

PLESNERS REDEGØRELSE FOR SAMFUNDSANSVAR

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.

Med vores tilslutning til UN Global Compact ønsker Plesner at markere sin fulde og fortsatte støtte til linjer, der er udlagt i programmet. Som vi allerede har gjort i de over ti år, vi har været tilknyttet programmet, vil Plesner fortsætte med at gøre en stor indsats for at leve op principperne og verdensmålene.

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.

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

I mere end ti år har opbygningen af Plesners CSR-rapport fulgt nogenlunde samme læst. Gældende fra i år og frem ændrer denne læst sig, da det hidtidige rapportformat til UN Global Compact suppleres med et on-line spørgeskema baseret på afkrydsning af mere objektive skalaer og uden den samme mulighed for den mere journalistiske og mindre målbare afrapportering, der hidtil har kendetegnet rapporten. On-line afrapporteringen kan afleveres til UN fra den 1. april i år, og nærværende rapport afspejler derfor en beskrivelse af de særlige CSR-tiltag, vi har gennemført i det forgangne år, samt de rapporteringskrav, vi ifølge årsregnskabsloven skal afgive på området.

I den oprindelige implementeringsplan for EU's Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) var Plesner qua sin størrelse og omsætning en del af den gruppe virksomheder, der fra og med regnskabsåret 2025 skulle lade et bæredygtighedsregnskab indgå som en integreret del af årsrapporten. Med EU-kommissionens nylige forslag om foreløbig at udskyde denne pligt med to år og muligvis helt at lade pligten falde vil vi i de kommende år følge kravene til bæredygtighedsrapportering tæt og indtil videre fortsætte vores tilslutning til UN Global Compact.

God læselyst!

København, marts 2025

Niklas Korsgaard Christensen

Managing Partner

Gitte Holtsø

CSR-ansvarlig og partner

[Global Compact's 10 principper](#)

[FN's 17 verdensmål](#)

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

De 11 organisationer er:

- [Børne Hjernecancer Fonden](#)
- [Red Barnet Ungdom](#)
- [Børns Vilkår](#)
- [Bryd Tavsheden](#)
- [Julemærkefonden](#)
- [Muskelsvindfonden](#)
- [Scleroseforeningen](#)
- [Make-a-Wish Danmark](#)
- [Ketotic Hypoglycemia International](#)
- [Børneulykkesfonden](#)
- [Dansk Skoleskak](#)

PLESNERS SKOLEPROJEKT

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

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

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

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

Meningen med Skoleprojektet er at motivere de unge, således at de kan fokusere mere på deres skolegang og på at få en uddannelse efter deres folkeskole -og gymnasiale uddannelse. Skoleprojektet kan fremme elevernes syn på deres jobmuligheder. Den største motivation, som kommer ud af Skoleprojektet, er normalt kontakten mellem rollemodeller og de unge samt 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 et team af medarbejdere fra Plesner, som ønsker at gøre en forskel for de unge på Nørrebro.

Skoleprojektets team mødes med eleverne hver måned. Besøgene veksler i mellem (i) et oplæg med en ekstern oplægsholder, der fortæller om sin uddannelse og karriere, og (ii) et virksomhedsbesøg hos Skoleprojektets samarbejdspartnere.

Skoleprojektet startede i august 2022 en ny gruppe bestående af 25 elever fra 7. klasse. Eleverne blev inviteret til velkomstarrangement hos Plesner, hvor Nina Bech Damgaard Pedersen, der er tovholder på projektet og advokat hos Plesner, gav eleverne et indblik i arbejdet på et advokatfirma, herunder hvor mange forskellige medarbejdere og stillinger, der findes i et advokatfirma. Der blev løst små juridiske cases og diskuteret fremtidsdrømme, ligesom eleverne fik lejlighed til at komme rundt og tale med jurister, IT-afdelingen, HR mv. Siden sommer 2022 har der været spændende oplæg for eleverne på skolen fra blandt andet en læge, en iværksætter og en politibetjent, ligesom der har været virksomhedsbesøg ved Københavns Lufthavne, MT Højgaard og Københavns Rådhus.

NYE OG FORBEDREDE BARSELSVILKÅR

Trygge og fleksible rammer for forældre

Det er en naturlig del af livet at få børn. Derfor skal det også være en naturlig del af arbejdslivet.

I Plesner arbejder vi hele tiden på at skabe fleksible og attraktive ramme for vores medarbejdere. Vi støtter medarbejderne i alle livets faser - naturligvis også når familien bliver større. Derfor har vi lagt vægt på at udvide og forbedre vilkårene for vores medarbejdere, når de bliver forældre.

