

# ESG 24/25

Environmental, Social and Governance  
Rapport 2024/2025

VORES VIDEN ER DIN STYRKE

HjulmandKaptain

# INDHOLD

<b>INTRODUKTION</b>	<b>3</b>
<b>VORES VIDEN ER DIN STYRKE</b>	<b>4</b>
<b>HJULMANDKAPTAIN ARBEJDE MED ESG</b>	<b>7</b>
<b>VORES E - KLIMAAFTRYK</b>	<b>10</b>
Nøgletal	11
<b>VORES S - TRIVSEL</b>	<b>14</b>
Fleksibilitet	15
Uddannelse	16
Samfundsansvar	17
<b>VORES G - ANSVARLIGHED</b>	<b>18</b>
Virksomhedskultur	19
Compliance	19
Databeskyttelse	20
IT-sikkerhed	21
ESG-rådgivning	21
<b>Opsummering</b>	<b>22</b>

## Om denne rapport

Den følgende rapport præsenterer HjulmandKaptains indsats i forhold til ESG i det finansielle regnskabsår 2024-2025. Vi giver hermed vores kunder og omverdenen et samlet billede af vores ambitioner og vores arbejde med bæredygtighed, virksomhedskultur og ordentlig forretningsskik.

# INTRODUKTION

HjulmandKaptain er en dybt specialiseret vidensvirksomhed. Det betyder, at vores produkt og værditilbud er centreret om viden, rådgivning og juridiske serviceydelser til vores kunder. Den position giver os både nogle særlige muligheder og forpligtelser, når det kommer til ESG og klimaregnskab.

Som et af landets store advokatfirmaer – og som markedsleder i Nordjylland – har vi et ansvar overfor såvel kunder, medarbejdere og branchen som det samfund, vi er en del af. Det tager vi dybt alvorligt, og netop ansvarlighed definerer hele vores ESG-indsats.

Det betyder, at vi tager ansvar de steder, hvor vi står overfor et potentielt ESG-fokuspunkt. Det gælder i alt fra ombygningen af vores kontorer, hvor genbrug af møbler og materialer er tænkt ind fra start, til vores nye leverandøraftaler, hvor klimahensynet har vejet tungt, når vi skulle vælge både medarbejdergaver og noget så simpelt som kontorartikler.

Det kan lyde som små indsatser. Men for en virksomhed som vores, hvor vi hverken har en stor produktion af fysiske varer, butikker, bilflåde eller fabriksaktivitet, er det alle de små valg, vi træffer hver eneste dag, der former vores ESG-indsats - både på kort og lang sigt.

I rapporten fremgår vores miljømæssige engagement og arbejde med E'tet, herunder vores valg af genbrug, grøn strøm og solceller samt nye leverandøraftaler og medarbejdernes skifte til elbiler.

Arbejdet med den sociale dimension i S'et har også stort fokus hos os. For det kræver dygtige og dedikerede medarbejdere og en stærk, fælles kultur at leve op til vores vision om at være Danmarks mest kundeorienterede advokatfirma. Vi vil og skal være en arbejdsplads, vores medarbejdere kan spejle sig i – en arbejdsplads, hvor trivsel, ordentlighed og faglig stolthed er bærende elementer. Derfor har vi fleksibilitet i hverdagen, lige vilkår på tværs af køn og anciennitet, efteruddannelse samt et væld af små og store tiltag, der fremmer fællesskab, samarbejde og den gode kultur.

Sidst, men næsten vigtigst, indgår vores store arbejde med G'et: Governance og IT-sikkerhed. To områder, der år for år vokser i kompleksitet og vigtighed, hvilket vores forskellige initiativer og procedurer til fulde afspejler. Vi er compliant i forhold til gældende lovgivning og de advokatetiske regler, og vi uddanner løbende alle ansatte i IT-sikkerhed og tester vores systemer – både med interne kræfter og eksterne konsulenter.

Rapporten her er et øjebliksbillede af vores ESG-arbejde i regnskabsåret 2024–2025. Men selvom rapporten nu er udgivet, stopper vores arbejde naturligvis ikke her.

I HjulmandKaptain er ESG et igangværende projekt med egen styregruppe og fuld ledelsesopbakning, hvor målet ikke er at blive færdige, men i stedet hele tiden at få identificeret og implementeret nye ESG-tiltag dér, hvor vores udvikling og strategi tager os hen.

ESG er for os ansvarlighed og ordentlighed i et 360 graders perspektiv. Det hører naturligt med, når man som vores advokater og specialister er betroede rådgivere for kunder i hele landet og sidder med i både lokale, nationale og internationale sammenhænge.

