



Hållbarhetsrapport 2023

MANNHEIMER
SWARTLING

Hållbarhetsrapport 2023

Innehåll

Managing Partner och Chief Sustainability Officer har ordet	6
Om byrån	9
Vårt hållbarhetsarbete – en överblick	13
Sustainable by design	14
Hållbarhet i rådgivningen	16
Hållbarhet internt	21
Hållbarhet i samhället	38
Mannheimer Swartling och FN:s globala mål	40
Om rapporten	42
Standardupplysningar	48
FN:s Global Compacts tio principer	51
Styrelsen	52

Grafisk form: 25AH
Fotografi: Max Larsson, Richard Ortega, et al

© Mannheimer Swartling 2024

Managing Partner och Chief Sustainability Officer har ordet

Precis som 2022 visade sig 2023 vara ett utmanande år på många fronter globalt sett, inte minst på grund av Rysslands fortsatta invasion av Ukraina och kriget i Gaza. Dessa oerhört tragiska händelser har resulterat i betydande mänskligt lidande, vilket i förlängningen även fått en omfattande påverkan på det geopolitiska läget och den globala ekonomin. De påminner oss om hur sammanlänkade och ömsesidigt beroende vår värld är, och understryker behovet av samarbete och diplomati för att hantera och förebygga sådana kriser i framtiden.

DE OMFATTANDE utmaningar som präglar dagens samhälle har en betydande inverkan även på Mannheimer Swartling. Vår främsta möjlighet att aktivt bidra till en positiv och hållbar samhällsutveckling ligger i vår rådgivning till våra klienter och inom ramen för vårt samhällsengagemang.

Krig och konflikter intensifierar hållbarhetsutmaningarna genom att bland annat direkt och indirekt påverka miljön och klimatet, samhällsstrukturer och ekonomin vilket skapar en komplex dynamik. Geopolitisk oro innebär också en ibland svår balansgång mellan kort- och långsiktiga hållbarhetsintressen. Ett exempel är frågan om energisäkerhet parallellt med de insatser som behövs för att intensifiera en grön och rättvis omställning. Vi behöver kunna sätta oss

in i och förstå hur olika kriser är sammanlänkade och hur de påverkar varandra för att vara den rådgivare som våra klienter behöver. Något som är allt annat än en lätt uppgift, men desto mer nödvändigt. I en värld där företag, organisationer och branscher möter en mängd olika affärsmässiga möjligheter och utmaningar – särskilt inom hållbarhetsområdet – strävar vi efter att erbjuda rådgivning som sträcker sig bortom enbart juridisk expertis, och som hjälper våra klienter att vara proaktiva i en turbulent omvärld.

Om vi blickar inåt mot vår egen verksamhet och organisation så introducerade vi under 2022 modellen Sustainable by design. Det är vårt sätt att säkerställa att hållbarhetsaspekter beaktas i varje steg i vårt dagliga arbete. Under 2023 har

”...mycket av det som vi identifierar som trender inom hållbarhetsområdet för våra klienter är även applicerbart på vår egen verksamhet.”

vi arbetat vidare med att implementera modellen i verksamheten. Under 2022 etablerade vi även den nya gruppen Sustainability and ESG. Gruppens rådgivning är ett exempel på hur byråns samlade kunskap kan bistå våra klienter inom en rad olika frågor samtidigt. Under 2023 har vi fortsatt utvecklat gruppen för att förbättra och vässa vår rådgivning inom hållbarhet ytterligare.

Att vidareutveckla våra befintliga initiativ är även förenat med att fortsatt anta nya utmaningar. Dessa kommer i många former, inte minst vad gäller våra klienters och andra intressenters förväntansbilder. Något som kommer till konkret uttryck genom exempelvis nya krav inom hållbarhetsrapportering och due diligence avseende klimat, miljö och mänskliga rättigheter. Ofta kan vi arbeta i partnerskap med våra klienter och vår

leverantörskedja för att anpassa oss till denna nya verklighet, då mycket av det som vi identifierar som trender inom hållbarhetsområdet för våra klienter även är applicerbart på vår egen verksamhet. Exempelvis utgör våra förberedelser för att leva upp till de krav som Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) – där den dubbla väsentlighetsanalysen utgör ett grundläggande moment – en process som vi parallellt går igenom och diskuterar med många av våra klienter.

Inför det kommande året ser vi med spänning och engagemang fram emot att bygga vidare på våra hållbarhetsinitiativ. Vi är övertygade om att våra strategiska satsningar kommer att fortsätta generera positiva effekter, inte bara genom vår rådgivning och internt inom byrån, utan också genom att aktivt bidra till en mer hållbar och rättvis framtid. ●



Jan Derneham, Managing Partner



Sarah Hoskins, Chief Sustainability Officer



VÅR EXPERTIS

- Arbetsrätt och pensioner
- Bank och finans
- Construction, Infrastructure and Industrial projects
- Contentious Regulatory
- Corporate Commercial
- Corporate Investigations and Corporate Crime
- Corporate Sustainability and Risk Management
- Data Privacy
- Emerging and Growth Companies
- Energi
- Entreprenadrätt
- EU- och konkurrensrätt
- Fastighetsrätt
- Finansiell reglering
- Finansiella institutioner
- Fintech
- Fonder och investeringar
- Fordonsindustri
- Företagsbeskattning
- Företagsöverlåtelser
- Försäkringsrätt
- Health Care and Life Sciences
- Immaterialrätt, marknadsrätt och medierätt
- IT/Tech
- Media och underhållning
- Miljörätt
- Offentlig upphandling
- Private Equity
- Publik M&A och aktiemarknad
- Rekonstruktion och insolvens
- Shipping, Transport and Logistics
- Sustainability and ESG
- Technology
- Trade
- Tvistlösning

VÅRA KONTOR

- Stockholm
- Göteborg
- Malmö
- Bryssel
- New York
- Singapore

Om byrån

På Mannheimer Swartling är vårt främsta mål att leverera den mest högkvalitativa affärsjuridiska rådgivningen. Det innebär att vi inte enbart säkerställer en djup förståelse för och analyserar vår omvärld, utan även att vi agerar på ett proaktivt och ansvarsfullt sätt gentemot våra klienter, våra medarbetare och samhället i stort.

IETTSTÄNDIGT föränderligt samhälle och ett affärslandskap som skiftar, är vi medvetna om att kraven och förväntningarna från våra klienter och medarbetare är mångfacetterade. Därför är vår förmåga att kontinuerligt anpassa oss avgörande för att vi fortsätter att vara det främsta valet inom affärsjuridik – både för våra klienter, blivande jurister och våra medarbetare.

Vårt utbud av affärsjuridisk rådgivning spänner över ett brett spektrum av verksamhetsområden och branscher. Tack vare vårt fullservicekoncept kan vi erbjuda inte bara bredd utan även djup i vår juridiska expertis.

Med det ansvar och den vilja som följer med vår position och storlek, strävar vi efter att driva frågor av stor betydelse för samhället. Genom vår rådgivning tar vi aktiv del i samhällsutvecklingen

samtidigt som vi värnar om rättssäkerheten. Hållbarhet är en grundläggande princip som genomsyrar vår organisation och präglar vår affärsjuridiska rådgivning till våra klienter.

Genom många års arbete har vi skapat en företagskultur där samarbete utgör kärnan, vilket är en integrerad del av vår affärsmodell Pure Lockstep. Modellen främjar aktiv kunskapsdelning och samarbete mellan kollegor, verksamhetsgrupper och kontor. Den är vårt viktigaste verktyg för att skapa den bästa möjliga arbetsmiljön för våra medarbetare och säkerställa att varje klient får den mest högkvalitativa rådgivningen. Vi strävar efter att bemöta våra klienter med den gemensamma styrkan hos våra fler än 650 medarbetares samlade kompetens. ●

Kvalitet Affärstolkus Laganda

Mannheimer Swartling strävar efter högsta kvalitet i allt vi gör vilket genomsyrar hela vår verksamhet. Den ambitionen kombineras med en ständig vilja till förbättring och att driva utvecklingen framåt. För oss är affärsjuridik ett verktyg för att skapa framgång för våra klienter. Det innebär att varje medarbetare arbetar för att utveckla såväl våra klienters affärer som vår egen på lång sikt. Byrån präglas av en stark gemenskap och känsla av samhörighet. Vi hjälper varandra och arbetar prestigelöst över kontorsgränserna till förmån för varje klient. Engagemang, trivsel och delaktighet är grundläggande principer för vår verksamhet.





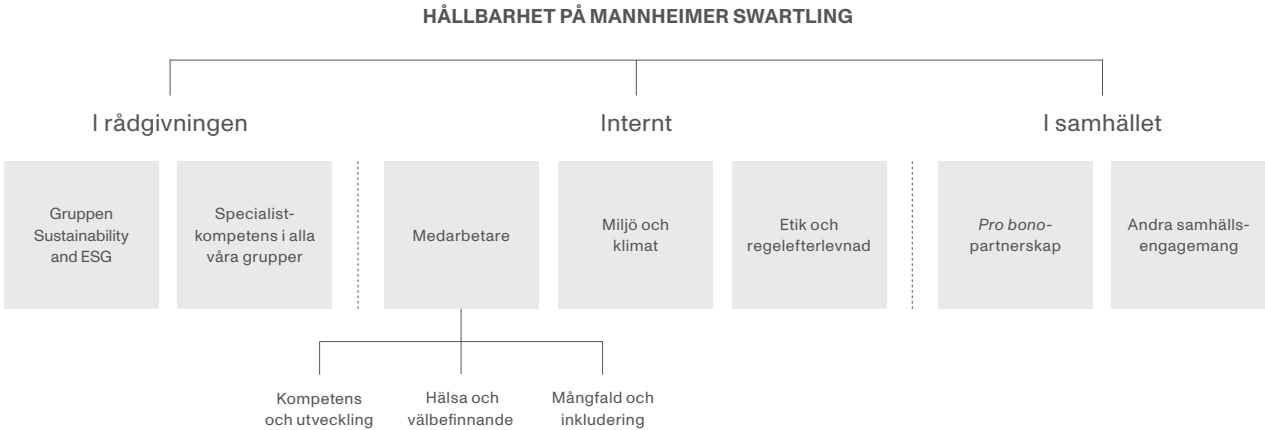
Vårt hållbarhetsarbete – en överblick

Vi är övertygade om att vår största möjlighet att påverka världen i en hållbar riktning ligger i det vi kan bäst – affärsjuridisk rådgivning. För att åstadkomma förändring krävs det också att vi lever som vi lär och tar vårt samhällsansvar för det vi kan påverka. Mannheimer Swartling har därför under många år arbetat med hållbarhetsfrågor inom ett ramverk som består av tre pelare: hållbarhet i rådgivningen, internt och i samhället.

