

Hållbarhetsrapport 2024



Hållbarhetsrapport 2024

Innehåll

Managing Partner och Chief Sustainability Officer har ordet	6
Om byrån	9
Kvalitet, affärsfokus och laganda	10
Vårt hållbarhetsarbete – en överblick	13
Sustainable by design	14
Hållbarhet i rådgivningen	16
Hållbarhet internt	21
Hållbarhet i samhället	36
Mannheimer Swartling och FN:s globala mål	38
Om rapporten	40
Primära risker, potentiella effekter och prioriterade hållbarhetsfrågor	43
Centrala styrdokument	44
Standardupplysningar	46
FN:s Global Compacts tio principer	49
Styrelsen	50

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

© Mannheimer Swartling 2025

Managing Partner och Chief Sustainability Officer har ordet

På Mannheimer Swartling vill vi påverka världen i en hållbar riktning. För att kunna få största möjliga genomslag för detta fokuserar vi på det som vi kan bäst – affärsjuridisk rådgivning. Vår strävan att bidra till en hållbar samhällsutveckling är nu mer relevant än någonsin, och vi ser det som vår plikt att inte bara ge juridisk rådgivning utan också att agera som en ansvarstagande partner för våra klienter. Genom att kombinera vår expertis med en djup förståelse för hållbarhetsfrågor kan vi bidra till lösningar som skapar långsiktigt värde för både samhället och planeten.

2024 VAR YTTTERLIGARE ett år som präglades av betydande osäkerhet och globala utmaningar, där Rysslands fortsatta invasion av Ukraina och konflikten i Mellanöstern var två särskilt allvarliga situationer. Dessa konflikter har fortsatt att orsaka omfattande mänskligt lidande och förödelse samt dessutom förstås fått påtagliga konsekvenser för den geopolitiska situationen och världshandeln.

Att förstå och koppla samman dessa typer av komplexa problem är avgörande för att vi ska kunna ge våra klienter den rådgivning de behöver för att möta framtidens utmaningar. Händelserna påverkar miljön, samhällsstruktur och ekonomin, både på kort och lång sikt. Att förstå vår omvärld är avgörande för oss som jurister. Vår roll sträcker sig bortom lagar och regler; vi måste också ha insikt i de sociala, ekonomiska och miljömässiga faktorer

som påverkar våra klienter och samhället. Nyfikenhet och innovationslust driver oss att ständigt söka ny kunskap, både inom juridiken och bortom den.

Genom att aktivt lyssna och analysera globala och lokala frågor – såsom klimatförändringar och sociala orättvisor – kan vi erbjuda mer relevant rådgivning. Vi behöver också samarbeta med experter från andra områden för att utveckla innovativa lösningar som är både juridiskt hållbara och socialt förnuftiga. I slutändan handlar advokatrollen om att förstå människorna vi arbetar med och de samhällen vi verkar i. Genom att odla denna förståelse stärker vi vår förmåga att ge proaktiv rådgivning och bidra till en hållbar samhällsutveckling.

Med affären i fokus har vi under många år arbetat med hållbarhetsfrågor inom ett ramverk som består av tre pelare: hållbarhet i rådgivningen, internt och i samhället.

- HÅLLBARHETSRELATERADE** frågor aktualiseras inom alla våra verksamhetsgrupper och rättsområden, och genom vår rådgivning vill vi fortsätta påverka utvecklingen mot ett näringsliv som skapar värde för både dagens samhällsaktörer och framtida generationer.
- INTERNT** arbetar vi med frågor som är centrala för både vårt företag och advokatbranschen i stort, såsom kompetens och utveckling, hälsa och välbefinnande, mångfald och inkludering, miljö och klimat samt etik och regelefterlevnad.
- ISAMHÄLLET** engagerar vi oss pro bono i utvalda organisationer och verksamheter samt deltar i olika samhällsinitiativ. Vår ambition med detta samhällsengagemang är att vi ska kunna hjälpa våra samarbetspartners i deras bidrag till ett mer hållbart samhälle.