I rapporten fremlægger vi derfor vores nøgletal, indsatser og fokuspunkter inden for de tre ESG-emner sammen med vores klimaregnskab.

Har du spørgsmål undervejs, så er du altid velkommen til kontakte os på 7015 1000 og mail@70151000.dk. Rigtig god læselyst.

# VORES VIDEN ER DIN STYRKE

HjulmandKaptain er en partnerejet advokatvirksomhed med kontorer i Aalborg, Aarhus, Frederikshavn og Hjørring.

Vores rødder er nordjyske og går helt tilbage til 1876, men i dag rådgiver og servicerer vi kunder i hele Danmark samt internationalt. Vi rådgiver kunder inden for alle brancher og sektorer – fra industrikoncerner og børsnoterede selskaber til mellemstore og mindre virksomheder samt kommuner, offentlige institutioner, fonde, foreninger, finansielle virksomheder og private.

HjulmandKaptain bygger på fire værdier: Kundeservice, engagement, kompetence og nærhed. Det gør, at du som kunde møder et stærkt team af specialister, som sætter dig i centrum. Vi samarbejder og videndeler på tværs af fagområder og kontorer kommer hele vejen rundt om den enkelte sag.

Der hører stor selvstændighed til de fire kontorer, men den er båret af en stærk fælles kultur på tværs af lokationer, og det giver vores kunder en ensartet oplevelse, ekspertise og kvalitet, uanset hvem de samarbejder med. Det gør vores viden til din styrke.



# VORES VISION

Vores vision er at være Danmarks mest kundeorienterede advokatfirma. Det betyder, at hver dag gør vores medarbejdere deres yderste for, at du som kunde får den bedste rådgivning og service.

---

4

Kontorer

128

Medarbejdere

31%

Mænd

13

Ejerpartnere

40+

Fagområder

69%

Kvinder



# VÆRDIER

## Kundeservice

Vi sætter dig som kunde i centrum.

## Engagement

Vi viser arbejdsglæde og begejstring, og vi hjælper hinanden.

## Kompetence

Vi deler vores viden.

## Nærhed

Vi skaber relationer, og vi er tilgængelige.

# HJULMANDKAPTAINS ARBEJDE MED ESG

HjulmandKaptain er en vidensvirksomhed, og vores produkt er specialiseret rådgivning og serviceydelser. Det definerer nogle særlige rammer for vores ESG-arbejde og former både vores fokus og arbejdsgang.

Som advokatfirma og vidensvirksomhed skal vi hente vores ESG-resultater de steder, hvor det giver mening for en virksomhed som vores.

Det betyder, at hos os fylder S- og G-emner naturligt mere end E-emner, og det vil være i disse to områder, vi har den største udvikling år for år. Men det betyder ikke, at vi undlader at fokusere på E'et. Tværtimod. Hvor og når vi kan, sætter vi ambitiøse ESG-mål indenfor alle tre områder.

Det nytter således ikke, at vi placerer os blandt de miljørigtige virksomheder, hvis den resterende del ikke lever op til compliance. Og omvendt.

Det overordnede ansvar for vores ESG er placeret hos bestyrelsen, som er valgt af partnerne. I hverdagen er driften forankret i en styregruppe.

Styregruppens rolle er at sikre fortsat udvikling og implementering af vores ESG-indsatser på tværs af HjulmandKaptains lokationer.

”I et bestyrelsesperspektiv handler ESG om meget mere end miljø, trivsel og ledelse. Det handler om at tage stilling som virksomhed og udvise den ansvarlighed, som i min optik naturligt tilfalder et advokatfirma i vores størrelse. Vi er markedsledende i Nordjylland og solidt forankret i resten af Danmark, og det giver os en forpligtelse til at gå forrest. Derfor prioriterer vi ESG-indsatserne højt, så vi både fastholder tidligere ambitioner og samtidig tilføjer nye, når og hvor det er muligt.”

**BIRGITTE PEDERSEN** BESTYRELSESFORMAND

# VEJEN TIL ESG

Hos HjulmandKaptain arbejder vi med følgende emner inden for ESG.



- Klima
- Varme og energi
- Medarbejdertransport
- Cirkularitet  
(genbrug og ressourceforbrug)



- Arbejdsvilkår
- Trivsel
- Medarbejderengagement
- Uddannelse og udvikling
- Samfundsansvar og sponsorater



- Virksomhedsledelse og etik
- Virksomhedskultur og -værdier
- Compliance og hvidvask
- IT-sikkerhed og databeskyttelse
- ESG-rådgivning til kunder

# VORES FOKUS

Vi integrerer vores ESG-indsatser på tværs af virksomheden, og vi arbejder tæt sammen med medarbejdere og partnere for at identificere udfordringer og igangsætte initiativer, der skaber værdi for vores virksomhed og samfundet omkring os. Vi har tre centrale fokuspunkter.



