden har været der, men kulturen har ikke lagt op til det i vid udstrækning. Kontoret er også stadig det naturlige udgangspunkt, men fremover kommer vi til at se fleksibiliteten meget mere i praksis end før. Nu er vi ikke så fremmede over for det længere,” siger Niels Bang, der heller ikke selv kan sige sig fri fra at have haft et lettere distanceret forhold til hjemmearbejde før i tiden.

”Vi har taget to skridt frem, og når vi så selv kan vælge igen, så tager vi ikke to skridt tilbage – men vi tager nok ét. Vi kan og vil ikke sidde hjemme det meste af tiden, det er der ingen, der har lyst til, men vi kommer helt klart til at rykke os,” siger han.

En del af vores arbejdskultur

I forsommeren 2020, hvor medarbejderne begyndte at komme tilbage til kontorerne, da man havde en idé om, at stormen var redet af, tog Niels Bang en åben snak med sit team om hjemmearbejde. Her lagde han udtrykkeligt vægt på, at der ikke var nogen, der så skævt til, at man tog en hjemmearbejdsdag, og at ingen skulle have dårlig samvittighed over at arbejde fra hjemmekontoret. Det er frihed under ansvar at arbejde hjemmefra, og det kan hjælpe fx børnefamilier til at få hverdagen til at fungere bedre, men vi ser også gerne, at kontoret er et fælles udgangspunkt for vores arbejde. Det styrker vores holdånd, samhørighed og fællesskab.

Ofte står og falder en kulturændring med, at ledelsen går forrest, men netop i dette tilfælde sætter det lederne i en paradoks situation, påpeger Niels Bang. For medarbejderne kan også godt lide en synlig og nærværende ledelse på kontoret.

”Jeg tror ikke, at flertallet af partnerne i praksis kommer til at gå forrest, men vi kan gå forrest ved at italesætte hjemmearbejde og gentage med jævne mellemrum, at det er helt ok og en del af vores arbejdskultur. Og endelig bakke op om det, når folk så gør det. Men vi skal nytænke en del for at bevare et stærkt sammenhold og et stærkt fælles DNA, hvis vi alle arbejder hjemme det meste af tiden. Derfor tror jeg heller ikke, at de erfaringer, vi har gjort, kommer til at betyde, at vi i nær fremtid skal til at ændre vores kontorer radikalt med hensyn til indretning eller størrelse,” siger Niels Bang.

Et år fra hjemmekontoret

Et år på hjemmekontoret har budt på flere nye oplevelser for Managing Counsel Tina Herbing. Blandt andet har hun måttet afbryde et møde, fordi hendes syvårige søn var kommet til at låse sig inde på badeværelset. Men sådanne situationer har også været med til at give langt mere personlige relationer til klienterne, mener hun.

Advokatkontoret anno 2020 har for de flestes vedkommende betydet en arbejdsplads et eller andet sted i hjemmet. For Tina Herbing, Managing Counsel og tilknyttet specialegruppen for Bank & Finans, udgjorde spisebordet det første stykke tid hjemmekontoret. Hun har nu fået etableret en decideret hjemmearbejdsplads med skrivebord og ekstra skærme i soveværelset – et sted, hvor det heller ikke er nødvendigt at pakke det hele sammen, hver gang familien samles for at indtage et måltid.

Selvom kontoret er rykket hjem i privaten, så har Tina Herbing ikke oplevet overgangen i forhold til det juridiske arbejde som kæmpe stor.

”Vi kan selvfølgelig ikke lige gå ind på kontoret til vores kollegaer – og det er også det, jeg savner mest nu – men vi har kunnet sætte os hjem og så åbne computeren og i virkeligheden håndtere vores sager, som vi hele tiden har kunnet. Så på den måde har vi ikke været særligt ramt på arbejdsfronten,” siger hun.

Udvasket grænse mellem arbejde og fritid

Det er derimod alle de omkringliggende dele, som har gjort det meget anderledes at være advokat i et coronaår. Som eksempelvis seminarer, frokoster med klienter og andre sociale engagementer, der helt er bortfaldet. Og opdelingen mellem arbejdsliv og familieliv er blevet mere flydende, fordi man ikke på samme måde flytter sig fysisk væk fra sit arbejde og hjem til sin familie.

”I vores afdeling har vi haft helt ekstremt travlt nærmest siden lockdown i foråret, og så kan det godt være svært at få sluppet arbejdet igen, fordi du alligevel bare sidder der. Du holder ikke fri på samme måde, så grænsen mellem arbejde og fritid er blevet mere visket ud,” siger hun.

Selvom arbejdet og fritid har været mere flydende, end hvad Tina Herbing har været vant til, har det omvendt også givet fleksibilitet i løbet af dagen i familiens favør.

”Så kan man lige løbe hen og hente sine unger tidligt, og man kan lige suse ud og ordne et ærinde. Så det kan også godt tælle til den anden side, at det giver lidt mere fleksibilitet i hverdagen,” siger hun.

Børnene med på sidelinjen

At familielivet og arbejdslivet har foregået lige oveni hinanden med til tider to børn på henholdsvis 7 og 11 år i hjemmeskole har også givet nye udfordringer. Blandt andet er hun blevet mødt med spørgsmålet fra sin yngste, Anton: ”Mor, hvorfor sidder du og arbejder så meget i stedet for at være sammen med din familie?”

”Og det er i og for sig rigtig nok, men det var klokken to om eftermiddagen, og han er bare ikke vant til at se mig arbejde i løbet af dagen. Det har de skullet vænne sig til, og det har været lidt hårdt. Det er ikke altid, at det lige bliver respekteret, at man sidder i et møde,” siger hun.

Mere personlig relation

På trods af, at det har været et år på hjemmekontoret og møderne har været afholdt digitalt, så har Tina Herbing oplevet, at den fysiske afstand paradoksalt nok har givet en mere personlig relation til klienterne i et corporate-miljø, der ellers godt kan være lidt upersonligt. Hun kan fortælle om en episode, hvor hendes søn under et Teams-møde var kommet til at låse sig inde på badeværelset og ikke kunne komme ud igen.

”Der måtte jeg lige sige ”Et øjeblik – det bliver jeg lige nødt til at ordne”, og på den måde får man også vist en lidt mere personlig side. Og det har jeg også oplevet med andre, hvor man pludselig kan høre, at alting er lige ved at blive splittet ad,” siger hun og tilføjer, at dårlige internetforbindelser og hjemsendte børn har vist nye sider af folk, der har åbnet op og givet mere af sig selv.

”Det kan også være gavnligt for forholdet i andre sammenhænge, så jeg synes, det har været rigtig godt, at man er kommet tættere på mange klienter og fået en bedre relation til dem – og også modparter for den sags skyld,” tilføjer hun.

Billede på klienterne

At flere har rykket grænsen og forsøgt at omdanne de digitale møder til mere personlige alternativer til de fysiske møder, har Tina Herbing også oplevet på anden måde. I hendes team har de også før corona været vant til mange kald og onlinemøder, men det har altid været uden video.

”Men mange af klienterne kan godt kan lide at sætte det på nu, og det gør også, at det bliver mere personligt, når man rent faktisk kan se folk. Så det har også været godt,” siger Tina Herbing.

Hun håber, at det har sat standarden for online-møderne, så man også post corona vil have video på, når man mødes på skærmen.

Savner kollegaerne

En anden ting, hun også håber vil fortsætte, er brugen af hjemmearbejde, som hun aldrig rigtig har gjort det i før. Bortset fra at sidde og arbejde hjemme om aftenen når børnene var puttet.

”Jeg tror, jeg vil benytte mig mere af muligheden for at tage en hjemmearbejdsdag, for jeg synes i virkeligheden, at det giver noget fleksibilitet og i visse tilfælde også mere ro, så jeg kan få arbejdet nogle ting igennem,” siger hun.

Men, påpeger hun, det skal ikke være mere end en eller to dage om ugen, for fællesskabet på kontoret kan ikke erstattes af nok så mange onlinemøder med video på. Året væk fra kontoret har netop fået Tina Herbing til at se betydningen af den sociale interaktion på kontoret.

”Vi kan ikke bare sidde derhjemme alle sammen hele tiden, fordi det er sjovere, når vi lige kommer ind og får talt sammen, og man lærer også hinanden at kende på en bedre måde. Det kommer jeg til at sætte meget større pris på, for det savner jeg rigtig meget i øjeblikket,” siger hun.





