

UN Global Compact Communication on Progress 2013



Forord

2012 blev året, hvor Plesner tilsluttede sig FN's Global Compact. Et verdensomspændende initiativ til fremme af virksomheders arbejde med samfundsansvar. For os var denne tilslutning et naturligt led i det CSR-arbejde, vi har udført i mange år, hvor vi har fokuseret på at bidrage positivt til det samfund, vi er en del af. Det gælder via vores daglige arbejde, som altid udføres efter de højeste etiske og professionelle standarder, via udbredelse af viden, medarbejdertrivsel, fokus på miljø samt via gratis juridisk rådgivning til velgørende organisationer.

Som medlem af Global Compact er vi kommet i selskab med andre virksomheder, som ligesom os støtter op om Global Compact's ti principper inden for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, antikorruption og miljø. Vi ønsker at vedligeholde og udbygge vores arbejde med CSR, og vi har med tilslutningen forpligtet os til at rapportere om vores CSR-arbejde, og om de mål vi arbejder for at nå.

At arbejde med CSR er en dynamisk proces, og med denne første rapport har vi taget et vigtigt skridt i retning mod at blive en mere og mere samfundsansvarlig virksomhed. Som forberedelse har vi i samarbejde med konsulentvirksomheden Global CSR gennemført en analyse af Plesner med det formål at finde interne og eksterne fokusområder for vores CSR-arbejde. På baggrund af denne analyse har Plesners partnere vedtaget vores CSR-politik, som den fremgår af denne rapport og af vores hjemmeside.

God læselyst.



Nicolai Ørsted, managing partner
Juni 2013



PLESNER

Indhold

CSR-politik	5
Plesners CSR-team	8
Medarbejdertrivsel	9
Kvinder og karriere	10
Miljø og klima	12
Skoleprojektet	13
Student Volunteers	15
Global Compact	18

Ansvarshavende partner: Casper Münter • **Tekst:** Nicoline Weih • **Layout:** Lea Kirstine Gindin • **Foto:** Lars Svankjær, Joachim Ladefoged, Søren Brissing, Nicolai Perjesi, Sine Fiig, Lea Kirstine Gindin • **Tryk:** CJ Grafik

CSR-politik

Som et førende dansk advokatfirma anerkender vi vores forpligtelser over for vores interessenter, herunder klienter, medarbejdere, leverandører og det samfund, som vi er en del af.

Vores CSR-politik fokuserer på governance, sikring af et ambitiøst, nærværende og sikkert arbejdsmiljø samt anvendelse af vores kompetencer til velgørende arbejde for personer eller grupper i Danmark.

Vi har tiltrådt FN's Global Compact, hvorved vi blandt andet forpligter os til at støtte op om ti universelt accepterede principper inden for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorruption.

Vi forpligter os til:

- At yde juridisk rådgivning efter de højeste etiske og professionelle standarder
- At drive vores firma socialt og miljømæssigt ansvarligt
- At yde gratis juridisk rådgivning (pro bono)
- At støtte lokalsamfundet i øvrigt, f.eks. ved igangsættelse af skoleprojekter

Juridisk rådgivning

Vi anerkender, at vi som advokatfirma indtager en særlig stilling i et retssamfund.

Vores partnere (firmaets ejere) har forpligtet hinanden til at virke på en måde, som tjener til advokatstandens anseelse, til at overholde de for medlemmer af Advokatsamfundet gældende regler og til at opretholde en standard, der såvel fagligt som med hensyn til service og fremtræden svarer til firmaets standing som et af Danmarks største og mest velrenommerede advokatfirmaer.

I overensstemmelse med Advokatsamfundets regler og vores habilitetsprocedurer afklarer vi, at der ikke foreligger nogen interesse- eller loyalitetskonflikt, inden vi påtager os en opgave.

Inden vi påtager os en opgave, vurderer vi ligeledes, hvorvidt klienter og konkrete arbejdsopgaver harmonerer med firmaets etiske standard.

Vi efterlever loven om forebyggende foranstaltninger mod hvidvask af penge.

Vi efterlever lovgivningen om forbud mod videregivelse af intern viden om børsnoterede selskaber og re-

striktioner mod handel med børsnoterede værdipapirer. Vi har etableret interne procedurer til forebyggelse af insiderhandel.

En af firmaets partnere er udpeget til Compliance Officer, hvis primære opgave er at sørge for, at eksterne regler, der regulerer professionen, omsættes til interne regler, og at de overholdes. Vores Compliance Officer refererer til bestyrelsen.

