

FN Global Compact CSR-Rapport 2023

PLESNER

Plesners afrapportering på FN's Global Compact 2023

Plesner har været tilsluttet UN Global Compact siden 2012. De ti principper, som Global Compact bygger på, og de 17 verdensmål, der er vedtaget af FN's medlemslande, er ambitiøse og vigtige retningspæle 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 de spor, 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.

En del af medlemskabet af Global Compact er den årlige afrapportering på, hvordan det forløbne år er gået. I 2021 varslede FN, at den hidtidige kvalitative og teksttunge afrapportering i 2023 skulle erstattes af en kvantitativ og spørgeskemabaseret rapportering. Desværre har implementeringen af det nye format det seneste år været plaget af problemer med at få konceptet ud over rampen og det forventes først at være fuldt operationelt fra rapporteringsåret 2024.

Sideløbende med overgangen til ny rapporteringsform i regi af UN Global Compact har EU vedtaget nye bindende rammer for, hvordan der skal afrapporteres til omverdenen på den ikke-finansielle del af forretningen. Rammerne er givet i form af Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), der sammen med European Sustainability Reporting Standards (de såkaldte ESRS) for Plesners vedkommende får virkning fra regnskabsåret 2025.

Hele denne igangværende forandring i rapporteringslandskabet indenfor Corporate Social Responsibility (CSR) har ført til, at vi fra Plesners side også har igangsat en ændring i, hvordan vi fremover vil afrapportere på vores CSR og ESG opgaver og aktiviteter.

Først og fremmest gør vi klar til de nye rapporteringsstandarder fra både FN og EU. Det betyder blandt andet, at CSR-rapporten, i den form vi siden 2012 har skrevet en gang om året og lagt på vores hjemmeside, udgår. Rapportens opsamlende beskrivelser af årets initiativer på bl.a. skoleprojekt og pro bono arbejde vil i stedet indgå som løbende fortællinger i vores nyheder på de elektroniske platforme, hvor vi allerede er tilstede.

Hvordan de nye rapporteringsstandarder præcist kommer til at udmønte sig, er vi endnu ikke helt sikre på, men vi ved, at standarderne fra både FN og EU er baseret på spørgeskemaer. Det er derfor vores forventning, at besvarelserne samt eventuelle kommentarer skal indtastes på en webside, som vi derefter kan henvise til fra Plesner.com.

De krav, som årsregnskabslovens §99a, 99b og 99d stiller til den ikke-finansielle afrapportering, har hidtil været indarbejdet i vores rapportering til UN Global Compact. I år vil dette stadig være tilfældet, dog vil afrapporteringen efter § 99b også være en del af selve ledelsesberetningen.

Læs mere om
Global Compact's 10 principper
FN's 17 verdensmål



United Nations Global Compact



FN'S VERDENSMÅL
for bæredygtig udvikling

Plesners implementering af FN's Global Compact 2023

Menneskerettigheder

Som toneangivende dansk advokatfirma har Plesner 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 skoleprojektet, pro bono ydelser, hjælp til Ukraine samt medarbejdertrivsel og -udvikling skal nævnes.

En central del af Plesners arbejde er vores medarbejderes tilfredshed og trivsel. Derfor fortsætter vi uddannelsesprogrammerne Talent Development og Client Development. Programmerne er rettet mod at 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. Uddannelsesprogrammerne fortsætter i den kommende rapporteringsperiode og forventes suppleret med forløb målrettet vores partnergruppe.

Muligheden for selv at vælge, hvorfra man udfører sit arbejde, er fortsat med den eneste betingelse tilknyttet, at brugen af fleksibelt arbejdssted 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. Vi har i vores indsats valgt at fokusere på organisationer, der støtter mennesker med alvorlige kroniske sygdomme samt udsatte børn og unge.

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. Desuden krydres mødet mellem Plesners ansatte og de unge folkeskoleelever med besøg hos andre virksomheder og myndigheder. Hvor vi tidligere har fulgt flere klasser, er vi nu overgået til at følge én bestemt 7. klasse for bedre at kunne fokusere på den enkelte elev.

Ruslands krig i Ukraine er desværre fortsat gennem hele 2023 og ind i 2024. Plesner fordømmer fortsat på det skarpeste Ruslands aggression overfor Ukraine, og vi har over perioden derfor fortsat 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.