AFFÄRSJURIDISK RÅDGIVNING är kärnan i vår verksamhet, och vi möter dagligen våra klienter på en spelplan där hållbarhetsfrågor är av stor betydelse och rättsutvecklingen går snabbt. Vi har specialistgrupper med särskild expertis inom hållbarhet, men hållbarhetsrelaterade utmaningar aktualiseras inom alla våra verksamhets- och branschgrupper. Genom vår rådgivning vill vi bidra till en utveckling som skapar värde för både

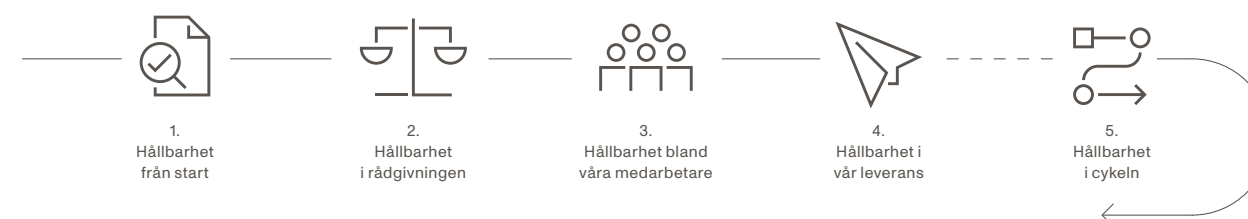
dagens samhällsaktörer och för framtida generationer. Vårt interna hållbarhetsarbete ska återspegla de värderingar som byrån representerar och skapa en arbetsplats där varje medarbetare trivs och utvecklas. Inom ramen för det arbetet fokuserar vi på frågor som är centrala både för byrån och advokatbranschen i stort inom kategorierna kompetens och utveckling, hälsa och välbefinnande, mångfald och

inkludering, miljö och klimat samt etik och regelefterlevnad. Som en av de ledande aktörerna i branschen ser vi det inte enbart som en möjlighet utan även som en skyldighet att påverka samhällsutvecklingen i en positiv riktning. Vi engagerar oss därför *pro bono* i utvalda samarbeten samt deltar i olika samhällsinitiativ där vi bidrar med kostnadsfri juridisk rådgivning, styrelsrepresentation och volontärarbete. ●



SUSTAINABLE BY DESIGN

Under ett ärendes gång



HÅLLBARHET FRÅN START handlar om vilka ärenden och frågor vi väljer att arbeta med. Det inkluderar givetvis regelefterlevnad, men även etiska frågor och andra övergripande strategiska frågor för byråns verksamhet.

HÅLLBARHET I RÅDGIVNINGEN avser att vår rådgivning präglas av djup kunskap och expertis om affärsjuridiska aspekter av hållbarhetsfrågor i samtliga av våra grupper. För att kunna leverera högkvalitativ rådgivning behöver vi inte bara kunna hjälpa våra klienter att navigera bland gällande lagar och regler, utan även i den snabba samhällsutvecklingen med skiftande förväntansbilder i en värld i omställning.

HÅLLBARHET BLAND VÅRA MEDARBETARE handlar om frågor som en långsiktigt hållbar arbetsmiljö, hälsa och välbefinnande, mångfald och inkludering, bemanning i ärenden och främjande av individuell utveckling. Vi behöver vara proaktiva och lyhörda kring dessa frågor för att skapa ett arbetsklimat där våra medarbetare trivs och ges de bästa förutsättningarna.

HÅLLBARHET I VÅR LEVERANS rör vilka metoder och arbetssätt vi använder oss av när vi vägleder våra klienter och att aktivt arbeta för att reducera negativ inverkan på människor och miljö längs vägen, exempelvis vid val av transportmedel och inköp av tjänster och varor.

HÅLLBARHET I CYKELN utgör det sista steget i kretsloppet. Genom att reflektera över vad som fungerade bra i ett ärende och vad som kan förbättras i kommande projekt kan vi kontinuerligt förbättra vårt hållbarhetsarbete.

Sustainable by design

Sustainable by design är den modell som byrån utvecklat för att stärka vårt helhetsarbete inom hållbarhetsfrågor. Modellen består av fem steg och är konstruerad att fungera som ett kretslopp för att vi hela tiden ska utveckla våra arbetssätt.

Hållbarhet

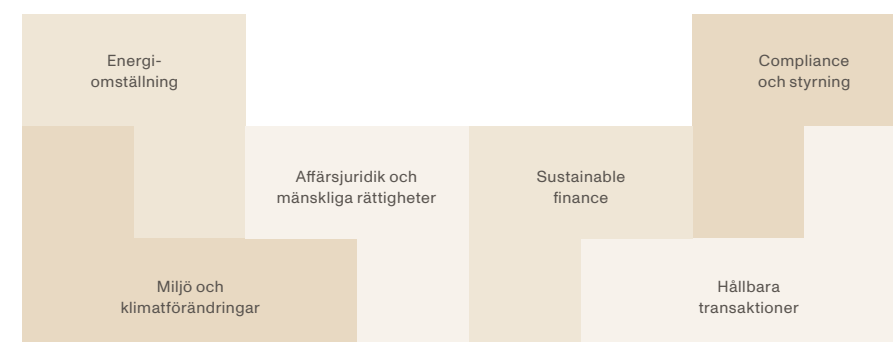


i rådgivningen

I en orolig värld är det genom att hjälpa våra klienter att vara proaktiva och framåtlutade som vi på ett effektivt och ansvarsfullt sätt bäst kan bistå med vår rådgivning.

UNDER 2023 fortsatte vi att kartlägga och utveckla vår rådgivning kopplad till hållbarhet med beaktande av bland annat den geopolitiska riskutvecklingen. Det ledde till att vi identifierade sex nyckelområden runt vilka vi samlar vår rådgivning i vår grupp Sustainability and ESG. Områdena har inga fasta gränser mot varandra, och ibland kan det även uppstå konfliktytor mellan dessa som behöver hanteras. De återspeglar emellertid de utmaningar som vi ser att samhället, våra klienter och vår egen organisation står inför:

JURIDISK RÅDGIVNING FÖR ATT BIDRA I OMSTÄLLNINGEN TILL EN HÅLLBAR FRAMTID



Byråns styrka ligger i att vi arbetar tillsammans och långsiktigt såväl mellan våra olika verksamhetsgrupper som kontor, både i Sverige och internationellt. Vi ställs återkommande inför nya sätt att tänka kring risk – inbegripet fysiska-, omställnings- och juridiska risker – vilket kräver att vi anpassar våra färdigheter som rådgivare. Vi arbetar kontinuerligt med att utveckla hur vi arbetar och stärka vår kapacitet för att kunna erbjuda ännu vassare rådgivning, särskilt vad gäller klimatförändringar och mänskliga rättigheter och interaktionen mellan dessa områden – en levande fråga när det kommer till exempelvis den pågående energiomställningen. Vi ser detta som helt i linje med, och inte som en motsättning till, den affärsförståelse som en affärsjuridisk byrå behöver besitta.

”Under 2023 formaliserades vår nya grupp för Sustainability and ESG som består av medarbetare från hela byrån.”