Under året har vi förberett oss för att kunna

uppfylla de nya kraven enligt Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), där den dubbla väsentlighetsanalysen spelar en central roll. Vi genomgår en noggrant strukturerad intern process för att säkerställa att vi samlar in, analyserar och rapporterar relevant data på ett effektivt sätt. Detta inkluderar att utbilda vår personal om de nya kraven, etablera tydliga rutiner för datainsamling och analys samt integrera hållbarhetsmål i vår verksamhetsstrategi.

Genom att anpassa våra interna processer till de nya kraven säkerställer vi att vi inte bara uppfyller externa förpliktelser, utan att vi även kan ge våra klienter det stöd de behöver för att navigera i det föränderliga och komplexa landskapet av hållbarhetsregler och utmaningar. Vårt engagemang

för transparens och en ansvarsfull rapportering reflekterar vår strävan att bidra till en mer hållbar framtid för både vår verksamhet och våra klienter. Precis som tusentals andra företag i EU inväntar vi nu resultatet av det så kallade Omnibus-paketet som föreslogs av EU-kommissionen i slutet av februari 2025. Förslaget syftar till att förenkla arbetet med hållbarhetsrapporteringen.

När vi blickar framåt är vi entusiastiska över möjligheterna att utveckla våra befintliga hållbarhetsinitiativ. Vi hoppas och tror att våra strategiska satsningar kommer att leda till positiva resultat, både i vårt interna arbete och i vår rådgivning, samt bidra till en mer hållbar och rättvis framtid för alla. ●

”Genom att aktivt lyssna och analysera globala och lokala frågor – såsom klimatförändringar och sociala orättvisor – kan vi erbjuda mer relevant rådgivning.”



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 Compliance and Risk
- Corporate Investigations and Corporate Crime
- Data Privacy
- Digital Compliance
- Emerging and Growth Companies
- Energi
- Entreprenadrätt
- EU- och konkurrensrätt
- Fastighetsrätt
- Finansiell reglering
- Finansiella institutioner
- Fintech
- Fonder och investeringar
- Fordonsindustri
- Företagsbeskattning
- Företagsöverlåtelse
- Försäkringsrätt
- Healthcare 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 strävar vi efter att vara mer än bara en affärsjuridisk rådgivare. Vi ser hållbarhet som en naturlig del av vår verksamhet och en central faktor i vår rådgivning. Genom att kombinera juridisk expertis med ett långsiktigt samhällsansvar, bidrar vi till en hållbar utveckling och hjälper våra klienter att möta nuvarande- och framtida utmaningar – med rättssäkerhet och ansvar i fokus.

VÅRT MÅL ÄR att ständigt leverera affärsjuridisk rådgivning av högsta kvalitet. Vår rådgivning grundar sig på en djup insikt om den juridiska utvecklingen och de samhällsförändringar som påverkar våra klienter. Vi ser det som vårt ansvar att inte bara följa med i förändringarna, utan också att agera proaktivt och ansvarsfullt gentemot klienter, medarbetare och samhället i stort.

I en värld där både näringsliv och hållbarhetskrav utvecklas i snabb takt, ser vi på förändring som en möjlighet. Genom att vara lyhörda och anpassningsbara möter vi förväntningarna hos våra klienter och medarbetare, och säkerställer att vi fortsätter att vara ett förstahandsval inom affärsjuridik. Vår förmåga att förena juridisk spetskompetens med insikten om den viktiga roll hållbarhet spelar för dagens affärer gör att vi ständigt utvecklar vårt erbjudande och våra arbetsmetoder.

Som en fullservicebyrå sträcker sig vår juridiska expertis över ett brett spektrum av branscher och verksamheter. Det ger oss

inte bara möjlighet att erbjuda djupgående rådgivning, utan också att ta en aktiv roll i samhällsutvecklingen. Vår rådgivning är en del av vår strävan att påverka samhällsfrågor på ett positivt sätt, samtidigt som vi bidrar till rättssäkerhet och hållbar utveckling. Utöver att detta sker genom vår rådgivning är hållbarhet en integrerad och naturlig del i vår egen verksamhet och inte minst närvarande genom våra pro bono-partnerskap och engagemang i andra samhällsinitiativ.

