

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 klienter och omvärlden.

I vår uppförandekod tydliggör vi byråns värderingar och sammanfattar de förväntningar vi har på våra medarbetare. Mångfald och inkludering, arbetsförhållanden, miljö och klimat, 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 hänvisas till respektive styrdokument.

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

STYRELSEN

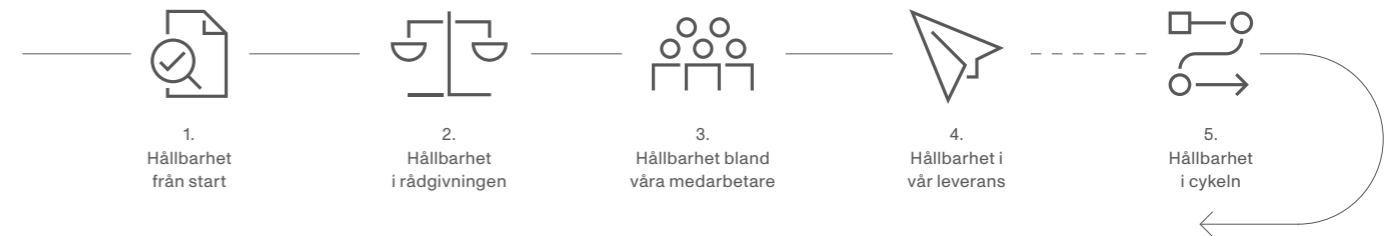
Stockholm den 22 januari 2024

”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. Vårt koncept Sustainable by design, som du kan läsa mer om på nästa uppslag, syftar till att integrera dessa principer i vår dagliga verksamhet.

SUSTAINABLE BY DESIGN

Under ett ärendes gång



Sustainable by design är byråns koncept för att stärka vårt helhetsarbete inom hållbarhetsfrågor.

- *Hållbarhet från start* handlar om vilka ärenden och frågor vi väljer att arbeta med. Det inkluderar givetvis compliance, 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.
- *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.
- *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 och våra reflektioner och lärdomar för att bli bättre på det vi gör och utveckla vår verksamhet hållbart i linje med vår uppförandekod.

Mannheimer Swartlings uppförandekod

OM UPPFÖRANDEKODEN

Uppförandekoden har antagits av Mannheimer Swartlings styrelse och ses över löpande. Den gäller för alla medarbetare på byrån – även 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 avdelningscheferns 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 verktyg som underlättar för byråns medarbetare att 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.



Kärnvärden

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 den mest högkvalitativa rådgivningen 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.

KVALITET

Vi strävar efter högsta kvalitet i allt vi gör.

AFFÄRSFOKUS

Vi betraktar affärsjuridik som ett verktyg för att skapa framgång för våra klienter. Det innebär att varje medarbetare har två fokusområden: att utveckla våra klienters affärer och vår egen affär på lång sikt.

LAGANDA

Byrån har en stark gemenskap och känsla av samhörighet. Vi hjälper varandra och arbetar prestigelöst över kontorsgränserna till förmån för varje klient.

Våra prioriterade områden

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Vi åtar oss att respektera de mänskliga rättigheterna och måste vara medvetna om hur vår affärsverksamhet påverkar dessa rättigheter. Byrån är medlem i FN:s Global Compact och har åtagit sig att följa dess tio principer för ansvarsfullt företagande, inklusive de som rör mänskliga rättigheter.

I vår verksamhet ska de internationellt erkända mänskliga rättigheterna upprätthållas, inklusive:

- de som ingår i det internationella regelverket för mänskliga rättigheter (bestående av FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och FN:s konventioner om medborgerliga och politiska rättigheter (ICCPR) samt ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (ICESCR)),
- principerna om grundläggande rättigheter i ILO:s kärnkonventioner som anges i ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet,
- andra FN-instrument om rättigheter för specifika grupper eller befolkningar, och
- i tillämpliga fall, standarderna för internationell humanitär rätt.

I hela vår verksamhet och i alla våra affärsrelationer arbetar vi aktivt för att implementera FN:s vägledande principer om företagande och mänskliga rättigheter (UNGP). Andra centrala instrument är OECD:s riktlinjer för multinationella företag om ansvarsfullt företagande, Sveriges advokatsamfunds riktlinjer och IBA:s Practical Guide on Business and Human Rights for Business Lawyers, samt annan branschspecifik vägledning som kräver vår särskilda uppmärksamhet.

Byråns förhållningssätt till mänskliga rättigheter kan sammanfattas i följande princip:

Respekt för mänskliga rättigheter

Vi åtar oss att respektera de mänskliga rättigheterna. Vi är engagerade i att säkerställa att vår verksamhet inte orsakar eller bidrar till negativ påverkan på mänskliga rättigheter. Vi verkar också för att förhindra eller begränsa negativ påverkan på mänskliga rättigheter som är direkt kopplad till våra affärsförbindelser. Vår verksamhet bygger på en värdegrund där respekten för de mänskliga rättigheterna är fundamental.