FN:S GLOBALA MÅL



FN:S GLOBAL COMPACTS 10 PRINCIPER

- Princip 1–10

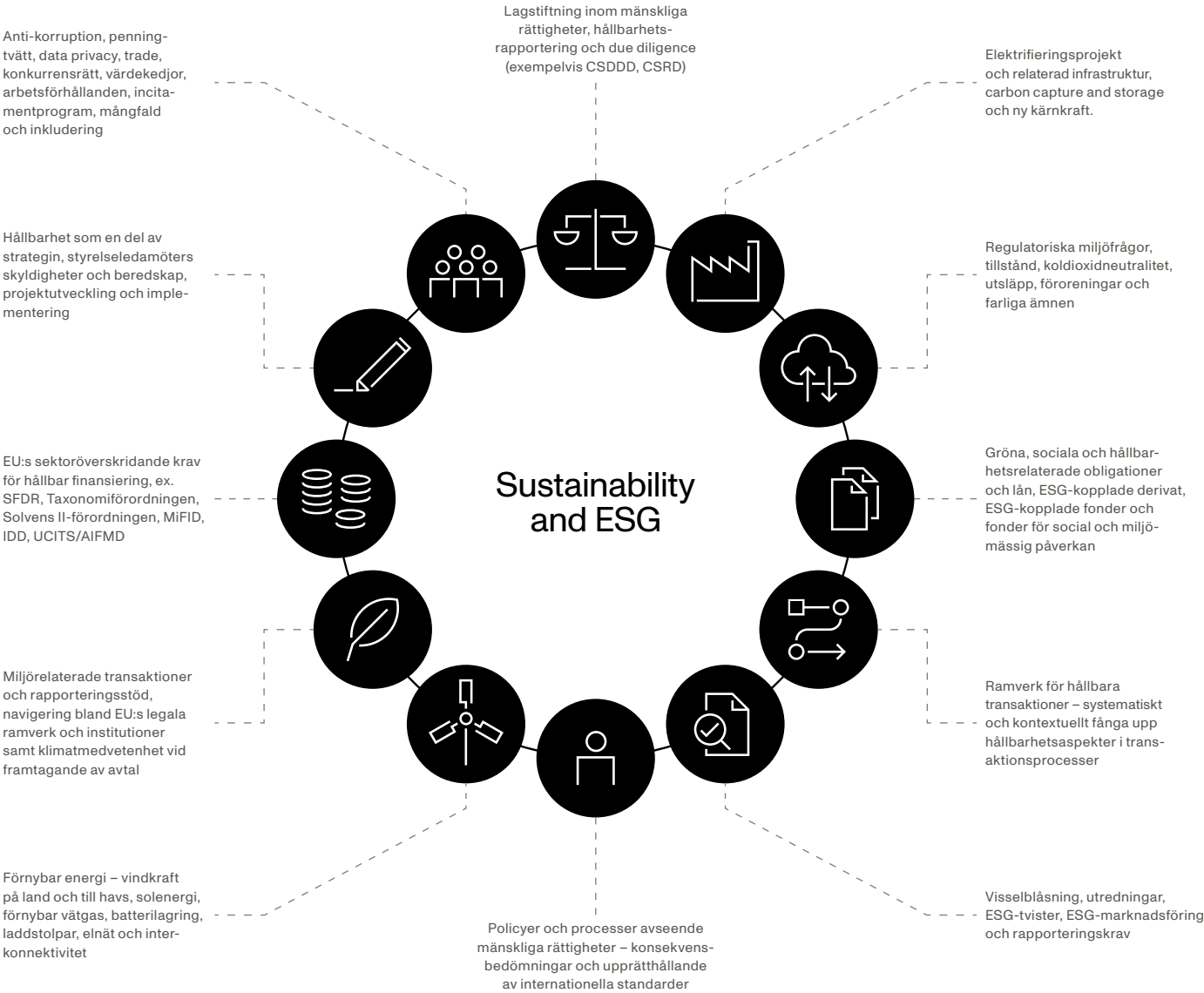
SUSTAINABLE BY DESIGN



INDIKATORER

- Ökad mängd ärenden inom Sustainability and ESG.
- Nivå av engagemang internt och externt vid utbildningar och forum som vi deltar i.

Under 2023 formaliserades vår nya grupp för Sustainability and ESG som består av medarbetare från hela byrån. Eftersom hållbarhetsfrågor inte är avgränsade till ett enskilt rättsområde strävar gruppen efter att motverka stuprörstänkade, och på så sätt ge våra klienter den bästa möjliga rådgivning för just deras behov och verksamhet. Gruppen har särskilt fokus på utveckling och trender samt kapacitetsbyggande som sträcker sig bortom lagstiftningen. Ett viktigt verktyg i detta är insikterna vi får från våra medlemskap i Net Zero Lawyers Alliance och Business and Human Rights Lawyers Association, som vi gick med i respektive var medgrundare till 2022. ●



FOKUSOMRÅDEN 2024

- Fortsätta utveckla rådgivningen inom energiomställning, klimatförändringar och miljö samt för en rättvis omställning med fokus på mänskliga rättigheter i ljuset av ny EU-lagstiftning.
- Fortsätta arbetet med att stärka vår expertis inom nyckelområdena för gruppen Sustainability and ESG.
- Arbeta vidare med att dra nytta av interna hållbarhetsförbättringar i den externa juridiska rådgivningen och vice versa (exempelvis avseende hållbarhetsrapportering).

Hållbarhet



internt

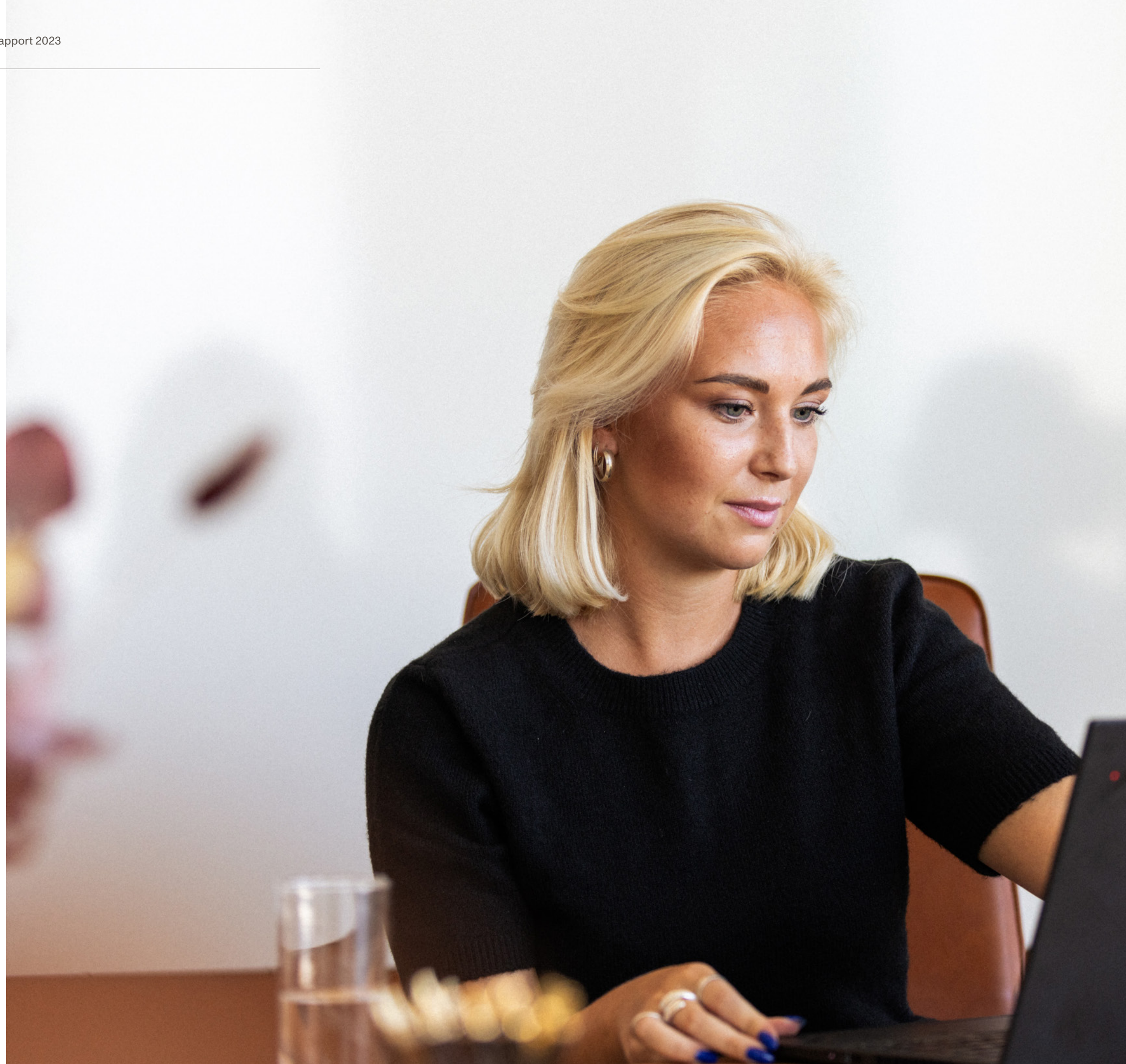
Vårt interna hållbarhetsarbete ska återspegla byråns värderingar och bidra till en arbetsplats där varje medarbetare trivs och utvecklas. I det arbetet utgår vi från de tre kategorierna medarbetare, miljö och klimat samt etik och regelefterlevnad.

Medarbetare

Byråns hållbarhetsarbete avseende våra medarbetare är indelat i underkategorierna kompetens och utveckling, hälsa och välbefinnande samt mångfald och inkludering.

FOKUSOMRÅDEN AVSEENDE VÅRA MEDARBETARE FÖR 2024

- Antagande och implementering av handlingsplan för att uppnå jämställdhetsmål på partnernivå.
- Uppföljning av resultat från utvärdering om bland annat jämställdhet.
- Fortsatt arbete med koncepten MSA Wellness och MSA Evolve samt vidareutveckling av MSA Arts.
- Implementering av AI-verktyg i vår verksamhet.





FN:S GLOBALA MÅL



FN:S GLOBAL COMPACTS
10 PRINCIPER

- Princip 1–10

SUSTAINABLE BY DESIGN



INDIKATORER

- Utvärderingar av utbildningar.
- Närvaro vid utbildningar och seminarier.
- Upptagningsnivå av digitala verktyg i den dagliga verksamheten.

Kompetens och utveckling

Som ett kunskapsföretag är våra medarbetares utveckling och kontinuerliga lärande centralt för att stärka och driva vår verksamhet framåt. För oss utgör kompetens och utveckling därför en mycket viktig del av vårt medarbetarfokus inom ramen för byråns hållbarhetsarbete.

Samtliga associates genomgår vårt centralt organiserade utbildningsprogram – Professional Development Programme (PDP) – under de första sex åren på byrån, där hållbarhetsfrågor utgör en integrerad del. Även partners får regelbundet utbildning anpassad för sin roll och för våra andra professioner hålls utbildningar specifikt för respektive funktion. Därutöver har vi bland annat ett utbildningsprogram för våra juniora medarbetare som ger en närmare inblick i hur vi arbetar på byrån.