Vi har byggt en stark kultur av samarbete, där delad kunskap och erfarenhet är avgörande för vårt arbete. Genom vår unika affärsmodell, Pure Lockstep, främjar vi en öppen och inkluderande arbetsmiljö där varje medarbetares kompetens kommer till sin rätt. Detta arbetssätt säkerställer att våra klienter får den bästa möjliga rådgivningen, med kraften från hela vår byrå och våra över 650 medarbetare bakom varje uppdrag. Tillsammans arbetar vi för att möta framtidens juridiska utmaningar med hållbarhet som en självklar grundpelare. ●

Kvalitet Affärsfokus Laganda

SEDAN MANNHEIMER SWARTLINGS grundande har våra kärnvärden genomsyrat allt vi gör. Kvalitet, affärsfokus och laganda är djupt integrerade värden i vårt dagliga arbete och utgör grunden för hur vi driver vår verksamhet och stöttar våra klienter. Dessa värden har guidat oss genom åren och fortsätter att vara en kompass i allt vi gör.

KVALITET Vi strävar efter högsta kvalitet i alla delar av vår organisation. Vi väver samman den ambitionen med en ständig vilja att driva utvecklingen framåt genom innovativa lösningar för att förbättra vår verksamhet.

AFFÄRSFOKUS Vi betraktar affärsjuridik som ett verktyg för att skapa framgång för våra klienter. Det innebär att våra medarbetare arbetar för att utveckla såväl varje klients som vår egen verksamhet och affär långsiktigt.

LAGANDA Byrån präglas av en stark gemenskap och känsla av samhörighet. Vi hjälper varandra och arbetar prestigelöst över kontorsgränserna och mellan specialistgrupper till förmån för varje klient. Engagemang, trivsel och delaktighet är grundläggande principer för vår verksamhet.





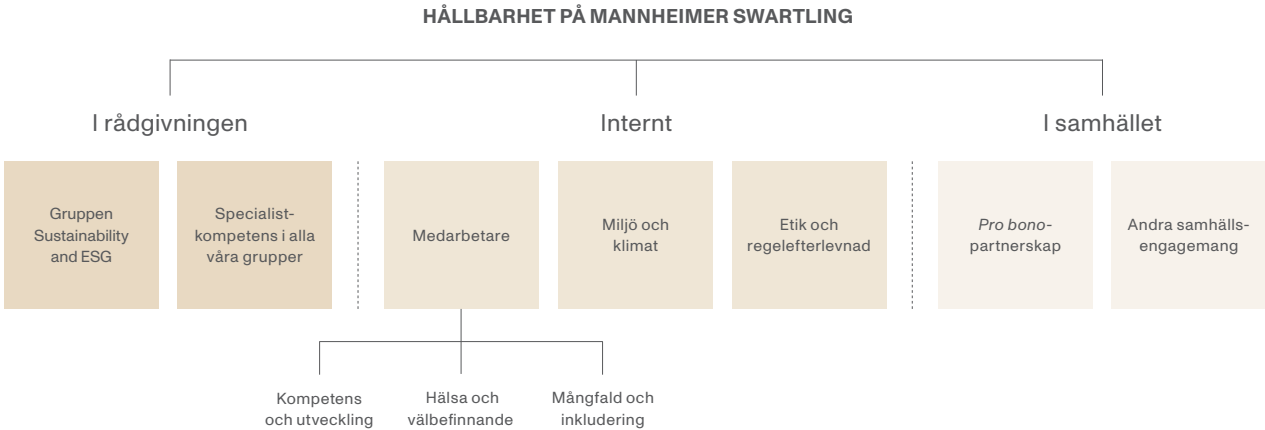
Vårt hållbarhetsarbete – en överblick

På Mannheimer Swartling vill vi leva som vi lär och bidra till samhället även utanför vår rådgivande verksamhet. Sedan flera år tillbaka består därför byråns ramverk för hållbarhetsfrågor av de tre pelarna: hållbarhet i rådgivningen, hållbarhet internt och hållbarhet i samhället.

