

FN GLOBAL COMPACT CSR-RAPPORT 2021



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 de linjer, der er udlagt i programmet. Som vi allerede har gjort i de over 10 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 international 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 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.

Restriktionerne på sociale aktiviteter grundet COVID-19 har påvirket omfanget af vores mangeårige lokale sociale arbejde i form af Skoleprojektet, ligesom pandemien, og de indskrænkninger i den frie bevægelighed, den har ført med sig, har haft betydning for vores medarbejderes mulighed for det sociale samvær, der er så centralt for den enkeltes trivsel og opretholdelsen af en velfungerende rådgivervirksomhed. Med restriktionernes ophør forventer vi en genoptagelse af det fulde skoleprojekt. På medarbejderområdet har vi på baggrund af de trods alt også nyttige erfaringer fra nedlukningen om det gavnlige ved større fleksibilitet i forhold til arbejdssted indført en ny politik, som sikrer større mulighed for valg af arbejdssted for den enkelte medarbejder.

Indsatsen på klima- og miljøområdet kan i år resultatmæssigt ligne en stilstand i forhold til forrige år, men har i vid udstrækning været præget af investeringer i og forberedelse af tekniske klimatiltag, som vi i det kommende år forventer medfører en nedbringelse af vores udledning af klimagasser. Af samme årsag har vi gældende fra i år valgt at medtage vores første CO2 regnskab, der viser det aftryk, vores brug af domicilet i Nordhavn i København, afsætter. CO2 beregningen er et tiltag, som vi i de kommende år vil udbygge til flere af de områder, hvor det er muligt at opgøre vores klimabelastning.

Denne CSR-rapport er den første, der fra start- til slutdato følger vores regnskabsår. Ud over at udgøre den pligtige Communication On Progress (COP Report) til UN Global Compact sekretariatet er vores CSR-rapport derfor også en integreret del af Plesners årsrapport og dækker det krævede indhold i årsregnskabslovens §§ 99a, 99b og 99d.

God læselyst!

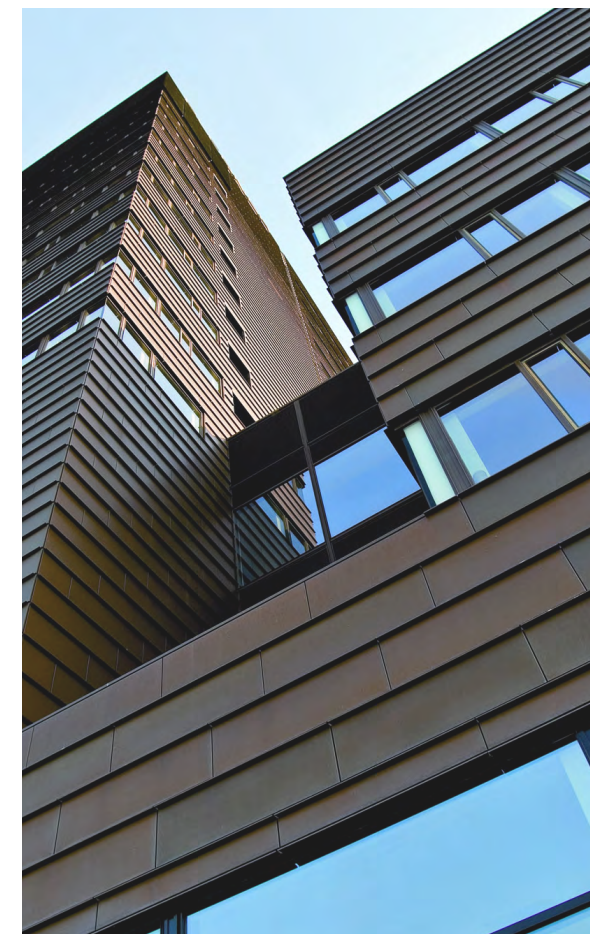
København, februar 2022

Niklas Korsgaard Christensen
managing partner

Gitte Holtsø
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 450 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
CSR 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 ka-

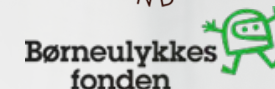
rakteren af de opgaver, som organisationerne har behov for at få løst, og af den rådgivning, som Plesner kan yde til organisationerne, og dette gør Plesners arbejde med organisationerne mere effektivt og udbyttegivende.