Under 2023 lanserade vi ett nytt utbildningsprogram för associates, MSA Evolve, med fokus på självledarskap och drivkrafter. Programmet består av fyra delar, där det även finns möjlighet till en valbar påbyggnad, och utgör ett komplement till vår kompetens- och ledarskapsutveckling inom ramen för PDP och MSA Academy. Det senare är byråns centralt anordnade seminarier som omfattar alltifrån omvärldsbevakning och rättsutveckling till inspirationsföreläsningar.

Det finns också en rad andra utvecklingsmöjligheter på byrån utöver våra interna utbildningsprogram. Vi erbjuder exempelvis möjligheten till rotation mellan grupper med olika specialistområden inom byrån, att vara utlånad och arbeta hos klient, utlandstjänstgöring på byråns kontor eller annan advokatbyrå, att engagera sig i våra *pro bono*-partnerskap, samverkan med inkubatorbolagen i MSA Innovation Lab samt mentorsprogram.

De möjligheter som följer med digitaliseringen, och inte minst generativ AI, är också något som vi ständigt arbetar med för att ligga i framkant och som vi använder oss av för att främja våra medarbetares kompetens och utveckling. Dels genom användandet av nya verktyg, dels genom effektiviserade arbetsprocesser vilket möjliggör att mer fokus kan läggas på avancerade juridiska och strategiska frågeställningar. I förlängningen kan detta också ha positiva effekter på våra medarbetares hälsa och välbefinnande.

”Under 2023 lanserade vi ett nytt utbildningsprogram för associates, MSA Evolve, med fokus på självledarskap och drivkrafter.”

FN:S GLOBALA MÅL



FN:S GLOBAL COMPACTS
10 PRINCIPER

- Princip 1 och 3

SUSTAINABLE BY DESIGN



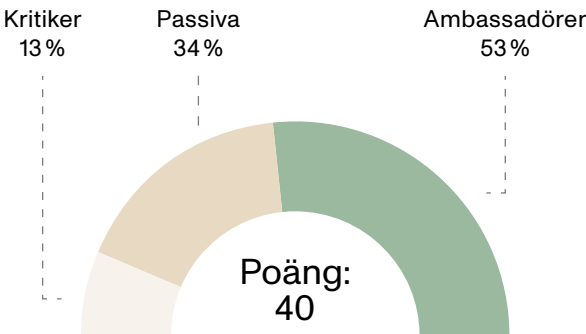
INDIKATORER

- eNPS och andra medarbetarundersökningar.
- Arbetsrelaterad sjukfrånvaro.
- Beläggningssiffror för jurister.
- Personalomsättning.

Hälsa och välbefinnande

Vår utan tvekan viktigaste tillgång är våra medarbetare. Vi är därför måna om att tilltala, utveckla och behålla de bästa talangerna, något som går hand i hand med att våra medarbetare trivs och mår bra. Då vi verkar i konsultbranschen, som kan vara mycket krävande, behöver vi skapa förutsättningar och kontinuerligt arbeta för en långsiktigt hållbar arbetsmiljö.

I samband med vår årliga medarbetarundersökning använder vi oss av Employee Net Promoter Score (eNPS) för att mäta hur våra medarbetare besvarar frågan ”Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera Mannheimer Swartling som arbetsgivare?”. De anställdas svar grupperas i kategorierna: kritiker, passiva och ambassadörer. Värdet 20 brukar anses vara bra och värdet 50 klassas som anmärkningsvärt bra. Byråns genomsnittliga värde var 40 vid 2023 års mätning. Vi är nöjda med resultatet, men vill arbeta för att få ett ännu bättre utfall 2024.



För att fånga upp viktiga frågor såsom trivsel, mående och utveckling har vi utökat omfattningen av avstämnings- och utvecklingssamtal med våra associates. Samtalen sker efter 4, 24 samt 36 månader. Därutöver håller vi utvecklingssamtal två gånger per år. Vi genomför också årligen en medarbetarundersökning där vi arbetar vidare med utfallet nedbrutet på grupp-nivå, så även under 2023. På så vis kan vi behålla det som är bra och gemensamt komma fram till hur vi skapar en än ännu bättre arbetsmiljö. Under hösten gjordes även en specifik undersökning om jämställdhet, karriärmöjligheter, attityder och arbetsklimat på byrån som utvärderas och kommer att följas upp under 2024.

Under 2022 lanserade vi MSA Wellness. Inom ramen för detta koncept samlar vi alla fysiska friskvårdsaktiviteter som byrån arrangerar i syfte att inspirera till en hälsosam vardag på och

”MSA Arts är ett koncept som vi lanserade under 2023 i syfte att främja kreativitet och innovation och därigenom lärande och tänkande.”

utanför arbetet. Som ytterligare ett led i detta initierade vi under 2023 MSA Wellness Day då byrån erbjuder alla medarbetare ledighet och tid för återhämtning, något som vi kommer att fortsätta med under 2024.

MSA Arts är ett koncept som vi lanserade under 2023 i syfte att främja kreativitet och innovation och därigenom lärande och tänkande. Konceptet kommer att vidareutvecklas under 2024.





Mångfald och inkludering

På Mannheimer Swartling är frågor om mångfald och inkludering av stor vikt och något som vi arbetar kontinuerligt med. Genom vår starka företagskultur, med ett särskilt fokus på laganda, arbetar vi för att vara en arbetsplats som tar tillvara på våra medarbetares olika bakgrund, erfarenhet och

”Initiativet syftar till att uppmuntra näringslivet att intensifiera arbetet med mångfald och inkludering...”

perspektiv. Det skapar både en trivsamt och en kreativ arbetsplats. Vi accepterar självfallet inte någon typ av diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder. Byrån agerar kraftfullt och omgående mot eventuella överträdelser.

En fråga som är högt upp på dagordningen hos oss är att uppnå en bättre balans mellan antalet kvinnliga och manliga partners. Av byråns 85 partners per den 31 december 2023 var 18 stycken kvinnor, d.v.s. cirka 21 procent. Denna siffra ska jämföras med att cirka 60 procent av de som utexamineras på juristprogrammen årligen är kvinnor, vilket också är anledningen till varför vi vanligtvis tar in fler kvinnliga associates än manliga.

I syfte att driva på vårt arbete med att få en större andel kvinnliga partners valde byrån under 2022 att införa ett jämställdhetsmål på partnernivå om ”40/40/20” som ska vara uppnått senast under år 2033 (40 procent kvinnor, 40 procent män och 20 procent flexibel kvot). Under 2023 fortsatte arbetet med att ta fram en konsoliderad handlingsplan för att vi ska kunna uppnå målet. Målsättningen är att handlingsplanen blir antagen och implementeras under 2024.

Vi ser att fram till dess att en medarbetare hos oss blir senior associate (fem års aktiv tid på byrån) är andelen kvinnliga associates fler än manliga. Därefter väljer fler kvinnor än män att sluta på byrån. Detta synliggör vikten av tidiga insatser för att ge ytterligare stöd åt kvinnliga jurister på byrån och deras väg till partnerskap.

Byrån har sedan många år tillbaka en mångfaldsgrupp som bland annat arbetar med att stötta partnerskapet i arbetet för mångfald och inkludering samt verkar för att dessa frågor beaktas i alla delar av verksamheten. Gruppen samlar även in idéer och förslag gällande mångfald och inkludering, både interna och externa, och samordna dem med relevanta avdelningar och grupper inom byrån.

Vi har riktlinjer för att främja mångfald och inkludering som ses över löpande i kombination med diskussioner inom våra respektive verksamhetsgrupper. Riktlinjerna syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter samt att klargöra byråns förhållningssätt, fungera som praktisk vägledning och uppmuntra till aktivt reflekterande.

Utöver våra interna insatser för att vara en arbetsplats där mångfald och inkludering tas tillvara, arbetar vi även för att öka mångfalden inom juristkåren generellt. Bland annat etablerade vi 2021 Studera för livet, byråns studie- och mentorsprogram, som fortlöper årligen och som det går att läsa mer om på sida 37. Byrån är även engagerad i Mitt Livs vd-program CEOs for D&I som lanserades 2021. Initiativet syftar till att uppmuntra näringslivet att intensifiera arbetet med mångfald och inkludering i sina organisationer och ta ansvar för att främja en ökad mångfald och inkludering på arbetsmarknaden. ●