Vi har fastsat restriktive regler for vores partners og ansattes forretningsmæssige virke ved siden af firmaet, og der er fastsat restriktive regler for vores partners private økonomiske dispositioner. Firmaets eksterne revisor efterser årligt partners overholdelse af reglerne.

Vi har udarbejdet en manual for materiel sagsbehandling og kvalitetssikring, ligesom vi har udarbejdet almindelige betingelser for vores rådgivning.

Vores mål er at fastholde og tiltrække klienter, der efterspørger markedets mest specialiserede juridiske rådgivning, hvorfor vi til enhver tid skal kunne yde rådgivning efter den højeste professionelle standard. Vi ansætter således alene de bedst kvalificerede medarbejdere inden for deres felt.

Vi lægger betydelig vægt på vedvarende praktisk og teoretisk uddannelse. En væsentlig del af vores medarbejdere skal være efteruddannet i udlandet, og alle partnere, senioradvokater og ledere i administrationen gennemgår en lederuddannelse.

Vi sikrer faglig udvikling blandt andet ved etablering af specialeafdelinger, ved at skabe og opretholde relevante og engagerede faggrupper med højt fagligt indhold, ved ansættelse af videnmedarbejdere og ved at have den åbne dørs politik.

Vores administrative funktioner skal til enhver tid være gearet til, at vi kan yde den mest professionelle service.

Vi foretager løbende evaluering af vores partnere, ansatte jurister og administrative funktioner.

Derudover opretholder vi et nært samarbejde med de førende advokatfirmaer i alle væsentlige samhandelslande.

Social- og miljømæssig ansvarlighed

Vi lægger betydelig vægt på medarbejdernes trivsel.

Vores mål er, at vores medarbejdere vedvarende rangerer blandt de mest tilfredse i forhold til sammen-



CSR-politik ...



lignelige virksomheder. Dette skal dokumenteres ved at gennemføre almindeligt anvendte medarbejdertilfredshedsundersøgelser med passende mellemrum.

Vi vil fokusere på de parametre, der har indflydelse på trivslen, herunder vores kultur, klienter, sagstyper, det faglige miljø, anerkendelse, ledelse, ansættelsesvilkår, karrieremuligheder, mangfoldighed, det psykiske arbejdsmiljø, sociale aktiviteter, vores domicil, arbejdspladens indretning, kantinedrift, sundhedspolitik mv.

Vi arbejder målbevidst med udvikling af alle vores talenter og deres karriereplanlægning.

Vi ønsker lige muligheder for alle, der besidder de nødvendige faglige og forretningsmæssige egenskaber, til at blive partner i Plesner – uanset køn, etnisk baggrund mv.

Særligt blandt store danske og internationale advokatfirmaer er det en konstatering, at der er få kvinder i partnerkredsen. Det gælder også hos Plesner. Vi ønsker ikke at indføre kvindekvoter el. lign. Vi ønsker derimod at forbedre rammerne for vores talentfulde kvindelige jurister, der vurderes at kunne opfylde vores partnerkrav, således at de fortsætter deres karriere hos Plesner med henblik på optagelse i partnerskabet.

Vi vil blandt andet etablere særlige udviklingsprogrammer og mentorordninger for vores talentfulde kvindelige jurister, arbejde med muligheden for større fleksibilitet og sikre fastholdelse gennem større gennemsigtighed og information.

Firmaets miljøpåvirkning er begrænset, men som et samfundsansvarligt firma lægger vi vægt på at yde vores bidrag til at forbedre miljøet.

Det er vores mål vedvarende at begrænse firmaets miljøpåvirkning.

Vi fokuserer blandt andet på konstant reduktion af vores CO₂-udledning primært ved nedbringelse af energiforbruget, nedbringelse af papirforbruget ved at optimere overgangen til elektroniske processer, øget anvendelse af miljømærkede produkter, øget anvendelse af mere miljørigtige papir- og kontorforsyningsartikler, korrekt bortskaffelse af affald med særligt fokus på genanvendelse og på størst mulig anvendelse af økologiske produkter i kantinen og ved mødeservering.



Pro Bono

Et centralt element i arbejdet med CSR er at anvende sin kernekompetence til velgørende arbejde i lokalsamfundet (pro bono).