"Vi har forbedret vores barselsvilkår markant, så vores medarbejdere kan gå på barsel med ro i sindet og vende tilbage til Plesners stærke fællesskab på en måde, hvor faglig ambition og fleksibilitet går hånd i hånd."
Niklas Korsgaard Christensen, managing partner.

I 2022 indførte Plesner ret til 24 uger barsel med fuld løn til fædre, mødre og medforældre, og dermed ligestillede vi forældreskabet.

Nu har vi udvidet barselsvilkårene og forbedret rammerne, så familieliv og karriere i højere grad spiller sammen. De nye tiltag er blandt andet blevet til på baggrund af interviews med medarbejdere om deres oplevelser og behov under og efter barsel.

Plesners barselsvilkår

Alle fastansatte har samme mulighed for barsel

- Vi investerer i vores medarbejdere fra den dag, de træder ind ad døren. Derfor kan alle benytte tilbud i barselsprogram, uanset hvor længe de har været ansat i Plesner.

Ligestilling af forældreskabet

- 24 ugers barsel med fuld løn til fædre, mødre og medforældre (indført i 2022).

Struktureret samtaleprogram - før, under og efter barsel

- Alle familier er forskellige og har forskellige behov for samspillet mellem forældreskab og arbejde. Derfor er det vigtigt, at vi har dialogen om, hvad der giver den bedst mulige barsel for den enkelte medarbejder, og hvordan overgangen tilbage til arbejdet skal være.
- Med samtaleprogrammet sikrer vi klare rammer og en struktureret dialog mellem medarbejder, leder og HR.

Fleksibilitet

- For at gøre overgangen fra barsel mere fleksibel kan mødre, fædre og medforældre arbejde på nedsat tid med fuld løn i tre måneder umiddelbart efter barsel.
- Derudover er der gode muligheder for at arbejde hjemme, da vi ikke har regler for, hvor mange arbejdsdage om ugen, vores medarbejdere skal være på Plesners kontor. Det giver fleksibilitet og hjælper til, at hverdagskabalene nemmere går op for børnefamilier.

Internt forældrenetværk i Plesner

- Vi har oprettet et internt netværk for medarbejdere, der er enten kommende eller nybagte forældre eller som har små børn. Netværket bidrager til at skabe fællesskab mellem medarbejdere, hvor det nye familieliv helt naturligt fylder, og det giver mulighed for refleksion og sparring mellem ligesindede.

"Det interne familienetværk var en god anledning til at komme forbi og sige hej til teamet, mens jeg var på barsel. For mig var det enormt vigtigt at føle mig som en del af teamet og Plesner, mens jeg var væk - der sker jo så meget i den periode. Derudover kan netværket være en god måde at møde ligesindede kolleger, som kan blive gode sparringspartnere om både familielivet, karrieren og balancen mellem de to."

Lise Aaby Nielsen, partner og på barsel en del af 2024.

AFRAPPORTERING PÅ SAMFUNDSANSVAR I HENHOLD TIL ÅRSREGNSKABSLOVEN

De krav, som årsregnskabslovens §99a, og §99d samt selskabsloven §139c stiller til den ikke-finansielle af- rapportering, har hidtil været vævet sammen med vores rapportering til UN Global Compact. I år vil af- rapporteringen nedenfor udelukkende være rettet mod at opfylde kravene i disse paragraffer.

Forretningsmodel

Plesner Advokatpartnerselskab er et af Danmarks førende advokatfirmaer. Vores kontor er placeret i Nord- havn i København og huser firmaets mere end 600 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 lokal- samfundet i øvrigt.

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 rådgivning samt fokus på den løbende udvikling af vores medarbejdere skal fremhæves.

En central del af Plesners arbejde er vores medarbejders 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 bliver 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.

I 2024 har vi haft 37 advokater gennem vores Talent Developer program og 13 advokater gennem Client Development programmet. Til vores pro bono samarbejdspartnere har 70 jurister leveret mere end 500 timers rådgivning. Dertil kommer et betydeligt antal timer fra sekretærer og administrativt personale.

Aktiviteten i vores skoleprojekt har i 2024 desværre ikke været som de foregående år, hvilket vi forventer vil ændre sig i den kommende periode.

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 2024 har vi fortsat de løbende trivselsmålinger, som vi igangsatte i 2022. Som nævnt i sidste års rapport modtog vi i starten af 2024 resultaterne af den arbejdspladsvurdering (APV) som vi igangsatte året forinden. Resultaterne afspejler at der helt naturligt er områder, hvor vi med fordel kan forbedre vores aftryk og indsatser, men også, at vi som samlet virksomhed ligger godt placeret i sammenligning med resultaterne fra rådgiverbranchen som helhed.

