

FN GLOBAL COMPACT CSR-RAPPORT 2022



PLESNER

Fælles indsats

Tanker fra managing partner og CSR-ansvarlig

I rammerne af UN Global Compact's ti principper præsenterer vi igen i år Plesners CSR-rapport. Rapporten afspejler det arbejde, vi i det forgangne år har gennemført, ligesom vi redegør for, hvordan vi i den kommende periode og de følgende år har til hensigt at fortsætte arbejdet med udmøntningen af vores samfundsansvar.

De ti principper, som UN Global Compact bygger på, og de 17 verdensmål, der er vedtaget af FN's medlemslande, er ambitiøse og vigtige retningspile for et bedre og på alle måder mere bæredygtigt samfund globalt såvel som lokalt. Med vores tilslutning til UN Global Compact ønsker Plesner at markere sin fulde og fortsatte støtte til linjer, der er udlagt i programmet. Som vi allerede har gjort i de over ti år, vi har været tilknyttet programmet, vil Plesner fortsætte med at gøre en stor indsats for at leve op principperne og verdensmålene.

Vi er i Plesner af den overbevisning, at vi som toneangivende dansk advokatfirma har en forpligtigelse til gennem vores daglige virke særligt at bidrage til opfyldelse af principperne om menneskerettigheder, og at de ikke trædes under fode. Vores kerneforretning i form af juridisk rådgivning efter højeste etiske og professionelle standarder er i vidt udstrækning baseret på, at mange af de grundlæggende artikler i menneskerettighedserklæringen til stadighed respekteres og håndhæves. Det drejer sig bl.a. om, at alle har ret til at blive behandlet som et retssubjekt (art. 6), er lige for loven (art. 7) og har ret til en fyldestgørende oprejsning ved de kompetente nationale domstole (art. 8).

Som en markant og central aktør blandt rådgivere af dansk og internationalt erhvervsliv samt en i offentligheden kendt virksomhed tror vi på, at vi har en særlig forpligtigelse til at levere noget tilbage til samfundet, der rækker videre end blot de pligter og bidrag, der på demokratisk vis er pålagt os i lighed med alle andre, som fx skatter og afgifter samt generel overholdelse af love og regler. Vi stræber derfor mod kontinuerligt at sætte ambitiøse mål for os selv på CSR-området. Mål, som vi hele tiden søger at leve op til og så vidt muligt også gerne overgå.

Det samlede CSR-program favner bredt og er i lighed med tidligere år indeholdt i fire hovedområder fordelt på pro bono arbejdet for en række velgørende organisationer med fokus på børn og sygdom, fokuseret støtte til lokale unges uddannelse og udvikling, medarbejdertrivsel og tilfredshed samt vores miljø- og klimatiltag.

Et særligt område, som har optaget os alle i Plesner i indeværende periode, er krigen i Ukraine. Plesner har udtrykt sin klare afstandtagen fra Ruslands aggression og bakker fuldt op om Ukraines ret til at forsvare sine grænser og territorie. Vi har siden krigens indledning løbende ydet støtte til flere nødhjælpsorganisationer, der på forskellig vis har engageret sig i landet, og vil også fremadrettet fortsætte vores opbakning til Ukraines kamp for selvstændighed.

Opbygningen af Plesners CSR-rapport har i ti år fulgt nogenlunde samme læst. Gældende fra i år og frem ændrer denne læst sig væsentligt, da det hidtidige rapportformat til UN Global Compact bortfalder og erstattes af et online spørgeskema baseret på afkrydsning af mere objektive skalaer og uden mulighed for den mere journalistiske og mindre målbare afrapportering, der hidtil har kendetegnet rapporten.

CSR-rapporten har de seneste år indgået som en del af vores finansielle årsrapport, der afgives indenfor rammerne af årsregnskabsloven. Vi har fremadrettet stadig behov for at kunne afrapportere på de ikke-finansielle resultater, der stilles krav om i årsregnskabslovens §§ 99a, 99b og 99d, og vi vil i den kommende periode gentænke, hvordan vi fortsat sikrer den bedste og mest fyldestgørende redegørelse for vores CSR indsats, der også kan dække de mange nye krav til ESG-rapportering, der er på vej i EU-regi.

God læselyst!

København, februar 2023


Niklas Korsgaard
Christensen
managing partner


Gitte Holtso
CSR-ansvarlig og partner

Plesner Advokatpartnerselskab er et af Danmarks førende advokatfirmaer. Vores kontor er placeret i Nordhavn i København og huser firmaets mere end 500 medarbejdere.

Plesner har forpligtet sig til at yde juridisk rådgivning efter de højeste etiske og professionelle standarder, samt til at drive advokatpartnerselskabet socialt såvel som miljømæssigt ansvarligt. Plesner har herunder forpligtet sig til at yde gratis juridisk rådgivning til udvalgte velgørende organisationer og til at støtte lokalsamfundet i øvrigt.



LÆS MERE OM PLESNERS
PRO BONO POLITIK

Pro Bono

Juridisk sparringspartner for hjælpeorganisationer

Plesner har leveret stærk og velkoordineret pro bono rådgivning til en række hjælpeorganisationer.

Et vigtigt element i Plesners CSR-arbejde er at bruge vores kernekompetencer som juridisk rådgiver i forbindelse med Plesners pro bono arbejde. Plesner samarbejder derfor i dag med 11 udvalgte hjælpeorganisationer, der alle har fokus på at hjælpe udsatte børn og unge samt alvorligt syge.

Plesner assisterer hjælpeorganisationerne i løsningen af en lang række større og mindre opgaver, og hjælpeorganisationerne benytter sig i stigende grad af Plesners kompetencer.

Over de seneste år har Plesner blandt andet fokuseret på at optimere den interne proces for håndtering af Plesners pro bono indsats samt sikre fleksible og effektive rammer for pro bono rådgivningen. Dette har i høj grad kunnet lade sig gøre, da Plesner i en længere årrække har ydet en betydelig indsats for at få struktureret rammerne om den interne proces for vores rådgivning af de velgørende organisationer.

Stærke årelange relationer - som fortsat styrkes

Plesner er løbende i dialog med organisationerne for at styrke vores relation til organisationerne og sikre, at organisationerne bedst muligt kan trække på Plesners bistand.