Vores kernekompetence er juridisk viden. Vi vil yde gratis juridisk rådgivning af sædvanlig høj kvalitet primært til udvalgte organisationer, der støtter fattige, mindre privilegerede eller marginaliserede personer eller grupper i Danmark.

For at understøtte den juridiske uddannelse i Danmark og for at skabe opmærksomhed blandt de studerende om betydningen af pro bono-arbejde yder vi blandt andet rådgivning i samarbejde med jurastuderende udvalgt af foreningen af jurastuderende ved Københavns Universitet (JD). Rådgivningen ydes under vores ansvar. Samarbejdet kaldes Student Volunteers.

Plesner allokerer hvert år et betydeligt antal timer til vores juristers deltagelse i pro bono-arbejde.

“

Mange danskere vokser op i miljøer, hvor der ikke er forståelse for betydningen af uddannelse, og hvor uddannelse ikke prioriteres. Vi er overbeviste om, at vi kan gøre en forskel i sådanne miljøer.

Støtte til lokalsamfundet

Udover juridisk pro bono-arbejde støtter Plesner blandt andet op om igangsættelse af skoleprojekter.

Det er en fundamental menneskeret, at alle uanset baggrund skal have fulde og lige muligheder for at tage en uddannelse. Danmark stiller de uddannelsesmæssige rammer til rådighed for alle uanset baggrund, men ikke alle danskere har de personlige rammer til rådighed, som ofte er en forudsætning for at få en uddannelse.

Flertallet af vores medarbejdere er højt uddannede, og vi færdes i professionelle og private miljøer med højt uddannede mennesker. Vi oplever derfor i dagligdagen, hvor stor positiv effekt uddannelse kan have for den enkelte person.

Mange danskere vokser imidlertid op i miljøer, hvor der ikke er forståelse for betydningen af uddannelse, og hvor uddannelse ikke prioriteres. Vi er overbeviste om, at vi kan gøre en forskel i sådanne miljøer.

Vi ønsker at etablere længerevarende samarbejder med udvalgte skoleklasser og »mønsterbrydere«, der fungerer som rollemodeller for eleverne.

Formålet er at motivere eleverne til at fokusere på skolen og en uddannelse efter skolen og at få elevernes øjne op for de mange jobmuligheder og de frihedsgrader, som videreuddannelse kan give.

Centrale elementer i motiveringen er jævnlig dialog mellem rollemodeller og elever samt en række årlige virksomhedsbesøg, hvor eleverne får et førstehåndsindtryk af de mange jobmuligheder.

Plesners CSR-team

Plesners CSR-team har ansvaret for at implementere og udvikle CSR-politikken. Ud over teamet er et stort antal medarbejdere involveret i den praktiske udførelse af vores arbejde med CSR.

Plesners CSR-team består af:



Casper Münter
Advokat, partner

Ansvarsområde:
Casper er ansvarlig for Plesners CSR-politik.



Shaina Jabbar
Advokat, associeret partner

Ansvarsområde:
Shaina er ansvarlig for Skoleprojektet.



Torben Nørskov
Advokat, partner

Ansvarsområde:
Torben er Plesners Compliance Officer og er blandt andet ansvarlig for overholdelse af advokatetiske regler.



Anders Friis
Advokat, partner

Ansvarsområde:
Anders er ansvarlig for medarbejdertrivsel.



Mikkel Vittrup
Advokat, partner

Ansvarsområde:
Mikkel er ansvarlig for pro bono-projektet Student Volunteers.



Pia Valentin Erichsen
CFO

Ansvarsområde:
Pia er ansvarlig for klima og miljø.



Henriette Stakemann
Advokat, partner

Ansvarsområde:
Henriette er ansvarlig for Kvinder og karriere.



Anne Mette Lykkeberg
Servicechef

Ansvarsområde:
Anne Mette er ansvarlig for klima og miljø.

Medarbejdertrivsel

Vores mål er at være førende blandt sammenlignelige virksomheder målt på medarbejdertilfredshed.

Vi arbejder blandt andet strategisk med ledelse, medarbejderudvikling og vores kultur, da disse elementer påvirker dagligdagen og arbejdsmiljøet i Plesner. Derudover omfatter vores arbejde med medarbejdertrivsel fysioterapi, sundhedssikring, fleksibilitet, videreuddannelse m.m.