Hjælpeorganisation i en coronatid

COVID-19 ramte også i 2021 mange virksomheder ligesom det har givet problemer og udfordringer for hjælpeorganisationerne på mange forskellige områder. Det har givet anledning til, at Plesner har bistået med rådgivning om hjemsendelse af organisationers medarbejdere på lønkomensation, regler vedrørende krav til vaccination af medarbejdere og frivillige, fortolkning af aftaler om indsamlingsevents, der er blevet aflyst eller flyttet som følge af COVID-19, afholdelse af generalforsamling trods forsamlingsforbud og mange andre problemstillinger, der er opstået hos organisationerne i forbindelse med COVID-19.

På dette punkt har hjælpeorganisationernes forespørgsler om rådgivning fra Plesner i høj grad været lig de forespørgsler, der er kommet fra Plesners øvrige klienter. Dette er med til at understrege, at den rådgivning, som hjælpeorganisationerne efterspørger, på mange måder er ligeså kompleks, som efterspørgslen fra Plesners øvrige klienter. Vi er stolte af, at vi har haft mulighed for at yde rådgivning til hjælpeorganisationerne i en ekstraordinær situation.

De 11 organisationer:



I den seneste rapporteringsperiode har mere end 60 af vores advokatfuldmægtige, advokater og partnere brugt mere end 1.100 timer på vores frivillige arbejde og rådgivning af de 11 velgørende organisationer. Dertil kommer et betydeligt antal timer fra sekretærer og administrativt personale.

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 75 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. Skoleprojektets består af rollemodeller fra Plesner samt frivillige, som ønsker at gøre en forskel for de unge på Nørrebro.

Skoleprojektet består af månedlige besøg hos eleverne, hvor Plesners rollemodeller og eleverne drøfter samfundsaktuelle emner, som eksempelvis ytringsfrihed og deling af billeder uden tilladelse, samt af besøg af rollemodeller fra forskellige virksomheder. En gang hvert halve år bliver eleverne herudover inviteret på virksomhedsbesøg hos Skoleprojektets samarbejdspartnere.

Skoleprojektet afsluttede i juni 2019 to 9. klasser, som Plesner har fulgt siden de startede i 7. klasse. Trods faglige udfordringer og en del udskiftning i klasserne undervejs, var der handlingsplaner klar, der skulle sikre, at alle eleverne fik den nødvendige støtte til at komme videre i uddannelsessystemet.

Plesner inviterede alle eleverne til en genforening i efteråret 2019, hvor vi havde lejlighed til at drøfte, hvordan overgangen fra 9. klasse havde været for eleverne. Alle eleverne var godt i gang med efterskole, 10. klasse, gymnasie eller anden uddannelse, hvilket må siges at være en succeshistorie.

Skoleprojektet startede i august 2019 tre nye 7. klasser op med sammenlagt 75 elever. 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 i et advokatfirma, herunder hvor mange forskellige medarbejdere og stillinger, der findes i et advokatfirma. Der blev løst små juridiske cases og diskuteret fremtidsdrømme, ligesom eleverne fik lejlighed til at komme rundt og tale med jurister, kommunikationsmedarbejdere, køkkenpersonale mv.

Skoleprojektet i en coronatid

Det blev i efteråret 2019 til et enkelt arrangement med besøg på skolen af en politibetjent, inden COVID-19 pandemien i 2020 satte en stopper på mulighederne for at samle klasserne fra Nørrebro Park Skole til de fællesarrangementer, vidensformidling og dialog om særligt lokalsamfundet, som ellers har været Skoleprojektets varemærke. Aktiviteten i projektet har gennem 2020 og 2021 derfor været på vågeblus, men er fra januar 2022 genoptaget på fuld styrke.

Der er planlagt månedlige besøg hos klasserne på Nørrebro Park Skole, indtil de stopper i 9. klasse i juni. Deltagerne i projektet arbejder p.t. på at opdatere og forbedre Skoleprojektet og efter sommerferien 2022 starter en ny runde, hvor vi har valgt kun at arbejde med en enkelt 7. klasse, hvor vi tidligere har fulgt tre klasser. 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.

Fleksibilitet i forhold til valg af arbejdssted øger vores trivsel og produktivitet

COVID-19-pandemien har givet anledning til masser af læring for Plesner. De positive erfaringer, som vi har gjort os det seneste års tid, ønsker vi at tage med os og bruge aktivt til at udvikle vores kultur, så vi også i fremtiden kan tiltrække og fastholde eftertragtede talenter og skabe værdi for vores klienter. Derfor har vi i rapporteringsperioden indført en ny politik, der tydeliggør, hvad Plesner gør for at sikre en fleksibel og attraktiv arbejdsplads.