Plesners relationer til de 11 hjælpeorganisationer har for de flestes vedkommende været i flere år. De årelange relationer mellem Plesner og hjælpeorganisationerne betyder, at der efterhånden er opnået en klar forståelse mellem Plesner og organisationerne om karakteren af de opgaver, som organisationerne har behov for at få løst, og af den rådgivning, som Plesner kan yde til organisationerne. Dette gør Plesners arbejde med organisationerne mere effektivt og udbyttegivende.

De 11 organisationer:



I den seneste rapporteringsperiode har mere end næsten 60 af vores advokatfuldmægtige, advokater og partnere brugt mere end 500 timer på vores frivillige arbejde og rådgivning af de 11 velgørende organisationer. Dertil kommer et betydeligt antal timer fra sekretærer og administrativt personale.

Krigen i Ukraine

Mere end 75 år efter afslutningen af anden verdenskrig er krigen vendt tilbage til Europa. Ruslands fejlslagne forsøg på at løbe Ukraine over ende er endt noget, der ligner en langtrukken væbnet konflikt, og har medført menneskelig lidelse og ødelæggelse af værdier, der minder os om de historiske billeder, vi har set fra dengang, verdenskrigene hærgede Europa.

Krigen i Ukraine har berørt os alle i Plesner og den har mindet os om, at demokrati, retssamfund og frihed er noget, der skal kæmpes for og at det, at kunne leve i et land som Danmark, koster ressourcer til dets forsvar.

"Plesner fordømmer Ruslands beslutning om at invadere Ukraine. Beslutningen om at begynde en krig og de efterfølgende krigshandlinger i hjertet af Europa strider mod grundlæggende international ret og er en markant trussel mod principper om demokrati og retssamfund".

Niklas Korsgaard Christensen
managing partner

Da krigen brød ud, dannede Plesner en 'Ukraine taskforce', som løbende har gennemført og koordineret forskellige aktiviteter, der alle har været rettet mod at yde bidrag til humanitære organisationer. Aktiviteterne har i perioden været:

Donation til UNHCR

I dagene efter krigens udbrud stod det hurtigt klart, at en af følgerne af krigen var et stort antal flygtninge; både internt i Ukraine og i en lang række europæiske lande. Plesners første aktivitet var en donation til FN flygtningeorganisation, UNHCR, der bragte os ind på listen over de ti største bidragsydere til organisationen.



LÆS ARTIKLEN "OVERVÆLDENDE STØTTE FRA DANSKE FONDE OG VIRKSOMHEDER TIL UNHCR'S LIVREDDENDE ARBEJDE I OG OMKRING UKRAINE"



UNHCR
The UN Refugee Agency

UNHCR's primære formål er at beskytte og varetage flygtninge og fordrevnes rettigheder og trivsel. Vi samarbejder med partnere såsom statslige myndigheder, NGO'er og civilsamfundet for at sikre, at alle har ret til at søge asyl og finde tryghed i et andet land. Vi arbejder også på at sikre varige løsninger.

Onsdagsfrokoster

I løbet af foråret etablerede vi en række onsdagsfrokoster i vores kantine med en ekstraordinær fedtfattig og kalorielet kantomenu. Den lette menu medførte en besparelse på indkøbsbudgettet, der indgik i støtten til fire udvalgte nødhjælpsorganisationer i deres indsats i Ukraine særligt rettet mod børn. Organisationerne, der fik gavn af indsatsen i kanten var Røde Kors, Børns Vilkår, Dansk Flygtningehjælp og UNICEF.



**BØRNS
VILKÅR**

SAMMEN STOPPER VI SVIGT

**DANSK
FLYGTNINGE
HJÆLP**

unicef 

Røde Kors Parat

Et stort ønske fra Plesners side var ikke blot at donere penge, men også yde en mere håndgribelig indsats. Dette har kunne udfolde sig i samarbejde med Røde Kors Parat, hvor forskellige teams af medarbejdere fra Plesner med jævne mellemrum har deltaget i sortering af doneret tøj.

Telefonsupport

Med Danske Advokater som formidler har Plesner deltaget i en telefonvagt hos Dansk Flygtningehjælp med henblik på at kunne yde Ukrainiske flygtninge i Danmark hjælp til at finde på plads i den periode, hvor de opholder sig i landet.

Ugly Christmas Sweater Day

Den internationale dag for både farverige og alternative juletrøjer er også en tradition hos Plesner og var i år knyttet sammen med støtte til UNICEF's arbejde i Ukraine. For hver medarbejder, der tog et billede af sig selv i en julesweater og indsendte det til vores HR afdeling, gav Plesner et bidrag til UNICEF. En overvældende opbakning til initiativet betød, at vi efter den 18. december kunne sende mere end 30.000,- kr. til UNICEF.

I den kommende periode forventer vi at videreføre de beskrevne aktiviteter og har også løbende opmærksomhed på, om der er andre tiltag, vi kan igangsætte. Vi undersøger desuden, om Plesner på nogen måde kan bidrage til den genopbygning, som Ukraine efter krigen står overfor.



LÆS MERE OM PLESNERS
STØTTE TIL LOKALSAMFUNDET

Plesners skoleprojekt

I Plesner tror vi på uddannelse som et centralt fundament for et godt og fremgangsrigt liv. Derfor har vi i samarbejde med en af Københavns lokale skoler engageret os i 25 unge menneskers syn på de muligheder, som uddannelse giver.

Det er en grundlæggende menneskerettighed for alle - uanset deres baggrund - at have retfærdige og lige rettigheder, når det kommer til uddannelse. Den danske stat leverer uddannelsesrammer for alle, men den personlige ramme, der ofte også er nødvendig, når det kommer til uddannelse, er ikke altid tilgængelig for alle unge mennesker.

De fleste af vores medarbejdere er højtuddannede, og de netværker professionelt og privat med andre højtuddannede. Vi ser derfor dagligt den positive effekt af en sådan disposition.