Som nævnt i indledningen har vi fra i år ændret opfølgningen på projekterne, så der afrapporteres løbende hen over året frem for årligt i CSR-rapporten. Det er en ny måde at gennemføre opfølgningen på, som vi vil evaluere hen over året og justere på, hvis det viser sig nødvendigt. Endelig har vi en forventning om, at vi i næste afrapporteringsperiode stadig vil have initiativer i gang til gavn for Ukraine. Vi har dog et stort håb om, at disse støtteaktiviteter sker, fordi landet er frit og under genopbygning, og ikke fordi krigen med Rusland fortsætter.

Som omtalt i rapportens indledning udgør menneskerettighederne et helt centralt element i det erhverv, vi som advokater udøver, og vi løber en betydelig omdømmemæssig 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.

I indeværende periode har vi fortsat de løbende trivselsmålinger, som vi igangsatte i 2022. Vi har dog ikke haft kapacitet til at gennemføre målinger hvert kvartal, som oprindeligt tænkt, men har måtte begrænse os til en gang hvert halve år. Ved udgangen af 2023 blev trivselsmålingen suppleret med den lovpligtige APV på både psykisk og fysisk arbejdsmiljø. Deadline for besvarelse af APV og trivselsmåling ligger i 2024 og der vil derfor blive afrapporteret på aktiviteterne i næste periode.

Hvad enten der er tale om den lovpligtige APV eller de løbende trivselsmålinger, så leverer undersøgelserne et vægtigt input til kvaliteten af den ledelse, der udøves, og vil derfor være en god 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 advokatbranchen som helhed, gennem flere år haft fokus på den skæve kønsfordeling, hvor mere end halvdelen af de, der i dag starter som fuldmægtige, er kvinder, men hvor fordelingen i virksomhedens partnergruppe har en overvægt af mænd. Som en del af indsatsen for at opnå en større udjævning af kønsfordelingen, efterhånden som vores nøglemedarbejdere øger deres kvalifikationer og anciennitet, introducerede vi i 2023, at både kvinder og mænd har ret til 24 ugers betalt barselsorlov.

Kønsfordelingen i Plesner øverste ledelsesorgan, bestyrelsen, er sammen med fordelingen i 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 Forretningsupport. 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	6			
Andel underrepræsenteret køn	0 %	0 %			
Måltal	20 %	17 %			
Årstal for opfyldelse af måltal	2023	2026			
Øvrige ledelsesniveauer					
Antal medlemmer	14	14			
Andel underrepræsenteret køn	29 %	29 %			
Måltal	40 %	40 %			
Årstal for opfyldelse af måltal	2026	2026			



Som det fremgår af skemaet, 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. Internt i Plesner såvel som eksternt blandt kollegavirksomheder og ikke mindst iagttagere af advokatvirksomheder fremkommer der løbende mange forslag til, hvorfor denne skæve kønsfordeling findes, og hvorfor den helt åbenbart er så vanskelig at ændre på.

Indtil vi har mere faktuel 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 advokatbureauer valgt at sponsorere 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 på en måde, så de også indgår i ledelsen af advokatvirksomheden. Der afrapporteres på ph.d.-projektet i 2025.

Vanskelighederne med at øge antallet af kvinder i ledelsen af Plesner afspejler sig også i repræsentationen i det øverste ledelsesorgan, hvor det i fra 2021 til i dag ikke har været muligt at få indvalgt en kvinde i bestyrelsen. Plesner vil i den kommende periode fortsat arbejde for at øge andelen af kvinder på øverste ledelsesniveau.

Det kan virke en anelse konservativt at målet for det øverste ledelsesorgan svarer til, at der er en kvinde indvalgt senest i 2026. I Plesner så vi meget gerne både en endnu højere repræsentation og en endnu hurtigere opfyldelse af målsætningen. Vi må imidlertid også forholde os til de historiske realiteter og den aktuelle situation i Plesner. Derfor finder vi, at en opfyldelse af de konkrete måltal i 2026 er det mest realistiske bud.

Trods vanskelighederne med at øge antallet af kvinder i ledelsen og afventningen af resultaterne af det igangværende ph.d. projekt er der dog ingen grund til at sidde på hænderne. Plesner vil derfor fortsat arbejde på at opnå en mere ligelig kønsfordeling. Med det formål for øje har bestyrelsen derfor nedsat et udvalg, der sammen med relevante interne interessenter, har til opgave at komme med forslag til, hvordan den skæve kønsfordeling kan ændres. Desuden er det udvalgets opgave at sikre, at gangbare forslag gøres til konkret handling, samt at der løbende følges op på de igangsatte initiativer.