## Klimaaftryk

Vi har som ambition at reducere vores CO<sub>2</sub>-udledninger. Resultaterne af vores arbejde og initiativer kommer til udtryk i vores årlige klimaregnskab. Vi rapporterer på scope 1, 2 og relevante elementer fra scope 3-udledninger.



## Trivsel

Vi har som ambition at udvikle et godt og fleksibelt arbejdsliv, hvor medarbejdere trives, samt en attraktiv arbejdsplads, der løbende kan tiltrække dygtige og dedikerede medarbejdere.



## Ansvarlighed

Vi har som ambition at være en ansvarlig, rådgivende vidensvirksomhed, der sikrer, at kunder kan navigere trygt og kompetent i en kompleks juridisk verden.



# KLIMAAFTRYK

HjulmandKaptains klimaregnskab indeholder alle de relevante nøgletal og fokuspunkter.

Klimaregnskab giver år for år et overblik over omfanget af vores emissioner inden for scope 1 og 2 samt relevante elementer fra scope 3, selvom scope 3 stadig er frivilligt for en virksomhed som vores.

Regnskabet gør det muligt at se den konkrete effekt af vores indsatser i løbet af året og forbedre vores evne til løbende at identificere nye muligheder for at reducere vores aftryk.

## Resultater for Scope 1

Scope 1-udledningerne repræsenterer vores egen direkte udledning. Det omfatter udledninger fra aktiviteter, som vi selv kontrollerer.

## Resultater for Scope 2

Scope 2-udledningerne repræsenterer den indirekte påvirkning på klimaet gennem vores energiforbrug. Disse udledninger kommer fra forbruget af strøm og varme på vores kontorer.

## Resultater for Scope 3

Scope 3-udledningerne repræsenterer de indirekte udledninger, der opstår i vores værdikæde, men som vi kun i nogen grad har kontrol over. Vi har valgt at arbejde med udledninger fra vores medarbejdertransport, forretningsrejser, affaldshåndtering mv.



## Nøgletal

MÅLEPUNKT	Enhed	2021	2022	2023	2024
Scope 1	Ton CO <sub>2</sub> e	0,33	3,96	0,55	0,79
Scope 2	Ton CO <sub>2</sub> e	58,1	55,93	43,73	43,07
Scope 3	Ton CO <sub>2</sub> e	225,87	254,09	266,41	234,16
<b>Samlet CO<sub>2</sub>e-udledning (Scope 1, 2 og 3)</b>	<b>Ton CO<sub>2</sub>e</b>	<b>284,3</b>	<b>313,98</b>	<b>310,69</b>	<b>278,03</b>
Samlet energiforbrug	GJ	855,69	825,32	802,49	805,36
Strøm	Ton CO <sub>2</sub> e	45,85	43,78	30,84	28,49
Totale emissioner	Ton CO <sub>2</sub> e	284,3	313,98	310,69	278,03
Andel af genanvendt affald (Mængde af genanvendt affald ift. total mængde affald)	Pct. (%)	(Ikke angivet)	0,81	0,88	0,52
CO <sub>2</sub> e pr. ansat	Ton CO <sub>2</sub> e	2,17	2,40	2,32	2,16
CO <sub>2</sub> e pr. mio. kr. nettoomsætning	Ton CO <sub>2</sub> e	1,9	2,01	1,90	1,77
CO <sub>2</sub> e pr. m2	Ton CO <sub>2</sub> e	0,04	0,05	0,05	0,04

Hvert regnskabsår går fra 1. oktober til 30. september.

## KLIMAAFTRYK

### Vores klimaaftryk: Scope 1 og 2

Den største kilde til scope 1- og 2-CO<sub>2</sub>-emissioner er den energi og varme, vi bruger på vores kontorer.

Inden for scope 1 har vi i regnskabsåret 2024 udledt 0,79 tCO<sub>2</sub>e, hvilket er en lille stigning i forhold til regnskabsåret 2023, hvor tallet var 0,55 tCO<sub>2</sub>e. Stigningen er en naturlig konsekvens af en almindelig aktivitetsændring, samt en almindelig forskydning fra år til år grundet det lille udslip. Inden for scope 2 har der i regnskabsåret 2024 været et mindre fald i CO<sub>2</sub>-emissionen, fra 43,73 tCO<sub>2</sub>e til 43,07 tCO<sub>2</sub>e.

Samlet set giver det en reduktion på 0,42 tCO<sub>2</sub>e, og vi hæfter os ved, at CO<sub>2</sub>-udledningen for strømforbrug er faldende. Overordnet set er vi derfor tilfredse med resultatet. Det viser nemlig, at vores forskellige initiativer på området har haft og fortsat har en positiv effekt.