Øget fokus på trivsel

Kan et år præget af lockdowns og en lurende trussel om en sundhedskrise påvirke trivslen positivt? Tilsyneladende er svaret ja, hvis man spørger medarbejderne hos Gorrissen Federspiel.

For selv en garvet HR-direktør blev 2020 et maraton af uforudsete hændelser og nye opgaver og udfordringer.

Sara Jursic husker tilbage på februar og marts sidste år som ”en crazy tid”. Allerede inden det første tilfælde af Covid-19 blev bekræftet i Danmark, fulgte ledelsen og HR udbredelsen af coronavirus tæt, ligesom der løbende blev kommunikeret til medarbejderne om situationen.

Hos Sara Jursic var telefonen rødglødende. Medarbejderne var usikre, og samtidig skulle der udarbejdes interne retningslinjer til brug for både møder, rejser og helt almindelige hverdagsting som at hente og spise frokost, mens situationen hele tiden ændrede sig. Højeste prioritet var at skabe klarhed og ikke mindst tryk for medarbejderne.

”Vi gik simpelthen i praktikmode. Alle var usikre, så vi brugte mange timer på at følge sundhedsmyndighedernes anbefalinger, som vi kunne ”oversætte” til medarbejderne. Der blev nedsat et beredskabs-team, hvor vi blandt andet kiggede på, hvordan vi sprittede bedst muligt af, hvad vi skulle gøre, hvis vi havde medarbejdere, der blev syge, hvordan vi kunne afholde møder med vores klienter på forsvarlig vis, hvordan vi skulle afvikle frokost etc.,” fortæller hun.

I de perioder, hvor flere medarbejdere ovenikøbet også havde hjemsendte børn fra både skole og dagsinstitutioner, var der behov for forståelse for situationen i en tid, hvor alle skulle få en hverdag til at fungere bedst muligt i krydsfeltet mellem børn og arbejde.

Skærpet fokus på ledelse

Sara Jursic oplevede et massivt behov for klar og tydelig kommunikation til medarbejderne i forhold til retningslinjer, og

hvordan de skulle forholde sig til den uvante situation. Tiltag og retningslinjer, der gjaldt den ene dag, kunne være forældede få dage efter.

Da statsminister Mette Frederiksen lukkede Danmark ned på det famøse pressemøde den 11. marts 2020, indførte vi daglige opdateringer fra Managing Partner, Martin André Dittmer, hvilket medarbejderne kvitterede meget positivt for. Samtidig opfordrede vi til synlig ledelse ude i de enkelte grupper, så vi stadig fungerede som ét hold, selvom vi pludselig var spredt ud over 500 enkeltmandskontorer i stedet for at være i vores vanlige rammer i Prismet og i Axel Towers. I alle afdelingerne var der skærpet fokus på rollen for de nærmeste ledere, som i en fart skulle omstille sig til distanceledelse og til en ledelsesstil med øget fokus på nærvær og sparring. Der var også en øget sparring mellem afdelingernes ledere, som efterhånden i forløbet gjorde sig gode erfaringer med den nye ledelsesform, og de gode erfaringer blev delt flittigt lederne imellem.

I de perioder, hvor flere medarbejdere ovenikøbet også havde hjemsendte børn fra både skole og dagsinstitutioner, var der behov for forståelse for situationen i en tid, hvor alle skulle få en hverdag til at fungere bedst muligt i krydsfeltet mellem børn og arbejde.

Særlig GF-ånd

På trods af, at vi stod i en situation, ingen af os havde prøvet før, oplevede vi en omstillings-

parathed hos alle, ligesom vi på trods af den fysiske afstand rykkede tættere sammen i et stærkt fællesskab.

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

Da stormen var redet af i forsommeren 2020 – i hvert fald for en stund – gennemførte vi en undersøgelse, der specifikt handlede om hjemmearbejde. Dels ønskede vi at stikke en finger ud i forhold til, hvordan medarbejderne havde haft det derhjemme, og dels ønskede vi at drage nytte af eventuelle positive erfaringer. På baggrund af den undersøgelse blev der udarbejdet en decideret politik for hjemmearbejde, der fremadrettet favner medarbejdernes ønske om mere fleksibilitet. Vi tilbød også samtlige medarbejdere ekstra IT-udstyr til hjemmekontoret, hvilket en stor del af medarbejderne tog imod.

Højere trivsel

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

”Jeg blev glædeligt overrasket over trivselsmålingens resultat, hvor trivslen er steget selv i et coronaår. Vi har et stærkt fundament, der skyldes

vores kontinuerlige fokus på trivsel – ikke kun i krisetider – så vi kommer styrket gennem året,” siger Sara Jursic.

En af de ting, der har været med til at styrke fællesskabet, har været alle de virtuelle initiativer, der har skullet fungere som substitut for den daglige fysiske kontakt, og alle de sociale arrangementer, som i løbet af året blev aflyst.

Stærk tilknytning

Udover at holde flere faglige planlægnings- og koordineringsmøder end normalt, så har grupperne også holdt flere sociale arrangementer som eksempelvis at drikke en fredagsøl sammen foran skærmen. Vi holdt for første gang et virtuelt MP-møde, hvor Managing Partner, Martin André Dittmer, sammen med den øvrige direktion gav en status på forretningen, og den store julefrokost blev erstattet af virtuelle julearrangementer i de enkelte afdelinger.

Sara Jursic mener, at netop sådanne initiativer er med til at sikre, at medarbejderne stadig føler sig tilknyttet til Gorrissen Federspiel som arbejdsplads.

”Vi var allerede et fællesskab inden corona, og det er vigtigt, at vi fortsat har fokus på det, uanset hvor længe situationen med restriktioner kommer til at vare. Vi er ikke 500 forskellige løsarbejdere, men ét Gorrissen Federspiel – også selvom vi sidder hjemme,” fastslår Sara Jursic.

Digital videndeling

Som et moderne videnshus sætter vi en ære i at dele vores viden med omverdenen samt tage aktiv del i den offentlige samfundsdebat. Det kunne end ikke et år præget af forsamlingsforbud og fysisk afstand ændre på.

Hos Gorrissen Federspiel lever vi af vores viden. I naturlig forlængelse heraf åbner vi gerne dørene til både Prismet og Axel Towers til alt fra morgenmøder, konferencer og debatarrangementer. Vi har et ønske om dels at bringe vores viden videre, men også selv være med i den offentlige samfundsdebat. I 2019 var vi således værter for over 300 arrangementer i både Aarhus og i København, og vi havde store ambitioner for 2020. De ambitioner blev selvsagt udfordret af forsamlingsforbud og afstandskrav.

Men hvad der ikke kunne lade sig gøre fysisk kom i stand med teknologiske alternativer, og 2020 blev året, hvor vi for alvor fik taget hul på afholdelsen af virtuelle arrangementer, webinarer, digitale generalforsamlinger og streaming af faglige indlæg.

Digital ilddåb

Partner og gruppeformand for Arbejds- og Ansættelsesformand, Jacob Sand, stod bag det allerførste webinar "Hvordan skal du som arbejdsgiver håndtere coronavirus?" sammen med partner Tue Goldschmieding tilbage i marts 2020 kort tid efter den store nedlukning.

"Vi havde allerede tanker om et fysisk møde, men da det hele så blev lukket ned, blev vi nødt til at gøre noget andet, og så blev vi enige om at tage initiativ til det første Zoom-møde," siger Jacob Sand.

Som enhver anden ilddåb var det med både spænding og nervøsitet, at der blev åbnet for Zoom-mødet. For ville der blive bøvl med teknikken, og ville dialogen være ligeså god som på de fysiske møder? Begge dele viste sig at gå ganske glat, og Jacob Sand har efterfølgende holdt flere digitale arrangementer blandt andet et i efteråret om MeToo og den nye ferielov.

"Det har været en tilvænnning for alle. Jeg tror, vi allesammen er blevet bedre til både at være virtuelle mødedeltagere og værter over tid," siger han.

Fik fat i nye deltagere

Jacob Sand ser flere muligheder i virtuelle arrangementer. Dels er de hurtige at stable på benene. Hvor et fysisk arrangement kræver flere måneders planlægning forud, kan et webinar komme i stand på bare et par uger. Og dels har han oplevet at komme ud til langt flere og andre målgrupper, end dem der normalt deltager i de fysiske møder.

"Vi oplevede, at klienter, der normalt ville have meget transport i forbindelse med et fysisk møde og derfor har fravalgt det, pludselig var interesseret i at deltage virtuelt. Samtidig har vi også fået fat i flere generalister, fordi de nu havde muligheden for at lytte med på de dele, som de syntes var interessante," siger han.