ARBETSVILLKOR – FYSISK OCH PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ

Som ett kunskapsföretag är Mannheimer Swartling beroende av våra medarbetare och den expertis de besitter. Varje kollegas engagemang, kompetens och erfarenhet är helt avgörande framgångsfaktorer för att vi ska vara relevanta inte bara idag, utan givetvis även på lång sikt. 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 uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder. Vi agerar kraftfullt och omgående mot eventuella överträdelser. Vi arbetar aktivt för att uppnå likabehandling samt för ökad mångfald och jämställdhet. Byrån hanterar dessa frågor på en rad olika sätt, bland annat i vår *Antidiskrimineringsdokumentation*, i våra *Riktlinjer om mångfald och inkludering* samt genom vårt jämställdhetsmål på partnernivå och tillhörande handlingsplan för att nå dit.

Ansvarsfullt ledarskap och medarbetarinflytande

Som ledare och medarbetare föregår vi med gott exempel och agerar utifrån byråns kärnvärden. Vi uppmuntrar medarbetarinflytande, vilket 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 erbjuder vi bland annat utbildning inom självledarskap, motivation och drivkrafter samt ledarskap. Vi uppmuntrar och bidrar även till hälsofrämjande frisk- och hälsovård. Dessutom tycker vi 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 och
vad vi kan göra för
att minska det.”

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

MILJÖ

Byråns miljö- och klimatarbete är en viktig fråga för vår verksamhet. Syftet med detta 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 har också ett klimatmål validerat av Science Based Targets initiative (SBTi). Vi analyserar fortlöpande vårt klimatavtryck och vad vi kan göra för att minska det.

Byrån är även certifierad enligt ISO 14001. Vårt 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 strävar efter att välja 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 gör inköp på ett medvetet sätt och i möjligaste mån väljer vi produkter och tjänster med låg miljö- och klimatpåverkan. 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 klimat samt bedriver löpande aktiviteter i kunskapshöjande syfte och för att stärka vår kapacitet att tillhandahålla klimatmedveten juridisk rådgivning.

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

AFFÄRSETIK, ANTI-KORRUPTION, PENNINGTVÄTT OCH REGELEFTERLEVNAD

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

Vi gör ständigt etiska överväganden för att försäkra oss om att vi agerar i enlighet med byråns värderingar. Ett kvalificerat team på cirka 15 personer kontrollerar att våra medarbetare efterlever byråns krav på ansvarsfullt och etiskt agerande vid antagandet av nya uppdrag och klienter.

God affärsetik och att våra 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 efterlever 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 advokatbyrå inte orsaka, medverka till eller genom vår affärsverksamhet orsaka eller bidra till korruption.

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

Hantering av intressekonflikter m.m.

Vi arbetar medvetet och aktivt för att undvika intressekonflikter enligt vägledande regler om god advokatsed och i övrigt gällande regelverk. Vi hanterar också etiska överväganden inför antagande av nya uppdrag och under den tid som uppdraget pågår. Vi förstår och hör samman vikten av att alla parter i ett nytt ärende granskas i linje med byråns interna rutiner.

Byrån har riktlinjer för *Strategiska och etiska överväganden inför nya uppdrag* där dessa frågor behandlas närmare.

Penningtvätt, finansiering av terrorism och sanktionsreglering

Vi arbetar aktivt med att förebygga och förhindra användning av byrån och byråns uppdrag för pen-

ningtvätt, finansiering av terrorism eller överträdelser av sanktionsregler. Vi kontrollerar och överväger varje uppdrag för en klient och varje leverantör i enlighet med relevanta lagar på området, inklusive tillämpliga sanktionsregler.

Byrån har en *Policy avseende lagen 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 vår tystnadsplikt, informationssäkerhet, 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 (exempelvis aktier).

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





Rapportering av misstänkta missförhållanden

Byråns trovärdighet och långsiktiga framgång bygger på att vårt handlande återspeglar våra värderingar och etiska riktlinjer. Varje medarbetare som misstänker missförhållanden, exempelvis allvarliga oegentligheter, brott mot tillämplig lagstiftning eller mot våra policyer och riktlinjer, uppmanas därför att rapportera detta i vår visseblåsarkanal.

Medarbetare kan rapportera sina misstankar anonymt och rapporterna utreds skyndsamt av ett särskilt utsett visseblåsarteam. Genom att rapportera i visseblåsarkanal får medarbetaren ett särskilt skydd enligt lagen

om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden. Detta innebär att det är strikt förbjudet för oss eller någon inom vår verksamhet att hindra eller försöka hindra en medarbetare från att i god tro rapportera ett misstänkt missförhållande. Det innebär även att vi är förbjudna att vidta någon form av straff, disciplinär åtgärd eller hämndaktion mot en medarbetare som i god tro har rapporterat ett misstänkt missförhållande.

Byrån har en *Visseblåsarpolicy* som närmare behandlar vad som kan rapporteras, vem som kan rapportera och hur en rapport lämnas i vår visseblåsarkanal.



 MANNHEIMER SWARTLING

www.mannheimerswartling.se