Plesners lederuddannelse

Vores strategiske fokus på ledelse udmønter sig i, at vi har udviklet vores egen lederuddannelse målrettet Plesners behov og forretning. På uddannelsen arbejder vi blandt andet med deltagernes evner til at møde medarbejdernes behov for:

- Rammesætning
- Udvikling
- Værdsættelse

Vores medarbejdertilfredshedsundersøgelser og lederevalueringer understreger, at disse tre temaer er essentielle for arbejdsmiljøet og dagligdagen i Plesner, og derfor danner de fundamentet for lederuddannelsen.

Lederuddannelsen er bygget op som et treårigt forløb, der udvikler deltagernes kompetencer inden for personligt lederskab, klient- og markedsforståelse samt strategi- og forretningsforståelse. Uddannelsens fundament er den styrkebaserede ledelse, hvor lederen støtter medarbejderen i at gøre mere af det, de er bedst til, og hvert modul har fokus på at træne de ledelsessituationer, som medarbejderen oplever i hverdagen. Dermed er lederuddannelsen med til at styrke arbejdsmiljøet og trivslen i dagligdagen.

Medarbejderudvikling

Via afholdelse af MUS (medarbejderudviklingssamtaler) arbejder vi målrettet på at fremme vores medarbejders udvikling i en kultur, hvor lederen støtter medarbejderne i at gøre mere af det, de er bedst til. I den forbindelse har vi implementeret et nyt koncept for MUS. Formålet med det nye koncept er at skabe de mest optimale rammer for en dialog mellem leder og medarbejder om potentialer og udviklingsmuligheder. En dialog, som giver lederen indsigt i de elementer, der motiverer medarbejderen, og i hvordan medarbejderen bedst muligt anvender sine faglige og per-

sonlige styrker. Der er samtidig med det nye koncept for MUS indført et forøget fokus på individuel karriereplanlægning og et stort medansvar for den enkelte medarbejder i denne henseende.

Afholdelse af MUS er en god anledning til at arbejde med lederudvikling i praksis. Derfor får alle partnere personlig feedback i forbindelse med den første MUS afholdt i henhold til det nye koncept. Over for vores medarbejdere er implementeringen af det nye koncept blevet benyttet som anledning til at sætte yderligere fokus på den ledelseskultur, vi ønsker at fremme i Plesner.

Kultur

Vores dagligdag er kendetegnet af en let tone, humor, sammenhold, drive og ambition. Disse kendetegn sætter et positivt præg på arbejdsmiljøet i Plesner, og disse kendetegn ønsker vi at bibeholde. I relation til dette er det derfor en vigtig del af vores arbejde med medarbejdertrivsel at sørge for, at vi både internt i vores afdelinger og på tværs af afdelingerne kender hinanden godt, så vi skaber de bedste forudsætninger for at have og bevare en fælles kultur og skabe mulighed for en åben dialog. Netop den åbne dialog er også et centralt parameter for vores ledelseskultur og for MUS.

Vi mødes med vores nærmeste kolleger og på tværs af afdelinger til blandt andet julefest, fredagsvin og sommerfest. Vi løber DHL-stafet og spiller badminton, og vi deltar hvert år i advokatfodboldturneringen.

Vores advokatfuldmægtige og jurastuderende har derudover deres egne fester. Således søger vi fra begyndelsen af deres karriere at skabe et fagligt og socialt sammenhold, som skaber de rette forudsætninger for en åben dialog og for videreførelse af vores kultur.

Kommunikation om medarbejdertrivsel

Medarbejderne orienteres om forhold relateret til medarbejdertrivsel via intranettet og via løbende informationsmøder med ledelsen. I forbindelse med lederuddannelsen udsendes særlige informationsbrochurer, og i forbindelse med det nye MUS-koncept afholdes undervisning for både ledere og medarbejdere.

Vores mål

Vi har netop præsenteret en ny HR-strategi. Målet er fort-



Medarbejdertrivsel ...



sat at skabe optimale rammer for tiltrækning, udvikling og fastholdelse af vores medarbejdere samt at bidrage til medarbejdernes kontinuerlige udvikling og trivsel i Plesner.

Strategien fokuserer blandt andet på kultur, ledelse, faglighed, udvikling samt løn- og ansættelsesvilkår.