AFFÄRSJURIDISK RÅDGIVNING ÄR vår kärnverksamhet, och vi hjälper våra klienter med utmaningar och möjligheter som följer med den snabba utvecklingen inom hållbarhetsfrågor oavsett vilken bransch eller industri de är verksamma inom. Vi har specialistgrupper med särskild expertis inom hållbarhet, men hållbarhetsrelaterade frågor aktualiseras inom alla byråns rådgivande grupper. Genom vår rådgivning vill vi göra

vad vi kan för att bidra till en utveckling som skapar positiva värden för både nuvarande och kommande generationer. Vårt interna hållbarhetsarbete ska motsvara byråns värderingar och bidra till en arbetsplats där våra medarbetare trivs och utvecklas. Inom ramen för detta arbetar vi med ett antal fokusområden av stor vikt för byrån: kompetens och utveckling, hälsa och välbefinnande, mångfald och

inkludering, miljö och klimat samt etik och regelefterlevnad. Det är djupt rotat i byråns DNA att vi vill bidra till en positiv samhällsutveckling. Vi engagerar oss därför pro bono i utvalda partnerskap inom en rad olika områden och deltar även i olika samhällsinitiativ med exempelvis kostnadsfri juridisk rådgivning, styrelsrepresentation och volontärarbete. ●



Sustainable by design är den modell som byrån tagit fram för att stärka vårt arbete inom hållbarhetsfrågor. Modellen består av fem steg och fungerar som ett kretslopp så att vi hela tiden kan utveckla och förbättra våra arbetssätt.

Sustainable by design

HÅLLBARHET FRÅN START handlar om vilka klienter och ärenden vi väljer att arbeta med. Det inbegriper regelefterlevnad, etiska frågor och övergripande strategiska frågor för byråns verksamhet.

HÅLLBARHET I RÅDGIVNINGEN avser att all vår rådgivning oavsett rättsområde präglas av djup kunskap och expertis om affärsjuridiska aspekter av hållbarhetsfrågor. Vi hjälper våra klienter att navigera bland såväl lagar och regler som i den snabba samhällsutvecklingen när världen ställer om.

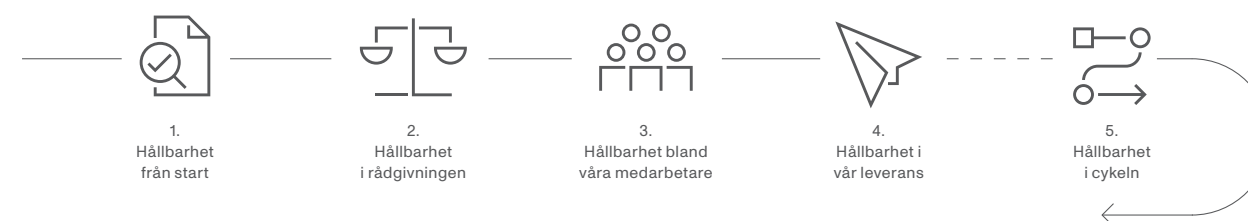
HÅLLBARHET BLAND VÅRA MEDARBETARE behandlar teman som en långsiktigt hållbar arbetsmiljö, hälsa och välbefinnande, mångfald och inkludering, bemanning i projekt och främjande av individuell utveckling. Vi arbetar proaktivt för att skapa en arbetsmiljö där våra medarbetare trivs och ges de bästa förutsättningarna.

HÅLLBARHET I VÅR LEVERANS rör vilka metoder och arbetssätt vi använder oss av i vår rådgivning och ett aktivt arbete för minskad negativ inverkan på människor och miljö längs vägen, exempelvis vid val av transportmedel och inköp av varor och tjänster.