Der er imidlertid unge mennesker, der vokser op i miljøer, hvor uddannelse ikke i tilstrækkeligt omfang værdsættes eller prioriteres. Vi arbejder på at gøre en forskel for disse unge. Det er derfor en vigtig del af vores CSR-program at etablere langsigtede samarbejder med udvalgte skoler, hvor vores indflydelse vil kunne have en positiv effekt på de unges uddannelse. Det er baggrunden for Plesners skoleprojekt, som vi er meget stolte af.

Meningen med Skoleprojektet er at motivere de unge, således at de kan fokusere mere på deres skolegang og på at få en uddannelse efter deres folkeskole -og gymnasiale uddannelse. Skoleprojektet kan fremme elevernes syn på deres jobmuligheder. Den største motivation, som kommer ud af Skoleprojektet, er normalt kontakten mellem rollemodeller og de unge samt årlige besøg hos forskellige store virksomheder og steder, hvor de unge kan få et førstehåndsindtryk af de mange jobmuligheder, som også er mulige for dem at opnå.

Nørrebro Park Skole

Plesner har i mere end 10 år gennem Skoleprojektet fulgt udskolingsklasser på Nørrebro Park Skole med henblik på at motivere eleverne til at fortsætte i uddannelsessystemet efter folkeskolen. Projektet skal herudover inspirere de unge til at tage aktiv del i samfundet og tænke over fremtidige karrieremuligheder. Skoleprojektet består af et team af medarbejdere fra Plesner samt eksterne rollemodeller, som ønsker at gøre en forskel for de unge på Nørrebro.

Skoleprojektets team mødes med eleverne hver måned. I hvert kvartal er der (i) et oplæg med en ekstern oplægsholder, der fortæller om sin uddannelse og karriere, (ii) et besøg hvor Plesners team, de eksterne rollemodeller og eleverne drøfter samfundsaktuelle emner, som eksempelvis ytringsfrihed og deling af billeder uden tilladelse, og (iii) et virksomhedsbesøg hos Skoleprojektets samarbejdspartnere.

Skoleprojektet startede i august 2022 en ny gruppe bestående af 25 elever fra 7. klasse. Eleverne blev inviteret til velkomstarrangement hos Plesner, hvor Nina Bech Damgaard Pedersen, der er tovholder på projektet og advokat hos Plesner, gav eleverne et indblik i arbejdet på et advokatfirma, herunder hvor mange forskellige medarbejdere og stillinger, der findes på et advokatfirma. Der blev løst små juridiske cases og diskuteret fremtidsdrømme, ligesom eleverne fik lejlighed til at komme rundt og tale med jurister, IT-afdelingen, HR mv. Herudover har der været besøg på skolen med de eksterne rollemodeller og været oplæg med en læge.

Skoleprojektet har tidligere haft op mod 75 elever med. Deltagerne i projektet har dog opdateret og forbedret Skoleprojektet i løbet af 2022, hvorfor gruppen nu består af 25 elever. Det vil give os en mulighed for at komme endnu tættere på den enkelte elev og knytte relationer mellem rollemodeller og elever. Vi forventer også, at det vil give mulighed for endnu flere virksomhedsbesøg, når gruppen består af 25 elever i stedet for 75 elever.

Herudover er gruppen af eksterne rollemodeller til Skoleprojektet for første gang alle tidligere elever fra Nørrebro Park Skole, der har været en del af Skoleprojektet, men som nu er i gang med videregående uddannelse eller fuldtidsarbejde. Eleverne får dermed mulighed for at spejle sig i rollemodeller, der selv har været en del af Skoleprojektet, og som er kommet succesfuldt igennem uddannelsessystemet efterfølgende.





Lige barselsvilkår for alle ansatte

Fleksible og attraktive vilkår og et godt arbejdsmiljø er væsentlige parametre i forhold til tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere. Hos Plesner ønsker vi at støtte vores talenter – også når de bliver forældre. Derfor har vi justeret de barselsvilkår, vi tilbyder alle ansatte. Pr. 2. august 2022 indførte vi nye barselsvilkår, så fædre og medforældre - ligesom mødre - har ret til 24 ugers betalt barsel i alt.

Barselsnetværk støtter ansatte på barsel

Vi tilbyder fortsat alle ansatte på barsel mulighed for medlemskab af barselsnetværket Inspired Beyond Babies. Her kan nybagte forældre få faglig inspiration, udvide netværket og tale med andre på barsel om tilværelsen som forældre. Som partner-virksomhed for Inspired Beyond Babies har Plesner i rapporteringsperioden desuden været værter ved et af deres arrangementer, hvor vi havde fornøjelsen af at invitere 75 babyer og deres mødre/fædre inden for til frokost, foredrag og networking.

INSPIRED BEYOND BABIES

Inspired Beyond Babies er et professionelt barselsnetværk for både mænd og kvinder, der ønsker faglig udvikling og at udvide deres professionelle netværk under barsel. Det tilbydes til virksomheder, der gerne vil skabe en mere inkluderende barselskultur i en periode, hvor mange føler sig ekskluderet fra deres arbejdsplads. Fokus er på faglig opkvalificering og inspiration gennem workshops, videndeling og foredrag fra specialister, erhvervsprofiler og interesseorganisationer.

“En familieførelse er en stor livsændring for alle, der bliver forældre. De nye barselsvilkår er en del af vores ønske om at skabe gode vilkår for alle forældre og støtte vores medarbejdere - også når de bliver forældre. Ændringen giver en større frihed i barselsplanlægningen og mulighed for at finde den balance i forældreskabet, der er den rigtige i den enkelte familie,”

Niklas Korsgaard Christensen
managing partner

Antropologisk projekt afdækker diversitet i advokatbranchen

Det er fortsat vigtigt for Plesner at bane vejen for flere kvindelige partnere. Derfor støtter vi i lighed med andre store advokathuse fortsat en erhvervs-ph.d., der er igangsat af Advokatrådet. Forskningen skal skabe større klarhed over, hvad der ligger bag den lave andel af kvindelige partnere i advokatbranchen og afdække, hvordan man kan fastholde kvindelige talenter i branchen og få flere kvinder ind i toppen af advokatvirksomhederne.

Forskningsprojektet bliver udført som et antropologisk feltstudie i en række advokatvirksomheder, hvor antropolog Pernille Slots Lysgaard løbende laver deltagerobservation og interviewer ledere og medarbejdere på alle niveauer. Hun skal blandt andet se på, hvilke kompleksiteter, barrierer og dilemmaer, der er i forhold til at opnå større kønsdiversitet i advokatstanden og i topledelsen specifikt.