Fokusområderne er udvalgt for at understøtte Plesners strategiske forretningsmæssige mål og er baseret på medarbejdernes evalueringer af nærmeste ledere samt medarbejdertilfredshedsundersøgelser. Mere konkret inde-

holder strategien for eksempel retningslinjer for den enkeltes udvikling. Det primære værktøj i denne henseende er vores mesterlære, hvor erfaring gives videre i den daglige ledelse og sparring. Derudover indeholder strategien klare formuleringer om Plesners kultur, hvor vi ønsker at fastholde og sikre et uhøjtideligt arbejdsmiljø med fokus på åben og klar kommunikation. Implementeringsperioden for HR-strategien er tre år, og vi forventer at præsentere de første konkrete initiativer i vores næste COP-rapport.

Kvinder og karriere

Statistikken taler sit tydelige sprog: Flere mænd end kvinder når partnerkredsen. Vi undersøger årsagerne, så vi kan gøre en forskel for vores kvindelige talenter.

Vi ønsker at forbedre rammerne for vores kvindelige talenter med henblik på optagelse i partnerskabet. Derfor har vi nedsat en intern arbejdsgruppe, som har holdt projektgruppemøder med en række kvinder, der repræsenterer Plesner bredt – både i forhold til anciennitet og afdeling. Drøftelserne på disse møder har centreret sig om spørgsmålet:

»Hvilke initiativer kan bidrage til at skabe rammer, der gør det attraktivt for kvinder at fortsætte deres karriere hos Plesner, også som erfarne advokater?«

Ud fra disse projektgruppemøder og de svar, vi har modtaget på ovenstående spørgsmål, har vi udarbejdet en handlingsplan. Handlingsplanen indeholder konkrete aktiviteter, som ifølge kvinderne vil have en karrieremæssig betydning. Der fokuseres blandt andet på fleksibilitet, mentorordning og barselssamtaler. Projektet er fortsat i sin indledende fase, og handlingsplanen danner derfor grundlag for yderligere drøftelser.

Vores mål

Vores ønske er at gøre en reel og mærkbar forskel for vores kvindelige talenter. Det kræver grundigt forarbejde og grundige overvejelser. Vi vil derfor i 2013/2014 fortsætte vores drøftelser og arbejde for at identificere og implementere de initiativer, som vi mener, vil gøre den største positive forskel for vores kvindelige talenter.



KVINDER I PLESNER

- Der er 65 partnere. Heraf er 13 kvinder
- Der er 76 advokater. Heraf er 28 kvinder
- Der er 49 advokatfuldmægtige. Heraf er 25 kvinder
- Der er 71 administrative medarbejdere. Heraf er 54 kvinder
- Der er seks administrative chefer. Heraf er fem kvinder
- Der er 52 sekretærer. Heraf er 52 kvinder



Juni 2013



PLESNER

Miljø og klima

En naturlig del af vores arbejde med CSR er at begrænse vores negative miljøpåvirkning.

Vi har identificeret fire hovedgrupper, inden for hvilke vi koncentrerer vores miljø- og klimaindsats. Disse fire er:

- Energi og CO₂
- Indkøb
- Affald og rengøring
- Kantine

Energi og CO₂

En årsag til vores CO₂-udledning er vores varme- og klimaanlæg. For at kortlægge og nedbringe denne udledning har vi indgået et samarbejde med en ekstern klimakonsulent, som har gennemgået alle vores ejendomstekniske installationer. Målet med gennemgangen var at spare 100 ton CO₂ om året, hvilket vi har nået – og mere til. Justeringerne har fra projektets begyndelse i september 2011 til primo 2013 resulteret i en reduktion på 133 ton CO₂.

Vi har derudover udskiftet alle vores kopimaskiner og printere med nye maskiner med et lavere energiforbrug, og vi har etableret en funktion, Effektiv Sagsadministration, hvor igennem alle sagsoprettelser og fakturaer sendes og modtages elektronisk.

Indkøb

Vi benytter dagligt kuverter og brevpapir, når vi korresponderer med klienter og samarbejdspartnere. Dette er

en uomgængelig del af vores måde at arbejde på, og både breve og brevpapir er FSC-mærkede, ligesom vores ringbind, omslag til sager og andre materialer påtrykt vores logo er FSC-mærkede. FSC-mærket giver sikkerhed for ansvarlig skovhugst samt forbedrede levevilkår for lokalbefolkningen i skove verden over.