HÅLLBARHET I CYKELN utgör det sista steget i kretsloppet och våra reflektioner över vad som fungerade bra i ett projekt och vad som kan förbättras i andra pågående och kommande projekt. På det sättet kan vi kontinuerligt förbättra vårt hållbarhetsarbete.

SUSTAINABLE BY DESIGN

Under arbetets gång



Hållbarhet



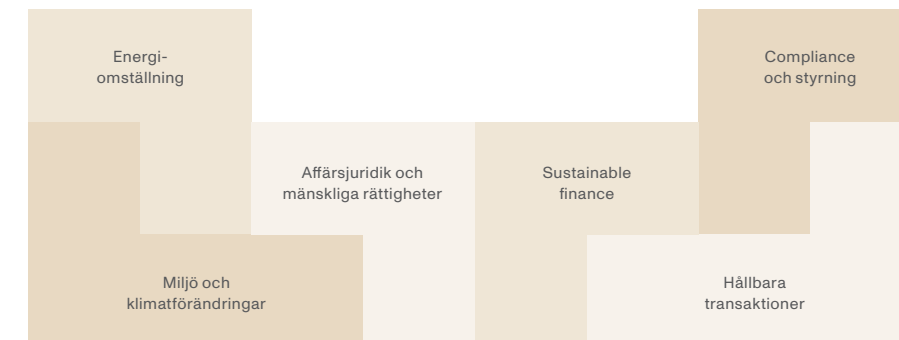
i rådgivningen

Mannheimer Swartling vill ge våra klienter den bästa möjliga rådgivningen, vilket självfallet även innefattar hållbarhetsfrågor. För att kunna göra det krävs en hög grad av kunskap och medvetenhet om de snabba förändringar som påverkar vår omvärld, men också att vi själva konstant utvecklas och förnyar vår verksamhet.

SOM JURISTER MÅSTE vi anta ett holistiskt förhållningssätt för att kunna leverera strategisk och ansvarsfull rådgivning till våra klienter som är långsiktigt hållbar. Den rättvisa omställningen för exempelvis med sig utmaningar som är mer mångfacetterade för företag och organisationer än någonsin tidigare. Med dessa utmaningar kommer dock även nya möjligheter, och genom att hjälpa våra klienter att vara proaktiva och framåtlutade kan vi bäst bistå med vår rådgivning. Att djupgående reflektera över våra klienters framtida utmaningar och möjligheter har varit ett viktigt fokusområde för oss under 2024.

JURIDISK RÅDGIVNING FÖR ATT BIDRA I OMSTÄLLNINGEN TILL EN HÅLLBAR FRAMTID

Vår verksamhetsöverskridande grupp för Sustainability and ESG arbetar för att hållbarhet ska integreras i all vår rådgivning. Genom bredden och djupet i byråns verksamhet erbjuder gruppen samordnad rådgivning inom sex nyckelområden som är nära sammankopplade med varandra:



”Att djupgående reflektera över våra klienters framtida utmaningar och möjligheter har varit ett viktigt fokusområde för oss under 2024.”

Tiden då endast ett fåtal specialister besatt en gedigen kompetens inom klimatrelaterade frågor är sedan länge förbi. Det tar sig bland annat uttryck genom att konsekvenserna av klimatförändringarna kommer i en mängd olika former – från skatteincitament, statsstöd och försäkringsfrågor till omställningsfinansiering, företagsöverlåtelse och påverkan på mänskliga rättigheter. Ett särskilt fokus har under 2024 därför varit hur vi på byrån kan förstärka kompetensen inom klimatrelaterade juridiska frågor bland alla våra jurister.

Med anledning av detta anordnade vi under våren 2024 två byråövergripande utbildningar om ”Klimaträtt och den gröna omställningen”. Vi genomförde även en pilotutbildning för en grupp av byråns partners avseende forskning kring planetära gränser och därtill relaterade konsekvenser på individ-, organisation- och sektornivå. Arbetet fortsätter med att utveckla detta ytterligare under 2025.

På samma tema fortsatte vi att använda resurserna från Net Zero Lawyers Alliance (NZLA), som vi gick med i 2022, för att utveckla affärsjuridiska tjänster i linje med målet om nettonollutsläpp.