Fysisk såvel som psykisk tryghed på arbejdspladsen og i udførelsen af de opgaver, som 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

Gennem de seneste knap ti år har Plesner haft stor fokus på nedbringelsen af de klimabelastende udledninger fra vores adresse på Amerika Plads. Dette arbejde vil fortsætte i årene fremover og skal gerne kunne aflæses i vores CO2 regnskab. Det første klimaregnskab udkom i 2022 og vi arbejder løbende på at forbedre og udvidet det, så vi på den måde har et redskab, der kan hjælpe os med at dirigere vores indsats hen, hvor den giver størst effekt på klima og miljø samtidig med, at indsatsen kan rummes indenfor vores almindelige forretningsdrift.

Da vi vanskeligt kan optimere yderligere på vores domicil og det tilknyttede forbrug af el og varme, står det klart for os, at de kommende års indsats primært bliver indenfor de emner, der findes under scope III.



År	2021	2022a	2022b	2023
Scope II				
El	89,93	102,05	102,05	94,63
Fjernvarme	50,06	49,47	49,47	44,44
Scope II, i alt	139,99	151,52	151,52	139,07
Scope III				
El, net og distributionstab	51,31	58,23	58,23	53,99
Fjernvarme, net og distributionstab	12,52	12,47	12,47	11,11
Kantinedrift	-	-	251,67	287,13
Rejseaktivitet	-	-	74,40	141,60
Scope III i alt	63,83	70,7	396,77	493,83
CO2e i alt				
CO2e i alt	203,82	222,22	548,29	632,9
Antal medarbejdere (årsrapport)	348	388	388	455
CO2e pr. medarbejder	0,59	0,57	1,41	1,39

Plesners CO2 regnskab er baseret på GHG-protokollen. I GHG-protokollen er udledningerne opdelt i tre grupper kaldet scopes. Udledninger i scope I omfatter direkte udledninger fra kilder, som vi selv kontrollerer. Scope II udgøres af indirekte udledninger, mens scope III er udledninger fra øvrige kilder.

Vi har ved gennemgangen af vores kilder til CO2 udledning ikke fundet direkte udledninger 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 faktura-bilag, vi får fra vores forsyningsselskaber. Udledningerne er beregnet gennem brug af **Klimakompasset**. Klimakompasset er en del af den fællesoffentlige platform Virksomhedsguiden, der administreres af Erhvervsstyrelsen.

Scope III er det område, der giver de største udfordringer at angive udledninger indenfor, da fremskaffelsen af valide grunddata er vanskeligt. Vi har i 2024 igangsat et projekt med henblik på forbedring af vores CO2 regnskab, herunder sikring af, at vi har en fyldestgørende visning af den klimabelastning, der er placeret i scope III.

Grøn strøm i stikkontakten

Som professionel servicevirksomhed med kun ét domicil er det naturligt, at et vægtigt 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 Flyvestation 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.

Energioptimering af Kobbertårnet

I 2022 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 Kobbertårnet blev bygget for 20 år siden. Opsætningen af det nye system blev afsluttet i marts 2023 med en forventning om op til 15% besparelse i energiforbruget. Grundet vanskeligheder med at få det nye system kørt ind fik vi ikke fuld effekt af anlægget i 2023, og optimeringen af energiforbruget til varme og ventilation er fortsat ind i afrapporteringsperioden.

I den seneste energimærkerapport fra 2020 blev vores domicil, Kobbertårnet, tildelt et B mærke. Energi-styrelsen foretager en fornyet gennemgang af bygningen i 2030 og selv om der er mange år endnu til gennemgangen, og vi ufortrødent fortsætter med at energioptimere bygningen, vil vi få meget vanskeligt ved at få en så gammel bygning op på energimærke A-2010, der er næste trin på skalaen. Det skal dog ikke afholde os fra at gøre forsøget.

Vi har i 2023 desuden lejet os ind i nabobygningen til Kobbertårnet og udledningerne fra denne adresse vil i den kommende periode også indgå i vores arbejde med fortsat at mindske vores klimaaftryk.

Affaldshåndtering og recirkulering

I forrige periode igangsatte vi et arbejde med at optimere afsætningen af vores forbrugte papir og emballage, herunder at kunne opgøre CO2 belastningen fra vores forbrug. Dette arbejde har ikke båret den frugt, vi havde håbet på ved periodens start og projektet videreføres derfor ind i 2024.

Der har i hele afrapporteringsperioden været arbejdet med at nedbringe mængden af kontoraffald og dette arbejde fortsætter ind i 2024.