Affald og rengøring

I 2012 blev der hentet 36,5 ton affald hos Plesner. Af dette blev alt pap, papir, elektronik, jern, glas, tonere og lyskilder sorteret og genbrugt og madaffald kørt til biobrændsel. Vi sørger naturligvis for, at vores affald også behandles på denne måde fremover. Samtidig sikrer vi, at vores rengøring er så miljøvenlig som muligt via vores aftale med Danmarks eneste landsdækkende rengørings-selskab, der er godkendt og certificeret som svanemærket. Svanemærkningen baseres på opfyldelse af 19 omfattende krav fastsat af Miljømærkning Danmark, der både certificerer og kontrollerer overholdelse af kravene. Kravene dækker både miljø, gode medarbejderforhold og garanti for høj etik og ansvarlighed.

Kantine

Vores kantine serverer dagligt frugt, morgenmad, frokost og aftensmad til vores medarbejdere. Dertil yder kantine service til husets gæster til møder og seminarer. Plesners kantine drives af Meyer Kantiner, der som den eneste danske kantineleverandør kan dokumentere sin økologiske profil. Alle deres kantiner anvender minimum 30 pct. økologiske råvarer, mens Plesners kantine når op på 49 pct. økologiske råvarer. Dette har givet os Fødevarestyrelsens økologiske spisemærke i bronze.

Kommunikation om miljø og klima

Vores medarbejdere orienteres løbende om udskiftning af printere, kopimaskiner og andre energivenlige tiltag via vores intranet. Derudover benyttes vores Facebook-side som kilde til ekstern kommunikation.

Vores mål

Vi fortsætter arbejdet med at reducere vores negative miljøpåvirkning. I 2013/2014 vil vi igangsætte en gradvis overgang til LED-belysning og implementere tiltag til nedbringelse af papirforbruget og øget genanvendelse af papir. Derudover vil vi formulere en indkøbspolitik, som sikrer, at vurdering af vores leverandørers miljøforanstaltninger bliver et delkriterium ved leverandørvalg.

Skoleprojektet

Uddannelse giver indflydelse på liv og karriere. Denne indflydelse tydeliggør vi via Skoleprojektet, hvor vi inspirerer elever til at fokusere på skolen og en efterfølgende uddannelse.

“

Jeg oplever en klasse, som via samarbejdet har fået meget større selvtillid, og som ikke mindst er blevet i stand til at sætte mere realistiske mål for fremtiden. De er blevet mere opmærksomme på, hvad det betyder at gøre en indsats i skolearbejdet, og at man kan nå sine mål.

Pernille Cordes

Afdelingsleder, 6.-9. klasse,
Nørrebro Park Skole

- I foråret 2011 igangsatte vi vores første skoleprojekt.
- Projektet omfatter en klasse på Nørrebro Park Skole, som dengang var en 7. klasse, og som nu er en 9. klasse. I 2013 udvidede vi skoleprojektet til også at omfatte to 7. klasser på Blågård Skole. Begge skoler ligger på Nørrebro i København.

Nørrebro Park Skole

- I tæt samarbejde med skolen følger vi og fire rollemodeller en klasse, hvor stort set alle eleverne har anden etnisk baggrund end dansk. Formålet er at inspirere eleverne til at forstå vigtigheden af at tage skole og uddannelse alvorligt og at få dem til at se, at en uddannelse har indflydelse på liv og karriere. De fire rollemodeller har alle en anden etnisk baggrund end dansk, og alle har en længerevarende uddannelse bortset fra én, som er uddannet inden for politiet. Det essentielle for eleverne er, at de kan identificere sig med rollemodellerne, som kender de udfordringer, eleverne møder i dagligdagen, og at de med rollemodellerne som forbillede kan se betydningen af en uddannelse.

- Eleverne inviteres en gang om måneden til et virksomhedsbesøg, eller de mødes i klassen med rollemodellerne. Virksomhedsbesøgene varer typisk to-tre timer, og under disse besøg fortæller medarbejdere fra de pågældende virksomheder om deres job, uddannelsesmæssige baggrund og en række forhold, som får eleverne til at se vigtigheden af at prioritere skolen, værdien af fritidsjobs, påklædning ved jobsamtaler og fremmøde. Ved alle besøgene møder eleverne medarbejdere med tilsvarende baggrund som deres. Møderne i klassen varer ca. halvdelen time og foregår som en åben dialog, hvor elever og rollemodeller i grupper blandt andet taler om virksomhedsbesøgene, skolen og lektier.

Blågård Skole

- Skoleprojektet blev i 2013 udvidet til også at omfatte to 7. klasser på Blågård Skole. Alle eleverne i de udvalgte klasser har anden etnisk baggrund end dansk, og projektet med disse klasser har samme formål og indhold som projektet med Nørrebro Park Skole. Elever og rollemodeller har været på et virksomhedsbesøg og har også afholdt et møde i klassen. På dette møde deltog eleverne aktivt, og de havde mange ideer til virksomheder, de ønsker at besøge fremover.