FN:S GLOBALA MÅL



FN:S GLOBAL COMPACTS TIO PRINCIPER

- Princip 1–10

SUSTAINABLE BY DESIGN

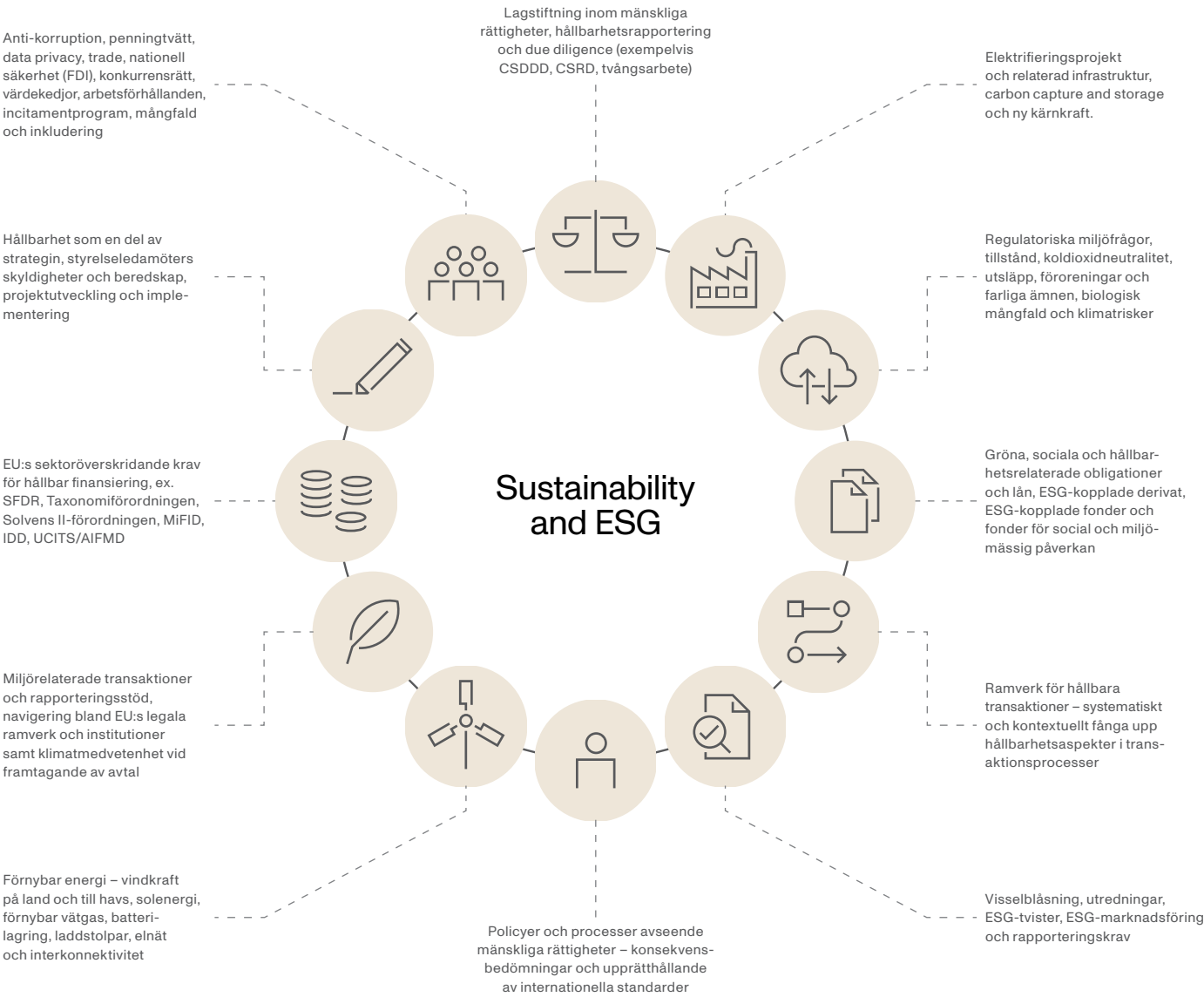


INDIKATORER

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

Under hösten 2024 genomförde vi en intern utbildning för att förbereda våra jurister på Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) och hur direktivet kommer att påverka byråns rådgivning, med särskilt fokus på bolagsstyrning, företagsöverlåtelser, miljö rätt och tvistlösning.