### Vores klimaaftryk: Scope 3

Scope 3 udgør størstedelen af vores udledninger, og ca. 80-85 % af vores klimaaftryk her stammer fra forretningsrejser, medarbejdertransport mv. I scope 3 ses et fald fra 266,41 tCO<sub>2</sub>e i 2023 til 234,16 tCO<sub>2</sub>e i 2024. Det skyldes primært, at medarbejdertransporten i højere grad sker i elbiler. Samtidig kører vores medarbejdere mindre, fordi muligheden for hjemmearbejde og online møder for alvor har vundet indpas. Det betyder samlet, at vores medarbejdere helt enkelt kører færre kilometer.

Den primære årsag til vores reduktion i scope 3 er således en større andel af elbiler samt faldende medarbejdertransport. Faldet i andelen af genanvendt affald skyldes en mere nøjagtig opgørelsesmetode fra leverandøren.



## KLIMAAFTRYK

### Vores klimaaftryk samlet set for både scope 1, 2 og 3

HjulmandKaptains samlede klimaaftryk er faldet med 32,66 tCO<sub>2</sub>e svarende til 10,5%. Og vores udfordring ligger i høj grad i scope 3 – de indirekte emissioner i vores værdikæde.

Som vidensvirksomhed har vi således ikke en omfattende produktionslinje eller fabriksdrift, vi kan justere på for at nedbringe vores udledning. Derfor kigger vi naturligt ind i en ”mange bække små”-tilgang, hvor vi år for år identificerer og justerer de tiltag og indkøb, hvor vi kan vinde en CO<sub>2</sub>-reduktion.

Det ses eksempelvis i vores forskellige skift af leverandører i indeværende år. 2025 har budt på en række nye leverandøraftaler, og vi har, hvor det har været muligt, truffet de mest klimavenlige valg, når det kommer til eksempelvis medarbejdergaver og toiletartikler.

På samme måde har vi i vores ombygning af kontorerne i Aalborg og Aarhus prioriteret genbrug og et mere klimavenligt materialevalg de steder, hvor det har givet mening.

Samtidig er udviklingen i udledningen pr. medarbejder også positiv. Når vi måler udledningen holdt op imod antallet af medarbejdere og korrigerer for op- og nedgang i det samlede personaleantal, er udledningen således fortsat faldende, hvilket er en af vores ambitioner.

Vi er dermed overordnet set godt på vej – men vi arbejder fortsat fokuseret på at forbedre os og implementere nye tiltag, der kan reducere vores udledning yderligere.

”Vi er i 2025 lykkes med at indarbejde en bevidsthed om ESG-målene i vores arbejdsgange – og samtidig har vi eksekveret på en god del af dem. Men vi må også sande, at der ikke findes et quickfix, når det handler om at reducere CO<sub>2</sub>-udledningen i en vidensvirksomhed. Derfor er vi fortsat godt i gang, og vi har allerede nu adskillige ambitioner for de næste mange år.”

JENS CHRISTIAN GRØN COO

# TRIVSEL

Én af vores store ambitioner er at skabe en virksomhed og en kultur, hvor vi sammen fokuserer på at sikre et bæredygtigt og fleksibelt arbejdsliv på en attraktiv arbejdsplads. En arbejdsplads, hvor trivsel, fællesskab og arbejdsglæde er i top. Medarbejdertrivsel er nemlig fundamentet for vores vision om at være Danmarks mest kundeorienterede advokatfirma.

Uden trivsel, fællesskab og arbejdsglæde kan vi ikke tiltrække og engagere de dygtige og dedikerede medarbejdere, som vores vision kræver. Derfor har vi en lang række både små og store trivselstiltag.

Vi har i dag en veletableret HR-afdeling, der fokuserer på de spændende, men også voksende opgaver i vores organisation. Og målet for det kommende år er at sætte yderligere fokus på at understøtte hver enkelt medarbejders faglige og personlige udvikling – uanset hvor de befinder sig i deres liv eller karriere.

For at opnå det har vi indført en handlekraftig ledelsesstruktur, hvor ledelsen er rykket tættere på den enkelte medarbejder og dennes hverdag. Samtidig har vi sikret mulighed for stor fleksibilitet i arbejdsdagen, som sikrer, at medarbejderne kan skabe den ønskede balance mellem arbejde og privatliv.

## TRIVSEL

### **En fleksibel hverdag**

I 2025 er projektet ”Vores fleksible hverdag” for alvor blevet en så naturlig del af arbejdsdagen, at det ikke længere er et projekt, men blot en fast integreret mulighed hos HjulmandKaptain.

