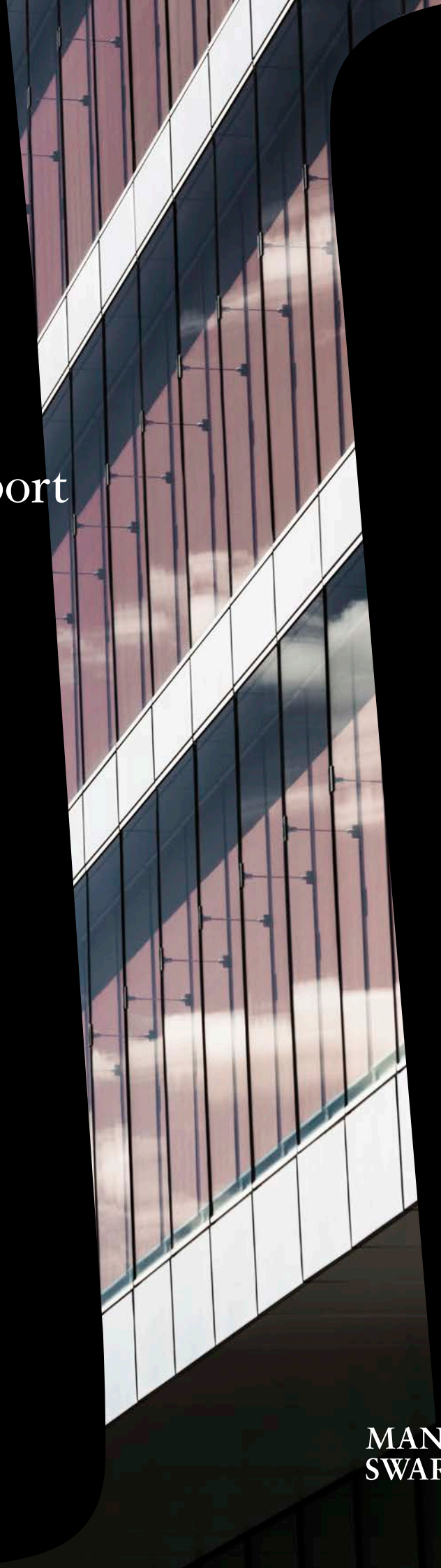
Hållbarhetsrapport 2020



MANNHEIMER SWARTLING

Hållbarhetsrapport
2020

Innehåll

Hållbarhetsrapport 2020

Inledande ord 6

Om byrån 10

Om rapporten 12

Mannheimer Swartlings bidrag till FN:s globala mål 16

Världen och byrån i framtiden 20

Hållbarhet i rådgivningen, internt och i samhället 22

Standardupplysningar 42

GRI-Index 46

TEXT Mannheimer Swartling
GRAFISK FORM 25AH
FOTO Max Larsson, et al.

© Mannheimer Swartling 2020

Managing partner har ordet

Coronapandemin har ritat om spelplanen för flera av näringslivets och samhällets aktörer. Som rådgivare måste vi förstås anpassa oss, vara innovativa och tänka långsiktigt för att kunna hjälpa våra klienter att göra detsamma. Även i relation till våra medarbetare behöver vi ständigt förnya oss och vara lyhörda i vårt ledarskap.

2020 ligger bakom oss och världen ser annorlunda ut än tidigare. Ur ett globalt perspektiv kan minskad konsumtion och förändrat resande på kort sikt ha skapat andrum för klimatet, men sett till de sociala hållbarhetsfrågorna är situationen en annan. Klyftorna på arbetsmarknaden och inkomstskillnaderna ökar med pandemin. Detta drabbar de redan mest utsatta människorna hårdast – till exempel de som är hemlösa, trångbodda och de som inte har tillgång till medicin och kvalificerad sjukvård.

Genom att vara lyhörda och tänka långsiktigt kan vi hjälpa våra klienter att navigera i det nya landskapet på ett sätt som skapar värde inte bara idag, utan även i framtiden.

Som medlem i FN:s Global Compact verkar vi för de tio principerna för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorruption – genom vår rådgivning och inom vår egen organisation. Med den utgångspunkten vill vi vara en drivande kraft inom hållbar affärsjuridik och för en hållbar advokatbransch.

Eftersom vi är ett kunskapsföretag är våra medarbetare förstås vår viktigaste tillgång. De är avgörande för att vi ska kunna fortsätta leverera den allra mest högkvalitativa rådgivningen till våra klienter och hela tiden överträffa deras förväntningar. Därför är det också helt avgörande att vi fortsätter att arbeta med frågor som långsiktigt säkrar vår position som Sveriges mest attraktiva

Jan Dernestam utsågs till Mannheimer Swartlings Managing Partner 2011 och har varit ledamot av byråns styrelse sedan 2009.

arbetsplats för jurister och övriga medarbetare.

Med självkritisk blick ser vi hur mångfald är en fråga där vi måste intensifiera vårt arbete. Inom advokatbranschen är jämställdhet en fokusfråga, och här står både vi och branschen inför en utmaning. Inkludering handlar om mer än kvantitativ jämställdhet eller jämlikhet. Utmaningen är inte bara att hitta personer som passar in i vårt sätt att arbeta, utan att skapa ett arbetssätt och en kultur som skapar lika goda framtidsförutsättningar för alla medarbetare och i lika stor utsträckning får dem att vilja stanna. Det gäller så klart inte bara på basis av kön, utan alla aspekter av mångfald. Många av våra klienter har kommit långt i sitt inkluderingsarbete. Om vi inte kan spegla det riskerar vi på sikt att tappa viktiga perspektiv som är nödvändiga för att kunna leverera den bästa rådgivningen. Mångfald är en del av vår framtidssäkring, och under året har vi fortsatt att arbeta med frågan från flera vinklar.

Vi har också analyserat vår verksamhet med delvis nya ögon för att kunna fastställa vår strategi inför 2030. Det arbete vi lagt ner under 2020 har gett oss värdefull information för att fortsätta arbetet med att integrera hållbarhet i vår rådgivning, inom vår organisation och i vårt samhällsengagemang. ●

JAN DERNESTAM
Managing Partner

Head of Sustainability har ordet

Vår rådgivning återspeglar vilka vi är och vad vi står för. Vi vill alltid erbjuda våra klienter de absolut mest högkvalitativa, affärsjuridiska tjänsterna. Att byrån bedriver sin verksamhet hållbart innebär att vi är lyhörda inför hur vi som företag påverkar vår omvärld nu och i framtiden. Sedan många år arbetar vi fokuserat med både specialistrådgivning inom hållbarhetsområdet och med att integrera perspektivet allt bredare och djupare i vår rådgivning och i vår egen verksamhet.

EMMA IHRE
Head of Sustainability

”Vi lyssnar på våra intressenter, granskar oss själva med kritiska ögon och analyserar vad vi kan göra bättre för att bidra till en mer hållbar framtid.”

Våra värderingar och vårt interna hållbarhetsarbete ska även reflekteras i vår rådgivning. Kort och gott handlar det om att vi alltid måste leva som vi lär – att ta vårt ansvar för det vi kan påverka. Under 2020 har vi arbetat vidare med hållbarhetsfrågor internt inom områdena organisation och medarbetare, etik och regelefterlevnad samt miljö. Under året har vi haft särskilt fokus på våra medarbetares hälsa och välbefinnande i kölvattnet av den digitala omställningen och hemarbete.

Samhällsengagemang har alltid varit viktigt för Mannheimer Swartling. Genom att engagera oss i olika samhällsfrågor där vi bedömer att våra insatser har största möjliga positiva effekt arbetar vi för en hållbar samhällsutveckling. Byråns samhällsengagemang har under året påverkats av pandemin och vi, liksom många andra, bidrog med volontärarbete och förnödenheter för att stötta sjukvården. I övrigt fortsatte vi att stötta olika ideella organisationer med juridisk rådgivning *pro bono*.

Vi lyssnar på våra intressenter, granskar oss själva med kritiska ögon och analyserar vad vi kan göra bättre för att bidra till en mer hållbar framtid. I denna rapport kan du läsa mer om hur det arbetet har sett ut under 2020 och hur vi blickar framåt inför kommande år.

Trevlig läsning! ●

Om byrån

På Mannheimer Swartling möter du ett team med ett tydligt mål: att leverera affärsjuridisk rådgivning i världsklass. För oss innebär det att vi förstår och analyserar vår omvärld och agerar proaktivt och ansvarsfullt i förhållande till klienter, medarbetare och samhället omkring oss. Att ha hållbarhetsperspektivet som en integrerad del både i vår rådgivning och inom vår egen organisation betraktar vi som en förutsättning för att kunna skapa största möjliga värde för byråns intressenter.

VÅR EXPERTIS
- Arbetsrätt och pensioner
- Bank och finans
- Contentious Regulatory
- Corporate Commercial
- Corporate Investigations and Corporate Crime
- Corporate Sustainability and Risk Management
- Data Privacy
- Energi
- Entreprenadrätt
- EU- och konkurrensrätt
- Fastighetsrätt
- Finansiell reglering
- Finansiella institutioner
- Fonder och investeringar
- Fordonsindustri
- Företagsbeskattning
- Företagsöverlåtelser
- Försäkringsrätt
- Health Care and Life Science
- Immaterialrätt, marknadsrätt och medierätt
- Infrastruktur och entreprenad
- IT/Tech
- Media och underhållning
- Miljörätt
- Offentlig upphandling
- Private Equity
- Publik M&A och aktiemarknad
- Rekonstruktion och insolvens
- Shipping och transporter
- Technology
- Trade
- Tvistlösning

OMSÄTTNING 2020
Miljarder kronor

1,44

STYRELSEN
Peter Linderoth f. 1962, Partner, styrelseledamot sedan 2015.

Jan Dernestam f. 1969, Partner, styrelseledamot sedan 2009. Managing Partner sedan 2011.

Jesper Prytz f. 1970, Partner, styrelseledamot sedan 2016.

Erica Wiking Häger f. 1970, Partner, styrelseledamot 2011–2016 samt sedan 2020.

Klas Wennström f. 1965, Partner, styrelseledamot 2005–2009 och 2015. Styrelseordförande sedan 2016.

VÅRA KÄRNVÄRDEN
Vi är stolta över vår starka företagskultur som bygger på tre tydliga kärnvärden:

Kvalitet
Vi eftersträvar högsta kvalitet i allt vi gör.

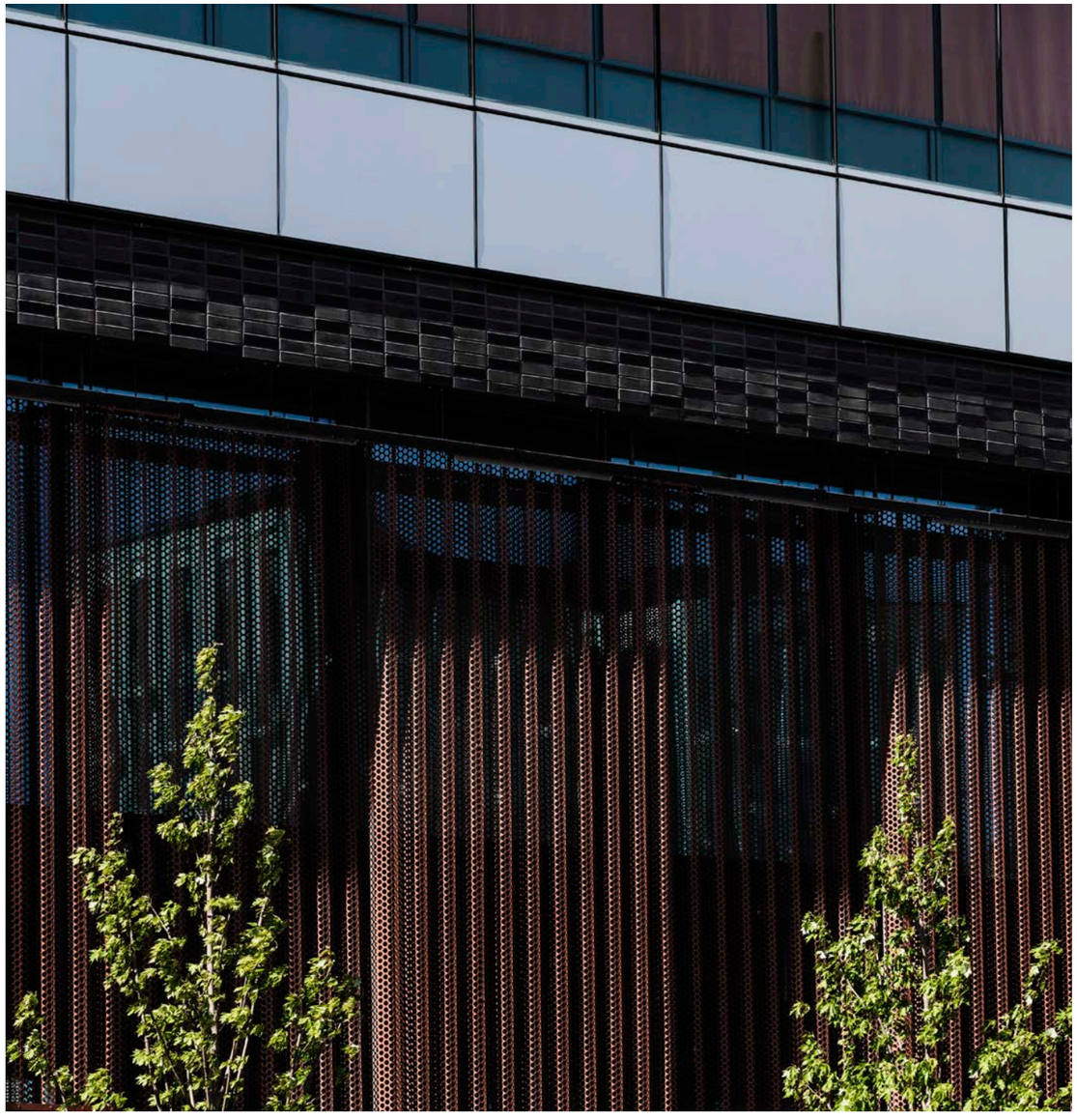
Affärsfokus
Vi håller oss ständigt uppdaterade på våra klienters affärsmässiga utmaningar och skräddarsyr lösningar utifrån dem.