Denna typ av kompetensfrämjande åtgärder är viktiga för vår verksamhet. Det är något som blir särskilt tydligt när vi ser en ökning av ärenden kopplade till våra sex olika fokusområden, exempelvis inom affärsjuridik och mänskliga rättigheter i takt med svängningen från soft law till hard law inom detta område. Det kan bland annat innefatta att vi ger rådgivning i samband med transaktioner, omstruktureringar, ansvarsfulla exits, och ursprungsbefolkningars rättigheter. Vi arbetar också nära våra klienter för att förbereda dem inför kommande lagstiftning inom en mängd olika hållbarhetsområden, inte minst inom klimat- och miljöområdet. ●



FOKUSOMRÅDEN 2025

- Fortsätta arbetet med att engagera klienter i omställningen till nettonoll och hur vi kan vara effektiva omställningspartners på den resan.
- Fortsatt kartläggning av nya och kommande hållbarhetsregler för att stötta klienter med prioriteringar och riskhantering samt identifiera synergier mellan rättsliga instrument.
- Kompetensfrämjande åtgärder avseende hållbarhetsfrågor inom alla byråns verksamhetsgrupper.

Hållbarhet



internt

Byråns interna hållbarhetsarbete ska reflektera våra värderingar och bidra till en arbetsplats där alla medarbetare trivs och utvecklas. I det arbetet utgår vi från tre kategorier: medarbetare, miljö och klimat samt etik och regelefterlevnad.



Medarbetare

Vårt hållbarhetsarbete för våra medarbetare består av kategorierna (i) kompetens och utveckling, (ii) hälsa och välbefinnande samt (iii) mångfald och inkludering.

FOKUSOMRÅDEN FÖR 2025

- Fortsatt arbete för att uppnå byråns jämställdhetsmål.
- Medarbetarundersökning som inkluderar uppföljning av jämställdhetsenkät.
- Lansering av MSA Evolve även för partners och en anpassad version för delar av byråns affärsstöd.
- Fortsatt implementering av AI-verktyg i hela vår organisation.

FN:S GLOBALA MÅL



FN:S GLOBAL COMPACTS
TIO PRINCIPER

- Princip 1–10

SUSTAINABLE BY DESIGN



INDIKATORER

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

Kompetens och utveckling

EN ADVOKATBYRÅ ÄR ett kunskapsföretag. Kompetensutveckling av våra medarbetare är därför centralt för att ständigt förbättra och förnya vår verksamhet, och det utgör en naturlig och viktig del av byråns interna hållbarhetsarbete.

Det dagliga arbetet i våra projekt tillsammans med mer erfarna kollegor är naturligtvis det som primärt leder till en brant utvecklingskurva inom affärsjuridiken. Utöver detta erbjuder vi omfattande utbildningsinsatser för hela vår organisation. För alla nyanställda tillhandahåller vi en omfattande digital onboarding som komplement till byråns introduktionsdagar på plats i Stockholm. Alla associates genomgår även byråns utbildningsprogram Professional Development Programme (PDP) under de första sex åren, där hållbarhetsfrågor är integrerade i programmet. Byrån arrangerar också årligen en specifik utbildning och nätverksmöjlighet för alla senior associates. Våra partners får löpande utbildning som är särskilt anpassad för deras specifika roll, och byråns medarbetare inom affärsstöd, exempelvis IT, HR och kommunikation, har möjlighet till externa utbildningar skräddarsydda efter respektive funktion. Vi har även ett särskilt utbildningsprogram för våra nya medarbetare inom affärsstöd som fungerar som en komprimerad version av PDP-programmet.