En af ambitionerne med projektet er at give erhvervslivet og politikerne nogle redskaber til, hvordan der etableres et arbejdsmarked, der er mere attraktivt for kvindelige ledere. Vi glæder os til at følge projektet og lære af det.



Udvikling af yngre og erfarne kolleger

Vi investerer i vores medarbejders udvikling og understøtter, at de opnår den rette erfaring og de relevante kvalifikationer, der danner et solidt fundament for den karriere, de drømmer om.

Som rapporteret i CSR-rapporten for 2021 har vi indført gennemgribende ændringer til vores karrieremodel, som skal gøre karrierevejene for jurister tydelige og sikre kontinuerlig udvikling af juristernes faglige, professionelle og personlige kompetencer. Implementeringen af karrieremodellen fortsatte ind i 2022, hvor vi sendte de første deltagere afsted på vores skræddersyede uddannelsesforløb, Talent Developer Program, der er målrettet jurister, der i takt med en forfremmelse til hhv. manager, director og senior counsel får en formel rolle som talent developer. Den rolle indebærer et medansvar i at engagere og videreudvikle fuldmægtige og advokater. Sara Hanquist Berggren er director i Plesner og fortæller om uddannelsesforløbet og den nye rolle:

"Det var et lærerigt uddannelsesforløb, hvor vi fik værktøjer til at give feedback, understøtte trivsel og bidrage til præstationsevalueringer. Det, jeg ser mest frem til som talent developer, er at kunne bidrage til andres udvikling og forhåbentlig være en rollemodel for mine dygtige kolleger. Samtidig ser jeg frem til at blive klogere selv - bl.a. ved at blive udfordret i vanetænkning fra de fuldmægtige, som jeg er talent developer for, ved at de stiller spørgsmål og giver mig feedback."

Talent developer-organisering sikrer udvikling på tværs

Med talent developer-organiseringen sikrer vi en stærk tilknytning til teamet og Plesner. Ved at betro vores erfarne advokater en formel ledelsesrolle viser vi dem tillid og involverer dem i opgaver, der er både udviklende og meningsfulde for dem. Endelig sikrer vi med rollen, at vi imødekommer en generation af unge mennesker, der forventer at få hyppig og konkret feedback med fokus på deres individuelle udvikling:

"Jeg ser talent developer-organiseringen som en win-win-situation. Vores erfarne advokater accelerer deres ledelsesmæssige udvikling, og vores yngre kolleger får faste rammer omkring deres udvikling, med adgang til feedback og sparring fra kolleger, der er tæt på dem i hverdagen," fortæller partner Lars Bunch.

Uddannelsesprogrammet indebærer udover Talent Developer Programmet også uddannelsesforløb med fokus på henholdsvis klientudvikling og akkvisition samt projektledelse.



Ledelseskultur og trivsel i højsædet med nyt koncept for trivselsmålinger

Plesner skal være den mest attraktive arbejdsplads i advokatbranchen.

Derfor har vi løbende fokus på ledelse, trivsel og arbejdsmiljø for vores medarbejdere. I rapporteringsperioden har vi indført et nyt koncept for trivselsmålinger, der er startskuddet til en ny måde at samarbejde om at videreudvikle vores ledelseskultur i Plesner.

Fremover inviterer vi fire gange om året alle medarbejdere til at deltage i trivselsmålingen og deraf give os en indikation af, hvor godt vi lykkes med at skabe en attraktiv arbejdsplads.

Undersøgelsen har fokus på medarbejdernes oplevelse af ledelseskulturen og relationerne i deres nærmiljø; det vil sige i det team, hvor den enkelte har sin hverdag og sine vigtigste samarbejdsrelationer. I undersøgelsen spørger vi både til de faktorer, der bør minimeres på grund af deres negative effekt på den arbejdsmæssige trivsel, og til de faktorer, der skal være til stede for at skabe et udviklende og inspirerende arbejdsmiljø.

Den første trivselsmåling har været forholdsvis omfangsrig, men de kommende målinger vil være kortere med det formål hele tiden at tage temperaturen på trivslen i Plesner.

Vi arbejder kontinuerligt på at styrke det gode samarbejds- og arbejdsmiljø i Plesner og glæder os til nu at hæve barren yderligere.

Miljø og klima

Vores miljø- og klimainitiativer

Vi vil i Plesner gerne medvirke til at sænke belastningen på klimaet. I de forbindelse fortsætter vi med at øge vores opmærksomhed på og dokumentation af tiltag, der nedbringer den mængde CO₂, vi udleder.

CO₂ regnskab

I forrige periode introducerede vi vores første CO₂ regnskab, hvor vi gik tilbage til 2019 og rettede opmærksomheden på den belastning, der kommer fra brugen af elektricitet og fjernvarme i Kobbertårnet, der er vores bygning på Amerika Plads i Nordhavn. Vi valgte at tage flere år med i regnskabet; dels for at have et sammenligningsgrundlag og dels fordi vores første regnskab udkom på ryggen af coronanedlukningen. Det var derfor vores vurdering, at tallene for selve afrapporteringsperioden ikke alene var repræsentative for brugen af tårnet.

Som tidligere varslet har vi i denne periode også

medtaget de første elementer af klimabelastninger i den såkaldte Scope III kategori. For os er udfordringerne med elementerne i Scope III, at fremskaffelse og validering af data er forbundet med større vanskeligheder end i Scope II, hvor vi blot skal kunne aflæse fakturaerne fra vores forsyningsleverandører. Det betyder, at vi ud over den udledning, der stammer fra distributionen af el og varme, har kunne medtage de data, som vi har modtaget fra vores rejsearrangør og vores kantineleverandør.

Det er værd at bemærke, at vores udledning af CO₂ fra el og fjernvarme er faldende, når vi udregner det pr. medarbejder. Til gengæld stiger belastningen naturligvis, når flere CO₂ udledende elementer medtages i regnskabet. Efterhånden som vi inddrager stadigt flere elementer i Scope III, må vi derfor forvente at se en stigende tendens i udledningen pr. medarbejder på trods af, at vi fortsat arbejder på og lykkedes med at reducere vores klimabelastning.