Laganda
Vi hjälper varandra och delar prestigelöst på kunskap och erfarenhet till förmån för hela byrån.

KONTOR
- Bryssel
- Göteborg
- Hongkong
- Malmö
- Moskva
- New York
- Shanghai
- Singapore
- Stockholm

Kontoren i Hongkong och Shanghai stängde under 2020. I januari 2021 öppnade byråns kontor i Singapore.

Om rapporten



Mannheimer Swartling hållbarhetsrapporterar årligen. Denna hållbarhetsrapport avser kalenderåret 2020 och är byråns sjunde i ordningen. Föregående års rapport publicerades i mars 2020. Hållbarhetsrapporten är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen (1995:1554) och Global Reporting Initiative ("GRI"). Det är styrelsen som är ytterst ansvarig för 2020 års hållbarhetsrapport. Mannheimer Swartling är sedan 2016 ansluten till FN:s Global Compact. Byrån har därmed åtagit sig att stödja och respektera FN:s Global Compact samt att årligen kommunicera de aktiviteter byrån genomför för att implementera de tio principerna i ramverket i verksamheten. Hållbarhetsrapporten 2020 utgör byråns fjärde Communication on Progress.

INTRESSENTDIALOG OCH VÄSENTLIGHETSANALYS

Utgångspunkten för vår hållbarhetsrapportering är byråns intressentdialog och väsentlighetsanalys. Processen genomfördes senast under 2020 i syfte att identifiera våra mest prioriterade hållbarhetsfrågor och fokusområden.

Mannheimer Swartlings intressenter är individer, grupper eller organisationer som påverkar och påverkas av byrån. Vi har identifierat nyckelintressenter som grovt kan delas in i huvudgrupperna medarbetare, klienter respektive samhälle. Intressentdialogen genomfördes under året genom en webbaserad enkät och personliga intervjuer samt genom workshops och dialog med representanter för varje intressentgrupp.

En bruttolista upprättades över de hållbarhetsämnen som identifierats som betydande för Mannheimer Swartling. Ämnena identifierades med utgångspunkt i en makroanalys av globala trender fram till 2030 och med hänsyn tagen till källor som FN:s globala mål för hållbar utveckling, FN:s Global Compact och FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.

I nästa steg bedömdes och rangordnades frågorna med avseende på väsentlighet av interna nyckelpersoner. Bedömningen gjordes med hänsyn till vår uppskattade faktiska påverkan på varje fråga och möjligheterna till direkt eller indirekt påverkan samt varje frågas påverkan på byrån i ett långsiktigt perspektiv. Samtliga identifierade ämnen i bruttolistan utmynnade i följande fem prioriterade frågor som anses vara särskilt kritiska för Mannheimer Swartling. →

FEM PRIORITERADE FRÅGOR

- Integrering av hållbarhetsfrågor i rådgivningen
- Inkludering, mångfald och jämställdhet
- Beaktande av etiska aspekter vid val av klienter, uppdrag och samarbeten
- Talangförsörjning
- Minskat klimatavtryck

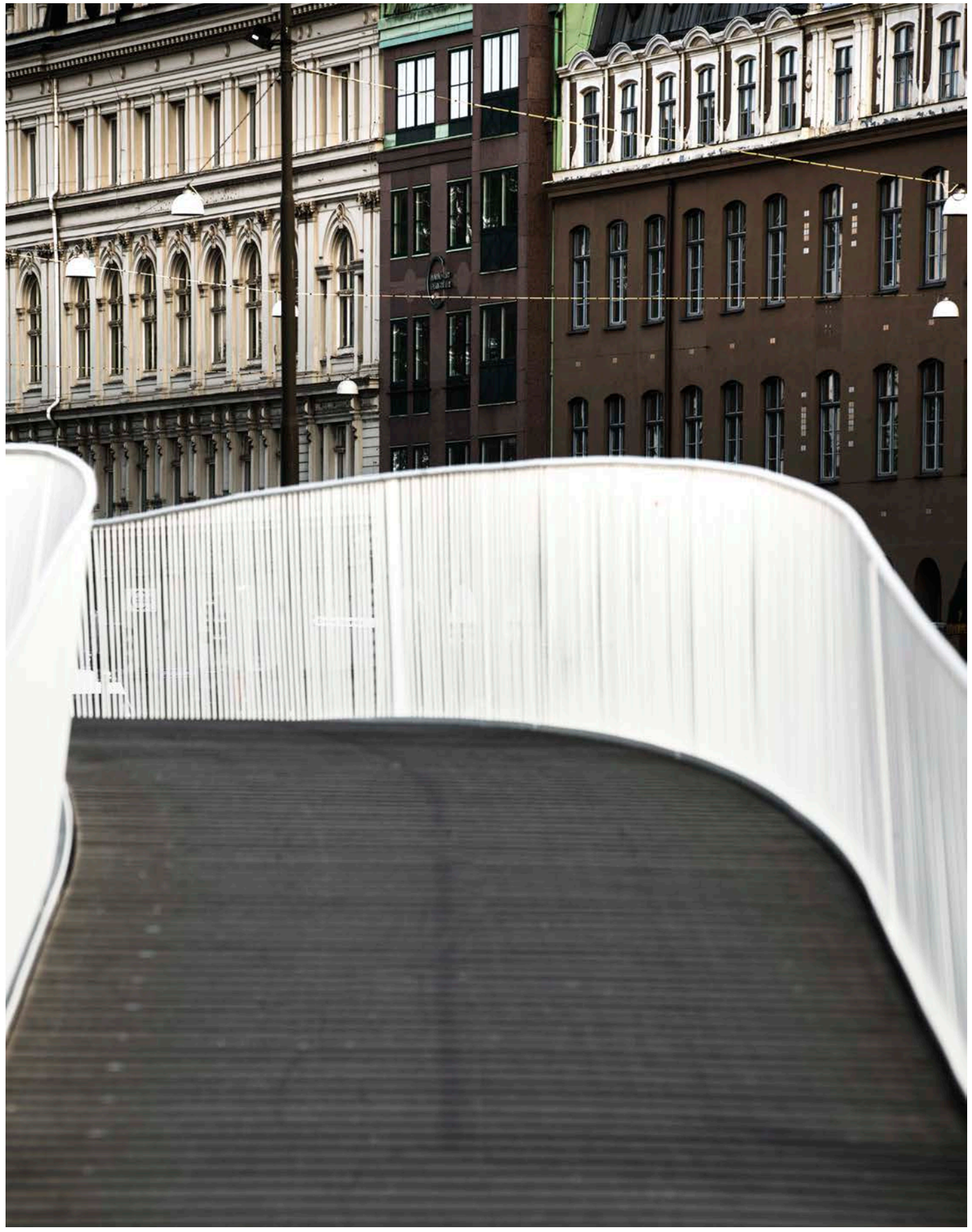
Hållbarhetsrapport 2020

Mannheimer Swartlings hållbarhetsarbete

I RÅDGIVNINGEN
Att integrera hållbarhet i vår affärsjuridiska rådgivning inom samtliga verksamhetsområden är ett sätt att skapa största möjliga långsiktiga värde för våra klienter.

INTERNT
Byråns interna hållbarhetsarbete återspeglar de värderingar som byrån står för och är dessutom en förutsättning för trovärdig rådgivning till våra klienter.

I SAMHÄLLET
Genom att ingå utvalda *pro bono*-partnerskap och driva samhällsfrågor där vi kan bidra till en positiv samhällsutveckling skapar vi värde för vår omvärld.



SÄRSKILT OM HÅLLBARHETSFRÅGOR I RÅDGIVNINGEN
Byråns klienter är verksamma inom en mängd olika branscher och marknader där möjligheterna, utmaningarna och riskerna kan se helt olika ut. Inom ramen för rådgivningen går det inte att särskilja en fråga som viktigare än någon annan, vilket resultatet av vår väsentlighetsanalys också återspeglar. En hållbarhetsfråga som är viktig för klienten och dennes verksamhet är, inom ramen för varje uppdrag, även en viktig hållbarhetsfråga för byrån.

I princip kan hållbarhetsfrågor inom alla tänkbara områden därmed aktualiseras och få en hög prioritet i byråns rådgivning. På motsvarande sätt kan alla tänkbara risker och möjligheter aktualiseras.

HÅLLBARHET – EN INTEGRERAD DEL I VÅR AFFÄR
Vi ska bedriva vår verksamhet med hänsyn till en hållbar utveckling enligt den definition som slogs fast av FN genom Brundtlandkommissionen år 1987 ”en hållbar utveckling är en utveckling som tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov”. Hållbart företagande omfattar mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorruption. Där ingår även områden som jämställdhet, mångfald och affärsetik.

Hållbarhet har en central och självklar plats hos våra klienter, och flera av dem är världsledande med sitt hållbarhetsarbete. För att vara en relevant rådgivare behöver även vi ligga i framkant på området. Att tänka hållbart är att tänka långsiktigt - något som blir allt viktigare när världen snabbt förändras. Vi fördjupar och vidareutvecklar ständigt hållbarhetsaspekterna av vår affärsjuridiska rådgivning. Det är viktigt för oss som byrå och våra klienter förväntar sig det.

Kontinuerligt arbetar vi för att integrera hållbarhet allt bredare och djupare i vår affär och i vår egen verksamhet. Det gör vi inom ramen för tre separata, men sammankopplade, fundament: *i rådgivningen, internt* och *i samhället*.

HÅLLBARHETSSTYRNING
Hållbarhetsarbetet i Mannheimer Swartling är en del av byråns affärsstrategi. Arbetet utgår från internationellt accepterade standarder som FN Global Compacts tio principer, Agenda 2030 och FN:s 17 globala mål för hållbar utveckling, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, OECD:s riktlinjer för multinationella företag, ILO:s åtta kärnkonventioner samt andra relevanta regelverk.