Med de nye erfaringer i bagagen er han også sikker på, at de virtuelle arrangementer fremover vil være en del af arrangementspakken sammen med de fysiske møder, når det igen bliver muligt.

"Ved nogle arrangementer vil det være bedst at mødes fysisk, men det vil også være ærgerligt at miste den kontakt, vi har fået til nogle af dem, som normalt ikke deltager i vores fysiske arrangementer. Så vi vil bestemt have begge dele i fremtiden," siger Jacob Sand.



Udvalgte arrangementer fra 2020

Fokus på Covid-19

Indtoget af Covid-19 samt nedlukningen af Danmark i foråret 2020 affødte en række webinarer om corona og dens konsekvenser som omdrejningspunkt. Blandt andet satte vi fokus på kulturen, og hvordan man bedst sikrer kulturlivet politisk, strategisk og markedsøkonomisk.

På den ansættelsesretslige side afholdt vi webinarerne "Hvordan skal du som arbejdsgiver håndtere coronavirus" og "Håndtering af omstruktureringer i større skala som konsekvens af Covid-19". Vi berørte også udfordringerne ved overholdelse af kontrakter i forbindelse med outsourcing og IT-services ved webinaret "Force majeure and delivery issues in outsourcing and IT contracts, practical solutions for the customers."

Økonomiprofessor og tidligere overvismand, Michael Svarer, adm. direktør i Dansk Erhverv, Brian Mikkelsen samt forhenværende statsminister og seniorrådgiver i Gorrissen Federspiel, Lars Løkke Rasmussen, gav deres bud på de økonomiske, erhvervs-mæssige og samfundsmæssige implikationer af coronavirus et par måneder inde i krisen.

Vi kiggede også nærmere på en af de mange kompensationspakker, der blev tilbudt erhvervslivet, ved webinaret "Midlertidig kompensationsordning for virksomheders faste udgifter".

Generalforsamlinger

Også virksomhedernes generalforsamlinger blev ramt af forsamlingsforbuddet, der derfor skulle afholdes digitalt. Her stod vi blandt andet for at holde generalforsamlingen for Nordic Shipholding, Dansk Forening for Klima- og Energiret samt en ekstraordinær generalforsamling for Bang & Olufsen.

Tænk tanken Europa

Under overskriften "Er verden på vej i handelskrig" lagde vi i august hus til et arrangement i samarbejde med Tænk tanken EUROPA forud for det amerikanske valg. Her deltog USA-analytiker og rådgiver i LEAD Agency Torsten Jansen, journalist og Kina-ekspert Christina Boutrup, direktør i Tænk tanken EUROPA, Lykke Friis, samt tidligere statsminister og seniorrådgiver i Gorrissen Federspiel, Lars Løkke Rasmussen.

IP Crash Update

Som en del af det faste repertoire rykkede IP Crash Update også over på de digitale platforme til de to årlige seminarer, hvor hele IP-paletten fra varemærke-, design- og ophavsret til patent- og markedsføringsret blev vendt. I 2020 var der blandt andet fokus på Covid-19 i relation til patentretten, onlinerelevante udfordringer og kundeklubber.

Business Ethics Inspiration Day

Sammen med Forensic Risk Alliance offentliggjorde vi rapporten "Nordic Business Ethics Survey 2020 - A study of Nordic employees' perception of ethics at work". Til arrangementet diskuterede et panel, hvordan virksomheder kan foretage en compliance-transformation ved hjælp af strukturer og systemer samt ændring af menneskelig adfærd og virksomhedskultur.

A man and a woman in business attire are walking on a balcony of a modern building. The man is wearing a dark suit and a patterned tie, and the woman is wearing a black blazer. They are both looking towards the right. The building has a distinctive architectural style with vertical wooden slats and large windows. The lighting is warm, suggesting late afternoon or early morning.

Branchens dygtigste
og mest engagerede
medarbejdere

Fokus på fremtidens talent

Med et mål om at være det bedste advokatfirma i branchen kræver det også, at vi har de skarpeste talenter. Talentudviklingen og -plejen starter allerede blandt de studerende.

Hver dag går rigtig mange jurister ”i skole” hos Gorrissen Federspiel. I 2020 var antallet 82. Det var nemlig så mange advokatfuldmægtige, vi havde sidste år.

For os ligger det naturligt at være med til at uddanne unge talenter til de alldygtigste advokater. En opgave, vi sætter en stor ære i. Mesterlæren er en del af en gammel tradition i advokatbranchen, hvor fagligt håndværk og klassiske dyder gives videre til den næste generation. Sidste år fejrede vi, at 38 nye advokater fik deres bestalling.

Vi har som et strategisk mål at være den bedste arbejdsplads i branchen. Det arbejder vi hårdt for hver dag, og vi lytter til de nye generationer, når de siger, at de i højere grad ønsker udvikling, ledelse og fleksibilitet.

Udlandet kalder

Hos Gorrissen Federspiel tror vi på skræddersyet faglighed med fokus på den enkeltes udvikling og differentierede karriereforløb. Det følger igennem hele den juridiske fødekæde, og starter hos vores yngste talenter – de studerende. De er eksempelvis tilknyttet en studenterlods, der fungerer som støtte og vejleder, og blandt andet hjælper med prioritering af opgaver. Vores mantra om internationalt udsyn gælder også her, og vores stud.jur.ere har mulighed for at søge et rejseselegat, der kan bruges til et studieophold i udlandet.

Hvert år sender vi også vores advokater til udlandet. Det kan være som en udstationering hos et internationalt advokatfirma eller hos en klient eller for at tage en LL.M. på et udenlandsk universitet. 2020 var ingen undtagelse, hvor vi blandt andet havde advokater i New York og i London.

På de kommende sider kan du møde et udpluk af vores dygtige talenter.

På lige fod med de fastansatte i NY

Advokat Louise Sørensen var fra januar til juli 2020 udstationeret hos advokatfirmaet Wachtell, Lipton, Rosen & Katz i New York. Her blev hun med det samme betragtet som en del af teamet og fik tildelt ansvar i forbindelse med afdelingens finansieringssager.



Både som advokatfuldmægtig og nu som advokat har det juridiske omdrejningspunkt for Louise Sørensen været finansiering og M&A.

Og med et ønske om at styrke og udbygge sit internationale perspektiv og netværk lå det lige til højrebened at søge mod verdens finansielle epicenter, New York. Her var Louise Sørensen udstationeret fra januar til juli 2020 hos Wachtell, Lipton, Rosen & Katz, der udmærker sig særligt inden for M&A, aktionærsøgsmaal, antitrust samt virksomhedsomstrukturering og finansiering.

”Jeg forventede, at mit ophold ville blive fagligt udfordrende, og at jeg sammen med mine amerikanske kollegaer ville få mulighed for at bistå klienter med komplekse finansielle transaktioner. Mine forventninger til opholdet blev fuldt indfriet,” siger Louise Sørensen.

En del af teamet

Som ”visiting attorney” var hun en del af kontorets afdeling for Restructuring and Finance, hvor hun blandt andet beskæftigede sig med akkvisitionsfinansiering og større refinansieringssager, herunder rejsning af ny kapital direkte afledt af Covid-19.

”Jeg blev betragtet som en del af teamet på lige fod med de fastansatte associates, og jeg blev fra min første dag tildelt ansvar på afdelingens finansieringssager,” fortæller hun.

Hurtig omstilling til hjemmearbejde

Louise Sørensen rykkede til New York kort inden coronapandemien for alvor tog fart, og New York blev udråbt som amerikansk epicenter. Derfor nåede hun også kun at arbejde et par måneder på Wachtells kontor i Midtown Manhattan, inden hun som så mange andre måtte arbejde hjemmefra.

”Det var på grund af hjemmearbejdet en udfordring ikke at have daglig kontakt med mine kollegaer. Heldigvis var de hos Wachtell gode til at afholde virtuelle arrangementer som den ugentlige fredagsbar, træningsevents, vin- og ølsmagninger samt madlavningskursus. De sørgede samtidig for, at vi i vores teams dagligt var i kontakt ikke blot på e-mail, men også på telefon og/eller via Zoom. Det var imponerende at opleve kontorets hurtige og effektive omstilling til hjemmearbejde,” siger hun.

Styrket international profil

Selvom opholdet i New York ikke blev helt som ventet, ser hun stadig tilbage på udstationeringen som en helt særlig oplevelse, og hun er slet ikke i tvivl om, at hun har lært en masse både fagligt og personligt af at bo i New York og arbejde sammen med nogle af de dygtigste advokater i USA på nogle af de største og mest komplekse finansieringssager.