Medindflydelse på at tilrettelægge arbejdsugen

Plesners nye politik betyder, at vi også fremover vil arbejde fra hjemmekontoret en del af tiden. I Plesner har vi valgt en model for fleksibilitet, hvor det er op til den enkelte medarbejder og leder at forme og forventningsafstemme nogle rammer for, hvor arbejdet udføres, der virker for begge parter. Vi tilbyder derfor vores medarbejdere medindflydelse på at tilrettelægge deres arbejdsuge med arbejdsdage på Plesners kontor, på hjemmeadressen, eller et andet egnet sted.

Digital kommunikation til effektivt samarbejde på tværs

Når vi også fremover arbejder hjemmefra en del af tiden, vil vi fortsat gøre brug af bl.a. Microsoft Teams for at kunne samarbejde effektivt på distancen. I efteråret 2021 har de enkelte teams drøftet principper for effektive møder, så vi sikrer, at alle bliver hørt og inkluderet, når vi samarbejder fra forskellige lokationer.

Moderne kontorinventar og IT-udstyr til hjemmekontoret

Det er vigtigt for os, at vores medarbejdere har gode rammer på hjemmekontoret. Derfor stiller Plesner moderne kontorinventar og IT-udstyr til rådighed, således at vores medarbejdere

har mulighed for at indrette sig komfortabelt og stilfuldt på hjemmekontoret.

Digital videndeling og webinarer

Vi ser frem til at møde vores klienter fysisk fremover, men vil fortsætte med at dele viden digitalt via webinarer. Større firmamøder, hvor vi samler alle medarbejdere i Plesner, vil vi fortsat afholde digitalt, således at alle har mulighed for at deltage - både fra hjemmekontoret og Plesners kontor.

Læring undervejs

Efter lancering af politikken har alle ledere i Plesner indgået aftaler med deres nærmeste medarbejdere om, hvordan de tilrettelægger deres arbejdsuge og gør brug af muligheden for at arbejde fra hjemmekontoret. Samtidig har der været drøftelser i alle teams, hvor vi har talt om, hvad der virker godt, og hvad der skal justeres i en hverdag, hvor vi også fremover samarbejder med kolleger, der arbejder fra forskellige steder. Det hele er nyt, og vi bliver ved med at lære og justere undervejs.

Vi er begejstrede for den forandring, vi står midt i og glæder os til kontinuerligt at udvikle Plesners kultur.

Hvad giver fleksibiliteten dig i hverdagen?



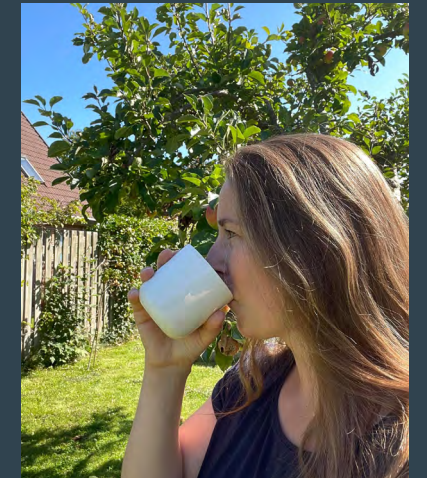
Som far til en lille dreng sætter jeg pris på muligheden for at kunne arbejde hjemmefra. Med fleksibiliteten går hverdagsbalancen nemmere op.

Lynge Daugaard Jensen
advokat



De dage, hvor jeg arbejder hjemmefra er det nemt at flette en løbetur ind i løbet af dagen.

Nicolai Kjærgaard Sørensen
advokatfuldmægtig



Når jeg arbejder hjemmefra, prioriterer jeg gerne at trække luft i haven - så vender jeg tilbage til opgaverne med fornyet energi og klare tanker.

Elisabeth Milman
HR-konsulent



Hvis jeg har brug for at fordybe mig i en stor dataanalyse, kan det være fint at gøre det hjemmefra, hvor det er lettere at få ro.

Pia Valentin Erichsen
CFO



Jeg værdsætter muligheden for at arbejde fra hjemmekontoret, når jeg skal løse opgaver, der kræver særlig fordybelse. Jeg kan også mærke, at fleksibiliteten giver mere overskud i hverdagen.