Det betyder, at alle medarbejdere i dag har mulighed for at skabe en bæredygtig balance og sund sammenhæng mellem arbejde og privatliv. Vores medarbejdere har således fleksibilitet i forhold til, hvor og hvornår de arbejder, så arbejdet passer til deres behov.

### **Mulighed for at holde ekstra fri**

Hos HjulmandKaptain får alle medarbejdere 5 feriefridage tildelt hver 1. september – uanset anciennitet. Derudover er det muligt at tilkøbe 2 ugers ekstra ferie om året, og det er ofte også muligt at holde ekstra orlov, hvis en medarbejder ønsker det.

### **Store og små oplevelser i fællesskab**

Vi tror på, at et stærkt fællesskab på en arbejdsplads kræver en lang række små og store oplevelser sammen - både i løbet af arbejdsdagen og udenfor kontoret.

Derfor holder vi en fælles formiddagspause hver dag, vi spiser morgenmad sammen ugentligt, og vi markerer både fødselsdage og mærkedage. Vi deltager i bl.a. Fodboldtrøjefredag, motionsløb og firmadage, vi holder fester og spilleaftener, og i 2025 arrangerer vi en fælles firmatur til Riga.

Alt sammen fordi vi tror på, at vi er nødt til at se hinanden i nye situationer og andre rammer for at styrke fællesskabet.

### **Et sundt fællesskab**

For os er både sundhed og fællesskab en naturlig del af arbejdsdagen. Vi skaber gode vaner i fællesskab på vores

lokationer med forskellige aktiviteter såsom et besøg af fysioterapeuter, deltagelse i Arbejdspladsernes Motionsuge og en lang række aktive SOS-arrangementer (Samvær Om Sundhed).

### **Lige mulighed for barselsorlov**

I HjulmandKaptain har vi som noget helt naturligt de samme muligheder for at holde barsel uanset køn. Det betyder, at vi tilbyder 24 ugers betalt orlov til både mor, far og medmor for alle medarbejdere med 9 måneders anciennitet.

”Vores medarbejdere er hele mennesker - heldigvis. Og som mennesker er vi forskellige. Derfor tror vi ikke på en ‘one size fits all’-løsning, uanset om det gælder fleksibilitet i hverdagen, behovet for at holde ekstra fri eller ønsker om videreuddannelse. Her er det vores ansvar at lytte og tilbyde de muligheder, der er brug for.”

**MARIE BRIX** HR-DIREKTØR

## TRIVSEL

### **Fremtidens arbejdsplads har rum til fællesskab**

I 2025 har vi igangsat en ombygning af to af vores i alt fire lokationer: Aalborg og Aarhus.

Formålet er at skabe plads til mere levende og attraktive arbejdsfællesskaber, og begge steder vil projekterne resultere i nye rammer og arbejdsområder, hvor medarbejderne oplever kontormiljøer præget af liv og større mulighed for både faglig sparring og socialt samvær. Konkret bliver der skabt bedre mødefaciliteter til både intern og ekstern brug, indbydende fællesarealer og lounge-områder samt bedre rammer for fleksible arbejdspladser, fælles pauser og det sociale samvær udenfor arbejdstiden.

Med de nye rammer understøtter vi dermed både trivsel og samarbejde – og bidrager til en bæredygtig arbejdskultur med stærke fællesskaber. Som en naturlig del af vores ombygninger bliver både møbler og materialer genbrugt, hvor det er muligt, og vi har fokus på at vælge de miljøvenlige løsninger de steder, hvor det giver mening.

### **Viden og uddannelse**

Vi lover dig som kunde, at ”Vores viden er din styrke”. Og det forpligter. Derfor sikrer vi løbende uddannelse af vores medarbejdere og investerer betragteligt i uddannelse og kompetenceudvikling på alle niveauer. I perioden fra 1. oktober 2024 til 30. september 2025 har vi investeret 1,2 million i videreuddannelse.

Det er afgørende, at alle vores medarbejdere – både jurister og advokatsekretærer – har de nødvendige kompetencer og er

klædt godt på til deres opgaver. I tæt samarbejde og dialog med vores medarbejdere identificerer vi muligheder og ønsker og sammensætter de rette kompetencegivende forløb.

Vi har også fælles vidensdage fordelt over året, hvor medarbejdere mødes og sammen får ny viden og inspiration til deres arbejde.

Det gavner forståelsen og samarbejdet og er med til at sikre bedre resultater for vores kunder. Seneste skud på stammen er vores HjulmandKaptain-akademi for unge jurister.

På akademiet samler vi alle vores unge jurister fra de forskellige lokationer flere gange om året og giver dem konkrete juridiske redskaber til, hvordan de får succes i branchen – lige fra hvordan de forbereder sig på at skulle i retten til præsentationsteknik.