IT udstyr får et nyt liv

Vi har i flere år bidraget til Kwera, der en non-profit organisation sat i verden med det formål at få flere afrikanske studerede 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 universitets-studerende, 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 at 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.

I forhold til de muligheder, vi som kontorbaseret rådgivningsvirksomhed med et enkelt domicil har, er vi langt i nedbringelsen af den klimabelastning, som vi lægger på vores fælles miljø.



Der er dog stadig aktiviteter, som vi i de kommende år kan gribe fat i og optimere yderligere og det gælder særligt de emner, der i CO2 regnskabet er placeret i scope III. I den forbindelse står vi overfor en risiko for, at fremskaffelsen af valide data bliver vanskelig, da emnerne i scope III ofte skal baseres på tal fra tredjemand eller fra opsamling af data fra regnskabet, som vi ikke tidligere har udarbejdet rapporter på. Desuden kan emnerne i scope III være vanskelige at afgrænse præcist. Arbejdet med optimering af det samlede CO2 regnskab bliver derfor en løbende proces, hvori naturligt indgår en risiko for, at afrapporteringen mellem årene ikke bliver fuldt konsistent.

Som vi også beskrev i forrige års rapport kan det blive vanskeligt at motivere til yderligere indsats, når gevinsterne ved adfærdsændringer 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 og compliance

Plesners anti-bestikkelsespolitik skal bidrage til at forebygge korruption, bestikkelse og lignende uetisk adfærd. Politikken opdateres årligt og udmøntes bl.a. gennem Plesners sagsprocedurer og løbende information på vores intranet.

Heller ikke i 2023 har Plesner stået i en situation, hverken internt eller hos klienter, hvor problematikker omhandler bestikkelse eller korruption har været i spil. Denne oplevelse forventer vi at videreføre i overensstemmelse med de retningslinjer, der er udlagt i politikken.

En integreret del af Plesners indsats overfor svindel er inkluderet i vores procedurer rettet mod at forhindre hvidvask og finansiering af terroraktiviteter (AML/CTF), hvor det løbende tjek af reelle ejeres identitet sikrer, at vi ikke engagerer os i forretninger for personer eller firmaer, der allerede er registreret som værende på den forkerte side af loven. Som en del af procedurerne tjekker vi også løbende, at kommende samarbejdspartnere ikke befinder sig på EU's sanktionslister. Desuden foregår der løbende kontrol af, at de data på klienter og samarbejdspartnere, som vi indhentede ved relationens opstart, fortsat er korrekte og dækkende.

I 2024 fortsætter vi udviklingen af vores compliancefunktion. Vi vil i den forbindelse have stor opmærksomhed på den bølge af EU-lovgivning, der i de kommende år kommer rullende og hvor vi bl.a. har udsigt til, at hvidvask fremover reguleres efter en forordning i stedet for direktiv, som det indtil videre har været tilfældet.

Som det fremgår af vores anti-bestikkelsespolitik og anti-hvidvaskpolitik, 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. Tilsvarende er der en omdømmemæssig risiko, såfremt vi, trods kontroller, skulle opleve, at en klient hos Plesner optræder på EU's sanktionsliste. Sanktionslisterisikoen er med Ruslands krig i Ukraine blevet forøget, da både danske og udenlandske virksomheder stadig har engagement i Rusland, som de sjældent skiltes aktivt med.

Læs mere om
Plesners anti-bestikkelsespolitik



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, sikkerhedsmæssigt korrekt og dataetisk forsvarligt.

Med afsæt i vores tilslutning til AdvokatKODEKS samt vores vilje og pligt til at følge de advokatetiske regler har vi vurderet, at vi indtil videre ikke har stået 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 såvel 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.

Læs mere om
Plesners privatlivspolitik
Advokatetiske regler
Advokatkodeks

Ud over denne generelle uddannelsesindsats har vi dog også på særligt persondataområdet formuleret politikker, der redegør for, hvordan vi omgås personlige data.

Mulighederne for at anvende kunstig intelligens i det daglige arbejde har i 2023 taget fart i et omfang, der har overrasket os alle. Kunstig intelligens kan allerede nu, hvor teknologien stadig træder sine barnesko, anvende data i et omfang og på måder, vi hidtil kun har set i science fiction film. For Plesner fodrer dette, at vi i den kommende rapporteringsperiode vil arbejde med formuleringen af en egentlig dataetisk politik, der få særlig fokus på, hvordan vi indenfor rammerne af GDPR og persondataloven vil anvende persondata i systemer, der baserer sig på kunstig intelligens.