År	2019	2020	2021	2022a	2022b
Scope II					
El	117,9	76,38	86,81	98,98	98,98
Fjernvarme	86,88	68,00	79,51	79,20	79,20
Scope II, i alt	204,78	144,38	166,32	178,18	178,18
Scope III					
El, net og distributionstab	37,07	42,61	44,57	50,82	50,82
Fjernvarme, net og distributionstab	21,72	17,00	19,88	19,80	19,80
Kantinedrift	-	-	-	-	251,67
Rejseaktivitet	-	-	-	-	74,40
Scope III i alt	58,79	59,61	64,45	70,62	396,69
CO ₂ e i alt	263,57	203,99	230,77	248,8	574,87
Antal medarbejdere (årsrapport)	366	333	348	388	388
CO ₂ e pr. medarbejder	0,72	0,61	0,66	0,64	1,48

Alle tal i tons CO₂-ækvivalenter (CO₂e)

Plesners CO₂ regnskab er baseret på GHC-protokollen. I GHC-protokollen er udledningerne opdelt i tre grupper kaldet Scopes. Udledningerne i Scope I omfatter direkte udledning fra kilder, som vi selv kontrollerer. Scope II udgøres af indirekte udledning mens Scope III er udledning fra øvrige kilder.

Vi har ved gennemgangen af vores kilder til CO₂ udledning ikke fundet direkte udledning i et omfang, der gør det relevant at medtage i regnskabet. Derfor er Scope I ikke medtaget. I Scope II forbruger vi både el og fjernvarme, som derfor er medtaget. Kilderne til beregningerne er de fakturabilag, vi får fra vores forsyningselskaber. Udledningerne er beregnet gennem brug af Klimakompasset. Klimakompasset er en del af den fælles-offentlige platform Virksomhedsguiden, der administreres af Erhvervsstyrelsen.



LÆS MERE OM
VIRKSOMHEDSGUIDEN

Scope III er det område, der giver de største udfordringer at angive udledning indenfor, da fremskaffelsen af valide grunddata er vanskeligt. Vi har dog i forhold til sidste år kunne lægge flere områder til regnskabet, da nogle af vores leverandører har så meget kontrol over deres egne processer, at tilstrækkeligt præcise data kan fremskaffes. I år har vi derfor kunne medtage CO₂ belastninger fra rejseaktivitet og kantine.

Fremadrettet er det vores forventning, at yderligere kategorier indenfor Scope III kommer med i regnskabet.

Meget mere grøn strøm

Som professionel servicevirksomhed med kun ét domicil er det naturligt, at vores klart største bidrag til klimabelastningen stammer fra brugen af fjernvarme og elektricitet. For så vidt angår elektriciteten har vi med virkning fra og med 2023, med firmaet 0-mission som mellemmand, indgået aftale med BeGreen om at tilføre el-nettet samme mængde grøn strøm, som vi forbruger på Amerika Plads.

Den grønne strøm, som BeGreen leverer, stammer fra en nyopført solcellepark på den tidligere Fly-

vestation Vandel i Vestjylland. Ud over den grønne strøm i stikkontakten sørger BeGreen også for at arealet under solcellerne behandles naturskånsomt og økologisk til gavn for drikkevand og biodiversitet.

Et andet område, hvor vi fra årsskiftet har udskiftet de fossile brændsler med grøn strøm, er på brugen af taxa, hvor en rammeaftale med Dantaxi garanterer, at vi, når vi bruger vores eget hyrevognsselskab, altid kører i biler baseret på el.

Adgangen til og anvendelsen af gode og velfungerende it-ressourcer er centralt for, at Plesner kan levere ydelser til vores klienter på det høje niveau, som faktisk er tilfældet. Derfor glæder vi os over, at også vores leverandør af datacenterkapacitet, Itadel, har meddelt os, at de er certificeret til at køre på 100 % grøn strøm.

Energioptimering af Kobbertårnet

Hvert 10. år gennemgår Energistyrelsen Kobbertårnet og udarbejder en energimærkerapport for bygningen. Energimærkningen er lovpligtig og en form for klimamæssig varedeklaration, der synliggør bygningens energiforbrug. Energimærkerapporten giver samtidig et bud på, hvilke energimæssige forbedringer, der kan nedsætte vores forbrug af fossil energi og dermed reducere vores klimabelastning.

Energimærkeordningen og forslagene til forbedringer har gennem de seneste mange år bidraget til, at vi har kunne fokusere vores indsats på de mest effektive tiltag. Samlet set har energimærkeordningen derfor været en vægtig grund til, at vi er gået fra at have energimærke F ved den første måling til i dag at være tildelt et B.

Energimærket skal fornyes igen i 2030. Frem mod denne deadline fortsætter vi vores arbejde med at energioptimere bygningen. Næste trin på skalaen er et A-2010 mærke, som vi naturligvis stræber efter, men som vi også må erkende, bygningens alder taget i betragtning, er et særdeles ambitiøst mål at gå efter.

Vi har i indeværende år afsluttet vores årelange projekt med udskiftning af belysningskilder. Det betyder, at domicilet i Nordhavn nu er meget tæt på 100% brug af LED-baserede lamper og pærer. De enkelte steder, der endnu benyttes andet end LED lys, vil i den kommende tid også blive skiftet.

Vi har i rapporteringsperioden også arbejdet med den automatiske styring af, hvornår og hvor kraftigt



LÆS MERE OM PLESNERS
MILJØ- OG KLIMAPOLITIK

vores fællesområder oplyses. Det betyder, at områderne, ud over at være reguleret efter mængden af udefrakommende lys, også flere steder slukkes helt efter kl. 22, hvor aktiviteten i huset alligevel er begrænset. På næsten alle øvrige fællesområder vil lyset slukke hurtigere end tidligere, hvis de bevægelsesfølsomme sensorer ikke registrerer aktivitet.