Skoleprojektet ...



Resultater

Ifølge Nørrebro Park Skole har Skoleprojektet resulteret i, at eleverne er mere koncentrerede, at de interesserer sig for besøgene, at de stiller mange relevante spørgsmål om uddannelse og job, og at de stiller krav til projektets indhold.

Vi har endnu ikke evalueret projektet i forhold til Blågård Skole, da vi befinder os i opstartsfasen.

Kommunikation om Skoleprojektet

Vores medarbejdere følger nøje med i Skoleprojektet via intranettet.

Vores Facebook-side benyttes som en kilde til dels at informere øvrige interessenter om projektet, dels til at holde medarbejderne ajour. Der afholdes endvidere statusmøder med de to skoler, hvor projekterne evalueres, og det videre arbejde defineres.

Vores mål

Skoleprojektet har på kort tid udviklet sig – fra én skoleklasse tilbage i 2011 til tre skoleklasser i 2013. Fra både skoler, elever og fra vores medarbejdere modtager vi mange positive tilbagemeldinger om Skoleprojektet.

Lærerne giver udtryk for at kunne mærke en forandring hos eleverne, der kan spejle sig i rollemodellerne og i deres prioritering af skolen. På den måde viser projektet de døre, som åbner sig med uddannelse.

I 2013/2014 fortsætter vi Skoleprojektet med de to klasser fra Blågård Skole, og vi forventer at påbegynde samarbejde med en ny klasse fra Nørrebro Park Skole.



SKOLEPROJEKTET

- Blandt 30-årige ikke-vestlige efterkommere i Danmark har 40 pct. af mændene og 62 pct. af kvinderne afsluttet en erhvervskompetencegivende uddannelse.
- De tilsvarende tal for 30-årige med dansk oprindelse er 73 pct. af mændene og 80 pct. af kvinderne.



Kilde: Danmarks Statistik, 2012



Student Volunteers

Sammen med jurastuderende anvender vi vores juridiske kompetencer i den gode sags tjeneste.

Plesner indgik i 2012 et samarbejde med foreningen af jurastuderende ved Københavns Universitet (JD). Samarbejdet kaldes Student Volunteers og er frivilligt arbejde med juridisk perspektiv, hvor jurastuderende og advokater fra Plesner i fællesskab yder rådgivning til udvalgte danske hjælpeorganisationer – pro bono. Rådgivningen ydes under Plesners ledelse og i henhold til vores høje standarder, og de daglige opgaver varetages af teams bestående af en erfaren advokat fra Plesner og en eller flere jurastuderende. Hvert halve år udvælges 12 jurastuderende til at indgå i projektet. I alt arbejder 24 jurastuderende således som Student Volunteers pr. år.

Student Volunteers yder rådgivning til følgende danske hjælpeorganisationer:

- Julemærkefonden
- Red Barnet Ungdom

- Børn og Unge i Voldsramte Familier
- Børns Vilkår

Hjælpeorganisationernes fælles fokus er børn, der har det svært. Det gælder både mobbeofre, ensomme børn, børn med lavt selvværd, børn i sorg og børn i voldsramte familier. Målet for hjælpeorganisationerne er at give disse børn den hjælp, de har behov for, og at sikre børnenes ret til en god barndom og et godt liv. De fire hjælpeorganisationer lever primært af puljemidler fra det offentlige samt donationer fra private og fra erhvervslivet.

Positiv opstart

Både jurastuderende, vores medarbejdere og de fire hjælpeorganisationer har taget godt imod Student Volunteers. Således blev der i projektets første fase udvalgt 12 studerende til at indgå i projektet, og 17 advokater og fire partnere meldte sig til det frivillige arbejde fra



PLESNER

Student Volunteers ...



Plesners side. De fire hjælpeorganisationer har alle ønsket at fortsætte samarbejdet.

Opgaverne

Vi har med samtlige hjælpeorganisationer afholdt et opstartsmøde, hvor behovet for juridisk rådgivning er blevet klarlagt. Ud fra dette møde er opgaverne defineret, og arbejdet påbegyndt. Plesner har i alt brugt 434 juridiske timer på projektet i 2012. Dertil kommer et betydeligt timeantal fra sekretærer og administrativt personale.