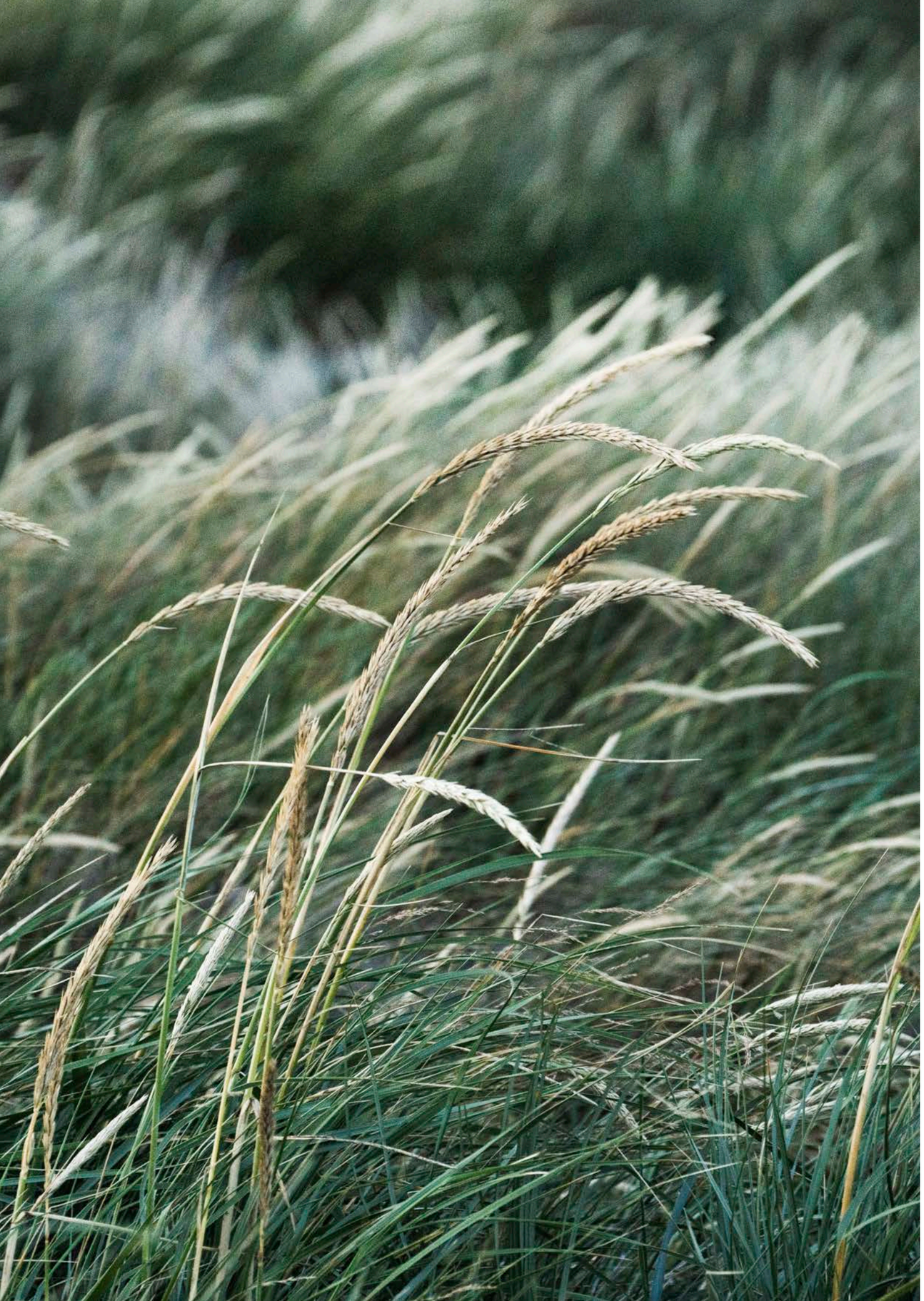
Mannheimer Swartlings hållbarhetsrapportering följer GRI:s riktlinjer, GRI Standards, och byrån rapporterar på nivå ”Core”. Det innebär att vårt hållbarhetsarbete och innehållet i rapporteringen även styrs av redovisningsprinciperna enligt GRI, inklusive väsentlighetsprincipen. För mer information om hur väsentliga frågor har identifierats, se avsnittet *Standardupplysningar*. För mer information om hållbarhetsstyrning i specifika frågor, se de tre avsnitten *i rådgivningen, internt* och *i samhället*. ●

Mannheimer Swartlings bidrag till FN:s globala mål

Mål	Beskrivning mål	Mannheimer Swartlings bidrag
5 JÄMSTÄLLDHET	Uppnå jämställdhet, och alla kvinnors och flickors egenmakt.	Jämställdhet är en prioriterad fråga för hela advokatbranschen och för byrån – inte minst när det kommer till att öka andelen kvinnliga partners. Vi arbetar aktivt med att skapa ett arbetssätt och en inkluderande kultur som skapar lika goda framtidsförutsättningar för alla medarbetare och i lika stor utsträckning får dem att vilja stanna på byrån. Vi har inrättat en särskild mångfaldsgrupp med representanter från hela byrån som arbetar både strategiskt och operativt med frågan, men det yttersta ansvaret för detta ligger hos delägarmötet där alla byråns partners har ett ansvar för att driva dessa frågor.
DELMÅL 5.5	Säkerställ fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande.	
8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT	Verka för varaktig, inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla.	Vi arbetar för att skapa långsiktigt hållbara arbetsvillkor för våra medarbetare. Detta betraktar vi som en av flera förutsättningar för en sund företagskultur och att vara en arbetsplats där våra medarbetare trivs och utvecklas. Vi ställer även uttryckliga krav på goda arbetsvillkor hos våra leverantörer.
DELMÅL 8.7	Utrota tvångsarbete, människohandel och barnarbete.	
DELMÅL 8.8	Skydda arbetstagares rättigheter och främja trygg och säker arbetsmiljö för alla.	
12 HÅLLBAR KONSUMTION OCH PRODUKTION	Verka för hållbara konsumtions- och produktionsmönster.	Vi arbetar aktivt för att minimera vår egen negativa miljöpåverkan och vi var tidiga i branschen med att fastställa en miljöpolicy, att miljöcertifiera verksamheten enligt ISO 14001 och med att hållbarhetsrapportera. Vi informerar och uppmuntrar på olika sätt aktivt våra medarbetare att agera miljö- och klimatsmart i vardagen på byrån. Vår uppförandekod för leverantörer och våra inköpsrutiner ställer tydliga krav på leverantörernas miljöarbete och beaktar livscykelperspektivet.
DELMÅL 12.6	Uppmuntra företag att tillämpa hållbara metoder och hållbarhetsredovisning.	

Agenda 2030 innehåller FN:s mål för hållbar utveckling. Det är en plan med 17 mål för att utrota extrem fattigdom, bekämpa orättvisor och skydda planeten fram till 2030. Vi har identifierat de mål där vi bedömer att vi kan bidra som mest. Samtliga 17 mål kan dock få betydelse i vår rådgivning och inom vår organisation.

Mål	Beskrivning mål	Mannheimer Swartlings bidrag
13 BEKÄMPA KLIMATFÖRÄNDRINGARNA	Vidta omedelbara åtgärder för att bekämpa klimatförändringarna och dess konsekvenser.	Även om vi som konsultföretag har en förhållandevis liten klimatpåverkan vidtar vi åtgärder för att minska vårt klimatavtryck. Vi har identifierat resor och transport som de främsta källorna till våra utsläpp. Byråns resepolicy innehåller tydliga riktlinjer som främjar miljövänliga transportmedel. Varje år genomför vi med hjälp av externa experter en klimatanalys av hela vår verksamhet och vi söker en metod för att kunna mäta vilken klimatpåverkan vår rådgivning har. Byrån bidrar även *pro bono* med bland annat juridisk rådgivning till Race for The Baltic – en insamlingsstiftelse med uppdrag att förbättra miljön i Östersjön.
DELMÅL 13.1	Stärka motståndskraften mot och anpassningsförmågan till klimatrelaterade katastrofer.	
DELMÅL 13.3	Öka kunskap och kapacitet för att hantera klimatförändringar.	
16 FREDLIGA OCH INKLUDERANDE SAMHÄLLEN	Främja fredliga och inkluderande samhällen för hållbar utveckling, tillhandahålla tillgång till rättvisa för alla samt bygga upp effektiva, och inkluderande institutioner med ansvarsutkrävande på alla nivåer.	I vår roll som advokatbyrå arbetar vi dagligen för att främja rättssäkerheten i Sverige och internationellt. Vi är till exempel djupt engagerade i Sveriges advokatsamfund, vars ändamål är att vidmakthålla en etiskt och professionellt hög kvalitet inom advokatkåren, följa rättsutvecklingen och verka för att samfundets erfarenhet kommer denna till godo, tillvarata advokaternas allmänna yrkesintressen, och verka för sammanhållning och samförstånd mellan advokaterna. Sedan många år tillbaka bidrar vi även – bland annat med juridisk rådgivning – till Centrum för rättvisas arbete. Centrum för rättvisa är en ideell och oberoende aktör med uppdrag att värna enskildas fri- och rättigheter.
DELMÅL 16.3	Främja rättssäkerhet och säkerställa tillgång till rättvisa.	
DELMÅL 16.5	Bekämpa korruption och mutor.	
DELMÅL 16B	Främja och verkställa icke-diskriminerande politik och lagstiftning.	
17 GENOMFÖRANDE OCH GLOBALT PARTNERSKAP	Stärka genomförandemedlen och återvitalisera det globala partnerskapet för hållbar utveckling.	Genom att engagera oss där vi bedömer att våra insatser har största möjliga positiva effekt arbetar vi för en hållbar samhällsutveckling och engagerar klienter och medarbetare. Vi erbjuder även en plattform för dialog och bjuder löpande in klienter, samarbetspartners och andra intressenter för att diskutera aktuella frågor och utmaningar på hållbarhetsområdet.
DELMÅL 17.10	Främja ett multilateralt handelssystem inom ramen för världshandelsorganisationen.	
DELMÅL 17.16	Stärka det globala partnerskapet för hållbar utveckling.	



”Sedan många år arbetar vi fokuserat med både specialist-rådgivning inom hållbarhetsområdet och med att integrera perspektivet allt bredare och djupare i vår rådgivning och i vår egen verksamhet.”

Världen och byrån i framtiden

Viktiga internationella trender påverkar förutsättningarna för byråns hållbarhetsarbete långt in i framtiden. Det gäller digitalisering, globalisering och protektionism, demografiska förändringar samt klimat- och miljöhot.

Ny teknik med digitala lösningar och AI bidrar till en mer sammankopplad värld där människor, maskiner och samhällen interagerar på nya sätt. Nya affärsmodeller och ”creative disruption” i stor skala gynnar vissa branscher och regioner men missgynnar andra. Grupper med svag kompetens riskerar att hamna på efterkälken. Tjänstesektor och tillverkningsindustri kommer alltmer att växa samman. Så kallade smarta städer och nya transportsystem kommer att förändra våra liv.

Världens befolkning växer när fler lever längre. Europas och Nordamerikas andel av befolkningen fortsätter att minska, medan världens ekonomiska centrum flyttar österut och söderut. Utbildningsnivån stiger snabbt i utvecklingsländerna, samtidigt som kraven på kompetens skärps. Konkurrensen om de mest attraktiva på arbetsmarknaden blir hårdare, medan människor med låg utbildning riskerar att marginaliseras.

Växande befolkning och stigande inkomster driver upp efterfrågan på livsmedel, energi, vatten och råvaror. Global uppvärmning, stigande havsnivåer, ökenutbredning och brist på färskvatten skadar livsnödvändiga ekosystem. Kraven kommer att skärpas på företag och stater att bli miljömässigt och socialt hållbara och snabbt utveckla ny teknik som kan möta miljö- och klimathoten.

Inför denna framtid rustar Mannheimer Swartling. Nya affärsmodeller, ny teknik, internationalisering – och hot om protektionism – påverkar våra klienter och deras arbete över nationsgränser och rättssystem. Som rådgivare bidrar vårt agerande indirekt både till positiv och till negativ inverkan på människorna och planeten. Genom att förstå och analysera omvärlden ser vi var vi bäst kan göra nytta inom ramen för vårt uppdrag som affärsjuridiska rådgivare och hjälpa våra klienter att agera långsiktigt.

När regleringar blir allt mer oöverskådliga och världen blir allt mer komplex ställs våra klienter inför nya utmaningar och möjligheter. I vår rådgivning finns ingen ”one size fits all”. För att bidra till långsiktigt värdeskapande behöver vi förstå omvärldsutvecklingen och hitta legala och strategiska lösningar som är anpassade efter en skiftande spelplan där hållbarhetsfrågorna blir allt viktigare. ●

”Global uppvärmning, stigande havsnivåer, ökenutbredning och brist på färskvatten skadar livsnödvändiga ekosystem.”

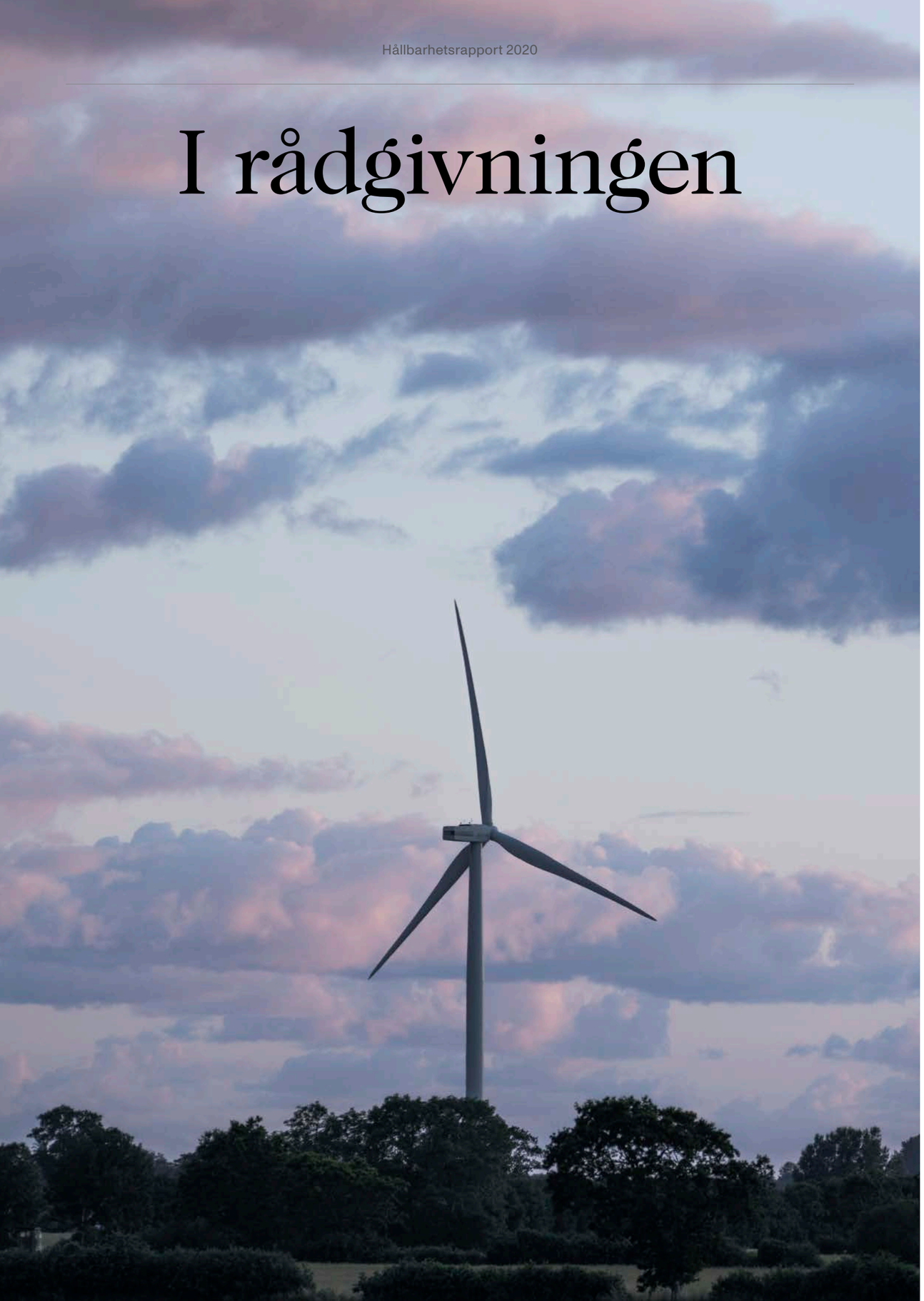
Byråns hållbarhetsarbete måste i denna snabbt föränderliga värld vara långsiktigt och väl integrerat i vår rådgivning. Nu och i framtiden ska vi till exempel:

- Ligga i framkant av den tekniska utvecklingen. Fortsatt leda implementeringen av digitala lösningar för affärsjurister. Vara väl rustade för att ge våra klienter råd om de rättsliga implikationerna av digitaliseringen på verksamheten i stort och inte minst på framtidens arbetsmarknad, avtal och tvister. Sträva efter att i vår egen verksamhet och i vår rådgivning motverka digitaliseringens baksidor.
- Bedriva ett aktivt mångfalds- och inkluderingsarbete. Motverka diskriminering och söka de mest kompetenta medarbetarna på den globala marknaden. Samtidigt ska vi fortsatt se till att våra medarbetare ges goda möjligheter till kompetensutveckling, sjukvård, stöd till personlig utveckling och familjeliv.
- Aktivt följa utvecklingen av internationella avtal och praxis för att kunna ge våra klienter bästa möjliga råd vid tvister och handelskonflikter. Arbeta för en öppen värld, motverka protektionism och stödja Sveriges möjligheter i en global ekonomi. Vi ska följa våra klienter ut i världen, till framväxande ekonomiska tillväxtpoler.
- Vara branschledande i vår strävan efter en bättre miljö och för att bromsa klimatförändringarna. Det betyder att vi själva minskar våra utsläpp och driver vår verksamhet med miljöcertifierade metoder, som är i samklang med internationella klimatavtal. Vi ska även fortsätta att underlätta för våra klienter att röra sig i samma riktning. Inom ramen för vår verksamhet ska vi på olika sätt vara med i utvecklingen av den nya teknik som kan möta klimat- och miljöhot, både i Sverige och internationellt.

Mannheimer Swartling arbetar med hållbarhetsfrågor inom de tre nära sammanlänkade områdena: i rådgivningen, internt och i samhället. Inom ramen för dessa områden arbetar vi systematiskt för att långsiktigt gynna våra klienter, vår organisation och samhället omkring oss.

Hållbarhet i rådgivningen, internt och i samhället

I rådgivningen



DET ÄR I RÅDGIVNINGEN VI GÖR SKILLNAD

Mannheimer Swartlings målsättning är att skapa värde för våra klienter med den mest högkvalitativa affärsjuridiska rådgivningen. I den målsättningen är hållbarhet en integrerad del.

Våra klienter är verksamma inom en mängd olika branscher och marknader där möjligheterna, utmaningarna och riskerna kan se helt olika ut. Det innebär i princip att alla tänkbara hållbarhetsfrågor – och alla tänkbara hållbarhetsrisker – kan bli aktuella i vår affärsjuridiska rådgivning. När vi möter våra klienter finns det ingen ”universallösning” eller allmängiltig systematik som fungerar i varje ärende. För oss handlar hållbar affärsjuridik snarare om att vara lyhörda, kunniga och proaktiva. På det sättet kan vi medvetandegöra våra klienter om vilka hållbarhetsrelaterade risker och möjligheter de står inför, och hjälpa dem att hitta lösningar med positiv eller minskad negativ påverkan på människor och planet.

Mot den bakgrunden är kunskapsintegration – att säkerställa att hållbarhetsperspektivet finns med i all vår rådgivning, oavsett hur uppdraget ser ut och oavsett vilken verksamhetsgrupp som är inblandad – en central hållbarhetsfråga för oss.

Byråns verksamhetsgrupper *Corporate Sustainability and Risk Management*, *Corporate Investigations and Crime*, *Data Privacy* och *Trade* arbetar alla nischat med specialistrådgivning utifrån FN:s Global Compact:s fyra huvudområden mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorruption. Rådgivningen kombinerar regelefterlevnad med övergripande strategi. *Sustainable Finance*, EU:s taxonomi och den kommande lagstiftningen om obligatorisk *human rights due diligence* är några av de områden som särskilt varit i fokus under året.

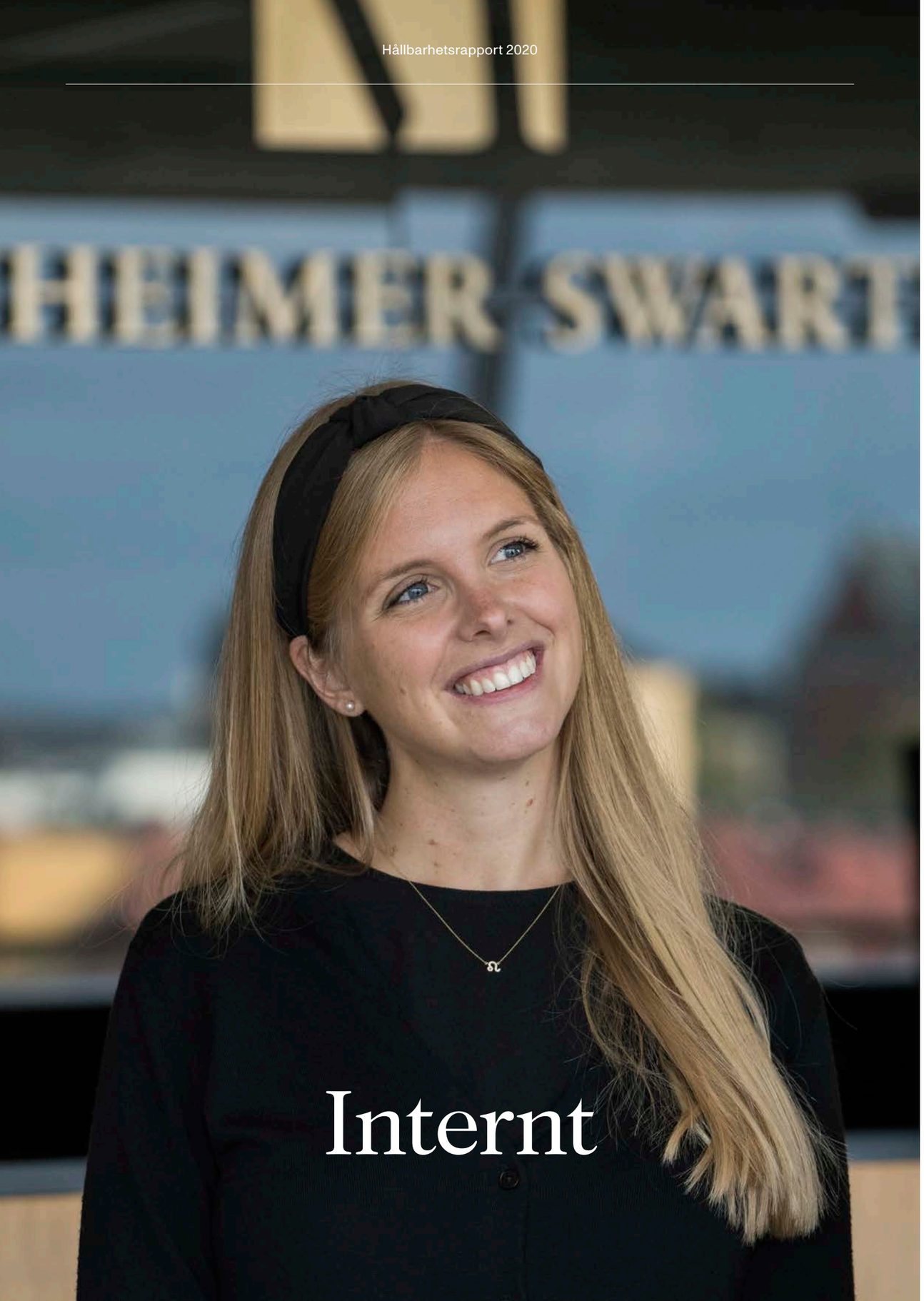
Vårt bidrag till en hållbar utveckling i rådgivningen handlar både i ett externt och internt perspektiv om kunskapsöverföring. Vi hjälper våra klienter att identifiera och på bästa sätt hantera möjligheter och risker kopplade till de affärsjuridiska aspekterna av hållbarhet. Dessutom integrerar vi vår spetskompetens på området inom byråns samtliga verksamhetsgrupper. ●

HÅLLBARHET I RÅDGIVNINGEN – URVAL AV AKTIVITETER 2020

- Urval av föreläsningar och diskussionsforum
  - Compliance – best practice
  - Human Rights Due Diligence
  - EU:s Green Deal
  - Tillsyn och beslut under GDPR
  - Sustainable Finance
  - EU:s 5G-rekommendation
  - Forum för dataskydd
  - Nya visselblåsarlagen
  - Hållbarhet och konkurrensrätt
  - Internutbildning om hållbart företagande
- Rekrytering: Specialist Counsel med bakgrund som åklagare på bland annat Ekobrottsmyndigheten och Riksenheten mot korruption
- Dialog med internationella advokatbyråer kring affärsjuridik och hållbarhet

CENTRALA STYRDOKUMENT

- FN:s Global Compact
- Agenda 2030 och de globala målen för hållbar utveckling
- FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter
- OECD:s riktlinjer för multinationella företag
- Branschspecifika riktlinjer
- Advokatsamfundets riktlinjer och rekommendationer
- IBA Practical Guide on Business and Human Rights for Business Lawyers



Internt

I alla delar ska vårt interna hållbarhetsarbete återspegla de värderingar vi förespråkar i vår rådgivning. Att fokusera på hållbarhet inifrån och ut är avgörande för talangförsörjningen, byråns trovärdighet och i förlängningen också för att behålla vår attraktionskraft och kompetens. Under 2020 genomförde vi en enkätundersökning där drygt 250 medarbetare tyckte till om byråns hållbarhetsarbete. 96 procent av respondenterna uppgav att hållbarhetsarbetet är viktigt för deras uppfattning om Mannheimer Swartling och 92 procent menade att de är stolta över byråns hållbarhetsarbete. I följande avsnitt kan du läsa om vårt interna hållbarhetsarbete under 2020.

MEDARBETARE

Mannheimer Swartlings viktigaste tillgång är medarbetarna. Deras kompetens och förmåga är helt avgörande för byråns framgång. Mycket av vårt interna hållbarhetsarbete handlar därför om att se till att vi är en modern och attraktiv arbetsplats där våra medarbetare trivs, utvecklas och vill stanna. Samtliga anställda får varje år regelbunden utvärdering och uppföljning av prestation och karriärutveckling.

Inkludering, mångfald och jämställdhet

Vår väsentlighetsanalys har visat att inkludering och jämställdhet fortsätter att vara en mycket viktig fråga för byråns intressenter. Tillsammans med hela advokatbranschen har vi en utmaning. Vi vill vara tydliga och transparenta i vårt inkluderingsarbete, och statistiken talar sitt tydliga språk. Många av landets mest lovande unga jurister söker sig till byrån, och en majoritet av de bästa kandidaterna är kvinnor. Sammantaget tar vi därför in fler kvinnliga sökanden än manliga, men andelen kvinnliga partners ökar inte i den takt vi önskar.