”Jeg har gennem min udstationering hos Wachtell fået styrket min internationale profil, og jeg er kommet hjem med en faglig ballast og et uvurderligt netværk fra et af de absolut mest velrenommerede advokatkontorer i USA. Det vil jeg uden tvivl have glæde og gavn af resten af min karriere.”



Et år med internationalt udsyn

I september 2020 tog advokaterne Christian Petersen og Anders Faldborg afsted til England for at tage en LL.M. på King's College London. Selvom opholdet indtil videre har været præget af corona og strenge restriktioner, har ingen af dem fortrudt.

De to advokater bor nu sammen i en lejlighed i området Temple tæt på universitet i det centrale London. Et område, der normalt emmer af storby.

”Der plejer at være sindssygt meget liv, og folk spiser frokost ude hver dag. Der er rigtig mange kaffebarer inden for kort afstand, men de er lukket nu,” siger Christian Petersen.

Tanker om at hive tid ud af kalenderen og vinke farvel til Aarhus for at tage til udlandet begyndte allerede at spire hos dem begge for flere år siden.

29-årige Anders Faldborg fik smag for udlandet, da han som studerende var i praktik hos FN i New York. Han havde derfor et brændende ønske om at komme ud igen. For 30-årige Christian Petersen var det et ønske om en stor personlig oplevelse og faglig udvikling, der trak.

Begge er tilknyttet Gorrissen Federspiels Aarhus-kontor i Prismet, men ingen af dem vidste, at de var i gang med at forfølge den samme vej, før de i november 2019 fik beskeden om, at de var blevet optaget på King's College London.

Ingen tanker om at blive hjemme

Selvom verden forandrede sig drastisk fra de to søgte om optagelse på King's College London i foråret 2019, til de rent faktisk tog afsted, overvejede de ikke at blive hjemme. Dels lå der en masse planlægning og praktik forud for selve afrejsen, hvor de begge havde opsagt deres lejligheder, og kontoret havde indrettet sig efter, at de skulle være væk det kommende år. Og dels var situationen med corona relativt normaliseret hen over sommeren, så de var optimistiske, da de rejste afsted i midten af september.

”Det er ingen hemmelighed, at det er et helt andet ophold end det, jeg troede, jeg skulle over til. Jeg havde nogle forventninger om at skulle opleve en by i højeste gear og forhåbentligt have en masse fede oplevelser og undervisning på skolen hver dag,” siger Anders Faldborg, der længe havde set frem til udlandsopholdet.

”Dog har jeg ikke fortrudt, at jeg tog afsted. Undervisningen og oplevelserne har været lærerige, spændende og sjove uanset den lidt atypiske situation. Desuden har coronasituationen i Danmark langt hen ad vejen været den samme,” tilføjer han.

Daglig gang på universitetet

Sammen med Christian Petersen nåede han at have et par uger i London i en nogenlunde ”normaliseret” tilstand, inden Storbritannien igen lukkede helt ned. Universiteterne var dog undtaget, hvilket også betyder, at de to advokater hver dag er på campus for at modtage onlineundervisning. Som en del af aftalen om at kunne holde åbent har universitetet fået sit helt eget testcenter i gården, så alle studerende systematisk kan blive testet.

”Vi er en gruppe, der mødes hver dag og holder pauser og spiser frokost sammen. Alle er taget afsted med henblik på at møde nogle nye mennesker, så man får det til at fungere, selvom der er restriktioner. Det er klart, at vi ikke lige kan gå ud og få en øl på en pub, men så mødes vi på skolen,” fortæller Christian Petersen.

Aktiv undervisning

På trods af den usædvanlige situation har begge allerede fået en masse nye venner. Faktisk føler Anders Faldborg, at de er blevet tættere med de andre udenlandske studerende, end hvad de under normale omstændigheder ville have været.

”Vi er alle studerende i denne mærkelige coronatid, og det er min opfattelse, at vi er rykket lidt tættere sammen i bussen – ikke bogstaveligt talt – men i overført betydning,” siger Anders Faldborg.

Inden han rejste til London, var han tilknyttet specialegruppen for Bank & Finans hos Gorrissen Federspiel. Han har derfor også valgt at forfølge et spor med international finansieringsret på LL.M.’en. Derudover har han også valgt fag, der har fokus på corporate finance, værdiansættelse og regnskabslære. Christian Petersen, der normalt er tilknyttet specialegruppen for IP & Digital Business, er også gået i retning af international finansiering med lidt konkurrenceret og forbrugerret på siden.

Selvom de endnu har til gode at opleve fysisk undervisning i et af universitetets mange auditorier, har de gennem skærmen stadig mærket, hvor meget anderledes undervisningsformen er i forhold til i Danmark.

”Den er langt mere interaktiv, så du skal være på, og der er fremlæggelser og opgaver hver uge. Det er virkelig noget andet end bare at læse en lærebog og så møde op til undervisningen og læne sig tilbage,” siger Christian Petersen.



Anders Faldborg har også bemærket den noget mere engagerende undervisningsform, hvor underviserne forlanger aktiv deltagelse og også godt kan finde på at pege folk ud og stille spørgsmål.

”Det adskiller sig meget fra den danske undervisningsform, og det skal man lige vænne sig til, men det er både sjovt og udfordrende,” siger han.

Ingen danskerboble

Ud over at få et fagligt boost med den nyeste viden inden for de fag, de har valgt, er det især på det sproglige plan, hvor de to advokater har oplevet et markant løft.

For at få det optimale ud af deres ophold har de to danskere aftalt, at de så vidt muligt også taler engelsk med hinanden, når de er derhjemme i deres lejlighed, så de ikke hele tiden skal skifte ”frekvens”. Begge er også særligt opmærksomme på, at de ikke kommer til at lukke sig inde i deres egen lille ”danskerboble”.

”Selvom vi er taget afsted sammen og bor sammen, har det været vigtigt at komme ud og møde nogle andre mennesker, så vi ikke bare sad derhjemme. I starten overkompenserede vi nærmest ved at være afsted hver eneste dag for at møde nogle andre i frygt for at sidde på skødet af hinanden derhjemme, som de to danske advokater, der var kommet til London,” siger Anders Faldborg.

Sundt med nyt perspektiv

Begge håber at se ind i et forår og en sommer, hvor der bliver masser af tid til både at opleve et mere blomstrende campusliv og et London med den sædvanlige puls – og gerne en fodboldkamp. Og på trods af corona og restriktioner, så kan London alligevel stadig byde på noget mere end Aarhus.

”Når man går på arbejde i Axel Towers eller Prismet, er man ofte opslugt af de forskellige sager i hverdagen og lever i en GF-boble. Derfor tror jeg, at det er meget sundt at drage udenlands for at få det hele lidt i perspektiv, så man kan vende tilbage med andre kvalifikationer og fornyet energi, ligesom man formentlig ser tingene på en lidt anderledes måde,” siger Anders Faldborg.

For Christian Petersen betyder opholdet ”internationalt udsyn”, som er et af Gorrissen Federspiels mantraer.

”Vi møder advokater fra hele verden, og det er en stor sproglig og personlig oplevelse. Det er en investering i sit liv, som man vil huske tilbage på med stor fornøjelse resten af sine levende dage. Det er meget større end bare at lære lidt jura,” siger han.

Efter planen kommer de to advokater hjem til Aarhus-kontoret igen i starten af september 2021.



En underskrift for diversitet og inklusion

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



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

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

Fra snak til handling

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

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

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

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

Drøfter diversitet i CEO-netværk

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

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

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

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

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

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

Vil unconscious bias til livs

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

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

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

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

Kønsdiversitet i Gorrissen Federspiel

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

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

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

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

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

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

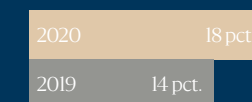
Kvindelige jurister (ekskl. partnere)



Kvindelige seniorjurister



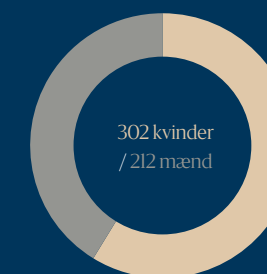
Kvindelige partnere



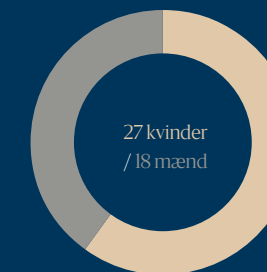
Kvinder i bestyrelsen



Samlet kønsfordeling



Barselsorlov





Skræddersyet faglighed

Når man er et advokatfirma i en liga for sig, beskæftiger man også landets absolut dygtigste jurister. Derfor har vi også et indgående fokus på rekruttering og fastholdelse af vores talenter. Vi tror på, at der er flere veje til et godt og spændende arbejdsliv. Vi kalder det skræddersyet udvikling.