Akademiet har i sin korte levetid allerede været en stor succes. Det er noget, de unge kan se værdien af. Og vi kan også se, at det er med til at danne nogle stærke relationer på tværs af lokationerne.



## TRIVSEL

### Nærvær og ordentlighed

Nærvær er en vigtig værdi for os hos HjulmandKaptain. Det handler om, at alle – både kunder og medarbejdere – skal føle sig mødt og set.

For os er kompetencer og tilgangen til arbejdet afgørende. Alle skal have mulighed for at bidrage med deres viden og kompetencer, og vi bruger vores forskellighed til at sikre vores samlede succes.

Hos HjulmandKaptain skiller vi os ud i branchen ved at have en markant repræsentation af kvinder i både vores bestyrelse og ejergruppe. Det er en del af vores kultur, som vi er stolte af. Vi ser styrken i en bred diversitet og forskellige perspektiver.

Derudover er det også kendetegnende for os, at vi har gode rammer for deltidsarbejde - pt. har vi 23 % deltidsansatte. Vi prioriterer at skabe plads til fleksible arbejdsordninger og værdsætter, at dette fungerer godt for vores medarbejdere og vores virksomhed som helhed.

### Samfundsansvar

Som en ansvarlig og engageret aktør ser vi det som en naturlig forpligtelse at give tilbage til det samfund, vi er en del af. Vi yder støtte og sponsorater til foreninger, organisationer mv. og engagerer os i samarbejder på lokalt og nationalt niveau – altid med et ønske om at gøre en forskel.

Derfor støtter vi op om Aalborg og Aarhus Universitet, hvor vi inviterer studerende til arrangementer, der giver dem teoretisk og praktisk indblik i den juridiske verden. Samtidig har vi et stort antal studentermedhjælpere ansat - i øjeblikket 9 % af alle ansatte. Det er vigtigt for os at give unge mulighed for at få en god start på deres karriere med relevant erhvervs erfaring.

Trivsel blandt unge er også et emne, der ligger os meget på sinde. Derfor støtter vi flere initiativer, der gør en forskel på området. Det inkluderer GirlTalk, der hjælper og rådgiver unge piger, Julemærkefonden, der bekæmper mobning og ensomhed samt Børnecancerfonden. For os giver det stor mening at bidrage til disse vigtige indsatser.

### Vores engagement som frivillig hos Advokatvagten

Ud fra et ønske om at give tilbage til det samfund, vi er en del af, er HjulmandKaptain medlem af Advokatvagten.

Som en del af det landsdækkende initiativ Advokatvagten sidder vi sammen med andre klar til at yde gratis rådgivning til de mere end 20.000 borgere, der hvert år møder op og ønsker svar på et juridisk spørgsmål eller vil have en juridisk vurdering af deres situation.

Det er et gratis tilbud til alle borgere, og for os giver det særlig god mening både at støtte lokalt, og samtidig at kunne gøre en juridisk forskel, der er uafhængig af indkomst og økonomisk råderum.



# ANSVARLIGHED

Kravene til en virksomheds IT-sikkerhed, etik og dokumentation er højere end nogensinde før. Samtidig er kravene både nødvendige og helt essentielle for at kunne drive en sund virksomhed i dag.

Vores mål er at fastholde kundernes tillid til, at vi kan navigere sikkert i disse krav og samtidig levere ydelser og rådgivning af den kvalitet, fortrolighed og uafhængighed, vi er kendte for. I 2022 etablerede vi derfor bl.a. vores complianceafdeling.

Afdelingen er med til at sikre, at vi opfylder kravene i hvidvasklovgivningen, databeskyttelsesreglerne, markedsmisbrugsforordningen og reglerne om whistleblower. Derudover er afdelingen også med til at sikre vores uafhængighed eksempelvis ved at håndtere og kontrollere inhabilitetstilfælde.

HjulmandKaptain ser compliance som en central komponent i vores governance-strategi. Det handler for os ikke kun om at overholde gældende lovgivning, men om at skabe en virksomhedskultur hvor etisk ansvarlighed og gennemsigtighed er fundamentalt.

Som et stort, specialiseret advokatfirma er vi forpligtet til at sætte de højeste standarder, være opdateret på den nyeste viden og sørge for, at governance er integreret i alt vores arbejde. Derfor træner vi alle vores medarbejdere i

både sikker behandling af oplysninger, etisk håndtering af hvidvaskomfattede sager og løbende sikkerhedstest fra Institutet for Cyber Risk for at få vurderet vores samlede sikkerhedsniveau.