I efteråret 2024 har vi gennemført en mindre puls-undersøgelse med fem overordnede spørgsmål. Resultaterne herfra bekræfter vores konklusioner fra APV'en og giver os en retning for arbejdet med at skabe et stadig bedre arbejdsmiljø og dermed hæve loyalitet og hvor attraktive vi er som arbejdsplads.

I 2025 planlægger vi at gennemføre to puls-målinger, der gerne skal vise, at vores indsatser i det forløbne år har båret frugt i endnu bedre vurderinger fra vores medarbejdere.

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 dem, 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, introducere 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 sammen med COO også udgør direktionen, samt den samlede gruppeledelse for vores juridiske teams og det øverste niveau af chefgruppen i vores Forretningssupport. Managing Partner indgår også i Plesners bestyrelse og er i overensstemmelse med Erhvervsstyrelsens retningslinjer talt med i både det øverste ledelsesorgan og i de øvrige ledelsesniveauer.

	2022	2023	2024	2025	2026
Bestyrelse					
Antal medlemmer	5	6	6		
Andel underrepræsenteret køn	0 %	0 %	0 %		
Måltal	20 %	17 %	17 %		
Årstal for opfyldelse af måltal	2023	2026	2026		
Øvrige ledelsesniveauer					
Antal medlemmer	14	14	13		
Andel underrepræsenteret køn	29 %	29 %	38 %		
Måltal	40 %	40 %	40 %		
Årstal for opfyldelse af måltal	2026	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 advokathuse 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 fra 2021 og frem til seneste generalforsamling ikke har været muligt at få indvalgt en kvinde i bestyrelsen, da ingen har været opstillet. 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.

Det er værd at bemærke den positive udvikling i den kønsmæssige fordeling på de øvrige ledelsesniveauer. Her skal blandt andet bides mærke i, at to af vores juridiske grupper nu ledes af kvinder, hvilket er nyt.

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 nedsatte bestyrelsen i 2023 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.

Der er desuden arbejdet med en stadig forbedring af forholdene omkring barsel; en indsats, som vi påbegyndte i 2022. Senest har vi tilføjet et struktureret samtaleprogram, der sikrer, at de forskellige behov, der er i alle familier i god tid imødegås og løbende tilpasses under og efter barslen, så den enkelte på bedst mulig måde kan få balance mellem en ny familiesituation og arbejdslivet.

Fysisk såvel som psykisk tryk 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 tryk, 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 tryk 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. Selv om vi med vores indsats er tæt på grænsen for, hvor meget yderligere, bygningen kan energioptimeres, vil vi naturligvis fortsætte med at arbejde på at nedbringe vores CO2 aftryk overfor omverdenen.

Det første klimaregnskab udkom i 2022 og vi arbejder løbende på at forbedre og udvide 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	2022	2023	2024a	2024b
Scope II					
El	89,93	102,05	94,63	74,34	74,34
Bæredygtig El					-74,34
Fjernvarme	50,06	49,47	44,44	47,04	47,04
<i>Scope II, i alt</i>	<i>139,99</i>	<i>151,52</i>	<i>139,07</i>	<i>121,38</i>	<i>47,04</i>
Scope III					
El, net og distributionstab	51,31	58,23	53,99	37,47	37,47
Fjernvarme, net og distributionstab	12,52	12,47	11,11	31,32	31,32
Affald					1,98
Kantinedrift		251,67	287,13	294,84	294,84
Rejseaktivitet		74,40	141,60	129,2	129,20
Medarbejderpendling					156,37
<i>Scope III i alt</i>	<i>63,83</i>	<i>396,77</i>	<i>493,83</i>	<i>492,83</i>	<i>651,18</i>
CO2e i alt	203,82	548,29	632,9	614,21	698,22
Antal medarbejdere (årsrapport)	348	388	455	497	497
CO2e pr. medarbejder	0,59	1,41	1,39	1,24	1,40

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 fakturabilag, vi får fra vores forsynings-selskaber. 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.

Tilslutning til Parisaftalens målsætninger

På COP21 i Frankrig i 2015 blev målene for Parisaftalen vedtaget af alle de deltagende lande. Målsætningen i aftalen er at begrænse den globale opvarmning til godt under 2 grader celsius af det før-industrielle niveau og gerne holde stigningen til 1,5 grader celsius.