Hos Gorrissen Federspiel tror vi på individuelle karriereforløb, der passer til den enkeltes ambitioner og med mulighed for at tilpasse tempoet for sin karriere alt efter den livssituation, man befinder sig i.

Ikke alle ønsker nødvendigvis at gå den klassiske partnervej. Derfor har vi også indført nye karriereveje som et alternativ til at blive partner.

I 2020 udnævnte vi de første Practice Area Counsels og Managing Counsels.

Titlerne afspejler anciennitet og erfaring og skal imødekomme dygtige og ambitiøse advokater, der ønsker en varig tilknytning til Gorrissen Federspiel

Mens en Practice Area Counsel primært har fokus på den faglige specialisering, er Managing Counsel en bredere orienteret rolle, der udover faglig specialisering også fokuserer på kommercialisering og ledelse.

Nye ansvarsområder kræver nye kompetencer

HR-direktør, Sara Jursic, har i 2020 i samarbejde med AVT Business School udviklet et skræddersyet udviklingsforløb, "GF Academy", målrettet Practice Area Counsels og Managing Counsels. Forløbet består af forskellige moduler og kurser inden for ledelse, strategi, forretningsudvikling og netværk. Deltagerne vil blive undervist af professorer fra anerkendte institutioner som Insead, London Business School og Harvard Business School.

"Som advokat har man traditionelt set fokus på sagsbehandling, men ved GF Academy bliver de også trænet i de øvrige kompetencer. Qua deres nye roller har de fået helt andre ansvarsområder, og det skal de styrkes indenfor," siger Sara Jursic om baggrunden for det nye uddannelsesforløb.

Med GF Academy er det målet at skabe et stærkere fundament for Gorrissen Federspiels strategi med flere "løjtnanter", der skal være med til at drive firmaet frem.

"Jeg forventer, at de bliver klædt på, så de i endnu højere grad kan bidrage til eksempelvis forretningsudvikling og ledelse. Og ikke mindst understøtte partnerne i udviklingen af firmaet og eksekveringen af vores strategi om at være i en liga for sig," lyder det fra Sara Jursic.

Bliver del af socialt netværk

Udover at styrke advokaterne i deres nye roller rent fagligt, ønsker vi også at skabe et kollegialt socialt netværk mellem dem på tværs af deres daglige specialegrupper, så de kan sparre med hinanden, hvis de skulle have behov for det.

Selvom det på grund af corona var svært at gennemføre vores planlagte arrangementer i 2020, lykkedes det alligevel i sensommeren at samle vores Managing Counsels og Practice Area Counsels til et kickoff på det nye kollegiale netværk. Det skete til et teambuildingkursus hos Timm Vladimirs Køkken, hvor deres madlavningsevner kom på prøve.

I december 2020 udnævnte vi otte nye Managing Counsels samt fem nye Practice Area Counsels. De vil sammen med de øvrige Managing Counsels og Practice Area Counsels blive tilbudt at deltage i GF Academy. Vi forventer, at de første hold kan starte op på uddannelsesforløbet hos AVT Business School i marts 2021.

"Som advokat har man traditionelt set fokus på sagsbehandling, men ved GF Academy bliver de også trænet i de øvrige kompetencer."

På kontrakt hos Gorrissen Federspiel og Aarhus Fremad

Advokatfuldmægtig Christian Skaarup Nissen skrev ikke kun under på sin fuldmægtigkontrakt i 2020. Han skrev også under på en fodboldkontrakt med Aarhus Fremad. Han fortæller her, hvordan jura bliver kombineret med fodbold – og hvilke ligheder, der rent faktisk er mellem de to verdener.

Der har ikke været tid til meget andet end fodbold og jura i 2020 for 26-årige Christian Skaarup Nissen. I foråret underskrev han sin fuldmægtigkontrakt med Gorrissen Federspiel, og kort tid efter fulgte også en kontrakt med fodboldklubben Aarhus Fremad, hvor han var topscorer i sidste sæson.

Christian Skaarup Nissen startede tilbage i 2018 som stud.jur. hos Gorrissen Federspiel, hvor han har sin daglige gang på kontoret i Aarhus. Den 1. september 2020 begyndte han på sit fuldmægtigforløb sideløbende med sit nye job som kontraktfodboldspiller.

”Det kræver meget mere at være fuldmægtig end at være stud.jur. Jeg vidste godt, at det var omfattende, men måske ikke hvor omfattende, fordi jeg ikke har prøvet det før. Med fodbolden vidste jeg godt, hvad det indebar,” siger han.

Jura før fodbold

Selvom fodbolden er en stor passion for Christian Skaarup Nissen, måtte han alligevel bide i græsset og for et par år siden erkende, at det nok ikke var noget, han kom til at leve af resten af livet. Men dermed blev der også plads til en ny drøm om at blive advokat.

Det var derfor naturligt for ham at tage Gorrissen Federspiel med på råd, inden han skrev under på kontrakten med ”de stribede fra Riisvangen”.

”Selvfølgelig skulle jeg høre partnerne, om det kunne lade sig gøre, men de var heldigvis meget indstillede på, at det kunne det sagtens – selvfølgelig i det omfang, at arbejdet kom først. Og den indstilling har jeg også hele tiden selv haft, så det har ikke været noget problem,” siger han.

Robust under stress og pres

Christian Skaarup Nissen er i øjeblikket ved at lære at balancere de to ting, for selvom han i princippet nu har to job at tage sig af, er der ikke kommet flere timer i døgnnet af den grund. Ofte starter dagen på kontoret ved en 8-tiden, hvorefter han ved en 17-tiden tager til fodbold i et par timer. Derefter står den som regel på arbejde igen bagefter.

”Når jeg lægger hovedet på puden om aftenen, kan jeg godt mærke, at jeg er brugt,” siger han, men understreger at han ikke ville være nogen af delene foruden.

Umiddelbart kan jura og fodbold lyde som to meget forskellige ting, men der er faktisk flere ligheder. Han peger blandt andet på, at noget så simpelt som at en fodboldkamp varer 90 minutter, og at man skal have nået at vinde forinden, også kan bruges i den juridiske verden.

”I øjeblikket sidder jeg i Corporate / M&A, hvor jeg har oplevet at have kortere frister til at nå ting. At arbejde under stress og pres er jeg rimelig ok med, for det har jeg prøvet ret mange gange qua fodbolden,” siger han.

Kontoret er med som heppere

Disciplin og struktur af hverdagen er også noget, som Christian Skaarup Nissen har stiftet bekendtskab med før, og som kan bruges i forhold til at få en hverdag som fuldmægtig i ét af Danmarks største advokatfirmaer til at harmonere med et liv som fodboldspiller i Danmarks tredjebedste række.

Og indtil videre går det godt med at få det hele til at hænge sammen. Det er sågar blevet til et par pokalkampe, der foregik lige midt i ”den juridiske arbejdstid”.

”Der fik jeg bare at vide, at det var fint, jeg deltog. Det kan godt være, at jeg skulle arbejde efterfølgende, men jeg synes da, det er meget cool, at man udviser sådan en fleksibilitet,” fastslår han.

Ud over fleksibilitet byder Aarhus-kontoret også ind med opbakning og stor interesse for weekendens kampe. Christian Skaarup Nissen har endda haft flere heppere med på sidelinjen.

”Der er en sindssyg fed kollegial støtte. Riisvangen er velbesøgt af GF’ere,” lyder det fra advokatfuldmægtig og topscorer Christian Skaarup Nissen.



Nultolerance over for uønsket seksuel opmærksomhed

Hos Gorrissen Federspiel har vi i flere år haft fokus på upassende adfærd herunder seksuel chikane. Den store MeToo-bølge i efteråret 2020 gav os anledning til at gennemgå vores procedurer og endnu engang tydeliggøre over for medarbejderne, at vi har nultolerance over for uønsket seksuel opmærksomhed.

Corona fyldte det meste af 2020, indtil tv-vært Sofie Linde kom og satte dagordenen med en nu historisk tale om sexismen til TV2's Zulu Comedy Galla i efteråret. MeToo-bølgen rullede ind over Danmark, og søgelyset blev også rettet mod advokatbranchen. Desværre forekommer uønsket seksuel opmærksomhed også i vores branche, og desværre har det også været tilfældet i Gorrissen Federspiel.