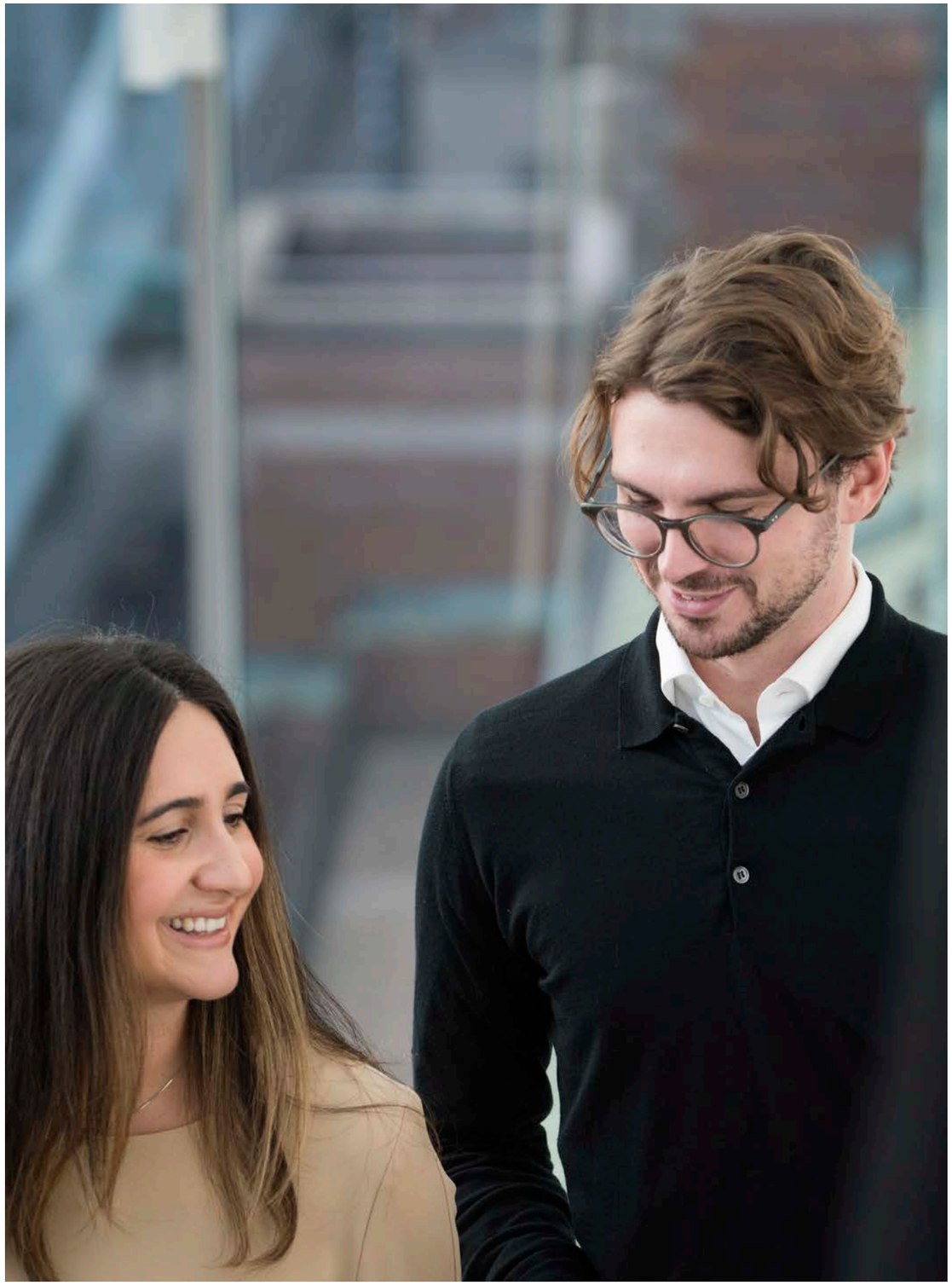
Inkludering handlar om mer än kvantitativ jämställdhet eller jämlikhet. Utmaningen är inte bara att hitta personer som passar in i vårt sätt att arbeta, utan också att skapa ett arbetssätt och en kultur som skapar lika goda framtidsförutsättningar för alla medarbetare och i lika stor utsträckning får dem att vilja stanna. Det gäller så klart inte bara på basis av kön, utan alla aspekter av mångfald.

Om vi inte lyckas uppnå ökad mångfald och jämställdhet på byrån riskerar vi på sikt att tappa vår position och vårt goda anseende som en ledande affärsjuridisk rådgivare. Utan hela spektrumet av olika kompetenser och förmågor på alla nivåer inom byrån är vi inte fullt rustade inför en framtid där vi vill fortsätta att leverera affärsjuridisk rådgivning i absolut toppklass.

Så arbetade vi med frågan under 2020

Under 2020 arbetade vi med frågan på flera olika sätt. Bland annat genomlyste vi organisationen med hjälp av en extern expert som också utbildade våra medarbetare på temat omedveten strukturell diskriminering. Vi upprättade även särskilda riktlinjer för att främja mångfald som löpande följs upp och diskuteras i alla delar av organisationen med en tydlig handlingsplan för incidentrapportering.

Under året infördes också en regel som innebär att medarbetare som är föräldralediga i en sammanhängande period om minst sex månader får extra föräldralön från byrån. Sex månaders föräldraledighet fördröjer heller inte uppräkning till nästa nivå i lönetrappan för jurister, utan räknas som arbetstid. Målsättningen är att kvinnliga medarbetare som i högre utsträckning tar ut föräldraledighet inte ska missgynnas av detta och att få manliga medarbetare att ta ut längre föräldraledighet. Vi kommer att följa upp och utvärdera resultatet för att se om vi når önskad effekt. ●

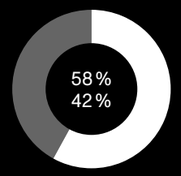


Medarbetare

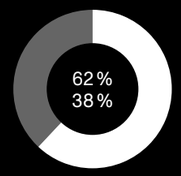
Mångfald är, och var även det gångna året, en av våra absolut mest prioriterade frågor. En stor utmaning för byrån handlar om att öka andelen kvinnliga partners. Som kunskapsföretag är det helt och hållet avgörande för oss att alla våra medarbetare trivs och har lika goda förutsättningar att stanna kvar på byrån.

Associates

2019

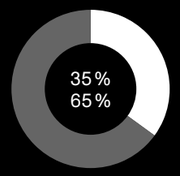


2020

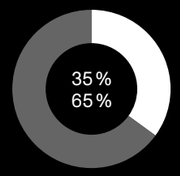


Senior Associates

2019

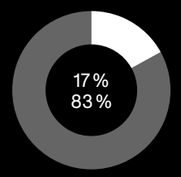


2020

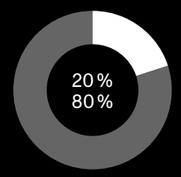


Partners

2019



2020



KÖNSFÖRDELNING

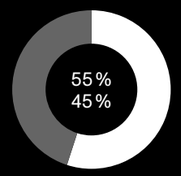
- Män
- Kvinnor

Totalt

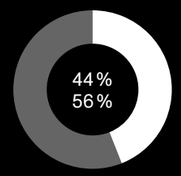
610 medarbetare

Specialist Counsel

2019

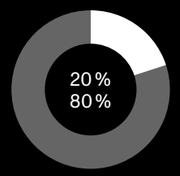


2020

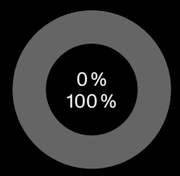


Senior Advisers

2019

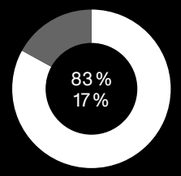


2020

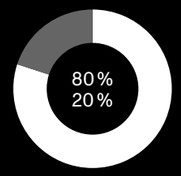


Övriga medarbetare

2019

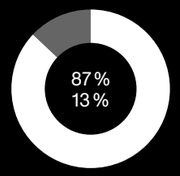


2020

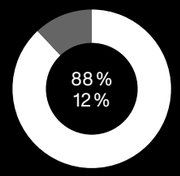


Avdelningschefer

2019

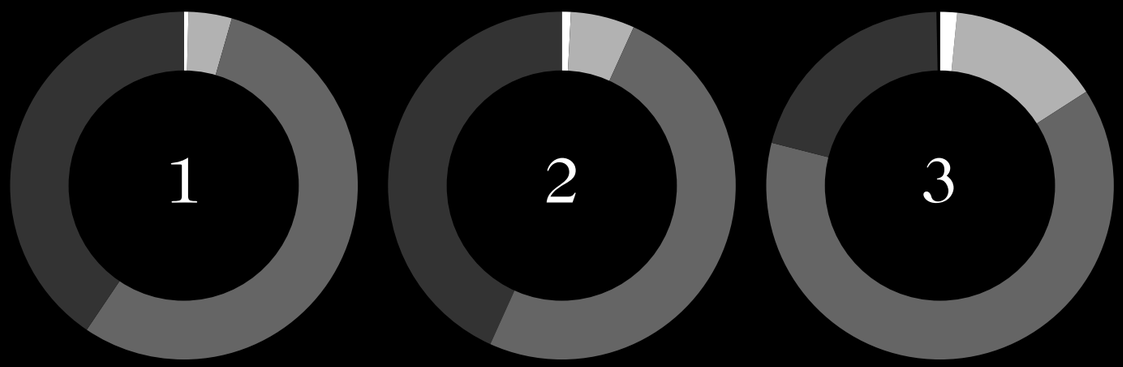


2020



Medarbetarna om Mannheimer Swartlings hållbarhetsarbete

Enkät genomförd hösten 2020



1. Mannheimer Swartlings engagemang i hållbarhetsfrågor påverkar min uppfattning av byrån som arbetsgivare.

2. Jag är stolt över Mannheimer Swartlings hållbarhetsarbete.

3. Jag har möjlighet att bidra till Mannheimer Swartlings hållbarhetsarbete.

INSTÄMMER VERKLIGEN INTE

INSTÄMMER INTE

INSTÄMMER

INSTÄMMER STARKT

INGET SVAR

Hälsa och välbefinnande

Vi erbjuder våra medarbetare möjligheten att arbeta med de allra mest intressanta uppdragen på marknaden – uppdrag som är stimulerande men också mycket krävande. Därför behöver vi ha tydliga strukturer och processer som gör det möjligt för våra medarbetare att arbeta med klienternas mest komplexa ärenden samtidigt som de har ett välfungerande privatliv vid sidan av arbetet. Att främja våra medarbetares hälsa och välbefinnande är en återkommande och viktig fråga.

2020 drev pandemin på den digitala utvecklingen och ritade snabbt om vardagen för byråns medarbetare som över en natt fick ställa om till att arbeta hemifrån, och vid årsskiftet 2020/2021 arbetar fortfarande de allra flesta på distans. Även om det har visat sig finnas flera fördelar med hemarbete har det förändrade landskapet kastat särskilt ljus på frågor om psykisk hälsa och välmående.

Under 2020 var sjukfrånvaron 1,10 procent för kvinnor och 0,36 procent för män. 2019 var motsvarande siffror 1,89 procent för kvinnor och 0,53 procent för män och 2018 1,63 respektive 0,80 procent.

Så arbetade vi med frågan under 2020

Under året genomförde Jens Nässström, arbetspsykolog med fokus på advokatbranschen och ansluten till Mannheimer Swartling sedan 2015, en studie helt fokuserad på konsekvenserna av distansarbete. Jens intervjuade och genomförde enkätundersökningar med både medarbetare och klienter. Resultatet blev en komplex bild av fördelar, nackdelar och framtida utmaningar för byrån. Studien visade bland annat att stressen hade gått ned markant och att möjligheterna att uppnå balans i livet upplevdes som betydligt större när medarbetarna hänvisats till att arbeta hemifrån.

Resultatet skiljde sig dock åt mellan mer etablerade medarbetare och mer nyanställda kollegor. De mer juniora kollegorna uppgav ofta att de saknar den sociala samvaron och de mer spontana möjligheterna till återkoppling och handledning från mer seniora kollegor. En lösning på problemet under pandemin har varit en frivillig, partiell återgång till kontoren med tydliga riktlinjer för hur vi håller avstånd. Vi kommer använda resultatet från studien för att arbeta vidare med frågan under 2021. Välkommen att läsa mer i Mannheimer Swartlings årsrapport 2020. ●

Kompetensutveckling

Som kunskapsföretag är våra medarbetares kompetensutveckling inte bara viktig, utan helt avgörande för att vi ska kunna fortsätta att leverera våra tjänster med samma höga ambitionsnivå som idag.

Byråns interna utbildningsprogram – Professional Development Programme – sträcker sig över de första sex åren som anställd. På byrån finns också en rad andra utvecklingsmöjligheter. Bland annat erbjuder vi möjligheten till utlandstjänstgöring, antingen hos bolag och andra advokatbyråer genom så kallade secondments eller på något av våra egna kontor runt om i världen. Med vårt rotationsprogram kan byråns jurister rotera mellan olika verksamhetsgrupper för att bredda sina juridiska kunskaper. Mannheimer Swartling har också ett mentorskapsprogram som parar ihop juristadepter med mentorer i form av mer seniora kollegor.

