

Uppförandekod för medarbetare

MANNHEIMER
SWARTLING

Styrelsen har ordet

Mannheimer Swartling erbjuder högkvalitativ affärsjuridisk rådgivning i Sverige och runt om i världen. Bland våra klienter finns framstående svenska och internationella företag och organisationer. Vi strävar alltid efter att förse våra klienter med den bästa möjliga rådgivningen. En förutsättning för att vi ska kunna göra det är att vi bedriver vår egen verksamhet på ett sätt som är ansvarsfullt och hållbart.

Byråns kärnvärden – *kvalitet, affärsfokus* och *laganda* – styr både vårt interna arbetssätt och vår relation till klienterna och omvärlden.

I vår uppförandekod tydliggör vi byråns värderingar och sammanfattar de förväntningar vi har på våra medarbetare. Jämställdhet och mångfald, arbetsförhållanden, miljö, affärsetik, antikorrup­tion och insiderreglering är några av de frågor som vi målmedvetet och systematiskt har arbetat med under lång tid. I uppförandekoden sammanställer

och beskriver vi övergripande byråns styrdokument inom vart och ett av dessa områden. För mer detaljerad information om respektive område hänvisas till respektive styrdokument.

Vi uppmanar alla byråns medarbetare att noga läsa igenom uppförandekoden och följa den i det dagliga arbetet.

STYRELSEN

Stockholm den 19 januari 2021

“Vi ska alltid agera på ett sätt som är ansvarsfullt och hållbart.”

Uppförandekoden tydliggör de principer som styr Mannheimer Swartling i rollen som arbetsgivare. Den tydliggör också medarbetarnas roll i förhållande till varandra, samt byråns och medarbetarnas roll i förhållande till klienter, leverantörer, samarbetspartners och samhället i stort.

Mannheimer Swartlings uppförandekod

OM UPPFÖRANDEKODEN

Uppförandekoden har antagits av Mannheimer Swartlings styrelse och ses över årligen. Den gäller för alla medarbetare på byrån – även för inhyrd personal.

Varje medarbetare ansvarar för att följa uppförandekoden. Partners och avdelningschefer ansvarar för att övriga medarbetare förstår, kan få råd kring och agerar i enlighet med uppförandekoden. I alla partners och avdelningschefer ansvar ingår även att se till att medarbetarna utbildas regelbundet kring innehållet i uppförandekoden samt avseende kodens relevans i den dagliga verksamheten.

Uppförandekoden tydliggör de principer som styr Mannheimer Swartling i rollen som arbetsgivare. Den tydliggör också medarbetarnas roll i förhållande till varandra, samt byråns och medarbetarnas roll i förhållande till klienter, leverantörer, samarbetspartners och samhället i stort. Vi ska alltid agera på ett sätt som är ansvarsfullt och hållbart.

Uppförandekoden ger vägledning om de lagar och regler som byrån och medarbetarna är skyldiga att följa. Den tar även upp frågor där förväntningarna på byrån – såväl interna som externa – sträcker sig längre än de lagstadgade skyldigheterna.

Uppförandekoden är inte någon uttömmande sammanställning, utan är tänkt att vara ett navigationsverktyg som underlättar för byråns medarbetare att kunna ta del av de styrdokument som gäller för verksamheten. Under de olika avsnitten i uppförandekoden finns hänvisningar till andra relevanta styrdokument som gäller inom byrån. För mer detaljerad information hänvisas till respektive styrdokument.

Byrån har också en *Uppförandekod för leverantörer*. Leverantörskoden är tillämplig på alla affärsrelationer mellan Mannheimer Swartling och våra leverantörer och konkretiserar byråns förväntningar på leverantörernas verksamhet och agerande.



BYRÅNS KÄRNVÄRDEN

Byrån har tre kärnvärden – *kvalitet*, *affärsfokus* och *laganda* – som genomsyrar vår kultur, är styrande i den dagliga verksamheten och som utgör en integrerad del av vår affärsmodell, ”Pure Lockstep”. Modellen främjar kunskapsdelning och samarbete mellan kollegor, verksamhetsgrupper och kontor. Den är vårt främsta

redskap för att garantera varje klient bästa möjliga rådgivning och för att säkerställa bästa möjliga arbetsmiljö för våra medarbetare. Pure Lockstep innebär att resultatet av byråns verksamhet delas lika mellan byråns partners och att övriga juristers ersättning baseras helt och hållet på erfarenhet.

Läs mer om våra
kärnvärden på nästa sida



KVALITET

Vi strävar efter högsta kvalitet i allt vi gör.

AFFÄRSFOKUS

Vi beaktar inom ramen för varje enskilt uppdrag de affärsmässiga utmaningar och möjligheter som våra klienter står inför och tar hänsyn till dem när vi utformar vår rådgivning.

LAGANDA

Vi hjälper varandra och delar prestigelöst på kunskap och erfarenhet till förmån för hela byrån och i slutänden också till förmån för varje klient.