Plesner ønsker at understøtte denne målsætning og overvejer i den forbindelse at tilslutte Science Based Targets Initiative (SBTI), der populært også kaldes 'Paris-aftalen for virksomheder'. En del af tilslutningen til SBTI indeholder fastlæggelse af mål for vores udledning af CO₂e.

Indtil denne overvejelse er tilendebragt, arbejder Plesner frem mod at holde CO₂e pr. medarbejder på under 1,50 til og med 2030, hvor målet skal revideres. Dette kan umiddelbart forekomme uambitiøs, men da vi allerede er tæt på at udtømme vores muligheder for at foretage store og markante ryk på begrænsningen af CO₂ udledninger, og da vi i de kommende år vil inkludere stadig flere områder under scope III samtidig med, at vi forventer at vokse i størrelse, så er det vores forventning, at den fastlagte målsætning vil blive udfordrende at holde i de kommende fem år.

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 bæredygtige strøm, som vi forbruger på Amerika Plads.

Den strøm, som BeGreen leverer, stammer fra en nyopført solcellepark på den tidligere Flyvestation Vandel i Vestjylland. Ud over den bæredygtige strøm i stikkontakten sørger BeGreen også for, at arealet under solcellerne behandles naturskånsomt og økologisk til gavn for drikkevand og biodiversitet.

At vi køber grøn strøm fra en solcellepark i Jylland er desværre ikke lig med, at den samme strøm løber direkte ind i Plesner og ud af vores stikkontakter. Den strøm, vi i det daglige bruger, kan stadig være produceret på lokale kraftværker med brug af fossile brændsler. Det giver derfor god mening, at vi fortsat arbejder på at nedbringe vores faktiske strømforbrug fra vores domicil på Amerika Plads.

Energioptimering af Kobbertårnet

I den seneste energimærkerapport fra 2020 blev vores domicil, Kobbertårnet, tildelt et B mærke. Energistyrelsen 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.

Plesner vokser i omfang og derfor lejede vi i 2023 to etager i nabobygningen, Amerika Plads 38. Forbruget på disse to etager indgår også i denne afrapportering sammen med forbruget i Kobbertårnet. Vi har i år lejet os ind på yderligere tre etager på Amerika Plads 38 og på nær 16 kontorpladser er vi nu eneste lejer i denne bygning. Denne forøgelse af vores samlede antal etagemeter vil naturligvis også betyde noget for vores CO₂ aftryk, når vi næste år afrapporterer på ny, ligesom vi sammen med udlejer skal se på, om der kan energioptimeres i vores nye bygning.

Affaldshåndtering og recirkulering

I forrige rapportering omtalte vi, at vores arbejde med at optimere afsætningen af vores forbrugte papir og emballage ikke helt havde nået det niveau, vi gerne havde set, og at vi i den kommende periode ville fortsætte arbejdet. Dette har ført til, at vi i 2024 har skiftet leverandør af affaldsløsning. Dette skifte forventer vi vil kunne føre til en mere energioptimal afsætning af vores affald, ligesom vi fra vores nye leverandør får en opgørelse af, hvad vores affald tilfører CO₂ regnskabet.

Denne bedre opgørelse afspejler sig allerede i årets CO₂e regnskab, hvor der på affaldssiden er indregnet hvor, der sendes videre i recirkulering.

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 universitetsstuderende, der ellers ikke ville have haft midler til at anskaffe sig tilsvarende udstyr. I stedet for at bortskaffe IT-udstyret renser og klargør vores IT-afdeling det, og overdrager herefter udstyret til Kwera, der selv står for fordelingen blandt de unge mennesker, der har fået et uddannelseslegat fra organisationen.

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 beskrevet i de seneste års rapporter 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 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, hvidvask 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 2024 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 2025 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 fra 2027 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 skifter aktivt med.

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.

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 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. 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 siden 2023 taget fart i et omfang, der har overrasket os alle. Kunstig intelligens kan allerede nu, hvor teknologien stadig træder sine barne sko, anvende data i et omfang og på måder, vi hidtil kun har set i science fiction film. For Plesner har dette betydet, at vi har formuleret en AI politik, samt udarbejdet en oversigt over, hvilke AI-baserede systemer, der må anvendes af Plesner ansatte, og indenfor hvilke rammer dette skal ske. Vi har i den forløbne periode arbejdet på formuleringen af en egentlig dataetisk politik, der får særlig fokus på, hvordan vi indenfor rammerne af GDPR og persondataloven vil anvende persondata i systemer, der baserer sig på kunstig intelligens. Dette arbejde fortsætter i den kommende periode.