Kommunikation om Student Volunteers

Student Volunteers involverer mange interessenter, og kendskabet til projektet er bredt forankret blandt vores medarbejdere og jurastuderende på Københavns Universitet. Medarbejderne informeres løbende om projektet via Plesners intranet, og ved projektets opstart blev der udarbejdet en brochure, som informerede om hjælpeorganisationerne og det frivillige arbejde, som projektet ville indebære for de advokater, der måtte melde sig. Projektet er endvidere omtalt på karriere.plesner.com – vores hjemmeside målrettet jurastuderende. På denne side holder de studerende sig opdaterede om ansøgningsrunder, projektets indhold mv., og vores Facebook-side benyttes til samme formål. Derudover gives der jævnligt en status på projektet via artikler i studiemagasinet for jurastuderende på Københavns Universitet, *Stud.jur.* Disse artikler kan også læses på karriere.plesner.com.

Vores mål

Student Volunteers fortsætter med det overordnede formål at bistå hjælpeorganisationerne med at sikre deres juridiske rettigheder og med løsning af juridiske opgaver. Derved frigøres ressourcer, således at hjælpeorganisationerne kan fokusere på at hjælpe børn og unge.

Vi vil fortsat samarbejde med de fire hjælpeorganisationer samt 12 studerende pr. halve år, som alle skal tilknyttes mindst én opgave. Disse opgaver skal løses i samarbejde med en erfaren advokat fra Plesner, således at den studerendes juridiske færdigheder styrkes, og kvaliteten i rådgivningen sikres. Vi vil løbende overveje, om der kan indledes samarbejde med flere hjælpeorganisationer.



“

Som Student Volunteer har jeg styrket mine juridiske færdigheder og udvidet mit netværk. Herudover fik jeg mange kontakter, dels andre studenter fra Plesner, dels voluntører, som havde fast beskæftigelse et andet sted.

Afshin Berahmand

Stud.jur. og tidligere Student Volunteer

“

Student Volunteers har hjulpet os med at få løst opgaver, vi aldrig ville have haft økonomi eller overskud til at få løst. Vi bliver altid mødt med en professionel og positiv tilgang, og det er tydeligt, at Plesner har formået at få deres CSR-strategi implementeret i hele organisationen.

Søren Ravn Jensen
Direktør,
Julemærkefonden



PLESNER

Sådan implementerer vi Global Compact

MENNESKERETTIGHEDER

- Skoleprojektet
- Student Volunteers
- Efteruddannelse og videreuddannelse af medarbejdere
- Lederuddannelse

ARBEJDSTAGER- RETTIGHEDER

- Medarbejdertilfredshedsundersøgelser
- Kvinder og karriere
- MUS

ANTI-KORRUPTION

- Efterlevelse af loven mod hvidvask af penge
- Efterlevelse af loven om forbud mod videregivelse af intern viden om børsnoterede selskaber og restriktioner mod handel med børsnoterede værdipapirer
- Etablering af procedurer til forebyggelse af insiderhandel
- Udnævnelse af en Compliance Officer
- Samarbejde med ekstern revisor med henblik på at sikre overholdelse af regler om ansattes og partners forretningsmæssige virke ved siden af firmaet
- Efterlevelse af Advokatsamfundets regler og habilitetsprocedurer

MILJØ

- Nedbringelse af energiforbrug
- Nedbringelse af papirforbrug
- Elektroniske processer
- Miljømærkede produkter
- Miljøvenlig bortskaffelse af affald
- Økologiske produkter i kantinen

Plesner er anerkendt som et af de førende full-service advokatfirmaer i Danmark. Med omkring 380 ansatte, hvoraf 250 er juridiske medarbejdere, kan vi løfte de største og mest komplekse juridiske opgaver.

Vores mål er at skabe størst mulig værdi for vores klienters forretning gennem fokuseret og proaktiv rådgivning, konstant udvikling af

vores kompetencer og et højt serviceniveau. Vi dækker alle væsentlige erhvervsretlige områder og opnår til stadighed branchens højeste ratings.

Vores specialister er blandt de absolut bedste på hver deres felt og varetager danske og internationale klienters interesser i Danmark og udlandet.

AMERIKA PLADS 37
DK-2100 KØBENHAVN
TEL +45 33 12 11 33
FAX +45 33 12 00 14
PLESNER@PLESNER.COM

WWW.PLESNER.COM
CVR 42938513