I forrige rapporteringsperiode investerede vi i og opsatte et såkaldt CTS system. Systemet regulerer varme og ventilation i bygningen og erstattede den hidtidige varme- og ventilationsstyring, der blev opsat samtidig med, at Kobbetårnet blev bygget for 20 år siden. Opsætningen af det nye system blev afsluttet i marts med en forventning om op til 15% besparelse i energiforbruget. Grundet vanskeligheder med at få det nye system kørt ind har vi trods et lille fald i CO2 udledningen pr. medarbejder ikke formået at få den fulde effekt af anlægget. Det forventer vi at opnå i den kommende periode.

Affaldshåndtering og recirkulering

Vi har gennem flere år arbejdet på at nedbringe vores forbrug af papir til kopiering og print. Som standard printer vi altid dobbeltsidet og i sort/hvid, og vi har gennem vores sagsbehandlingsprocesser arbejdet med, at så lidt fysisk materiale som muligt sendes på arkiv, men i stedet udelukkende opbevares elektronisk.

Vi har tidligere øget anvendelsen af svanemærket papir, og vi indsamler systematisk forbrugt papir og sender det til genbrug.

Selvom vi ikke er en virksomhed, der har produktion eller handler med fysiske varer, strømmer der alligevel dagligt en del emballage gennem bygningen. Alle former for pap indsamles og leveres til genbrug hos samme virksomhed, som aftager det papir, som vi sender til genbrugs.

I den kommende periode vil vi arbejde sammen med aftageren af vores brugte papir og pap med henblik på at kunne opføre CO2 belastningen af vores forbrug.

I forrige periode annoncerede vi opstarten af et projekt med fokus på at reducere mængden af kontoraffald. Projektet er nu blevet en realitet forstået på den måde, at der i alle fællesområder er opsat spande til affaldssortering. Desuden vil antallet af papirkurve på mindre kontorer løbende blive reduceret, så vi på den måde sikrer en bedre og mere korrekt affaldssortering og et fald i den samlede mængde af såkaldt 'restaffald'.

IT udstyr får et nyt liv

Vi har i flere år bidraget til Kwera, der er en non-profit organisation sat i verden med det formål at få flere afrikanske studerende gennem en videregående uddannelse til gavn for udviklingen af de afrikanske samfund. Vores støtte til Kwera har bl.a. bestået i at donere de mobiltelefoner og bærbare computere, der falder for vores interne aldersgrænse, men som stadig er i god stand og kan bruges af en universitetsstuderende, der ellers ikke ville have haft midler til at anskaffe sig tilsvarende udstyr. I stedet for at bortskaffe IT-udstyret renser og klargør vores IT-afdeling det, og overdrager herefter udstyret til Kwera, der selv står for fordelingen blandt de unge mennesker, der har fået et uddannelseslegat fra organisationen.

"We finance higher education for students enrolled at local universities and develop their employability and entrepreneurship skills".

Kwera



LÆS MERE OM KWERA

Kantinedrift og økologi

Vi har tidligere været oppe og runde et af Fødevarestyrelsens sølvmærker for brug af økologiske varer i vores kantine. Vi har dog siden 2021 været tildelt et bronzemærke. Som markedet for økologiske produkter ser ud p.t., forventer vi ikke at kunne tilbageerobre et sølvmærke, der også ville markere at vi anvendte mere en 60 % økologiske produkter i tilberedningen af vores mad. Årsagen er, at der ved tildelingen af de økologiske duelighedsmærker ikke ses på den CO2 belastning, der er knyttet til brugen af økologiske varer, hvilket vi har valgt at tage hensyn til. Hvis det fx kun er muligt at få økologiske æbler fra Spanien, vælger vi ofte i stedet at købe danske æbler, der godt nok ikke er økologimærkede, men som ikke har været gennem samme transport som de spanske og stadigvæk smager godt.



Global Compact's 10 principper

Menneskerettigheder

- Virksomheden bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt proklamerede menneskerettigheder indenfor virksomhedens indflydelsesområde
- Virksomheden skal sikre, at den ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne

Miljø

- Virksomheden bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer
- Virksomheden bør tage initiativ til fremme af større miljøvenlig ansvarlighed
- Virksomheden bør opfordre til udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier

Arbejdstagerrettigheder

- Virksomheden bør opretholde frihed til organisering og anerkende arbejdstagers ret til kollektive forhandlinger
- Virksomheden bør opretholde afskaffelsen af alle former for tvangsarbejde
- Virksomheden bør opretholde afskaffelsen af børnearbejde
- Virksomheden bør opretholde afviklingen af diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold

Anti-korruption

- Virksomheden bør modarbejde alle former for korruption, inklusiv økonomisk udnyttelse og bestikkelse



United Nations Global Compact

Plesners implementering af FN's Global Compact 2022

Plesner har været tilsluttet UN Global Compact siden 2012. Vi har herved forpligtet os til at støtte op om Global Compact's ti universelt accepterede principper inden for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø & klima samt anti-korruption & bestikkelse. Plesners CSR-politik, CSR-program og CSR-initiativer i 2022 afspejler alle Global Compact's ti principper, der udmøntes i konkrete initiativer på tværs af firmaet.

Menneskerettigheder

Som allerede nævnt i denne rapport's indledning, så mener vi, at Plesner som toneangivende dansk advokatfirma har en særlig forpligtelse til at medvirke til opfyldelse af principperne i FN's menneskerettigheder. Ud over at vi ved levering af vores kerneydelse dagligt bl.a. står vagt om, at alle har ret til at blive behandlet som et retssubjekt (art. 6), er lige for loven (art. 7) og har ret til en fyldestgørende oprejsning ved de kompetente nationale domstole (art. 8), så udmønter vores engagement sig også i en række projekter, hvor medarbejdertrivsel og -udvikling, pro bono ydelser, hjælpen til Ukraine samt Skoleprojektet skal nævnes.

En central del af Plesners arbejde er vores medarbejderes tilfredshed og trivsel. Ud over at fortsætte undervisningsprogrammerne indenfor Client Development og Projektledelse, som vi igangsatte i forrige periode, har vi i år introduceret et Talent Developer program, der skal understøtte vores nyudnævnte managers og directors i deres nye roller, hvilket vi også finder er til gavn for de yngre medarbejdere, som vores nye ledere skal uddanne og vejlede.