FN:S GLOBALA MÅL



FN:S GLOBAL COMPACTS

10 PRINCIPER

- Princip 6

SUSTAINABLE BY DESIGN



MÅL

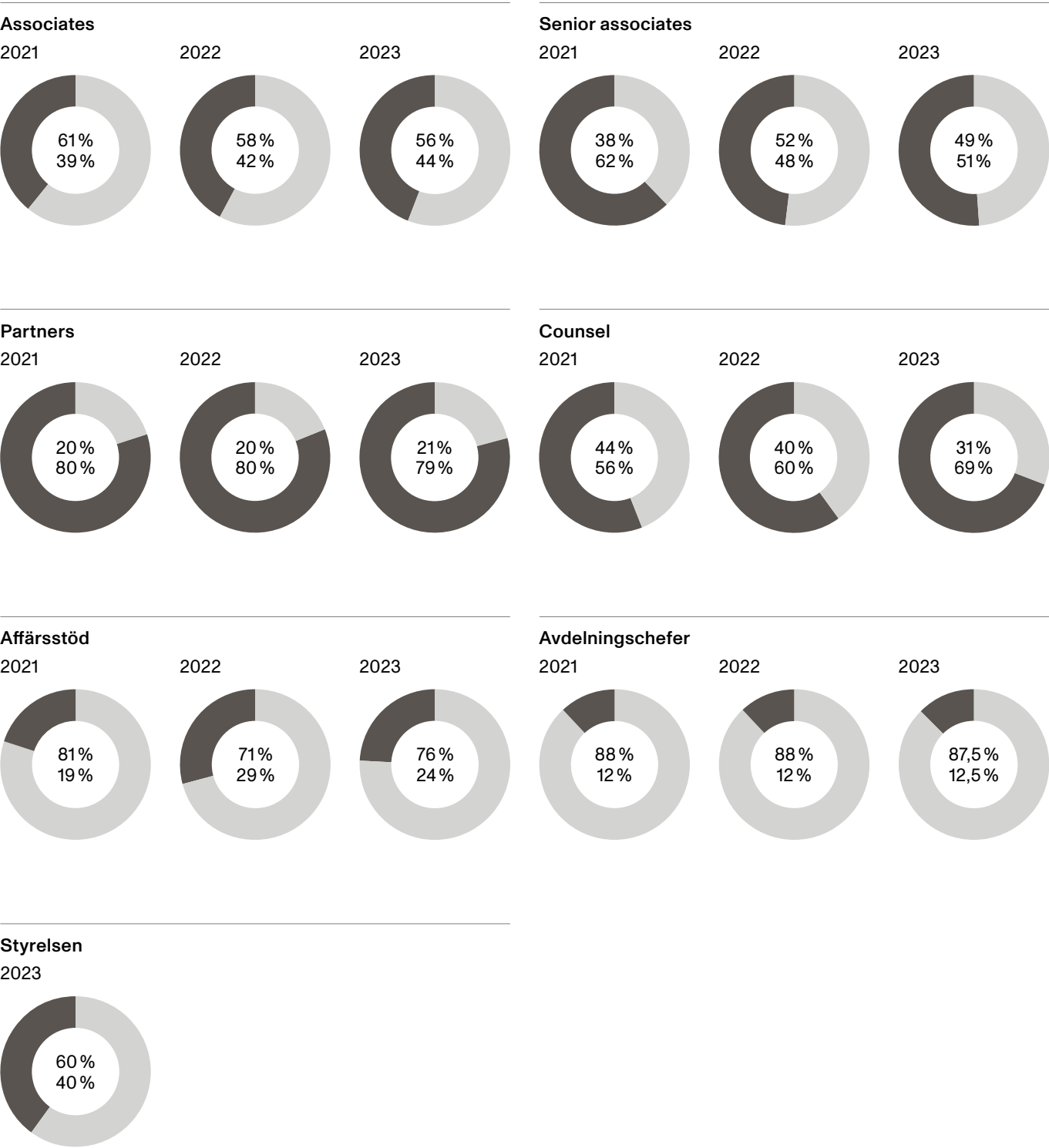
- Byråns jämställdhetsmål på partnernivå är 40 procent kvinnor, 40 procent män och 20 procent flexibel kvot senast år 2033.

INDIKATORER

- Andelen nya partners som är kvinnor.
- Andelen kvinnliga partners totalt.
- Andelen kvinnliga senior associates.

Könsfördelning

Totalt 650 medarbetare
■ Män ■ Kvinnor



Miljö och klimat

På Mannheimer Swartling ser vi det som vårt ansvar att göra allt vi kan för att bidra till en positiv utveckling inom miljö- och klimatfrågor. Det gör vi genom att ständigt arbeta för att minska vårt klimatavtryck och förebygga negativ miljöpåverkan från vår verksamhet.

SCIENCE BASED TARGETS INITIATIVE

År 2021 anslöt sig byrån till Science Based Targets initiative (SBTi). Åtagandet innebär krav på att sätta upp vetenskapligt baserade mål för att bidra till att målen i Parisavtalet uppnås – d.v.s. att begränsa den globala uppvärmningen till långt under 2 °C och göra ansträngningar för att den ska hållas under 1,5 °C. År 2022 validerades och godkändes byråns mål av SBTi.

KLIMATMÅL OCH RESULTAT 2023

Mannheimer Swartling har åtagit sig att minska byråns utsläpp av växthusgaser i scope 1 och 2 med 54 procent till 2030 med 2019 som basår, och utsläppen av växthusgaser i scope 3 med 50 procent till 2030 med 2018 som basår. Byrån ska alltså mer än halvera sitt klimatavtryck. Vi arbetar med tre fokusområden för

att kunna uppnå detta: att halvera utsläpp från tjänsteresor med flyg, att alla nya förmånsbilar ska vara miljöbilar och att halvera utsläpp från energiförbrukningen genom att minska denna vid byråns svenska kontor. För femte året i rad genomförde vi 2023 en klimatanalys med hjälp av externa experter. Våra utsläpp av växthusgaser (scope 1, 2 och 3) för 2023 uppgick till 5 509 ton CO₂e (2022: 3 473 ton CO₂e). Genomlysningen visade att inköp av varor och tjänster svarade för 63 procent motsvarande 3 452 ton CO₂e (2022: 1 951 ton CO₂e) av byråns totala utsläpp, följt av utsläpp från kapitalvaror 1 296 ton CO₂e (2022: 583 ton CO₂e) samt våra affärsresor som svarade för 11 procent motsvarande 615 ton CO₂e (2022: 758 ton CO₂e) av byråns totala utsläpp. Mannheimer Swartling har sedan 2018

FN:S GLOBALA MÅL



FN:S GLOBAL COMPACTS 10 PRINCIPER

- Princip 7-9

SUSTAINABLE BY DESIGN



MÅL

- Byråns klimatmål är att minska utsläppen av växthusgaser med mer än 50 procent till 2030.

INDIKATORER

- Utsläpp i förhållande till omsättning.
- Utsläpp i förhållande till antal anställda.
- Utsläpp i förhållande till kontorsyta.

MANNHEIMER SWARTLINGS MILJÖ- OCH KLIMATARBETE

Hållbarhet som en del av affärsstrategin	Struktur för bolagsstyrning	ISO-certifierat miljölednings-system ISO (14001:2015)	Miljö- respektive resepolicy	Klimatmål till 2030
Handlingsplan för klimatmål 2030	SBTi	Uppförandekoder för medarbetare och leverantörer	Revision av miljöledningsystem (internt och externt)	Onboarding och annan kapacitetsbyggande träning
Klimatmedveten rådgivning genom gruppen Sustainability and ESG	NZLA och The Green Pledge	Miljökrav vid upphandling av livsmedel och kontorsmaterial	Klimatkompensation	Pro-bono: Race for the Baltic

ärligen mätt utsläppen i scope 1 och 2 samt delar av scope 3. Under 2023 har vi fortsatt arbetet med att utöka och förbättra rapporteringen av scope 3 baserat på den granskning som byrån genomförde under 2022. I denna rapport har vi kompletterat med de aktiviteter som identifierades i nämnda scope 3-screening och redovisar hela vårt klimatfotavtryck, det vill säga samtliga utsläpp i scope 1, 2 och 3. Basåret har justerats för att baseras på samma typ av data, antaganden och metod som för 2022. Vi kommer fortsätta att följa upp och rapportera samtliga utsläpp i scope 3 samt förbättra datainsamling och datakvalitet som en del av vårt åtagande gentemot SBTi.

Byråns klimatgrupp diskuterade under året bland annat resultaten från mätningen, relaterade trender i beteenden och vilka, om några, nya åtgärder som kunde behövas för målanpassning. Gruppen reflekterade även över frågor om affärsjuristers roll för en rättvis omställning, framtida mål efter 2030 samt hur nya rapporteringsregler (CSRD) kommer att påverka vårt befintliga arbete med miljö och klimat, vår ISO-certifiering (14001:2015) och målrelaterade arbete.

Under 2023 har byråns kontor i Göteborg flyttat till nya lokaler med ett hållbart hyresavtal. Detta innefattar exempelvis ett åtagande för energianvändning och materialval. Det inbegriper också hur vi som hyresgäst ska bidra med samhälls-engagemang, innovation samt verka för god hälsa och trivsel hos medarbetarna.

NET ZERO LAWYERS ALLIANCE

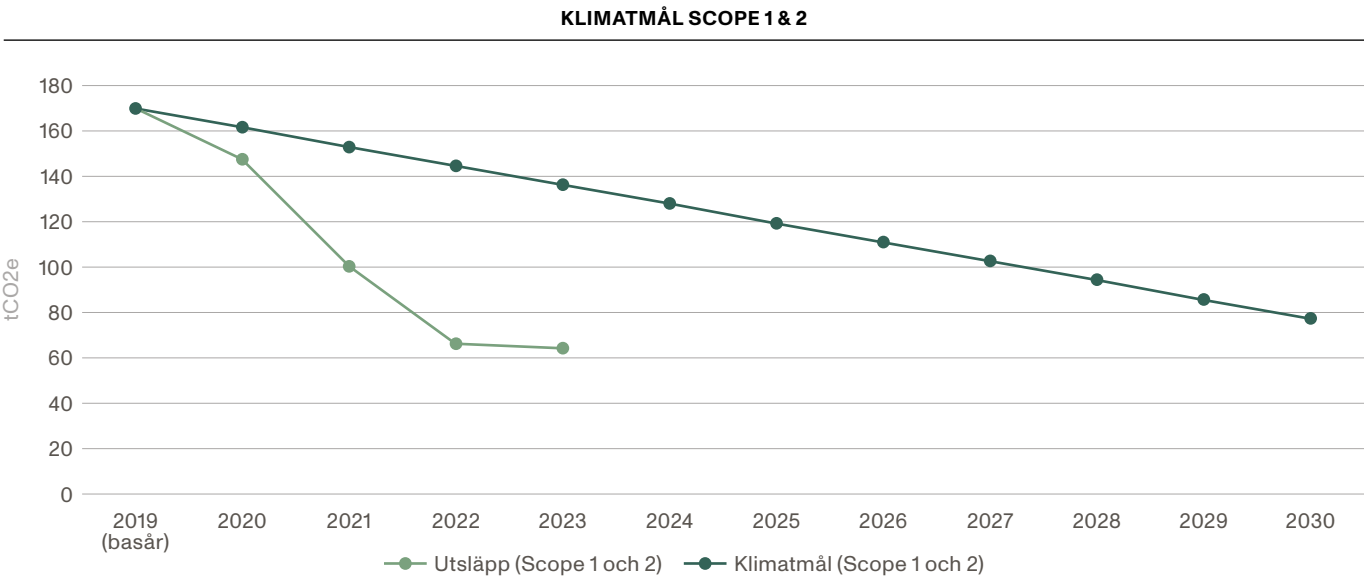
Byrån är sedan 2022 medlem i Net Zero Lawyers Alliance (NZLA) som är ett nätverk som mobiliserar jurister för att påskynda övergången till nettonollutsläpp. Det sker genom ett fortsatt arbete med våra befintliga åtaganden och uppsatta mål för att minska vår klimatpåverkan, samt genom att en ökad integration av klimatmedvetenhet i vår rådgivning. Detta har under 2023 inneburit deltagande i månatliga styrgruppsmöten och kapacitetsbyggande sessioner, såväl som benchmarking av vår resepolicy samt förbättring av vår onboarding-process genom att