Anna S. Ravn
advokatfuldmægtig



Efter en lang arbejdsuge kan jeg mærke, at jeg har mere energi, når jeg har haft mulighed for at arbejde hjemme en del af tiden.

Jimmy Skjold Hansen
partner

Gennemgribende ændring af karrieremodel skal sætte en ny dagsorden for samarbejde og ledelse

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 2020 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 2021, og i rapporteringsperioden har vi introduceret tre nye uddannelsesforløb, som er skræddersyet til at klæde managere, directors og senior counsels på til mere ansvar indadtil i organisationen i form af ledelse og projektledelse og udadtil i form af klientudvikling.

I vinteren 2021 skød vi gang i Plesners nye uddannelsesforløb Client Development Program, hvor en gruppe senior counsels og directors blev præsenteret for værktøjer, der skal styrke deres rådgiverkompetencer og klæde dem på til at udvikle tillidsfulde og langvarige klientrelationer.

"Det har været nogle inspirerende og lærerige dage fyldt med værktøjer og viden, som jeg kan bruge i hverdagen. Jeg føler mig ekstra godt klædt på til at yde klientfokuseret, værdiskabende rådgivning på allerhøjeste niveau. Og så har det været en perfekt mulighed for at få styrket det sociale bånd til kolleger fra andre teams," fortæller Mathias Kjærsgaard Larsen, der på daværende tidspunkt var director og i dag er rykket videre til at blive en del af partnergruppen.

Hvordan kan advokatbranchen fastholde talentfulde kvinder og øge kønsdiversiteten i toppen?

En af vores større udfordringer er at få flere kvinder i partnerkredsen. Det er en ærgerlig kendsgerning, at det samme billede tegner sig i andre store danske og internationale advokatfirmaer, ligesom det for erhvervslivet generelt fortsat ser ud til at være en udfordring at opnå ligelig kønsfordeling i topledelsen. Det er fortsat vigtigt for Plesner at bane vejen for flere kvindelige partnere. Derfor har vi i lighed med andre store advokathuse valgt at sponsorere en erhvervs-ph.d., der er igangsat af Advokatrådet og CBS. 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.

A man with short brown hair, wearing a dark blue suit, white shirt, and a patterned tie, is sitting in a modern office environment. He is looking directly at the camera with a slight smile. His hands are clasped in front of him. The background is softly blurred, showing office furniture and a warm, ambient light from a lamp.

"Det har været nogle inspirerende og lærerige dage fyldt med værktøjer og viden, som jeg kan bruge i hverdagen. Jeg føler mig ekstra godt klædt på til at yde klientfokuseret, værdiskabende rådgivning på allerhøjeste niveau. Og så har det været en perfekt mulighed for at få styrket det sociale bånd til kolleger fra andre teams."

Miljø og klima

Vores miljø- og klimainitiativer

Plesners CO2 belastning af klimaet er måske lavt sammenlignet med andre virksomheder, men det er der. Vi vil gerne medvirke til at sænke klimagasserne og derfor vil vi fremover øge vores fokus på og dokumentation af tiltag der nedbringer den mængde CO2, vi udleder.

Energioptimering og reduktion af klimabelastningen

Vi har gennem mange år løbende arbejdet med reduktion af vores klimabelastning. Fokus har særligt været på udskiftning af vores belysningskilder, hvilket betyder, at vi i dag i vores domicil i Nordhavn næsten udelukkende anvender LED-baserede lyskilder, der bliver styret med ur og kontinuerligt reguleres i styrke efter mængden af dagslys.

I denne afrapporteringsperiode har vi skiftet fokus fra belysning til varme og ventilation. Der er i 2021 igangsat og implementeret et projekt, hvor vi har investeret og opsat et såkaldt CTS-system, der erstatter bygningens hidtidige varme- og ventilationsstyring. Når implementeringsprojektet slutter i første kvartal 2022, forventer vi en årlig besparelse i energiforbruget på op til 15 %.

Vi har et ønske om, at vi fremover mere systematisk følger med i og dokumenterer vores arbejde med at nedbringe klimabelastningen fra vores aktiviteter. Derfor har vi i dette års CSR-rapport valgt at medtage vores første CO2 regnskab. Regnskabet er baseret på GHG-protokollen, hvor CO2 udledningerne opdeles i tre grupper kaldet Scopes. Scope I omfatter direkte udledninger, mens Scope II dækker de indirekte udledninger. Vi har ikke fundet, at vi har udledninger indenfor Scope I i et omfang, der gør dem relevante at medtage i CO2 regnskabet, mens vi i Scope II forbruger både el og fjernvarme. I dette års rapport er det derfor udledningerne fra Scope II, der er medtaget.