Kärnvärden

Våra prioriterade områden

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Vi respekterar de mänskliga rättigheterna och måste vara medvetna om hur vår affärsverksamhet påverkar de mänskliga rättigheterna.

Vi respekterar de internationellt erkända mänskliga rättigheter som följer av bland annat FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och FN:s internationella konventioner om medborgerliga och politiska rättigheter respektive ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. Inom hela verksamheten arbetar vi aktivt med att implementera FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Andra centrala instrument är OECD:s riktlinjer för multinationella företag, Advokatsamfundets riktlinjer och rekommendationer, IBA Practical Guide on Business and Human Rights for Business Lawyers och andra branschspecifika instrument.

Byråns arbete i relation till de mänskliga rättigheterna rymms inom följande princip:

Respekten för mänskliga rättigheter

Vi respekterar de mänskliga rättigheterna. Vi åtar oss att inte orsaka, medverka till eller genom vår affärsverksamhet orsaka eller bidra till att mänskliga rättigheter omintetgörs. Vår verksamhet bygger på en

värdegrund där respekten för de mänskliga rättigheterna är ett fundament.

ARBETSVILLKOR – FYSISK OCH PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ

Som kunskapsföretag är Mannheimer Swartling beroende av våra medarbetare och den expertis de besitter. Varje medarbetares engagemang, kompetens och erfarenhet är helt avgörande framgångsfaktorer för vår rådgivning idag och för att vi ska vara relevanta även framåt. Vi ska vara en modern arbetsplats dit de mest kompetenta medarbetarna söker sig och vill stanna kvar.

Byråns arbete vad gäller fysisk och psykosocial arbetsmiljö utgår från följande principer:

En arbetsplats präglad av respekt

Vi uppträder i alla sammanhang som goda ambassadörer för Mannheimer Swartling och agerar i linje med byråns kärnvärden samt visar respekt i vårt bemötande av andra.

Nolltolerans mot diskriminering

Vi accepterar inte någon typ av diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller ut-

tryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder. Vi agerar kraftfullt och omgående mot eventuella överträdelser. Vi arbetar aktivt för likabehandling samt för att öka mångfalden och jämställdheten.

Byrån har en *Jämställdhets- och mångfaldsplan* där dessa frågor behandlas närmare.

Ansvarsfullt ledarskap och medarbetarinflytande

Som ledare och medarbetare föregår vi med gott exempel och agerar utifrån byråns kärnvärden. Vi uppmuntrar medarbetarinflytande – det är en viktig del av byråns företagskultur och Pure Lockstep-modell.

Trygg och säker arbetsmiljö

Vi arbetar kontinuerligt för att säkra en bra fysisk arbetsmiljö. För att främja den psykosociala arbetsmiljön har vi löpande utbildning inom stresshantering och vi uppmuntrar och bidrar till hälsofrämjande frisk- och hälsovård. Vi tycker att det är viktigt med sociala aktiviteter och sammankomster där medarbetarna har möjlighet att skapa och bibehålla goda relationer med varandra.

Byrån har en *Arbetsmiljöpolicy* där dessa frågor behandlas närmare.



“Vi analyserar fortlöpande vårt klimatavtryck.”

Syftet med byråns miljö- och klimatarbete är att minimera vår negativa påverkan för att bidra till en varaktig och hållbar samhällsutveckling.

MILJÖ

Byråns miljöarbete är en viktig fråga trots att vi som tjänsteproducerande företag har en begränsad direkt miljöpåverkan. Syftet med byråns miljö- och klimatarbete är att minimera vår negativa påverkan för att bidra till en varaktig och hållbar samhällsutveckling. Klimatrapporteringen sker i enlighet med Greenhouse Gas Protocol, Corporate Standard. Vi analyserar fortlöpande vårt klimatavtryck och fokuserar våra insatser för att minska vårt avtryck utifrån resultatet.

Byrån är även certifierad enligt ISO 14001. Byråns miljöledningssystem har till syfte att kontinuerligt minska byråns negativa miljöpåverkan genom att aktivt och effektivt arbeta med ett antal identifierade förbättringsområden.

Sammanfattningsvis utgår vårt miljöarbete från följande principer:

Transporter och resor

Vi väljer alltid det ur miljösynpunkt mest fördelaktiga transportsättet vid leveranser till och från kontoren. Vi ansvarar för att våra egna resor i tjänsten sker på ett miljöanpassat, effektivt, ekonomiskt försvarbart och säkert sätt.

Byrån har en *Mötes- och resepolicy* där dessa frågor behandlas närmare.

Inköp av varor och tjänster

Vi påverkar i positiv riktning genom att utföra in-

köp på ett medvetet sätt och i möjligaste mån välja produkter och tjänster med mindre miljöpåverkan. Vi väger in relevanta miljökrav och beaktar livscykelperspektivet vid upphandlingar och inköp.

I Byråns *Uppförandekod för leverantörer* är dessa frågor några av de som behandlas närmare.