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

”Ordentlighed er en integreret del af vores DNA, og derfor er det os magtpåliggende, at der ikke sker uønsket seksuel opmærksomhed. Men vi er også et stort firma, og det vil nok være utopi at tro, at det aldrig vil forekomme. Derfor er det også et vigtigt signal, at vi har nultolerance, og vi slår ned og håndterer det effektivt,” siger Martin André Dittmer, Managing Partner.

Spørgsmål om seksuel chikane

Allerede i kølvandet på den internationale MeToo-bølge i slutningen af 2017 – der dog kun blev til et lille skvulp i Danmark – begyndte HR-direktør, Sara Jursic at gøde jorden for en mere fokuseret indsats i forhold til seksuel chikane. Det udmøntede sig blandt andet i en udvidet spørgeramme i 2018 i den årlige trivselsmåling blandt medarbejderne med spørgsmål om, hvorvidt medarbejderne havde oplevet eller været vidne til uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen.

Den udvidede spørgeramme om seksuel chikane var også en del af trivselsmålingen i 2020, hvilket allerede var planlagt inden den øgede offentlige opmærksomhed på emnet, og bliver også fremover en fast del af den årlige medarbejdertilfredshedsundersøgelse.

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

Frem i lyset

For Sara Jursic er det vigtigt, at processerne vedrørende henvendelser og indrapportering om sexismen eller seksuel chikane er tydelige, så det er nemt for medarbejderne at råbe op. Udover at medarbejderne altid kan komme til HR, så blev Gorrissen Federspiels interne whistleblowerordning i 2020 udvidet til også at omhandle seksuel chikane.

”Vi kan godt forstå, at der kan være en bekymring for at henvende sig, men det er vigtigt for mig at slå fast, at der ikke er nogen grund til at være nervøs. Vores medarbejdere kan altid komme til HR og Managing Partner – også med anonyme henvendelser,” siger Sara Jursic.

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

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

Ingen nye henvendelser

På tværs af brancher oplevede man i kølvandet på Sofie Lindes tale, at hundredevis af kvinder stod frem og berettede om sexismen og krænkende adfærd på arbejdspladsen. Og Martin André Dittmer og Sara Jursic var også ”spændte” på, hvordan det øgede fokus ville påvirke Gorrissen Federspiel, og om der ville dukke sager op til overfladen.

”Det var naturligvis ét af de spørgsmål, vi stillede os selv. Ville det øgede fokus udløse flere henvendelser? Det gjorde det ikke,” siger Martin André Dittmer.

”Efter at vi gentagne gange er kommet med opfordringer og igen og igen har fastslået, at vi har nultolerance, er der ikke kommet yderligere henvendelser. Og det tolker vi som, at vi har en generel god, sund og ordentlig tone i omgangen med hinanden,” supplerer Sara Jursic.

Løbende fokus

Hun fastslår, at det øgede fokus på sexismen, og de initiativer, som blev sat i værk, ikke kun var en ”efterårsøvelse” i halen af den store offentlige opmærksomhed.

”Vi har løbende haft fokus på upassende adfærd og været proaktive på området, så det er ikke noget, der pludseligt er opstået. Vi kommer også fremadrettet til at være tydelige omkring vores nultolerance, så der ikke kan herske nogen tvivl om vores holdning,” siger HR-direktøren.

Martin André Dittmer anser det for en nødvendig debat. For det er først med italesættelsen, at man bliver opmærksom på problemerne og kan skabe forandringen, påpeger han.

”Efterårets fokus på MeToo har været en god anledning til at revurdere og tydeliggøre det fokus, vi har på at sikre, at ingen i Gorrissen Federspiel oplever uønsket seksuel opmærksomhed. Derudover er vi blevet bekræftet i, at selvom vi ikke er ufejlbarlige, så har vi altovervejende en ordentlig arbejdsplads. Det er jeg glad for og stolt af,” siger Martin André Dittmer.

Regnskabsberetning

Indhold

Virksomhedsoplysninger ⁰⁷⁴

Ledelsespåtegning ⁰⁷⁴

Den uafhængige revisors revisionspåtegning ⁰⁷⁵

Hoved- og nøgletal ⁰⁷⁷

Resultatopgørelse for 2020 ⁰⁷⁸

Balance pr. 31.12.2020 ⁰⁷⁹

Egenkapitalopgørelse for 2020 ⁰⁸⁰

Pengestrømsopgørelse for 2020 ⁰⁸¹

Noter ⁰⁸²

Anvendt regnskabspraksis ⁰⁸⁵

Virksomhedsoplysninger

Virksomhed

Gorrissen Federspiel Advokatpartnerselskab
Axeltorv 2
1609 København V

CVR-nr.: 38052497

Hjemsted: København

Regnskabsår: 01.01.2020 - 31.12.2020

Redegørelser på virksomhedens hjemmeside

Redegørelse for samfundsansvar:
<http://gorrissenfederspiel.com/csr>

Bestyrelse

Niels Vahman Bang, formand

Anders Peter Geismar Christoffersen

Bo Holse

Henriette Kirstine Gernaa

Martin André Dittmer

Tobias Linde

Direktion

Martin André Dittmer, direktør

Revisor

Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab

Weidekampsgade 6

2300 København S

Ledelsespåtegning

Bestyrelsen og direktionen har dags dato behandlet og godkendt årsrapporten for regnskabsåret 01.01.2020 - 31.12.2020 for Gorrissen Federspiel Advokatpartnerselskab.

Årsrapporten aflægges i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af virksomhedens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31.12.2020 samt af resultatet af virksomhedens aktiviteter og pengestrømme for regnskabsåret 01.01.2020 - 31.12.2020.

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

Årsrapporten indstilles til generalforsamlingens godkendelse.

København, den 20.04.2021

Direktion

Martin André Dittmer, direktør

Bestyrelse

Niels Vahman Bang, formand

Anders Peter Geismar Christoffersen

Bo Holse

Henriette Kirstine Gernaa

Martin André Dittmer

Tobias Linde

Den uafhængige revisors revisionspåtegning

Til kapitalejerne i Gorrissen Federspiel Advokatpartnerselskab

Konklusion

Vi har revideret årsregnskabet for Gorrissen Federspiel Advokatpartnerselskab for regnskabsåret 01.01.2020 - 31.12.2020, der omfatter resultatopgørelse, balance, egenkapitalopgørelse, pengestrømsopgørelse og noter, herunder anvendt regnskabspraksis. Årsregnskabet udarbejdes efter årsregnskabsloven.

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af selskabets aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31.12.2020 samt af resultatet af selskabets aktiviteter og pengestrømme for regnskabsåret 01.01.2020 - 31.12.2020 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

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 årsregnskabet”. Vi er uafhængige af selskabet i overensstemmelse med internationale etiske regler for revisorer (IESBA’s Etiske regler) og de yderligere krav, der er gældende i Danmark, ligesom vi har opfyldt vores øvrige etiske forpligtelser i henhold til disse regler og krav. Det er vores opfattelse, at det opnåede revisionsbevis er tilstrækkeligt og egnet som grundlag for vores konklusion.

Ledelsens ansvar for årsregnskabet

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 årsregnskab uden væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl.

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

Revisors ansvar for revisionen af årsregnskabet

Vores mål er at opnå høj grad af sikkerhed for, om årsregnskabet 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 årsregnskabet.

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 årsregnskabet, 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 selskabets interne kontrol.

- Tager vi stilling til, om den anvendte 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 årsregnskabet 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 selskabets 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 årsregnskabet 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 selskabet ikke længere kan fortsætte driften.

- Tager vi stilling til den samlede præsentation, struktur og indhold af årsregnskabet, herunder noteoplysningerne, samt om årsregnskabet 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.

Udtalelse om ledelsesberetningen

Ledelsen er ansvarlig for ledelsesberetningen.

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

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

Vores ansvar er herudover 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.