Kilderne til beregningerne er fakturabilag fra vores energileverandører. De CO2 emissionsfaktorer, der er anvendt til udregningen af den faktiske CO2 belastning, er hentet fra Energistyrelsens center for Energieffektivisering. Antallet af medarbejdere er hentet fra årsrapporten.

CO2 regnskab

Scope 2	2019	2020	2021
El	9,7	8,3	8,6
Fjernvarme	32,2	30,2	35,3
I alt	41,9	38,5	43,9
Pr. medarbejder	0,1	0,1	0,1

Alle tal i tons CO2 ækvivalenter (CO2e)

Ved opgørelsen af vores emissioner har vi det første år valgt at koncentrere os om Scope II. Indtil videre er de emissioner, der ligger i Scope III, derfor ikke beregnet og medtaget. Scope III omfatter andre indirekte emissioner fra virksomheden end de, der stammer fra el og fjernvarme. Der kan fx være tale om rejseaktivitet, bortskaffelse af affald, m.m. Det er vores mål at vi, sideløbende med, at vi sænker vores udledning i Scope II, får opgjort og præsenteret vores udledninger indenfor Scope III og tilsvarende arbejder på at nedbringe disse udledninger.

Energimærkning

Hvert 10. år, og senest i 2020, udarbejder Energistyrelsen en energimærkerapport for

Plesner domicil i Nordhavn. Energimærkningen er lovpligtig og er en form for klimamæssig varedeklaration, der synliggør bygningens energiforbrug. Energimærkerapporten giver samtidig et bud på hvilke energimæssige forbedringer, der kan gavne vores energiforbrug og reducere vores klimabelastning.

Energimærkningen har bidraget til, at vi over de seneste ti år har kunnet fokusere vores indsats på de mest effektive tiltag, og været en vægtig grund til, at vi er gået fra at have energimærke F til i dag at være tildelt et B.

Energimærkningen af Kobbetårnet på Amerika Plads 37 skal fornyes i 2030. Frem mod denne deadline vil vi fortsætte vores arbejde med at energioptimere bygningen. Næste trin på mærkningsskalaen er et A-2010 mærke, der grundet bygningens alder og med de nuværende teknologiske muligheder for optimering, vil blive en overordentlig stor udfordring at nå.

Affaldshåndtering og recirkulering

Et af initiativerne for at nedbringe firmaets miljøpåvirkning er vores projekt om sortering af affald i kantinen. Vores affald sorteres nu i bioaffald, restaffald, metal, pap, papir, glas, plast og elektronik. Bioaffaldet fra kantinen æltes sammen på et modtageanlæg, således at poserne med bioaffald bliver vredet op, pulpet og bioforgasset. Restproduktet fra denne bioforgasning er gødning, der kan køres direkte ud på markerne. Affaldssorteringen bidrager på denne måde blandt andet til, at landsbrugsjorde ikke bliver udpint og bidrager til højere genanvendelse af vores affald.

Vi arbejder løbende på at nedbringe mængden af anvendt papir gennem procesoptimering, øge brugen af miljøvenligt papir og kontorartikler og ved miljømæssig korrekt bortskaffelse af affald. Dette inkluderer også at vi sender langt hovedparten af det papir og pap, vi forbruger, videre til genanvendelse.

I den kommende periode startes et projekt med fokus på at reducere mængden af kontoraffald. Et element i dette projekt er reduktion af de små affaldsspande, der typisk altid er et eller to af i hvert lokale. Der er i hver spand også en plasticpose, som rengøringen smider ud, hvis den indeholder affald. Vi har en forventning om at vi via projektet kan reducere forbruget af små affaldsposer betydeligt.

Kantinedrift og økologi

Fødevarestyrelsen har 2021 tildelt Plesners kantine Bronzemærke i økologi. Vi havde gerne set, at vi som minimum havde modtaget et Sølvmærke, der ville markere at Plesner anvender mindst 60 % økologiske råvarer og lignende produkter i kantinen. Vi mener, at det på rimelig måde ville markere at miljø og klima også indenfor fødevarer er et centralt opmærksomhedspunkt for firmaet. Imidlertid vil vi, som markedet for økologiske produkter p.t. ser ud, ikke kunne nå en højere end tildeling end Bronzemærke, da vi også ser på, hvad det koster i CO2, når det kun er muligt at få økologiske æbler fra Frankrig. I et sådant tilfælde køber vi ud fra en helhedsorienteret tilgang hellere danske æbler, der smager godt, men desværre ikke altid er økologiske.