Så arbetade vi med frågan under 2020

Under 2020 rekryterade vi 111 medarbetare. Samtliga nyanställda genomgick byråns introduktionsdagar som i år genomfördes digitalt. Även vårt interna utbildningsprogram, Professional Development Programme, genomfördes på distans. Under året tjänstgjorde 33 jurister hos klienter, vänbyråer eller på byråns utlandskontor. På grund av reserestriktioner till följd av pandemin var siffran lägre än vanligt. ●

MEDARBETARE OCH ORGANISATION – URVAL AV AKTIVITETER 2020

- Omfattande medarbetarstudie om effekterna av hemarbete
- Digitala introduktionsdagar för nya medarbetare
- Digitalt internt utbildningsprogram
- Förnyade riktlinjer för att främja mångfald med tydlig plan för uppföljning
- Nya regler rörande föräldrapenning och uppräkning i lönetrappan
- Genomlysning och internutbildning av extern expert – jämställdhet med fokus på strukturell diskriminering
- Enkätundersökning om byråns hållbarhetsarbete

CENTRALA STYRDOKUMENT

- Uppförandekod för medarbetare
- Riktlinjer för att främja mångfald
- Jämställdhets- och mångfaldsplan

ANSTÄLLNINGSFORMER PER DEN SISTA DECEMBER 2020

Totalt antal tillsvidareanställda (inkl. provanställda)	
Kvinnor	312
Män	252

Totalt antal tidsbegränsat anställda	
Kvinnor	35
Män	11

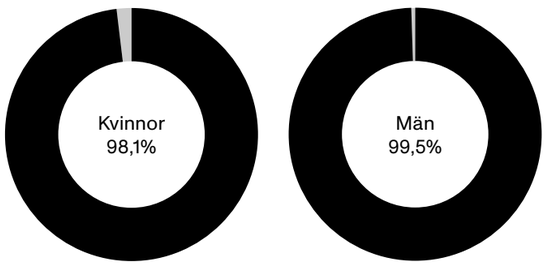
Totalt antal tillsvidareanställda per kontor	
Stockholm	355
Göteborg	81
Malmö	97
New York	4
Singapore	1
Moskva	18
Bryssel	8

Totalt antal tidsbegränsat anställda per kontor	
Stockholm	34
Göteborg	6
Malmö	6
New York	
Shanghai	
Moskva	
Hong Kong	
Bryssel	

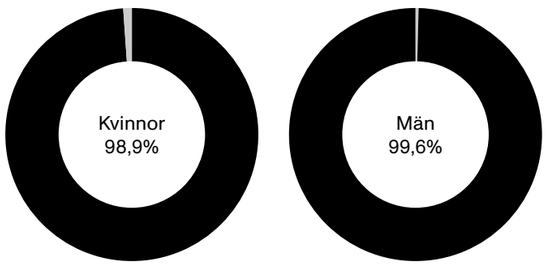
Totalt antal heltidsanställda	
Kvinnor	347
Män	263

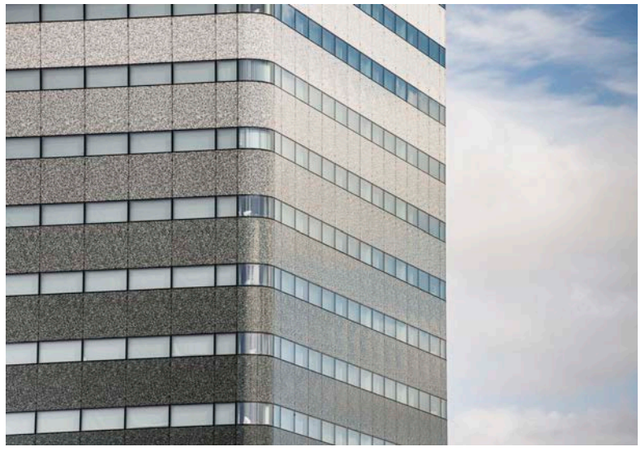
Totalt antal deltidsanställda	
Kvinnor	
Män	

Frisknärvaro 2019



Frisknärvaro 2020





ETIK OCH REGELEFTERLEVNAD

Advokatsamfundets regler om god advokatsed är vägledande i allt vi gör, och god affärsetik är en absolut förutsättning vår verksamhet. Etik och regelefterlevnad handlar mycket om att övervaka och systematiskt hantera risker kopplat till frågor som penningtvätt, finansiering av terrorism, advokatetik, sanktionslagstiftning, insiderfrågor och anti-korruption. Alla medarbetare utbildas regelbundet i dessa frågor. Ett kvalificerat team på ett 15-tal medarbetare har i uppgift att gå igenom nya klienter och uppdrag för att säkerställa att de lever upp till våra krav på ett ansvarsfullt och etiskt agerande. Vi har fattat beslut om att vara restriktiva med att arbeta inom några områden där vi bedömer att det finns en risk att uppdragen skulle kunna bli etiskt tveksamma.

Så arbetade vi med frågan under 2020

Samtliga medarbetare genomgår relevanta kurser inom området vartannat år från och med att de påbörjar sin anställning på byrån. Vi lägger även stor vikt vid att genomlysa de klienter vi tar oss an utifrån ett affärsetiskt perspektiv. Det som för över ett decennium sedan började som en kontrollfunktion av framför allt intressekonflikter och penningtvättskontroller har idag utvecklats till en systematisk och centraliserad process. Eventuella överträdelser av uppförandekoden ska rapporteras till närmaste chef eller via vårt visselblåsarsystem. Ingen incident har rapporterats i visselblåsarsystemet under 2020.

Uppförandekoder

Vår uppförandekod för medarbetare antogs i maj 2016 och reviderades senast årsskiftet 2020/2021. Koden sammanfattar förväntningarna på våra medarbetare och omfattar allt från mänskliga rättigheter och arbetsvillkor till affärsetik och miljö med fortsatt hänvisning till relevanta interna policyer. För oss är det särskilt viktigt att vara uppmärksamma på de regler som gäller för korruption, inte minst i kontakterna med rättsinstanser. Vi ställer samma höga krav på våra leverantörer som på oss själva och har sedan 2017 en uppförandekod för leverantörer. Vi eftersträvar långsiktiga och stabila relationer och för en kontinuerlig dialog med våra leverantörer kring dessa frågeställningar och följer upp efterlevnaden av uppförandekoden med dem. ●

ETIK OCH REGELEFTERLEVNAD – URVAL AV AKTIVITETER 2020

- Introduktion på området för samtliga nyanställda.
- Utbildningar inom anti-korruption, penningtvätt, informationssäkerhet, phishing och spam samt riskhantering (medarbetare kallas varje eller vartannat år).
- Det första och det tredje året inom byråns Professional Development Programme genomgår våra jurister utbildningar inom dessa områden vid tre separata tillfällen. Övrig personal genomgår liknande utbildningar med något mindre omfattning och frekvens.

CENTRALA STYRDOKUMENT

- Uppförandekod för medarbetare
- Uppförandekod för leverantörer
- Informationssäkerhetspolicy
- IT-säkerhetspolicy
- Kris- och incidenthantering
- Anti-korruptionspolicy
- Policy om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism
- Policy för hantering av intressekonflikter
- Integritetsskyddspolicy
- Insiderpolicy

MILJÖ

Klimatförändringarna är ett verkligt och obestridligt hot för hela världen. Utsläppen av växthusgaser fortsätter att stiga och som följd riskerar planeten att nå en genomsnittlig global uppvärmning som överstiger två grader, vilket skulle få allvarliga konsekvenser för ekosystem, havsförsurning, mänsklig säkerhet, matproduktion, vattentillgång, hälsa och ökad risk för naturkatastrofer. Effekterna är redan nu synliga och kommer att bli katastrofala om mänskligheten inte agerar. Genom utbildning, innovation och efterlevnad av internationella klimatförpliktelser kan vi göra nödvändiga förändringar för att skydda planeten. Dessa förändringar ger också stora möjligheter att modernisera infrastruktur som kommer att skapa nya arbetstillfällen och främja välstånd över hela världen.

Dessa frågor är förstås även viktiga för Mannheimer Swartling och vi ser det som vårt ansvar att göra vad vi kan för att minska byråns klimatavtryck och för att bidra till en positiv påverkan på klimatet även i vår rådgivning. →

MARKNADSBASERAD METOD: TOTALA UTSLÄPP SCOPE 1, 2 OCH DELAR AV SCOPE 3 UPPDELAT PÅ KONTOR UTTRYCKT I TON CO2E.

Totala utsläpp per kontor	Direkta (Scope 1)	Indirekta (Scope 2)	Indirekta (Scope 3)
Stockholm	2	30	331
Göteborg	3	0	113
Malmö	1	10	127
Hongkong	0	16	51
Shanghai	3	7	38
Moskva	0	33	17
Bryssel	9	22	15
New York	0	13	22
Totalt	**16**	**132**	**713**

PLATSBASERAD METOD: TOTALA UTSLÄPP SCOPE 1, 2 OCH DELAR AV SCOPE 3 UPPDELAT PÅ KONTOR UTTRYCKT I TON CO2E.

Totala utsläpp per kontor	Direkta (Scope 1)	Indirekta (Scope 2)	Indirekta (Scope 3)
Stockholm	2	54	321
Göteborg	3	4	111
Malmö	1	12	126
Hongkong	0	16	51
Shanghai	3	7	38
Moskva	0	33	17
Bryssel	9	21	15
New York	0	13	22
Totalt	**18**	**160**	**701**

Hållbarhetsrapport 2020

Vårt avtryck

Ambitionen är att även mäta klimateffekterna av vår rådgivning. Tyvärr kan vi med dagens modeller inte göra sådana mätningar, och vi har heller inte – trots att vi har anlitat ledande miljökonsulter – hittat någon annan som kan göra det. Med målsättningen att på sikt kunna mäta även vilka klimateffekter vår rådgivning har följer vi utvecklingen noga. Redan under 2019 inrättade vi en särskild klimatgrupp som även under 2020 har fortsatt att arbeta med frågan.

Våra totala utsläpp av växthusgaser för 2020 uppgår till 861 ton CO_2e (2019: 1 824 ton CO_2e). Genomlysningen visar att våra flygresor svarar för 35 procent (301 ton CO_2e, 2019: 1 095 ton CO_2e) av byråns totala utsläpp, följt av utsläpp från IT-utrustning (281 ton CO_2e, 2019: 258 ton CO_2e) samt el och värme (163 ton CO_2e, 2019: 194 ton CO_2e).

Så arbetade vi med frågan under 2020

En detaljerad årlig klimatanalys genomfördes även för 2020. Som en direkt följd av distansarbetet under coronapandemin är den största skillnaden mot tidigare år en markant minskning av vårt resande, vilket resulterat i halverade utsläpp av växthusgaser.

Under året tog vi även beslut att flytta vårt kontor i Göteborg till betydligt mer miljöeffektiva lokaler i vad som kommer att bli Sveriges första hållbarhetscertifierade stadsdel. Det innebär bland annat åtaganden gällande energianvändning och materialval, samt hur byrån som hyresgäst ska bidra med samhällsengagemang, innovation samt hälsa och trivsel hos medarbetarna. Vi har även påbörjat renoveringen av vårt Stockholmskontor med miljötänket i centrum.

Vi har fortsatt att utbilda våra medarbetare i miljöfrågor och klimatgruppen, som etablerades 2019, har haft kontinuerliga möten för att diskutera hur vi på bästa sätt tar byråns miljöarbete vidare. Ambitionen med Mannheimer Swartlings interna miljöarbete är i första hand att minska byråns miljö- och klimatpåverkan, men vi klimatkompenserar även för våra utsläpp. För 2019 och 2020 skedde klimatkompensationen genom ett vattenreningsprojekt för skolbarn i Uganda. Projektet är certifierat enligt FN:s Gold Standard. ●

MILJÖMÅL

Vårt interna miljöarbete utgår från vår väsentlighetsanalys och från en årlig klimatanalys som vi genomför med extern hjälp. Vi utgår från var vi relativt sett har vår miljöpåverkan och gör regelbundna utvärderingar för att säkerställa att resurserna läggs på rätt område. Genom att kontinuerligt diskutera miljöfrågor blir de en naturlig del av byråns dagliga arbete.

Vårt övergripande miljömål är att minska byråns negativa klimatpåverkan. Våra fokusområden omfattade för 2017–2020:

1. Klimatsmarta tjänsteresor och leverantörstransporter
2. Hållbara inköp av varor och tjänster
3. Minskad avfallsmängd
4. Fördjupad medarbetarkunskap om miljöfrågor

Energiförbrukning, kWh	2020	2019	2018
Sverige*	1.285.025	1.199.881	1.218.745
Moskva	44.303	61.327	58.437
Hongkong	21.655	22.979	22.929
New York	18.734	20.000	20.000
Bryssel	17.256	23.641	23.641
Shanghai	8.915	16.590	17.317
Totalt	**1.395.889**	**1.344.418**	**1.361.069**

Total konsumtion av värme och kyla rapporteras ej, då data ej finns tillgängligt.

* Sju procents ökning av energiförbrukningen vid Sverigekontoren beror på en mer omfattande mätning (serverrum). Serverrummet står för 251 272 kWh och var inte inkluderat i 2019 års mätning. Tabellen inkluderar endast förbrukning av el och inte värme eller fjärrkyla.