Brugen af fleksibelt arbejde er fortsat med den eneste betingelse, at fleksibiliteten finder sted efter forudgående aftale mellem medarbejderen og den nærmeste leder, hvilket vi finder fungerer ganske udmærket i det daglige. For at sikre gode arbejdsforhold på hjemmekontoret, har vi fortsat tilbuddet til alle medarbejdere om bord, stol og belysning til

en velfungerende hjemmearbejdsplads. Alle tiltag er desuden understøttet af en politik for valg af fleksibelt arbejdssted.

En vigtig del af vores CSR-program er at anvende vores juridiske kernekompetence til velgørende arbejde i lokalsamfundet. Vi rådgiver løbende forskellige hjælpeorganisationer ved at tilbyde gratis juridisk vejledning, således at disse har muligheden for kvalitativ hjælp.

Ruslands krig i Ukraine har chokeret os alle, og Plesner fordømmer aggressionen. Hen over perioden har vi løbende doneret midler til en række humanitære nødhjælpsorganisationer, der yder hjælp i og omkring Ukraine. Desuden har flere af Plesners medarbejdere deltaget gruppevis i Røde Kors Parat aktiviteter, ligesom vi via Danske Advokater har stillet os til rådighed for hjælp til ukrainske flygtninge.

En anden central del af Plesners CSR-arbejde er Skoleprojektet, hvor Plesners sociale ansvar også kommer til udtryk. Formålet med Skoleprojektet er at motivere elever på udvalgte skoler til at fortsætte i uddannelsessystemet efter folkeskolen samt at inspirere eleverne til at tage aktiv del i samfundet og tænke over fremtidige karrieremuligheder. Hele grundideen i Skoleprojektet er mødet mellem Plesner ansatte og de unge mennesker i de klasser, vi har valgt at knytte os til. Fra sommeren 2022 har projektet ændret karakter, således at vi er gået fra at følge tre 7. klasser til i stedet af følge én klasse for bedre at

kunne fokusere på den enkelte elev. Vi ser frem til en evaluering af den nye tilgang i 2023.

I Plesner følger vi løbende op på projekterne og opfølgningen beskrives årligt i vores CSR-rapport. Indsatsen i relation til medarbejdertrivsel og -kompetenceudvikling vil fortsætte lige så vel som leveringen af pro bono ydelser og vores mangeårige skoleprojekt. Til gengæld ser vi frem til, at vores indsat i relation til Ukraine overflødiggøres og forhåbentligt kan erstattes med en eller anden form for hjælp til genopbygningen af landet, når krigen finder sin ende.

Som omtalt i rapportens indledning udgør menneskerettighederne et helt centralt element i det erhverv, vi som advokater udøver, og vi løber en betydelig om dømmemæssig risiko, hvis vi ikke viser os i stand til aktivt at understøtte og leve op til både FN's menneskerettigheder og de krav i UN Global Compact, som vi har valgt at følge i vores CSR-rapportering.

Arbejdstagerrettigheder

Det er vores overbevisning at medarbejdere, der skal levere på højt niveau, også skal trives på arbejdspladsen og have mulighed for at kunne engagere sig fagligt og socialt med deres ledere, kollegaer og klienter i løsningen af opgaverne uden at opleve diskriminerende adfærd. Det er ligeledes vores overbevisning, at vi for at understøtte trivslen og tilfredsheden med det arbejde, den enkelte udfører, løbende skal fokusere på medarbejdernes udvikling af talent, kvalifikationer og karriere.

Ud over fortsættelsen af vores Client Development forløb og uddannelsesmulighederne indenfor Project Management har vi som omtalt ovenfor suppleret med et Talent Developer program.

I indeværende periode har vi yderligere igangsat trivselsmålinger, der skal gennemføres hvert kvartal med det formål løbende at tage temperaturen på medarbejdertrivslen i virksomheden, og dermed også levere et vægtigt input til kvaliteten af den ledelse, der udøves, og være en retningspil for, hvordan vi udvikler ledelses- og virksomhedskultur fremadrettet.

Målet om trivsel, arbejdsglæde og udvikling skal kunne nås og udfoldes på alle tidspunkter af karrieren og uafhængigt af den enkeltes placering i organisationen og personlige kendetegn. Plesner har, som det også gælder for den advokatbranchen som helhed, gennem flere år haft fokus på den skæve kønsfordeling, hvor over halvdelen af de, der i dag starter som fuldmægtige er kvinder, men hvor fordelingen i virksomhedens samlede partnergruppe er præget af en klar overvægt af mænd. Som en del af indsatsen mod at opnå en større udjævning af kønsfordelingen, efterhånden som vores nøglemedarbejdere øger kvalifikationer og anciennitet, har vi i år introduceret, at både kvinder og mænd har ret til 24 ugers betalt barselsorlov.

Kønsfordelingen i Plesner øverste ledelsesorgan, bestyrelsen, er sammen med fordelingen de næste to ledelsesniveauer angivet i skemaet nedenfor. De øvrige ledelsesniveauer under bestyrelsen består af vores Managing Partner, der udgør direktionen, samt den samlede gruppeledelse for vores juridiske teams og chefgruppen i vores Forretningssupport. Managing Partner indgår også i Plesners bestyrelse og er i overensstemmelse med Erhvervsstyrelsens retningslinjer talt med i både det øverste ledelsesorgan og i de øvrige ledelsesniveauer.

	2022	2023	2024	2025	2026
Bestyrelse					
Antal medlemmer	5				
Andel underrepræsenteret køn	0 %				
Måltal	20 %				
Årstal for opfyldelse af måltal	2023				
Øvrige ledelsesniveauer					
Antal medlemmer	14				
Andel underrepræsenteret køn	29 %				
Måltal	40 %				
Årstal for opfyldelse af måltal	2026				



LÆS MERE OM PLESNERS
ANTI-BESTIKKELSESPOLITIK

Som det fremgår af både bemærkningerne og skemaet ovenfor, er fordelingen mellem mænd og kvinder på de øverste ledelsesniveauer ikke balanceret. Det gælder for Plesner såvel som for stort set alle andre større advokatfirmaer i Danmark og i resten af verden. Der fremkommer løbende mange tanker og ideer om, hvorfor det forholder sig sådan, men indtil vi har faktisk viden om, hvad årsagen er, vil der til stadighed være en risiko for, at vores forsøg på at rette op på problemet, er utilstrækkelige og fejlagtige. For at skaffe den faktuelle viden, der gør os i stand til at handle effektivt og rigtigt, har Plesner sammen med en række andre store advokathuse valgt at sponserere en erhvervs-ph.d., der skrives i et samarbejde mellem Advokatsamfundet og Copenhagen Business School (CBS). Resultaterne af den gennemførte forskning skal bidrage til en større klarhed over, hvad der ligger bag den lave andel af kvindelige advokater på de øverste ledelsesniveauer, samt afdække hvordan vi bedre end i dag kan fastholde kvindelige talenter i branchen.