införliva NZLA:s underlag och ökad medvetenhet internt om tillgängligt utbildnings-material. Det senare i form av bland annat olika korta så kallade "Explainers" om Parisavtalet och COP28 och deras konsekvenser för affärsjurister, samt risker för biologisk mångfald ur ett juridiskt perspektiv. ●

FOKUSOMRÅDEN FÖR 2024

- Förberedelser inför kommande lagstiftning som CSRD och Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD).
- Energikartläggning.





UTSLÄPP PER SCOPE 2018–2023

Scope	2018	2021	2022	2023
Scope 1	13	18	16	22
Scope 2	167	83	51	43
Scope 3	3 694	2 800	3 406	5 443
	3 874	2 901	3 473	5 509

UTSLÄPP PER KATEGORI SCOPE 3 2018–2023

Kategori	2018	2021	2022	2023
Inköpta varor och tjänster	1 529	1 768	1 951	3 452
Kapitalvaror	507	785	583	1 296
Uppströms utsläpp energi	36	29	26	21
Uppströms transport och distribution	7	7	5	3
Avfall	0,2	0,1	0,1	0,6
Affärsresor	1 518	187	758	615
Pendling	97	24	83	55
Summa	3 694	2 800	3 406	5 443

Kommentar
1) Under 2023 gjordes flera långsiktiga investeringar inom IT och flytt till nybyggt kontor i Göteborg. Utsläpp periodiserades inte enligt GHG Protokoll.
2) Vår ambition är att förbättra datakvaliten över tid, men spendanalys utgör fortfarande en betydande andel.
3) Det gjordes ingen Scope 3 screening 2019 och 2020. 2021 var ett pandemiår.

FÖRDELNING AV UTSLÄPP (%) PER SCOPE 3 KATEGORI 2018–2023

Kategori	2018	2021	2022	2023
Inköpta varor och tjänster	41%	63%	57%	63%
Kapitalvaror	14%	28%	17%	24%
Uppströms utsläpp energi	1%	1%	1%	0%
Uppströms transport och distribution	0%	0%	0%	0%
Avfall	0%	0%	0%	0%
Affärsresor	41%	7%	22%	11%
Pendling	3%	1%	2%	1%



Etik och regelefterlevnad

Hög etik och regelefterlevnad är en väsentlig del av vår verksamhet och en grundläggande del av vårt hållbarhetsarbete. Vi ställer därför mycket höga krav på oss själva när det gäller efterlevnaden av lagar och de advokatetiska reglerna. Mannheimer Swartlings trovärdighet och långsiktiga framgång bygger på att byråns agerande återspeglar våra värderingar och etiska riktlinjer.

Vi har klart definierade policyer och interna riktlinjer för att säkerställa att vi följer de advokatetiska reglerna och för att förhindra att vi oavsiktligt medverkar till penningtvätt, finansiering av terrorism och mutor, sanktionsbrott, insiderhandel eller överträdelser av tillämpliga dataskyddsregler. Våra medarbetare genomgår regelbundet utbildning i dessa frågor för att hålla sig uppdaterade.

COMPLIANCE AND RISK-AVDELNING

Mannheimer Swartlings praktiska hantering av risker och regelefterlevnad sköts av byråns Compliance and Risk-avdelning. Avdelningen fungerar som ett stöd för verksamheten genom att identifiera och utvärdera regler och risker vid antagandet av nya klienter och uppdrag. Dessutom hanterar avdelningen kontinuerligt etiska och strategiska utmaningar inom den rådgivande verksamheten.

FOKUSOMRÅDEN FÖR 2024

- Revision av strategiska och etiska överväganden inför nya uppdrag.
- Ökat fokus på informations-säkerhet inklusive revision och uppföljning av vår informationssäkerhetspolicy.
- Implementering av ny e-utbildning inom dataskydd.
- CSRD gapanalys.

SANKTIONER

Under året har vi haft fortsatt fokus på klientkännedomsprocessen och den skärpta sanktionslagstiftningen och arbetet med de utökade och fördjupade sanktionskontrollerna av våra klienter, samarbetspartners och leverantörer har fortgått.

INFORMATIONSSÄKERHET OCH SÄKERHETSSKYDD

Eftersom den information som byrån hanterar till stor del omfattas av advokatsekretess, har informationssäkerhetsarbetet högsta prioritet i vår verksamhet. Vi har en informationssäkerhetsansvarig och en IT-säkerhetsansvarig som samarbetar för att skapa en effektiv och ändamålsenlig informationshantering, samtidigt som vi säkerställer högsta möjliga säkerhetsnivå. Vår arkivarie är också en viktig resurs i vårt arbete med informations-säkerhet.

Med tanke på det rådande omvärldsläget har fokuset på säkerhetsskydd ökat betydligt. När vi kommer i kontakt med verksamhetsutövare som omfattas av säkerhetsskyddslagstiftningen genomför vi noggranna analyser och överväganden för att anpassa våra arbetsmetoder och informationssystem på bästa sätt för att möta de krav som ställs på oss.

VISSELBLÅSNING

Sedan många år tillbaka har vi ett visselblåsarsystem där våra medarbetare har möjlighet att anonymt rapportera eventuella överträdelser av brott mot tillämplig lagstiftning, våra uppförandekoder och byråns policyer samt de advokatetiska reglerna. Ingen incident har rapporterats i visselblåsarsystemet under 2023.

LÖPANDE UTBILDNINGSINSATSER

Byråns Compliance and Risk-avdelning arbetar aktivt med hela organisationen för att upprätthålla en hög grad av medvetenhet och kunskap om de lagar och regler som styr vår verksamhet. Under de senaste två åren har över 90 procent av byråns medarbetare genomgått våra e-utbildningar med tillhörande tester inom ämnen som penningtvätt- och finansiering av terrorism, riskhantering, cybersäkerhet och antikorrupcion. Kurserna ska genomgåas vartannat år från och med att anställning påbörjas på byrån. Utöver detta genomförs regelbundet riktade utbildningsinsatser för relevanta verksamhetsgrupper och affärstöd för att säkerställa att byrån följer gällande regelverk inom advokatetik, sanktionslagstiftning, insiderlagstiftning och dataskydd samt att vi arbetar i enlighet med våra egna policyer och riktlinjer. ●

FN:S GLOBALA MÅL



FN:S GLOBAL COMPACTS 10 PRINCIPER

- Princip 1, 2, 4, 5, 8 och 10

SUSTAINABLE BY DESIGN



INDIKATORER

- Utbildningsinsatser och dess omfattning.
- Rapporter som kommer in via byråns visselblåsarsystem.
- Interaktion kopplad till byråns riktlinjer för strategiska och etiska överväganden inför nya uppdrag.

”Med tanke på det rådande omvärldsläget har fokuset på säkerhetsskydd ökat betydligt.”

Hållbarhet



i samhället

Hållbarhet i samhället har alltid varit en central del av Mannheimer Swartlings arbete och identitet.

Genom att erbjuda våra klienter juridisk rådgivning, är vi inte bara en framstående aktör inom advokatbranschen, utan även en viktig motor för positiv samhällsutveckling. Detta tar sig också uttryck i våra betydelsefulla *pro bono*-partnerskap och andra samhällsinitiativ, vilka samordnas inom Mannheimer Swartling i samhället.

ATT VARA en kraft för positiv förändring i samhället ser vi inte enbart som en möjlighet, utan även som vårt ansvar. Vi vill bidra till skapandet av en bättre värld, en målsättning som sträcker sig bortom vårt dagliga arbete gentemot klienter. Detta mål uppnår vi genom att erbjuda kostnadsfri juridisk rådgivning och annat värdefullt stöd till en rad samarbetspartners som alla utför viktiga insatser för samhället. Vår strävan är att vara involverade inom en mängd olika områden, däribland miljö och klimat, kultur, sociala frågor och mänskliga rättigheter.

Under årens lopp har hundratals av våra engagerade medarbetare deltagit i vårt *pro bono*-arbete. Sedan byrån grundades 1990 har vi stöttat en mängd organisationer och projekt, vilket har skapat en verklig, positiv påverkan på samhället. Utöver våra *pro bono*-partnerskap är vi stolta över att vara en del av flera olika samhällsinitiativ. Genom samarbeten med exempelvis Nobelstiftelsen och Moderna Museet stödjer vi kulturellt och konstnärligt utbyte, vilket berikar samhället i stort.