URVAL AV AKTIVITETER 2020

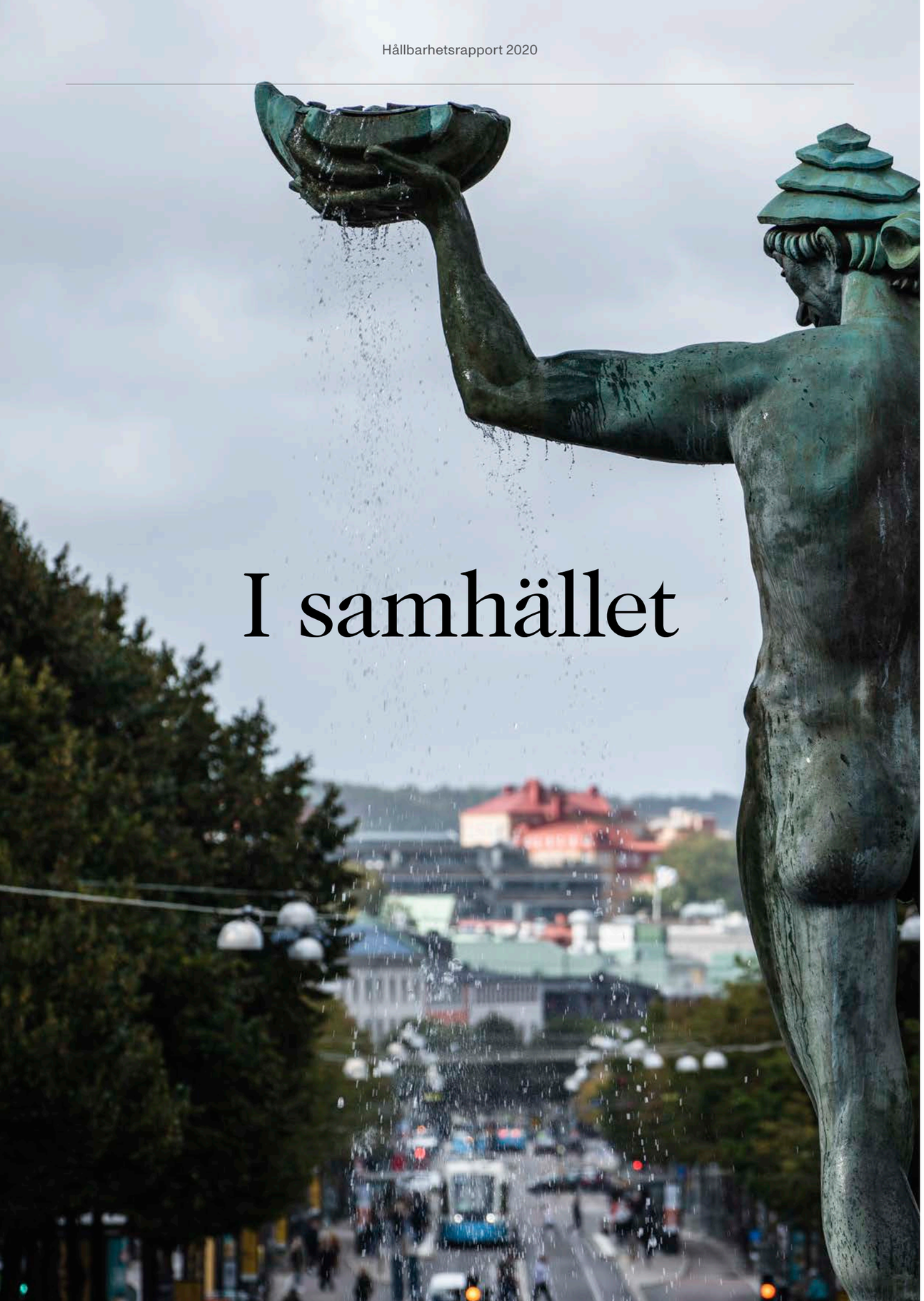
- Klimatanalys för hela byrån i enlighet med Greenhouse gas protocol, Corporate Standard
- Energikartläggning
- Framtagande av ny resepolicy
- Klimatkompensation
- Miljöcertifiering enligt ISO 14001
- Information om byråns miljö- och hållbarhetsarbete vid introduktionsutbildningen för nyanställda
- Deltagande i "Breakit impact challenge"

CENTRALA STYRDOKUMENT

- Uppförandekod för medarbetare
- Uppförandekod för leverantörer
- Miljöpolicy
- Resepolicy
- Klimatanalys
- Miljöberättelse

TILLFÄLLIGA KONSEKVENSER AV CORONAPANDEMIN

De påtagliga förändringar av utsläpp och energiförbrukning som förekommit under 2020 jämfört med tidigare år kan härledas till hemarbete och minskat resande.



I samhället

Hållbarhetsrapport 2020

”Vi erbjuder en plattform för dialog och bjuder löpande in klienter och samarbetspartners för att diskutera aktuella frågor och utmaningar på hållbarhetsområdet.”

URVAL AV SAMARBETEN 2020

- Centrum för rättvisa
- Gapminder
- Global Compact Network Sweden
- Norrsken Foundation
- Omstartskommissionen
- Race for the Baltic
- Stadsmissionen
- Öppet hus

URVAL AV AKTIVITETER 2020

- Fördjupat samarbete med Stadsmissionen
- Rådgivning till ett värde av närmare tio miljoner kronor inom byråns primära *pro bono*-projekt
- Styrelse- och kommittéarbete inom bland annat ICC:s olika kommittéer, Global Compact Network Sweden, Centrum för Rättvisa, Aktuell Hållbarhets rådgivande kommitté
- Diskussionsforum med intressenter i form av initiativ som föreläsningar, rundabordssamtal och webinarier

CENTRALA STYRDOKUMENT

- *Pro bono*-samarbetsavtal
- *Pro bono*-kommitté

EN STARK RÖST I SAMHÄLLET

Samhällsengagemang har alltid varit viktigt för Mannheimer Swartling. Genom att engagera oss i samhället och i samhällsfrågor där vi bedömer att våra insatser har största möjliga positiva effekt arbetar vi för en hållbar samhällsutveckling. Vi erbjuder en plattform för dialog och bjuder löpande in klienter och samarbetspartners för att diskutera aktuella frågor och utmaningar på hållbarhetsområdet.

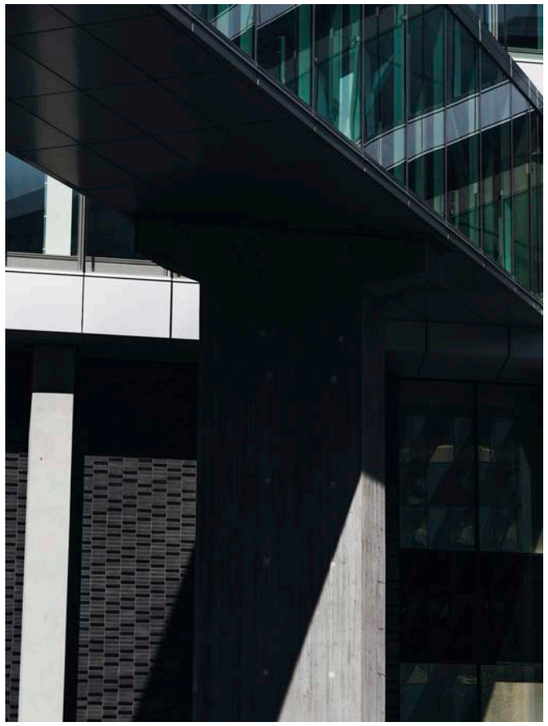
Byrån har en flera decennier lång tradition av *pro bono*-arbete. Vårt samhällsengagemang utgår från samma filosofi som byråns hållbarhetsarbete i övrigt: att möjligheten att göra skillnad är som allra störst inom det vi kan bäst – affärsjuridisk rådgivning. Mannheimer Swartling bidrar därför med kostnadsfri rådgivning i ett antal utvalda *pro bono*-samarbeten.

Så arbetade vi med frågan under 2020

Under 2020 medverkade vi bland annat i Stockholms Handelskammares omstartskommission – ett initiativ för att göra Sverige starkare efter coronakrisen.

Till vänster framgår några av alla de *pro bono*-projekt där Mannheimer Swartling har bidragit med rådgivning under 2020. Per den 31 december 2020 hade byråns jurister arbetat upp kostnadsfri rådgivning till ett värde av närmare tio miljoner kronor inom dessa projekt. Även bland övriga medarbetare ser vi omfattande engagemang och nedlagd tid på dessa frågor – inte minst när det kommer till att sprida kunskap om projekten och engagera internt. Under året fördjupade vi särskilt vårt samarbete med Stadsmissionen. ●

Standard-upplysningar



DATAINSAMLING OCH REDOVISNINGSPRINCIPER

Redovisningsprinciper för den finansiella rapporteringen återfinns i Mannheimer Swartlings årsredovisning 2020, koncernens redovisningsprinciper i tilläggsupplysningar. De medarbetardata som presenteras är baserade på verifierade siffror från Mannheimer Swartlings årsbokslut. Miljödata samlas in via byråns miljörapporteringsprocess inom ramen för miljöledningssystemet.

De redovisade utsläppen av växthusgaser beräknas utifrån statistik från våra leverantörer. Mannheimer Swartling beräknar sedan verksamhetsåret 2018 utsläppen av växthusgaser i enlighet med GHG-protokollet (Greenhouse Gas Protocol, Corporate Standard). Klimatfotavtrycket uppgår totalt till 861 (1824) ton CO_2e för 2020, och omfattar scope 1, 2 samt delar av scope 3. Utsläppen är 16 (12) ton CO_2e i Scope 1 (bränsleförbrukning i egenägda bilar), 132 (158) ton CO_2e i Scope 2 (inköpt el, värme och kyla), och 713 (1 654) ton CO_2e i Scope 3 (tjänsteresor, kontorsinköp, pendlingsresor, avfall och uppströms utsläpp från energiförbrukning). Värden inom parentes avser 2019 års utsläpp. I de fall verklig förbrukningsdata saknats har förbrukningen uppskattats.

REDOVISNINGSPROFIL OCH AVGRÄNSNINGAR

Mannheimer Swartlings hållbarhetsrapportering beskriver de områden där Mannheimer Swartling har betydande påverkan eller i betydande utsträckning påverkas vad gäller miljö, sociala förhållanden, personal, respekt för mänskliga rättigheter och motverkande av korruption. Om ingenting annat anges omfattar hållbarhetsrapporten såväl moderbolaget Mannheimer Swartling Advokatbyrå AB som koncernen.

I koncernen ingår Mannheimer Swartling Advokatbyrå AB, Mannheimer Swartling Ryssland Advokataktiebolag, Mannheimer Swartling Advokatbyrå LLP, Mannheimer Swartling Pte. Ltd. och deras intressebolag, filialer eller representationskontor. Rapporteringen av sjukfrånvaro avser byråns samtliga kontor. Även rapporteringen av klimatpåverkan avser direkta och indirekta utsläpp för samtliga kontor. Avgränsningarna i datainsamlingen anges även i anslutning till respektive tabell.

Det har inte skett några förändringar i verksamheten som påverkar redovisningen under 2020. Inga övriga ändringar i redovisningsprofil och avgränsningar gällande hållbarhetsrapporteringen har skett jämfört med tidigare år. De siffror som rapporteras gäller räkenskapsåret 2020. ●

Mannheimer Swartling är sedan 2017 ansluten till FN-initiativet Global Compact. I och med detta har Mannheimer Swartling åtagit sig att ta ett socialt ansvar genom att stödja och respektera initiativets tio principer.