København, den 20.04.2021

Deloitte

Statsautoriseret Revisionspartnerselskab
CVR-nr.: 33963556

Jens Jørgensen Baes

statsautoriseret revisor
MNE nummer 14956

Christina Nilsson

statsautoriseret revisor
MNE nummer 44182

Hoved- og nøgletal

Hovedtal	2020 t.kr.	2019 t.kr.	2018 t.kr.	2017 t.kr.	2016 t.kr.
Nettoomsætning	803.550	762.806	683.295	659.884	615.266
Bruttoresultat	678.164	630.367	557.823	535.974	522.962
Driftsresultat	21.926	19.387	18.921	17.926	16.942
Resultat af finansielle poster	(4.076)	(2.237)	(3.231)	(3.053)	(3.143)
Årets resultat	17.850	17.150	15.690	14.873	13.799
Samlede aktiver	534.533	426.325	427.206	449.748	367.654
Egenkapital	121.050	116.500	114.680	112.880	109.800
Pengestrømme fra driftsaktivitet	(51.129)	35.357	(27.341)	(48.978)	22.478
Pengestrømme fra investeringsaktivitet	(131)	(130)	(223)	(9.453)	(204)
Pengestrømme fra finansieringsaktivitet	67.624	(11.826)	(28.238)	(17.381)	(86.917)

Nøgletal	2020	2019	2018	2017	2016
Nettomargin (%)	2,22	2,25	2,30	2,25	2,24
Egenkapitalforrentning (%)	15,03	14,84	13,79	13,36	12,60
Soliditetsgrad (%)	22,65	27,33	26,84	25,10	29,87

Hoved- og nøgletal er defineret og beregnet i overensstemmelse med Finansforeningens gældende version af “Anbefalinger & Nøgletal”.

Ved bedømmelse af årets resultat skal det tages i betragtning, at kapitalejerne i selskabet tillige er partnere i virksomheden, og at vederlaget til disse er resultatafhængigt. Vederlaget er udgiftsført under personaleomkostninger.

Nettomargin (%):
 $\frac{\text{Årets resultat} * 100}{\text{Nettoomsætning}}$

Egenkapitalforrentning (%):
 $\frac{\text{Årets resultat} * 100}{\text{Gns. egenkapital}}$

Soliditetsgrad (%):
 $\frac{\text{Egenkapital} * 100}{\text{Samlede aktiver}}$

Resultatopgørelse for 2020

	Note	2020 t.kr.	2019 t.kr.
Nettoomsætning	1	803.550	762.806
Andre eksterne omkostninger	2, 3	(125.386)	(132.439)
Bruttoresultat		678.164	630.367
Personaleomkostninger	4	(656.238)	(610.980)
Driftsresultat		21.926	19.387
Andre finansielle indtægter		991	1.577
Andre finansielle omkostninger	5	(5.067)	(3.814)
Årets resultat	6	17.850	17.150

Balance pr. 31.12.2020

Aktiver	Note	2020 t.kr.	2019 t.kr.
Deposita		19.040	18.909
Finansielle anlægsaktiver	7	19.040	18.909
Anlægsaktiver		19.040	18.909
Tilgodehavender fra salg og tjenesteydelser		320.486	246.401
Igangværende arbejder for fremmed regning		129.850	117.835
Andre tilgodehavender	8	10.630	7.637
Periodeafgrænsningsposter	9	9.971	7.351
Tilgodehavender		470.937	379.224
Likvide beholdninger		44.556	28.192
Omsætningsaktiver		515.493	407.416
Aktiver		534.533	426.325
Passiver	Note	2020 t.kr.	2019 t.kr.
Virksomhedskapital	10, 11	51.000	49.000
Øvrige reserver		50.000	50.000
Overført overskud eller underskud		2.200	350
Forslag til udbytte for regnskabsåret		17.850	17.150
Egenkapital		121.050	116.500
Andre hensatte forpligtelser	12	4.200	5.000
Hensatte forpligtelser		4.200	5.000
Anden gæld		24.072	8.187
Langfristede gældsforpligtelser	13	24.072	8.187
Bankgæld		55	264
Leverandører af varer og tjenesteydelser		4.426	6.800
Gæld til virksomhedsdeltagere og ledelse	14	273.363	208.115
Anden gæld	15	107.367	81.459
Kortfristede gældsforpligtelser		385.211	296.638
Gældsforpligtelser		409.283	304.825
Passiver		534.533	426.325
Ikke-indregnede leje- og leasingforpligtelser	17		
Eventualforpligtelser	18		
Nærtstående parter med bestemmende indflydelse	19		
Transaktioner med nærtstående parter	20		

Egenkapitalopgørelse for 2020

	Virksomheds- kapital t.kr.	Øvrige reserver t.kr.	Overført overskud eller underskud t.kr.	Forslag til udbytte for regnskabsåret t.kr.	I alt t.kr.
Egenkapital primo	49.000	50.000	350	17.150	116.500
Kapitalforhøjelse	2.000	0	100	0	2.100
Køb af egne kapitalandele	0	0	(1.050)	0	(1.050)
Udbytte af egne kapitalandele	0	0	700	0	700
Salg af egne kapitalandele	0	0	2.100	0	2.100
Udbetalt ordinært udbytte	0	0	0	(17.150)	(17.150)
Årets resultat	0	0	0	17.850	17.850
Egenkapital ultimo	51.000	50.000	2.200	17.850	121.050

Virksomhedsdeltagerne har pr. 31.12.2020 et samlet tilgodehavende hos selskabet på 273.363 t.kr., jf. note 14. Tilgodehavendet dækker dels over løbende mellemværender, og dels at virksomhedsdeltagerne har stillet likviditet til rådighed for selskabet mod en mindre forrentning.

Pengestrømsopgørelse for 2020

	Note	2020 t.kr.	2019 t.kr.
Driftsresultat		21.926	19.387
Andre hensatte forpligtelser		(800)	2.000
Ændringer i arbejdskapital	16	(68.179)	16.207
Pengestrømme vedrørende primær drift		(47.053)	37.594
Modtagne finansielle indtægter		991	1.577
Betalte finansielle omkostninger		(5.067)	(3.814)
Pengestrømme vedrørende drift		(51.129)	35.357
Køb af finansielle anlægsaktiver		(131)	(130)
Pengestrømme vedrørende investeringer		(131)	(130)
Frie pengestrømme frembragt fra drift og investering før finansiering		(51.260)	35.227
Optagelse af lån		15.885	8.187
Afdrag på lån mv.		(209)	(48.494)
Udbetalt udbytte		(16.450)	(13.230)
Køb af egne aktier		(1.050)	(2.100)
Salg af egne aktier		2.100	0
Kontant kapitalforhøjelse		2.100	0
Forøgelse/(reduktion) af gæld til virksomhedsdeltagere		65.248	43.811
Pengestrømme vedrørende finansiering		67.624	(11.826)
Ændring i likvider		16.364	23.401
Likvider primo		28.192	4.791
Likvider ultimo		44.556	28.192
Likvider ultimo sammensætter sig af:			
Likvide beholdninger		44.556	28.192
Likvider ultimo		44.556	28.192

Noter

1 Nettoomsætning	2020 t.kr.	2019 t.kr.
Årets afsluttede arbejder	791.535	755.803
Igangværende arbejder for fremmed regning 31.12.	129.850	117.835
Igangværende arbejder for fremmed regning 01.01.	(117.835)	(110.832)
Aktiviteter i alt	803.550	762.806

Geografiske markeder og aktiviteter afviger ikke betydeligt indbyrdes, hvorfor der ikke foretages rapportering, jf. årsregnskabslovens § 96.

2 Andre eksterne omkostninger

Andre eksterne omkostninger omfatter regnskabsårets omkostninger til administration, lokaler, uddannelse, markedsføring, tab på debitorer mv.

3 Honorar til generalforsamlingsvalgt revisor	2020 t.kr.	2019 t.kr.
Lovpligtig revision	345	340
Andre erklæringsopgaver med sikkerhed	54	52
Skatterådgivning	75	75
Andre ydelser	524	21
	998	488

4 Personaleomkostninger	2020 t.kr.	2019 t.kr.
Gager og lønninger	628.230	570.095
Pensioner	14.735	13.244
Andre omkostninger til social sikring	1.841	2.337
Andre personaleomkostninger	11.432	25.304
	656.238	610.980

Gennemsnitligt antal fuldtidsansatte medarbejdere

Med henvisning til årsregnskabslovens § 98 B, stk. 3, er vederlaget til direktionen ikke oplyst. Partnerselskabets bestyrelse har ikke modtaget ledelsesvederlag i regnskabsåret.

5 Andre finansielle omkostninger	2020 t.kr.	2019 t.kr.
Renteomkostninger i øvrigt	4.392	3.745
Valutakursreguleringer	675	69
	5.067	3.814

I posten ”Renteomkostninger i øvrigt” indgår forrentning på mellemregninger med kapitalejerne i partnerselskabet på 3.300 t.kr.