Vi är fast beslutna att fortsätta vara en föregångare genom vårt arbete och att inspirera andra att följa vårt exempel. Vi är övertygade om att vi tillsammans kan forma en bättre och mer hållbar framtid för alla.

STUDERA FÖR LIVET

För oss är det en självklarhet att advokatbranschen ska spegla den mångfald som återfinns i samhället. Våra medarbetare bidrar med olika perspektiv, bakgrunder och förmågor och vi ser detta som grundläggande för att kunna leverera den bästa juridiska rådgivningen till våra klienter. Därför har vi i många år arbetat aktivt för att skapa en mer integrerad och inkluderande gemenskap inom juristkåren. Som en del av detta arbete introducerade vi 2021 Studera för livet – ett studie- och mentorprogram med syftet att inspirera och stödja fler unga personer att fortsätta sin utbildning efter gymnasiet. Vår förhoppning är att satsningen ska bidra till en ännu mer differentierad juristkår.

Vi vänder oss särskilt till dem som har avslutat sitt första år på gymnasiet och har föräldrar utan en universitetsbakgrund eller som har studerat i ett annat land än Sverige. Varje deltagare tilldelas två mentorer som ger kontinuerligt stöd samt delar med sig av sina erfarenheter och nätverk. Programmets två år innehåller bland annat studiebesök hos byråns klienter, presentationsträning och inspirationsföreläsningar. Under 2023 deltog sammanlagt 25 gymnasieelever i programmet. ●

FN:S GLOBALA MÅL



FN:S GLOBAL COMPACTS 10 PRINCIPER

- Princip 1-10

SUSTAINABLE BY DESIGN



INDIKATORER

- Antal nedlagda timmar inom ramen för Mannheimer Swartling i samhället.
- Antal engagerade medarbetare inom ramen för Mannheimer Swartling i samhället.
- Antal nya *pro bono*-ärenden.

PARTNERSKAP

- Centrum för rättvisa
- Gapminder
- Global Compact Network Sweden
- Stiftelsen Internationella Företagare i Sverige
- Stadsmissionen
- Sverige för UNHCR
- Öppet Hus
- GAIN

”Vi är fast beslutna att fortsätta vara en föregångare genom vårt arbete och att inspirera andra att följa vårt exempel.”

Mannheimer Swartling och FN:s globala mål

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. Byrån 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.



Säkerställa hälsosamma liv och främja välbefinnande för alla i alla åldrar.

DELMÅL 3.4
Främja psykisk hälsa och välbefinnande.

BIDRAG
Vi arbetar aktivt med att främja hälsa och välbefinnande för en långsiktigt hållbar arbetsmiljö. Detta sker bland annat genom MSA Wellness, som inbegriper fysiska friskvårdsaktiviteter som byrån arrangerar. Vi arbetar även med olika verktyg för psykisk hälsa, stöd för stresshantering och exempelvis ledarskapsutbildningar för att stärka psykologisk trygghet bland våra medarbetare för bästa möjliga arbetsmiljö. Vi har också lanserat MSA Arts vars syfte är att inspirera till en kreativ vardag på och utanför arbetet för ökat välbefinnande, engagemang och en hälsosam arbetsmiljö.



Uppnå jämställdhet, och alla kvinnors och flickors egenmakt.

DELMÅL 5.5
Säkerställ fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande.

BIDRAG
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. Vår mångfaldsgrupp med representanter från hela byrån arbetar både strategiskt och operativt med frågan. Byråns jämställdhetsmål på partner-nivå är 40 procent kvinnor, 40 procent män och 20 procent flexibel kvot (kvinnor, män eller icke-binära) senast år 2033.



Verka för varaktig, inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla.

DELMÅL 8.7
Avskaffa tvångsarbete, människohandel och barnarbete.

DELMÅL 8.8
Skydda arbetstagares rättigheter och främja en trygg och säker arbetsmiljö för alla.

BIDRAG
Vi betraktar långsiktigt hållbara arbetsvillkor 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 exempelvis goda arbetsvillkor hos våra leverantörer genom vår leverantörskod och tillhörande processer.

Vi arbetar även med våra klienter inom exempelvis due diligence av värdekedjor för att få ytterligare genomslag av vårt hållbarhetsarbete.



Verka för hållbara konsumtions- och produktionsmönster.

DELMÅL 12.6
Uppmuntra företag att tillämpa hållbara metoder och hållbarhetsredovisning.

BIDRAG
Vår uppförandekod för leverantörer och våra inköpsrutiner ställer tydliga krav på systematiskt miljöarbete och beaktande av livscykelperspektivet, respekten för mänskliga rättigheter, en trygg och säker arbetsmiljö samt affärsetik och antikorruption. Vi arbetar även aktivt för att bland annat minimera vår egen negativa klimat och miljöpåverkan.

Vi arbetar med våra klienter för att integrera affärsjuridiska aspekter av hållbarhetsfrågor i deras affärsstrategier och vid rapportering för att få ytterligare genomslag av vårt hållbarhetsarbete.



Vidta omedelbara åtgärder för att bekämpa klimatförändringarna och dess konsekvenser.

DELMÅL 13.1
Stärka motståndskraften mot och anpassningsförmågan till klimatrelaterade katastrofer.

DELMÅL 13.3
Öka kunskap och kapacitet för att hantera klimatförändringar.

BIDRAG
Vi har som mål att minska våra utsläpp av växthusgaser med mer än 50 procent till år 2030. 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.

Vidare är rådgivning inom energiomställning samt klimat- och miljöfrågor viktiga delar i vår verksamhet.



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.

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.

BIDRAG
I vår roll som advokatbyrå arbetar vi dagligen för att främja rättssäkerheten i Sverige och internationellt. Vi är exempelvis djupt engagerade i bland annat Sveriges advokatsamfund och International Bar Association, 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 arbeta för sammanhållning och samförstånd mellan advokaterna.



Stärka genomförandemedlen och återvitalisera det globala partnerskapet för hållbar utveckling.

DELMÅL 17.10
Främja ett multilateralt handelssystem inom ramen för världshandelsorganisationen.

DELMÅL 17.16
Stärka det globala partnerskapet för hållbar utveckling.

BIDRAG
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 inom hållbarhetsområdet.

Om rapporten

Denna hållbarhetsrapport avser kalenderåret 2023 och är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen. Den anger de hållbarhetsupplysningar som behövs för förståelsen av Mannheimer Swartlings utveckling, ställning och resultat och konsekvenserna av verksamheten – bland annat i frågor som rör miljö, sociala förhållanden, personal, respekt för mänskliga rättigheter och antikorruption. Det är styrelsen som är ytterst ansvarig för hållbarhetsrapporten, som är byråns tionde i ordningen. Föregående års rapport publicerades i mars 2023.

BYRÅN HAR SEDAN 2016 åtagit sig att stödja och respektera FN:s Global Compacts tio principer inom mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorruption samt att årligen kommunicera de aktiviteter byrån genomför för att implementera principerna i verksamheten. Hållbarhetsrapporten för 2023 utgör grunden för byråns Communication on Progress.

VÅR PROCESS – PRIORITERADE HÅLLBARHETSFRÅGOR Mannheimer Swartling kartlägger systematiskt byråns viktigaste hållbarhetsfrågor och risker. Granskningen sker i löpande dialog med byråns intressenter och efterföljande väsentlighets- och riskanalys. Med avstamp i intressentdialogen och väsentlighetsanalysen identifieras primära risker, potentiella effekter och prioriterade hållbarhetsfrågor.

I intressentanalysen har vi identifierat våra nyckelintressenter, d.v.s. de intressentgrupper som påverkar och påverkas av vår verksamhet. Våra nyckelintressenter kan delas in i huvudkategorierna ägare, medarbetare, potentiella medarbetare, klienter, potentiella klienter, leverantörer samt samhällsaktörer såsom *pro bono*-partners, politiker och media.

Byrån genomförde en omfattande intressentdialog och väsentlighetsanalys år 2020. Under intressentdialogen samlade vi in underlag och data från byråns nyckelintressenter, bland annat genom intervjuer, enkäter och benchmarking. Underlaget analyserades

och värderades för att avgöra vilka hållbarhetsfrågor som var mest väsentliga för vår verksamhet, dels utifrån vår påverkan, dels utifrån samhällets påverkan på vår verksamhet. Därefter identifierades primära hållbarhetsrisker och den potentiella effekten av dessa risker – både på samhället och på vår egen verksamhet.

En viktig del av väsentlighetsanalysen är den omfattande och detaljerade riskanalys för hela verksamheten som genomförs årligen, där våra prioriterade hållbarhetsfrågor utgör en viktig del och kan sättas in i en bredare kontext.

Dialogen med våra intressenter är ständigt pågående och under 2023 har vi inte sett några signifikanta förändringar av våra intressenters förväntningar på Mannheimer Swartlings hållbarhetsarbete eller av vilka frågor som är väsentliga för dem.

Den viktigaste slutsatsen vi tagit med oss från intressentdialogen är att vår strategi och våra prioriterade hållbarhetsfrågor – inklusive våra prioriterade mål inom FN:s Agenda 2030 – fortsätter att vara i linje med intressenternas förväntningar.