United Nations Global Compact

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

Anti-korruption

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

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

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

Plesners implementering af FN's Global Compact 2021

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 indenfor menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø & klima samt anti-korruption & bestikkelse. Plesners CSR-politik, CSR-program og CSR-initiativer i 2021 afspejler alle Global Compact's ti principper, der udmøntes i konkrete initiativer på tværs af firmaet.

Menneskerettigheder

En central del af Plesners arbejde er vores medarbejderes tilfredshed og trivsel. Som et del af dette længerevarende og kontinuerlige projekt, har vi i den seneste rapporteringsperiode introduceret nye undervisningsprogrammer inden for Client Development og Projektledelse. Med afsæt i erfaringerne fra den udbredte brug af hjemmearbejde under COVID-19 pandemien har vi kraftigt øget mulighederne for brug af fleksible arbejdspladser gennem tilbud til alle medarbejdere om bord, stol og belysning til en velfungerende hjemmearbejdsplads. Tiltagene er desuden understøttet af en politik for valg af fleksibelt arbejdsplads.

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 - ligesom mange andre. Vi har i forhold til forrige rapporteringsperiode øget antallet af hjælpeorganisationer, som vi samarbejder med og støtter med pro bono arbejde fra otte til 11.

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. Derfor har den langvarige nedlukning grundet COVID-19 betydet, at aktiviteten i den forløbne rapporteringsperiode har været meget stærkt begrænset. Tiden i projektet er i stedet blevet benyttet til at forberede og forbedre det fremtidige projekt, der er startet op i januar 2022. Fra sommeren 2022 ændrer projektet desuden karakter, således at vi går fra at følge tre 7. klasser til i stedet af følge én klasse. Til gengæld forventer vi at kunne komme endnu tættere på de enkelte unge i klassen.

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, 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 også 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.

For at understøtte udviklingsmulighederne har vi i indeværende periode igangsat flere forskellige tiltag. Det drejer sig om et Client Development forløb, der tilbydes Senior Counsels og Directors, og Project Management, der rettes mod vores Managers. Desuden er der i partnergruppen påbegyndt et arbejde med styrkelse af Plesner eksisterende feedback kultur.

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 den samlede partnergruppe er præget af en klar overvægt af mænd. Kønsfordelingen i partnergruppen er i denne rapporteringsperiode den samme som i forrige periode og ender på 18 % kvinder og 82 % mænd. Samme bias gør sig gældende på det højeste ledelsesniveau, hvor Plesner i forrige periode havde én kvinde i virksomhedens bestyrelse og hvor der i indeværende periode ikke har været en kvindelig repræsentant indvalgt.

Plesner forpligter sig til fortsat at arbejde på at øge andelen af kvinder i firmaets bestyrelse til 20 % inden udgangen af 2023 samt at øge andelen af kvinder i partnergruppen. Til brug for dette arbejde har Plesner sammen med en række andre store advokathuse valgt at sponsorere en erhvervs-ph.d, der skrives i et samarbejde mellem Advokatsamfundet og CBS. Resultaterne af den gennemførte

forskning skal bidrage til en større klarhed over, hvad der ligger bag den lave andel af kvindelige partnere, 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 medarbejderes 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 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 investeret i en nyt system til styring af varme og ventilation, som forventes at kunne nedbringe vores energiforbrug med op til 15 % yderligere. For bedre fremover at kunne dokumentere vores arbejde med reduktionen af CO2 belastningen har vi fra i år tilføjet et CO2 regnskab til CSR-rapporten.

Ud over fokus på energioptimering og reduktion af klimabelastningen vil vi i den kom-



LÆS MERE OM PLESNERS
PRIVATLIVSPOLITIK

mende periode fortsætte arbejdet med reduktion af vores affaldsmængder og fremme af recirkulering, hvor det viser sig muligt.

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 adfærdsændringer vil være forholdsvis små og - på den korte bane - forholdsmæssigt omkostningsfulde. Ud over at fortsætte arbejdet 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 i 2021 fortsat udviklingen af screening i forhold til forebyggelse af korruption, bestikkelse og anden uetisk adfærd. En indsats, som vi agter at forsætte i den kommende periode.

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.

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

Links

De advokatetiske regler
AdvokatKODEKS