Kunskap om miljö och klimat

Vi informerar, utbildar och inspirerar kontinuerligt våra medarbetare inom miljö- och klimatområdet för att öka medvetenheten, engagemanget och kunskapen om vår miljö- och klimatpåverkan. Vi arrangerar återkommande interna event med fokus på miljö och bedriver löpande aktiviteter i kunskapshöjande syfte.

Byrån har en *Miljöpolicy* där dessa frågor behandlas närmare.

AFFÄRSETIK, ANTI-KORRUPTION, PENNINGTVÄTT OCH REGELEFTERLEVNADE

Det är centralt för vår verksamhet att övervaka och systematiskt hantera risker inom rådgivningen kopplat till frågor som penningtvätt, finansiering av terrorism, advokatetik, sanktionslagstiftning, insiderfrågor och anti-korruption.

Vi gör ständigt etiska överväganden för att försäkra oss om att vi agerar i enlighet med byråns värderingar. Ett kvalificerat team på ett femtontal personer kontrollerar att våra medarbetare efterlever byråns krav på ansvarsfullt och etiskt agerande vid

antagandet av nya uppdrag och klienter.

God affärsetik och att vi som medarbetare följer tillämpliga lagar och regler samt interna policyer är grundläggande inom alla byråns verksamhetsområden.

Arbetet utgår bland annat från följande principer:

Nolltolerans mot korruption

Vi hör sammar den anti-korruptionslagstiftning och de regler och riktlinjer som vi i övrigt har att förhålla oss till på området.

Vi är särskilt medvetna om de risker som typiskt sett är förknippade med vår bransch och verksamhet, och ska som byrå inte orsaka, medverka till eller genom vår affärsverksamhet orsaka eller bidra till korruption.

Byrån har en *Anti-korruptionspolicy* där dessa frågor behandlas närmare.

Undvikande av intressekonflikter

Vi arbetar medvetet och aktivt för att undvika intressekonflikter enligt vägledande regler om god advokatsed och i övrigt gällande regelverk.

Vi förstår och hör sammar vikten av att alla parter i ett nytt ärende granskas i linje med byråns interna rutiner.

Byrån har en *Policy för hantering av intressekonflikter och ställningstaganden inför antagande av nya uppdrag* där dessa frågor behandlas närmare.

Penningtvätt och finansiering av terrorism

Vi arbetar aktivt med att förebygga och förhindra användning av byrån och byråns uppdrag för penningtvätt eller finansiering av terrorism.

Byrån har en *Policy avseende lagen (2017:630) om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism* där dessa frågor behandlas närmare.

Informationssäkerhet, IT-säkerhet, tystnadsplikt och personlig integritet enligt dataskyddslagstiftningen

Vi värnar vår tystnads- och diskretionsplikt avseende information som vi får tillgång till i vår verksamhet och rapporterar eventuella identifierade risker för informationsförlust till närmaste partner, avdelningschef eller till avdelningen Compliance and Risk. Vi värnar och upprätthåller tystnadsplikt, informations-säkerhet, IT-säkerhet och respekten för personlig integritet enligt dataskyddslagstiftningen.

Byrån har en *Informationssäkerhetspolicy*, en *IT-säkerhetspolicy* och en *Integritetsskyddspolicy* där dessa frågor behandlas närmare.

Insiderreglering

Vi respekterar alltid tillämplig lagstiftning och våra interna regler om insiderhandel. Av våra interna regler följer bland annat att våra medarbetare inte får förvärva noterade finansiella instrument (som till exempel aktier).

Byrån har en *Insiderpolicy* där dessa frågor behandlas närmare.





Rapportering vid överträdelse

Varje medarbetare uppmanas att rapportera eventuella överträdelser av uppförandekoden eller av någon av byråns policyer till närmsta partner eller avdelningschef.

Information om hur man gör detta och hur ett ärende hanteras framgår av arbetsmiljöpolicyn samt jämställdhet- och mångfaldsplanen. Om en medarbetare misstänker att en partner eller avdelningschef har begått en allvarlig överträdelse av denna uppförandekod, av *Advokatsamfundets vägledande regler om god advokatsed*, av byråns *Insiderpolicy*, *Informationssäkerhetspolicy*, *Integritetsskyddspolicy*, *Anti-korrupsionspolicy* eller *Policy*

avseende lagen (2017:630) om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism kan dessa misstankar rapporteras genom byråns whistleblowing-system.

Via systemet kan även misstankar om att partner eller avdelningschef har begått allvarliga ekonomiska oegentligheter eller allvarliga oegentligheter som rör enskildas liv och hälsa rapporteras. Systemet beskrivs närmare i byråns *Whistleblowing Policy*.

Varje medarbetare kan rapportera sina misstankar anonymt och rapporterna utreds skyndsamt av ett särskilt utsett whistleblowing-team.



MANNHEIMER SWARTLING

www.mannheimerswartling.se