Det kan särskilt noteras att vi för närvarande är inne i en process där vi utvärderar de krav som CSRD och dess implementering i svensk rätt kommer att medföra för byråns hållbarhetsrapportering framöver. Under 2023 har detta bland annat inbegripit att en särskild arbetsgrupp bildats för genomförandet av en

dubbel väsentlighetsanalys, där vi även samarbetar med externa konsulter, som bygger vidare på den process som redogjorts för ovan. Den dubbla väsentlighetsanalysen kommer att utgöra grunden för vår hållbarhetsagenda, strategiarbete och rapportering från och med rapporteringsåret 2025. Tiden fram till dess utgörs i mångt och mycket av en anpassningsperiod till de nya kraven. I övrigt har inga betydande förändringar skett i verksamheten sedan publiceringen av 2022 års rapport.

Vår väsentlighetsanalys identifierar risker och potentiell påverkan som Mannheimer Swartlings verksamhet har. Följande hållbarhetsfrågor är särskilt prioriterade:

- Effekter av vår rådgivning
- Kompetens och utveckling
- Mångfald och inkludering
- Hälsa och välbefinnande
- Etik och regelefterlevnad
- Miljö och klimat



”Den dubbla väsentlighetsanalysen kommer att utgöra grunden för vår hållbarhetsagenda, strategiarbete och rapportering från och med rapporteringsåret 2025.”

ANVÄNDANDET AV MÅL OCH INDIKATORER I RAPPORTEN

I inledningen till avsnittet om hållbarhet i rådgivningen, de olika delavsnitten för hållbarhet internt, samt avsnittet om hållbarhet i samhället i rapporten återfinns indikatorer och i vissa fall mål inom respektive område. Indikatorerna fångar upp olika uppsatta KPI:er eller andra former av markörer för att mäta utvecklingen beroende på vilket stadie vi har kommit till i vårt arbete. Detta sker mot bakgrund av de lagändringar som gäller för Mannheimer Swartling från och med rapporteringsåret 2025 som en följd av CSRD, och som ett led i arbetet med hur vi kan uttrycka en större del av vårt hållbarhetsarbete i mer konkreta termer. ●



Primära risker, potentiella effekter och prioriterade hållbarhetsfrågor

PRIMÄRA RISKER	POTENTIELLA EFFEKTER	PRIORITERADE HÅLLBARHETSFRÅGOR
Bristfällig rådgivning inom de affärsjuridiska aspekterna av hållbarhetsfrågor.	Bristfällig rådgivning av de affärsjuridiska aspekterna av hållbarhetsfrågor kan innebära en negativ påverkan på en hållbar samhällsutveckling genom att Mannheimer Swartling inte vägleder klienterna rätt i deras hållbarhetsrelaterade utmaningar. Potentiella negativa effekter för Mannheimer Swartling är förlust av klienter och uppdrag samt skadat anseende. Felaktig rådgivning kan även resultera i rådgivaransvar.	Vidareutveckling av vår affärsjuridiska rådgivning inom hållbarhet.
Bristande mångfald och inkludering.	Bristande mångfald och inkludering kan ha en negativ samhälls-effekt genom att Mannheimer Swartling medverkar till en ojämlig och ojämsställd branschutveckling. Potentiella negativa effekter för Mannheimer Swartling inkluderar ojämlika och exkluderade möjligheter för medarbetare, kompetens- och medarbetarförlust, minskat urval vid rekrytering, förlust av uppdrag och klienter samt skadat anseende.	Ökad mångfald och inkludering.
Brister i den fysiska och psykiska arbetsmiljön.	Brister i den fysiska och psykiska arbetsmiljön kan ha en negativ samhällseffekt genom att Mannheimer Swartling medverkar till en skadlig branschutveckling. Potentiella negativa effekter för Mannheimer Swartling är kompetens- och medarbetarförlust, minskat urval vid rekrytering, förlust av uppdrag och klienter samt skadat anseende.	Välbefinnande bland våra medarbetare.
Bristande efterlevnad av tillämpliga regelverk samt av byråns värderingar och riktlinjer vid val av klienter, uppdrag och samarbeten.	Denna risk kan ha en negativ samhällseffekt i form av att åsamka skada på människor och miljö. Potentiella negativa effekter för Mannheimer Swartling är framför allt förlust av uppdrag och klienter, disciplinära åtgärder från Advokat-samfundet, rättsliga efterspel samt skadat anseende.	Beaktande av regulatoriska och etiska aspekter vid val av klienter, uppdrag och samarbeten.
Bristande klimat och miljöarbete.	Bristande miljöarbete kan ha en negativ samhällseffekt i form av negativ klimatpåverkan och miljöförstörelse. Potentiella negativa effekter för Mannheimer Swartling inkluderar kompetens- och medarbetarförlust, minskat urval vid rekrytering, förlust av uppdrag och klienter samt skadat anseende.	Minskat klimatavtryck och ett ansvarsfullt miljöarbete.

Centrala styrdokument

RÅDGIVNING

- Advokatsamfundets vägledande regler om god advokatsed och övriga riktlinjer
- Agenda 2030 och de globala målen för hållbar utveckling
- FN:s Global Compacts tio principer
- FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter
- IBA Practical Guide on Business and Human Rights for Business Lawyers
- ILO:s kärnkonventioner
- OECD:s riktlinjer för multinationella företag

MEDARBETARE

- Arbetsmiljöpolicy
- Antidiskrimineringsdokumentation
- Riktlinjer för att främja mångfald och inkludering
- Uppförandekod för medarbetare

MILJÖ OCH KLIMAT

- Miljöutredning
- Miljöpolicy
- Resepolicy
- Miljömål och tillhörande handlingsplan
- Uppförandekoder för medarbetare och leverantörer

ETIK OCH REGELEFTERLEVNAD

- Advokatsamfundets vägledande regler om god advokatsed och övriga riktlinjer
- Antikorrruptionspolicy
- Dokumentation för kris- och incidenthantering
- Insiderpolicy
- Policyer för integritetsskydd samt för IT- och informationssäkerhet
- Policy för strategiska och etiska överväganden inför nya uppdrag
- Policy om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism
- Uppförandekoder för medarbetare och leverantörer
- Visselblåsarpolicy



Standardupplysningar

DATAINSAMLING OCH REDOVISNINGSPRINCIPER

Redovisningsprinciper för den finansiella rapporteringen återfinns i Mannheimer Swartlings årsredovisning 2023 under koncernens redovisningsprinciper i tilläggsupplysningar. Den medarbetardata som presenteras är baserad 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). I de fall verklig förbrukningsdata saknats har förbrukningen uppskattats.

REDOVISNINGSPROFIL OCH AVGRÄNSNINGAR

Mannheimer Swartlings hållbarhetsrapportering beskriver de områden där byrån har betydande påverkan eller i betydande utsträckning påverkas vad gäller miljö, sociala förhållanden,

personal, respekt för mänskliga rättigheter och antikorrup­tion. Om ingenting annat anges omfattar hållbarhetsrapporten såväl moderbolaget Mannheimer Swartling Advokatbyrå AB som koncernen. I koncernen ingick 2023 Mannheimer Swartling Advokatbyrå AB, Mannheimer Swartling New York Advokat­aktiebolag, Mannheimer Swartling Advokatbyrå LLP, Mannheimer Swartling Pte. Ltd. och deras intressebolag, filialer eller representationskontor. Även rapporteringen av klimatpåverkan avser direkta och indirekta utsläpp för samtliga kontor. Avgränsningarna i datainsamlingen anges även i anslutning till respektive tabell i kapitlet om miljö och klimat. Det har inte skett några förändringar i byråns verksamhet som påverkar redovisningen under 2023. Inga övriga ändringar i redovisningsprofil och avgränsningar gällande hållbarhetsrapporteringen har skett jämfört med tidigare år. Förberedelser pågår för att uppfylla de krav som CSRD ställer på byrån från och med rapporteringsåret 2025. De siffror som rapporteras gäller räkenskapsåret 2023. ●





FN:s Global Compacts tio principer

Mannheimer Swartling är sedan 2016 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. Hur de olika principerna aktualiseras i vår verksamhet anges i respektive avsnitt om hållbarhet i vår rådgivning, internt och i samhället.

FN:s Global Compacts tio principer

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

- Princip 1. Stödja och respektera internationellt erkända mänskliga rättigheter
- Princip 2. Försäkra sig om att företaget inte är delaktigt i brott mot mänskliga rättigheter

ARBETSRÄTT

- Princip 3. Upprätthålla föreningsfrihet och erkänna rätten till kollektiva förhandlingar
- Princip 4. Avskaffa tvångsarbete
- Princip 5. Avskaffa barnarbete
- Princip 6. Avskaffa diskriminering

MILJÖ

- Princip 7. Stödja försiktighetsprincipen
- Princip 8. Främja större miljömässigt ansvarstagande
- Princip 9. Uppmuntra utveckling och spridning av miljövänlig teknik

ANTI-KORRUPTION

- Princip 10. Motarbeta alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning

Mannheimer Swartlings styrelse arbetar aktivt för att uppnå byråns vision – att leverera affärsjuridisk rådgivning av högsta kvalitet samtidigt som vi agerar ansvarsfullt i förhållande till klienter, medarbetare och samhället.



Emma Olnäs Fors
Styrelseledamot



Jan Dernestam
Managing Partner och styrelseledamot



Erica Wiking Häger
Styrelseordförande



Therese Strömshed
Styrelseledamot



Daniel Karlsson
Styrelseledamot

Styrelsen



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 2023 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 vår elektroniska signatur
Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Gabriella Hermansson
Auktoriserad revisor

Deltagare

ÖHRLINGS PRICEWATERHOUSECOOPERS AB 556029-6740 Sverige

Signerat med Svenskt BankID	2024-03-18 08:55:14 UTC
Namn returnerat från Svenskt BankID: ANNA GABRIELLA HERMANSSON	Datum
Gabriella Hermansson Partner	Leveranskanal: E-post