Seneste sikkerhedsrapport er fra 2024, hvor vores sikkerhedsniveau blev angivet som ”høj”.



## ANSVARLIGHED

### **Virksomhedskultur**

Vi tager udgangspunkt i vores vision og værdier og stræber efter at leve dem ud i både samarbejdet med hinanden og i vores rådgivning til kunder. Vi måler løbende vores kunders tilfredshed, så vi altid har ajourførte tal – og de tal viser, at vi har en høj kundetilfredshed. Det seneste år har vores kunder i gennemsnit givet os 9.06 på en 10-skala.

Resultatet fortæller os, at vi har en stærk virksomhedskultur på tværs af vores lokationer, og at vores arrangementer og forskellige ordninger, såsom at erfarne kollegaer og kulturbærere hjælper nye kolleger i gang, sikrer en værdifuld kontinuitet hos os.

Til det hører der en grundlæggende ordentlighed og respekt for hinanden.

### **Etik**

Vores complianceafdeling sikrer, at vi overholder de etiske standarder, som forventes og kræves af et advokatfirma, herunder bl.a. de advokatetiske regler. For at sikre det har vi fastetablerede kontrolprocedurer, så vi hurtigt opdager risici for brud på reglerne og kan håndtere dem, inden der opstår

et egentligt brud. Samtidig har vi faste procedurer for opstart af sager, så mulige interessekonfliktssituationer opdages, inden sagsbehandlingen begynder.

Vi har også implementeret en række procedurer i forbindelse med håndtering af insidere og aktiekøb bl.a., så vi overholder gældende lovgivning og forhindrer misbrug af personlige eller forretningsmæssige oplysninger.

### **Compliance**

Hos HjulmandKaptain forstår vi compliance som et middel til at sikre overholdelse af gældende love og reguleringer, så vi kan yde troværdig rådgivning baseret på høj faglig standard og etisk virksomhedskultur.

Dette sikrer vores complianceafdeling bl.a. ved interne kontroller, der bidrager til ansvarlig virksomhedsledelse samt interne tiltag og procedurer, der sikrer overholdelse af gældende lovgivning og reguleringer.

”Vi har i dag en stærk complianceafdeling, som helt naturligt er involveret i alle sager og arbejdsgange i huset – internt såvel som eksternt. Og det gør mig stolt, at hele organisationen bakker op om vigtigheden og nødvendigheden af dét arbejde.”

**STEFANIE LYNGE ERIKSEN** COMPLIANCANSVARLIG

## ANSVARLIGHED

### Dataetik

Som naturlig følge af vores arbejde behandler og opbevarer vi mange oplysninger om vores kunder og deres sager hos HjulmandKaptain. Det er derfor helt essentielt, at en sund dataetik er en del af vores virksomhedskultur.

Det sikrer vi bl.a. gennem databeskyttelsesretlige politikker og interne retningslinjer. Samtidig har vi etableret en række kontrolforanstaltninger, som skal sikre og opretholde et højt databeskyttelsesniveau og forhindre misbrug af såvel personlige som forretningsmæssige oplysninger.

Vi tilstræber derudover fuld transparens i behandlingen af vores kunders oplysninger. Ved hver aftale forklarer vi vores kunder, hvilke oplysninger der behandles, hvordan de opbevares, hvornår de slettes igen, samt hvilke rettigheder vores kunder har i forbindelse med vores behandling af deres personoplysninger.

### Fortrolighed

Hos HjulmandKaptain værner vi om fortroligheden om den enkelte kunde og behandler kun de oplysninger, der er nødvendige. Derudover har vi etableret en række foranstaltninger, som sikrer, at det kun er de relevante medarbejdere, som har adgang til de pågældende oplysninger.

### Anti-hvidvask og -korruption

Som juridiske specialister er der risiko for, at kunder henvender sig med opgaver med uærlige hensigter. For at undgå det har vi iværksat en række tiltag, som bl.a.

skal modvirke risikoen for, at vi medvirker til hvidvask eller terrorfinansiering. Vi har derfor indført indledende procedurer, som afdækker den samlede risiko ved at yde bistand til den enkelte kunde og opgave, ligesom vi har løbende kontroller for at sikre, at disse procedurer overholdes.

For at minimere risikoen for at vi uforvarende medvirker til en uærlig handling, har vi også implementeret en antikorrupsionspolitik samt Code of Conduct, som samtlige medarbejdere er forpligtet til at efterleve. Vi har derudover en whistleblowerordning, hvor både medarbejdere, samarbejdspartnere og kunder kan indrapportere mistanke om overtrædelser til.

### Løbende træning

For at sikre at alle tiltag efterleves i praksis, og at vores medarbejdere er bevidste om dem, foretager vi løbende undervisning og træning.