Mangfoldighed og fordomsfrihed og lige muligheder for vores medarbejdere for at udnytte deres kompetencer på tværs af køn er samtidig et vigtigt overordnet mål, som efter vores opfattelse har været opfyldt i rapporteringsperioden.

Fysisk såvel som psykisk tryghed på arbejdspladsen og i udførelsen af de opgaver, vores medarbejdere bliver sat til at løse, er en absolut grundlæggende forudsætning for, at vi kan skabe den tillid og det samarbejde, der sikrer vores og vores medarbejders fortsatte udvikling som mennesker og som virksomhed. Er vi ikke i stand til at skabe og vedligeholde denne tryghed, løber vi en alvorlig risiko for ikke at kunne fortsætte med at rekruttere talenter med evner og vilje til at levere på det høje niveau, der er nødvendigt for en virksomhed som vores. Dermed vil vores evne til at skabe denne tryghed også være et grundvilkår for driften af vores forretning.

Miljø og klima

Plesner har siden 2015 og frem til dette rapporteringsår i 2022 arbejdet aktivt med nedbringelse af energiforbruget, og dette er frem til i dag mindsket med mere end 30%. I det fortsatte arbejde med at nedbringe vores klimaaftryk har vi i indeværende periode arbejdet videre med energioptimeringen af vores domicil i Nordhavn og fortsat udbygningen af vores CO2 regnskab, som vi introducerede i forrige periode.

Ud over fokus på energioptimering og reduktion af klimabelastningen vil vi i den kommende periode fortsætte arbejdet med reduktion og sortering af vores affald samt fremme recirkulering, hvor det viser sig muligt. Desuden har vi indgået aftale med en leverandør af grøn strøm, som får virkning fra den kommende periodes start.

Vi er allerede langt i nedbringelsen af den klimabelastning, som vi lægger på vores fælles miljø. Det er imidlertid et arbejde, som vi forventer skal fortsætte mange år frem i tiden. I den forbindelse står vi overfor en risiko for, at det kan blive vanskeligt at motivere til yderligere indsats, når gevinsterne ved adfærdssændringer vil være forholdsvis små og - på den korte bane - forholdsmæssigt omkostningsfulde. Ud over at fortsætte arbejde med at nedbringe klimabelastningen fra vores aktiviteter står vi derfor også overfor en motivationsmæssig udfordring, der i de kommende år skal håndteres.

Anti-korruption

Plesner har for flere år siden implementeret en anti-bestikkelsespolitik, der løbende opdateres. Politikken skal bidrage til at forebygge korruption, bestikkelse og anden uetisk adfærd. Anti-bestikkelsespolitikken udmøntes blandt andet ved sagsoprettelsesprocedurer samt løbende intern information. Plesner har heller ikke i 2022 oplevet at stå i en situation, hverken internt eller hos klienter, hvor problematikker omhandlende bestikkelse eller korruption har været i spil. Denne oplevelse forventer vi at videreføre i overensstemmelse med de retningslinjer, der er udlagt i politikken. Plesner vil i 2023 fortsætte udviklingen af vores compliancefunktion, herunder have en tæt opfølgning på den lovgivningsmæssige bølge fra EU, der i de kommende år kommer rullende.

Som det fremgår af vores anti-bestikkelsespolitik, tolererer Plesner på ingen måde brugen af ulovlige midler til, udenom loven og i strid med ordentlig og etisk forsvarlig adfærd, at fremme sager og situationer for egen vindings skyld. Denne klare nultolerancepolitik udgør derfor også en omdømmemæssig risiko, hvis vi, eller en af vores tætte samarbejdspartnere, skulle vise sig ikke at være i stand til at leve op til denne standard.



LÆS MERE OM PLESNERS
PRIVATLIVSPOLITIK

Dataetik

Som advokatvirksomhed har datas korrekte og fortrolige behandling altid været en hjørnesten i vores virke. Vi er forpligtet af de advokatetiske regler, hvor Advokatsamfundet er tilsynsmyndighed, og vi er omfattet af AdvokatKODEKS, der administreres af Danske Advokater.

De data, vi håndterer, omfatter information om vores klienter og deres ansatte, de sager, klienterne overgiver os til behandling, samt relevant information om de interessenter, der på den ene eller anden vis indgår i disse sager. Vi håndterer desuden data om vores medarbejdere, leverandører og øvrige samarbejdspartnere, som alle har en berettiget forventning om, at de data, de har overgivet i Plesners varetægt, håndteres fortroligt og dataetisk forsvarligt.

Med afsæt i vores tilslutning til AdvokatKODEKS samt vores pligt til at følge de advokatetiske regler har vi vurderet, at vi endnu ikke står med et behov for at formulere en selvstændig dataetisk politik. Da vi som advokatvirksomhed er forpligtet af en kodificeret tavshedspligt og er pålagt altid at varetage interessenters såvel som samfundets interesse, finder vi, at arbejdet med dataetik og afvejningen af, hvordan data i den enkelte situation skal håndteres korrekt, er en integreret del af vores hverdag.

Qua kravet til advokaten om altid at handle i overensstemmelse med de advokatetiske regler er de etiske overvejelser om datahåndtering også en integreret del af både selve uddannelsen som jurist på universitet og oplæringen som fuldmægtig frem mod erhvervelsen af titlen som advokat. Ud over denne generelle uddannelsesindsats har vi dog også på særligt persondataområdet formuleret politikker, der redegør for, hvordan vi omgås personlige data.



LINK TIL
ADVOKATETISKE REGLER



LINK TIL
ADVOKATKODEKS