6 Forslag til resultatdisponering	2020 t.kr.	2019 t.kr.
Ordinært udbytte for regnskabsåret	17.850	17.150
	17.850	17.150

Noter

7 Finansielle aktiver	Deposita t.kr.
Kostpris primo	18.909
Tilgange	131
Kostpris ultimo	19.040

Regnskabsmæssig værdi ultimo	19.040
-------------------------------------	---------------

8 Andre tilgodehavender

I regnskabsposten ”Andre tilgodehavender” indgår i 2020 et nettoindestående på 3.922 t.kr. opgjort som forskellen mellem indestående på klientkonti på 1.382.524 t.kr. og klienttilsvar på 1.378.602 t.kr.

9 Periodeafgrænsningsposter

Periodeafgrænsningsposter omfatter periodisering af forudbetalte omkostninger.

10 Virksomhedskapital	Antal	Pålydende værdi t.kr.	Nominel værdi t.kr.
Selskabskapitalen	51	1.000	51.000
	51		51.000

Ingen kapitalandele er tillagt særlige rettigheder.

11 Egne kapitalandele	Antal	Nominel værdi t.kr.	Andel af virksomhedskapital %	Købs- og salgspris t.kr.
Erhvervede kapitalandele	1	1.000	1,96	1.050
Erhvervede kapitalandele	1	1.000	1,96	
Afhændede kapitalandele	2	2.000	3,92	2.100
Afhændede kapitalandele	2	2.000	3,92	
Beholdning af egne kapitalandele	1	1.000	1,96	
Beholdning af egne kapitalandele	1	1.000	1,96	

Partnerselskabet har i regnskabsåret erhvervet egne kapitalandele, idet selskabet, inden for den af generalforsamlingen fastlagte ramme, har imødekommet de aktionærer, som har ønsket at sælge deres kapitalandele.

Partnerselskabet har i regnskabsåret afhændet egne kapitalandele i forbindelse med optag af nye partnere i aktionærkredsen.

12 Andre hensatte forpligtelser

I sagens natur er udfaldet af og tidspunktet for, hvornår ansvarssager afsluttes, usikkert, men forpligtelserne vurderes alle afviklet inden for de kommende tre til fire år. Forpligtelserne omfatter sagsomkostninger, herunder advokatomkostninger og eventuelle erstatninger.

13 Langfristede forpligtelser	Forfald efter 12 måneder 2020 t.kr.
Anden gæld	24.072
	24.072

Anden gæld består af selskabets skyldige indefrosne feriepenge. Forpligtelsen forfalder til betaling, i takt med at medarbejdere forlader arbejdsmarkedet. Restgælden efter 5 år er fastsat ud fra en forventning om, at selskabet ønsker at benytte sig af muligheden for frivilligt at indbetale de skyldige indefrosne feriepenge.

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

14 Gæld til virksomhedsdeltagere og ledelse

Gæld til virksomhedsdeltagere og ledelse er udtryk for dels stiftertilgodehavende opstået ved omdannelsen fra interessentskab til partnerselskab pr. 01.01.2016, dels løbende mellemværender med partnerne, og endelig at partnerselskabet har tilbudt partnerne en mindre forrentning af mellemværender mod, at partnerselskabet kan råde over likviditeten i aftalte perioder.

15 Anden gæld	2020 t.kr.	2019 t.kr.
Moms og afgifter	54.248	40.587
Skyldig løn, A-skat, sociale bidrag m.m.	34.047	12.211
Feriepengeforpligtelser	9.320	21.054
Anden gæld i øvrigt	9.752	7.607
	107.367	81.459

I regnskabsposten ”Anden gæld” indgik i 2019 en nettogæld på 994 t.kr. opgjort som forskellen mellem indestående på klientkonti på 1.373.152 t.kr. og klienttilsvar på 1.374.146 t.kr.

16 Ændring i arbejdskapital	2020 t.kr.	2019 t.kr.
Ændring i tilgodehavender	(91.713)	24.401
Ændring i leverandørgæld mv.	23.534	(8.194)
	(68.179)	16.207

Noter til årsrapport 2020

17 Ikke-indregnede leje- og leasingforpligtelser	2020 t.kr.	2019 t.kr.
Forpligtelser i henhold til leje- eller leasingkontrakter frem til udløb i alt	341.501	383.811

Selskabet har indgået huslejeaftaler vedrørende lejemål i henholdsvis København og Århus. Den samlede huslejeforpligtelse udgør 308.513 t.kr. pr. 31. december 2020.

Selskabet leaser inventar, indretning af lejede lokaler samt it fra GFJURA 883 A/S, der er et helejet datterselskab af Gorrissen Federspiel Komplementar Advokatanpartsselskab. Den samlede leasingforpligtelse hertil udgør 32.988 t.kr. pr. 31. december 2020.

Noter til årsrapport 2020

18 Eventualforpligtelser

Partnerselskabet har i forbindelse med indgåelse af huslejekontrakter forpligtet sig til at tilbagelevere lokalerne i samme stand som ved modtagelsen.

Selskabet har afgivet selvskyldnerkaution på 30.000 t.kr. for bankgæld i GFJURA 883 A/S.

Noter til årsrapport 2020

19 Nærtstående parter med bestemmende indflydelse

Ingen parter har bestemmende indflydelse på selskabet.

Bestyrelsen og direktionen (ledelse) anses for nærtstående parter.

Noter til årsrapport 2020

20 Transaktioner med nærtstående parter

I årsrapporten oplyses alene transaktioner med nærtstående parter, der ikke er gennemført på markedsvilkår.

Der er ikke gennemført sådanne transaktioner i regnskabsåret.

Anvendt regnskabspraksis

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Noter til årsrapport 2020

Periodeafgrænsningsposter

Periodeafgrænsningsposter indregnet under aktiver omfatter afholdte omkostninger, der vedrører efterfølgende regnskabsår. Periodeafgrænsningsposter måles til kostpris.

Likvide beholdninger

Likvide beholdninger omfatter kontante beholdninger og bankindeståender.

Udbytte

Udbytte indregnes som en gældsforpligtelse på det tidspunkt, hvor det er vedtaget på generalforsamlingen. Det foreslåede udbytte for regnskabsåret vises som en særskilt post i egenkapitalen. Ekstraordinære udbytter vedtaget i regnskabsåret indregnes direkte på egenkapitalen ved udlodning og vises som en særskilt post i ledelsens forslag til resultatdisponering.

Egne kapitalandele

Anskaffelses- og afståelsessummer samt udbytte for egne kapitalandele indregnes direkte på overført resultat under egenkapitalen. Gevinster og tab ved salg indregnes således ikke i resultatopgørelsen.

Andre hensatte forpligtelser

Andre hensatte forpligtelser omfatter forventede omkostninger til garantiforpligtelser, tab på igangværende arbejder for fremmed regning, besluttede og offentliggjorte omstruktureringer mv.

Andre hensatte forpligtelser indregnes og måles som det bedste skøn over de omkostninger, der er nødvendige for på balancedagen at afvikle forpligtelserne. Hensatte forpligtelser med forventet forfaldstid ud over et år fra balancedagen måles til tilbagediskonteret værdi.

Når det er sandsynligt, at de samlede omkostninger vil overstige de samlede indtægter på et igangværende arbejde for fremmed regning, hensættes til dækning af det samlede tab, der påregnes ved det pågældende arbejde.

Operationelle leasingaftaler

Leasingydelse vedrørende operationelle leasingaftaler indregnes lineært i resultatopgørelsen over leasingperioden.

Andre finansielle forpligtelser

Andre finansielle forpligtelser måles til amortiseret kostpris, der sædvanligvis svarer til nominel værdi.

Pengestrømsopgørelsen

Pengestrømsopgørelsen viser pengestrømme vedrørende drift, investeringer og finansiering samt likviderne ved årets begyndelse og slutning.

Pengestrømme vedrørende driftsaktiviteter præsenteres efter den indirekte metode og opgøres som driftsresultatet reguleret for ikke-kontante driftsposter og ændring i driftskapital.

Pengestrømme vedrørende investeringsaktiviteter omfatter betalinger i forbindelse med finansielle anlægsaktiver.

Pengestrømme vedrørende finansieringsaktiviteter omfatter ændringer i størrelse eller sammensætning af virksomhedskapitalen og de omkostninger, der er forbundet hermed, samt optagelse af lån, indgåelse af finansielle leasingaftaler, afdrag på rentebærende gæld, køb af egne aktier og betaling af udbytte.

Likvider omfatter likvide beholdninger med fradrag af kortfristet bankgæld.