FN:s Global Compacts tio principer

FN:s Global Compacts tio principer	Sida
MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER	
Princip 1. Stödja och respektera internationellt erkända mänskliga rättigheter	6, 25, 34
Princip 2. Försäkra sig om att företaget inte är delaktigt i brott mot mänskliga rättigheter	34
ARBETSRÄTT	
Princip 3. Upprätthålla föreningsfrihet och erkänna rätten till kollektiva förhandlingar	15, 25
Princip 4. Avskaffa tvångsarbete	25, 34
Princip 5. Avskaffa barnarbete	16, 25, 34
Princip 6. Avskaffa diskriminering	16, 27
MILJÖ	
Princip 7. Stödja försiktighetsprincipen	44
Princip 8. Främja större miljömässigt ansvarstagande	35-37
Princip 9. Uppmuntra utveckling och spridning av miljövänlig teknik	21
ANTI-KORRUPTION	
Princip 10. Motarbeta alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning	17, 34

Prioriterade hållbarhets-frågor och risker

Prioriterade hållbarhetsfrågor	Områden	Prioriterade hållbarhetsrisker	Styrning, sida
Integrering av hållbarhetsfrågor i rådgivningen	Miljö, sociala förhållanden, personal, antikorruption, mänskliga rättigheter	Bristfällig rådgivning inom hållbarhets-området: Skadat anseende; förlust av klienter; bidragande till en negativ utveckling med avseende på miljö, sociala förhållanden, personal, anti-korruption och mänskliga rättigheter genom att våra klienter förbiser de legala aspekterna av dessa områden.	13, 15, 21, 25
Inkludering, mångfald och jämställdhet	Sociala förhållanden, personal, mänskliga rättigheter	Bristande integrations, mångfalds- och jämställdhetsarbete: kompetens- och medarbetarförlust, minskat urval vid rekrytering, försämrad kvalitet på vår rådgivning; skadat anseende, medverkan till bristande mångfald och jämställdhet på bransch- och samhällsnivå.	16, 27, 29
Beaktande av etiska aspekter vid val av klienter, uppdrag och samarbeten	Miljö, sociala förhållanden, personal, antikorruption, mänskliga rättigheter	Bristande efterlevnad av relevanta regel-verk och av byråns egna värderingar: åsamkande av skada på människor och miljö; skadat anseende bland klienter, medarbetare och andra intressenter.	17, 34
Talangförsörjning (inklusive aspekter som medarbetarhälsa och välmående, kompetens-utveckling m.m.)	Sociala förhållanden och personal	Bristande talangförsörjning: Arbets-relaterade risker som psykisk och fysisk ohälsa och bristande säkerhet bland personalen; kompetens- och medarbetar-förlust.	31-33, 47
Minskat klimatavtryck	Miljö	Bristande miljöarbete: Obefogat stor negativ klimatpåverkan; miljöförstörelse; bristande compliance med relevanta regelverk; skadat anseende i miljö- och klimatfrågor med påverkan på talang- och uppdragsförsörjning.	35-37, 44, 46

GRI-Index

Upplysning	Beskrivning	Kommentar	Sida
GRI 102: GENERELLA UPPLYSNINGAR 2016			
102-1	Organisationens namn		41
102-2	Verksamhet, märken, produkter och tjänster		10-11
102-3	Huvudkontorets lokalisering	Stockholm	
102-4	Länder där organisationen har verksamhet		11
102-5	Ägarstruktur och företagsform	Byrån är ett aktiebolag som ägs av samtliga partners.	
102-6	Marknader som organisationen är verksam på		10, 15
102-7	Organisationens storlek	Under 2020 omsatte Mannheimer Swartling 1,44 miljarder kronor	10
102-8	Information om anställda och andra som arbetar för organisationen		27-33
102-9	Leverantörskedja		34
102-10	Väsentliga förändringar gällande organisation och leverantörskedja	Inga väsentliga förändringar har skett under redovisningsperioden.	
102-11	Försiktighetsprincipen	Mannheimer Swartling har undertecknat FN:s Global Compact och stödjer därmed princip 7 om försiktighetsprincipen i relation till miljömässiga utmaningar så som den kommer till uttryck i Rio-deklarationen.	
102-12	Externa initiativ om hållbarhet som organisationen stödjer/omfattas av		6, 13, 15, 39
102-13	Medlemskap i organisationer	Utöver byråns samarbeten inom ramen för Mannheimer Swartling i samhället, s. 39 är byrån med i ett flertal bransch-, intresse- och andra organisationer, exempelvis Sveriges Advokatsamfund, Handelshögskolan Stockholm, Stockholms Universitet, IVA, SWESIF, Moderna Museet, Nobelstiftelsen, Expo 2020, ICC, Global Compact, Nätverket för hållbart näringsliv, CSR Skåne, CSR Västsverige, Ekonomihögskolan Lund och Göteborgs universitet.	39
102-14	Uttalande från ledande befattningshavare		6-7
102-16	Värderingar, principer och etiska riktlinjer		34, 11, 14

Upplysning	Beskrivning	Kommentar	Sida
102-18	Styrningsstruktur	Mannheimer Swartlings verksamhet regleras ytterst av det avtal som träffats mellan alla partners i byrån, partneravtalet. Byråns högsta organ är partnermötet där alla byråns partners har en röst. Styrelsen bestod under året av fem partners, alla valda av partnermötet.	
Intressentdialog			
102-40	Lista över intressentgrupper		13
102-41	Kollektivavtal	Byråns medarbetare omfattas inte av kollektivavtal.	
102-42	Identifiering och urval av intressenter		13
102-43	Metoder för intressentdialog		13
102-44	Viktiga frågor som lyfts		13
Redovisningspraxis			
102-45	Enheter som ingår i den finansiella redovisningen		41
102-46	Definition av redovisningens innehåll och frågornas avgränsning		13-15, 41
102-47	Lista över väsentliga frågor		13
102-48	Förändringar av information		
102-49	Förändringar i redovisningen		
102-50	Redovisningsperiod		13, 41
102-51	Datum för publicering av senaste redovisningen		13
102-52	Redovisningscykel		13
102-53	Kontaktperson för redovisningen	Emma Ihre, Head of Sustainability	
102-54	Redovisning i enlighet med GRI standards		15
102-55	GRI-index		44-48
102-56	Extern granskning	Hållbarhetsredovisningen är inte granskad av tredje part.	
Väsentliga frågor			
GRI 103: HÅLLBARHETSSTYRNING 2016 OCH GRI 205: ANTI-KORRUPTION 2016 (AVGRÄNSNING INOM ORGANISATIONEN)			
Ekonomiska standarder			
103-1	Förklaring till varför frågan är väsentlig och frågans avgränsning		25, 34
103-2	Hur organisationen ser på frågan och hanterar den		25, 34
103-3	Hur organisationen utvärderar hanteringen och resultat av utvärderingen		34

Upplysning	Beskrivning	Kommentar	Sida
205-2	Kommunikation och utbildning i anti-korruptionspolicies och rutiner		34
205-3	Bekräftade korruptionsfall samt vidtagna åtgärder	Under 2020 har inte någon rapport om misstänkt korruption inkommit genom systemet.	34
GRI 103: HÅLLBARHETSSTYRNING 2016 OCH 302-1 ENERGIANVÄNDNING INOM ORGANISATIONEN 2016			
103-1	Förklaring till varför frågan är väsentlig och frågans avgränsning		35-37
103-2	Hur organisationen ser på frågan och hanterar den		35-37
103-3	Hur organisationen utvärderar hanteringen och resultat av utvärderingen		35-37
302-1	Energianvändning inom organisationen		35-37
GRI 103: HÅLLBARHETSSTYRNING 2016 OCH 305-1-3 UTSLÄPP 2016			
103-1	Förklaring till varför frågan är väsentlig och frågans avgränsning		35-37
103-2	Hur organisationen ser på frågan och hanterar den		35-37
103-3	Hur organisationen utvärderar hanteringen och resultat av utvärderingen		35-37
305-1-3	Rapporterade direkta utsläpp (Scope 1) av växthusgaser i ton CO_2e	18	35
305-2	Rapporterade indirekta utsläpp (Scope 2) av växthusgaser från inköpt energi i ton CO_2e	Platsbaserad metod 160 (185) ton CO_2e. Marknadsbaserad metod 132 (158) ton CO_2e.	35
305-3	Rapporterade andra indirekta utsläpp (Scope 3) av växthusgaser i ton CO_2e	Platsbaserad metod 701 (1644) ton CO_2e. Marknadsbaserad metod 713 (1654) ton CO_2e.	35
Our Impacts är det beräkningsverktyg som har använts för klimatbokslutet. Our Impacts baseras på tusentals emissionsfaktorer från etablerade internationella källor som DEFRA/DECC, EPA, IEA och IPCC.			
GRI 103: HÅLLBARHETSSTYRNING 2016 OCH GRI 401: ANSTÄLLNING 2016 (AVGRÄNSNING INOM ORGANISATIONEN)			
103-1	Förklaring till varför frågan är väsentlig och frågans avgränsning		27-33
103-2	Hur organisationen ser på frågan och hanterar den		27-33
103-3	Hur organisationen utvärderar hanteringen och resultat av utvärderingen		27-33
401-1	Nyanställning och personalomsättning	Under 2020 rekryterade vi 111 medarbetare. Mannheimer Swartling redovisar inte nyanställning uppdelat på åldersgrupp och region eller personalomsättning då dessa indikatorer ej anses relevanta att applicera. Detta då en viss personalomsättning är en naturlig del av verksamheten i enlighet med ”up or out”-systemet.	32

Upplysning	Beskrivning	Kommentar	Sida
GRI 103: HÅLLBARHETSSTYRNING 2016 OCH GRI 403: HÄLSA OCH SÄKERHET I ARBETET 2018 (AVGRÄNSNING INOM ORGANISATIONEN)			
103-1	Förklaring till varför frågan är väsentlig och frågans avgränsning		31, 33
103-2	Hur organisationen ser på frågan och hanterar den		31, 33
103-3	Hur organisationen utvärderar hanteringen och resultat av utvärderingen		31, 33
403-2	Skador, arbetsrelaterade sjukdomar, förlorade arbetsdagar, frånvaro samt arbetsrelaterade dödsolyckor	Mannheimer Swartling redovisar endast sjukfrånvaro då vår verksamhet normalt sett inte exponerar medarbetare för risker för fysiska skador.	33
GRI 103: HÅLLBARHETSSTYRNING 2016 OCH GRI 404: UTBILDNING OCH KOMPETENSUTVECKLING 2016 (AVGRÄNSNING INOM ORGANISATIONEN)			
103-1	Förklaring till varför frågan är väsentlig och frågans avgränsning		27, 32
103-2	Hur organisationen ser på frågan och hanterar den		27, 32
103-3	Hur organisationen utvärderar hanteringen och resultat av utvärderingen		32
404-3	Andel anställda som får regelbunden utvärdering och uppföljning av prestation och karriärutveckling		27
GRI 103: HÅLLBARHETSSTYRNING 2016 OCH GRI 405: MÅNGFALD OCH LIKABEHANDLING 2016 (AVGRÄNSNING INOM ORGANISATIONEN)			
103-1	Förklaring till varför frågan är väsentlig och frågans avgränsning		16, 21, 27
103-2	Hur organisationen ser på frågan och hanterar den		16, 21, 27
103-3	Hur organisationen utvärderar hanteringen och resultat av utvärderingen		27
405-1	Mångfald hos styrelse, ledning och anställda	Mannheimer Swartlings styrelse består idag av fyra män (80%) och en kvinna (20%). Under 2020 fattades beslut om nya styrelseledamöter med tillträde den 15 april 2021. Styrelsen kommer då att bestå av tre män (60%) och två kvinnor (40%).	11, 29
405-2	Kvinnors grundlön och ersättning i förhållande till mäns	Mannheimer Swartlings lönesystem för associates innebär att alla har samma löneutveckling samt att eventuell bonus fördelas kollektivt. Lönesättningen är därmed enbart kopplad till den anställda aktiva tjänst på byrån. Övrig personal har individuell lönesättning kopplad till marknadslöner för respektive roll.	

Upplysning	Beskrivning	Kommentar	Sida
GRI 103: HÅLLBARHETSSTYRNING 2016 OCH GRI 418: KUNDINTEGRITET 2016 (AVGRÄNSNING INOM ORGANISATIONEN OCH KUND)			
103-1	Förklaring till varför frågan är väsentlig och frågans avgränsning		34
103-2	Hur organisationen ser på frågan och hanterar den	Mannheimer Swartling tar allvarligt på klagomål från klienter och har tydliga rutiner för hur sådana klagomål hanteras. Klagomål förs omedelbart vidare till kvalitets- och riskavdelningen för hantering.	
103-3	Hur organisationen utvärderar hanteringen och resultat av utvärderingen		34
418-1	Underbyggda klagomål gällande överträdelser av kundsekretess och förlust av kunddata	Vi har inte identifierat några underbyggda klagomål gällande överträdelser av kund-sekretess under 2020.	

Hållbarhetsrapport 2020

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Mannheimer Swartling Advokatbyrå AB, org.nr 556399-4499

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2020-12-31 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den dag som framgår av min elektroniska underskrift
Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Gabriella Hermansson
Auktoriserad revisor

Deltagare

ÖHRLINGS PRICEWATERHOUSECOOPERS AB 556029-6740 Sverige

Signerat med Svenskt BankID

Namn returnerat från Svenskt BankID: GABRIELLA HERMANSSON

2021-03-10 12:12:40 UTC

Datum

Gabriella Hermansson
Auktoriserad revisor
Gabriella.hermansson@pwc.com

Leveranskanal: E-post

ÖHRLINGS PRICEWATERHOUSECOOPERS AB 556029-6740 Sverige

Granskare

Linnéa Franke
Revisor
linnea.franke@pwc.com

Leveranskanal: E-post

STOCKHOLM
Norrlandsgatan 21
Box 1711
111 87 Stockholm

GÖTEBORG
Östra Hamngatan 16
Box 2235
403 14 Göteborg

MALMÖ
Carlsgatan 3
Box 4291
203 14 Malmö

MOSKVA
Romanov Dvor Business Centre
Romanov per. 4
125009 Moskva, Ryssland

SINGAPORE
Maxwell Chambers
28 Maxwell Road
Singapore 069120

BRYSSEL
IT Tower
Avenue Louise 480
BE-1050 Bryssel, Belgien

NEW YORK
101 Park Avenue
New York NY 10178, USA

mannheimerswartling.se