Det sker eksempelvis ved undervisningsoplæg på firmadage, personalemøder og lignende samt ved gennemførelse af månedlige e-learningmoduler og phishingtests. Der bliver holdt øje med, at samtlige medarbejdere gennemfører e-learningmodulerne og scorer 100 % rigtig.



## ANSVARLIGHED

### IT-sikkerhed

HjulmandKaptain har en central IT-afdeling, som sørger for, at vi som virksomhed følger den digitale udvikling – og altid er opdateret med optimale løsninger i forhold til drift og sikkerhed. Vi har kompetente samarbejdspartnere, der konstant monitorerer vores IT-systemer, setup og infrastruktur, og som løbende rapporterer om aktiviteter og eventuelle risici. Vi arbejder i den sammenhæng ud fra det princip, at vi altid er under angreb, så vi er på forkant.

En gang hvert 1.5 år foretager vi, i samarbejde med et eksternt cybersikkerhedsfirma, en gennemgribende sikkerhedstest med henblik på en samlet vurdering af vores sikkerhed.

### ESG-rådgivning

Mange virksomheder oplever bæredygtighed, ESG og nye rapporteringskrav som et stort og komplekst emne, der kan være svært at navigere i. Og med god grund.

”IT og IT-sikkerhed spiller en afgørende rolle hos HjulmandKaptain. Det omfatter overholdelse af lovgivning, sikring og beskyttelse af kundernes data samt effektiv organisering. Og IT udgør i dag fundamentet for vores forretning, og gør det muligt for os at levere den bedst mulige service til vores kunder.”

**ANNEMARIE LYSTRØM** IT-CHEF

Vi har i løbet af 2025 udviklet flere nye ydelser inden for ESG-rådgivning. Målet er fortsat at opbygge en portefølje af ydelser, som kan give 360 graders indsigt i, hvordan man styrker ESG, overholder lovgivning og tilpasser sig kundernes forventninger – og vi er godt på vej.

I tæt dialog identificerer og minimerer vi risici og finder løsninger og vækstmuligheder. Kort sagt: ESG-rådgivning er vores måde at klæde vores kunder på til at agere proaktivt og konkurrencedygtigt i en kompleks verden med komplekse regler.



# OPSUMMERING

Målet for 2026 bliver at holde fokus på vores indsats med følgende ambitioner:



## Klimaaftryk

- Vi vil, hvor det er muligt og giver mening, arbejde for at reducere vores klima-aftryk
- I alle fremtidige leverandøraftaler vil vi indtænke ESG-forventninger
- Vi vil fortsætte vores samarbejder med eksterne rådgivere, der hjælper os til at tænke bæredygtigt og spare energi



## Trivsel

- Vi vil fortsat arbejde med at bringe ledelsen tættere på medarbejderne og styrke fokus på at være en attraktiv arbejdsplads
- Vi vil fortsat have et højt bidrag til foreninger og lokalsamfund omkring os og gøre en forskel for børn og unge, herunder Julemærkehjemmet, Børnecancerfonden, GirlTalk mf.
- Vi vil fortsætte det positive arbejde med at skabe en stærk kultur på tværs af vores lokationer
- Vi vil fastholde vores fleksible hverdag og skabe initiativer og tiltag, der øger medarbejdernes trivsel



## Ansvarlighed

- Vi vil fortsat arbejde med at styrke vores virksomhedskultur med henblik på at sikre en høj kundetilfredshed altid på mere end 9 i snit
- Vi vil styrke det succesfulde arbejde med compliance, så vi fortsat kan træffe rigtige beslutninger hurtigt
- Vi vil være en ordentlig virksomhed, som samfundet fortsat kan have den største tillid til
- Vi vil fortsætte med at styrke IT-sikkerheden til gavn for virksomheden og vores kunder
- Vi vil udbygge vores portefølje af ESG-rådgivningsydelse og sikre vores kunder, at de kan agere proaktivt og konkurrencedygtigt under den grønne omstilling

”Når vi kigger tilbage på HjulmandKaptains ESG-arbejde i 2025, er det tydeligt, at vi er fortsat det arbejde, vi igangsatte for flere år siden, og at vi allerede har flyttet os markant som virksomhed. Men vi har stadig fuldt fokus på at identificere, optimere og implementere ESG-tiltag alle de steder, hvor det er muligt for en vidensvirksomhed som vores. Så vi er tilfredse, men vi er ikke færdige – tværtimod. Vi er kun lige begyndt.”

CASPER GAMMELGAARD MANAGING PARTNER

# HjulmandKaptain

VORES VIDEN ER DIN STYRKE

AALBORG · AARHUS · FREDERIKSHAVN · HJØRRING