Under 2023 lanserade vi utbildningsprogrammet MSA Evolve för våra associates med fokus på självledarskap och drivkrafter. Under 2024 hölls bland annat en genomgång för byråns partners vilket resulterat i att det under 2025 planeras en separat workshop inklusive individuella drivkraftsprofiler för dem. Partners kommer även ges utbildning i hur de på bästa sätt kan leda deltagare som går programmet. MSA Evolve utgör ett komplement till vår kompetens- och ledarskapsutveckling inom ramen för PDP och MSA Academy. Det senare är byråns seminarieserie som innefattar exempelvis inspirationsföreläsningar, omvärldsbevakning och rättsutveckling. Idéen är att den samlade kraften av våra utbildningsprogram ska ge våra medarbetare bästa möjliga förutsättningar att utvecklas.

Insatserna för våra medarbeters kompetensutveckling är dock inte begränsade till olika utbildningsprogram. Vi erbjuder bland annat våra associates att rotera mellan byråns olika specialistgrupper, att vara utlånad och arbeta hos klient, utlandstjänstgöring på något av våra kontor eller annan advokatbyrå, att engagera sig i våra pro bono-partnerskap, samverkan med inkubatorbolagen i MSA Innovation Lab samt mentorsprogram.

Vi arbetar aktivt med att integrera olika digitala lösningar, såsom generativ AI, i våra medarbeters dagliga arbete. Ett exempel på detta är byråns förvärv av AI-bolaget Troublemaker med det unika verktyget Trubl under 2024. Genom att använda olika verktyg och processer för arbetseffektivisering, frigörs mer tid till juridiska knäckfrågor och strategiska överväganden. Något som också kan ha positiv inverkan på hälsa och välbefinnande. ●

FN:S GLOBALA MÅL



FN:S GLOBAL COMPACTS
TIO PRINCIPER

- Princip 1 och 3

SUSTAINABLE BY DESIGN



INDIKATORER

- Medarbetarundersökningar.
- Arbetsrelaterad sjukfrånvaro.
- Beläggningssiffror för jurister.
- Personalomsättning.

Hälsa och välbefinnande

DEN ABSOLUT VIKTIGASTE faktorn bakom byråns framgångar är våra medarbetare. För oss är det därför avgörande att tilltala, utveckla och behålla de bästa talangerna. Det är inte möjligt om våra medarbetare inte mår bra och trivs. För att säkerställa bästa möjliga förutsättningar för våra medarbetares hälsa och välbefinnande arbetar vi därför fortlöpande för en långsiktigt hållbar arbetsmiljö.

En grundläggande del för att kunna måna om våra medarbetare och vara lyhörda för förbättring och utveckling är genom återkommande utvecklings- och avstämningssamtal. Utvecklingssamtal hålls kontinuerligt två gånger per år med våra associates, vilket kompletteras med avstämningssamtal efter 4, 23 och 36 månader. För övriga medarbetare hålls utvecklingssamtal en gång årligen.

Vi genomför vanligtvis en årlig medarbetarundersökning vars utfall arbetas vidare med på gruppnivå. Under 2024 var fokus på jämställdhet och likabehandling. Undersökningen är ett viktigt verktyg för att hela tiden kunna utveckla en ännu bättre arbetsmiljö på byrån.

Byrån arbetar med ett antal olika koncept för att ge våra medarbetare de bästa möjligheterna till god hälsa och välbefinnande. Inom ramen för MSA Wellness samlar vi byråns olika initiativ för att inspirera till en hälsosam livsstil och främja välbefinnande. Konceptet inrymmer bland annat fysiska aktiviteter, föreläsningar och möjligheter att prova på nya träningsformer. För oss är det viktigt att erbjuda ett brett utbud av aktiviteter som passar alla våra medarbetare, därför utvecklar vi ständigt innehållet i MSA Wellness och anpassar det efter våra medarbetares behov.

För att ytterligare växla upp MSA Wellness införde vi MSA Wellness Day – en dag då alla medarbetare erbjuds ledighet för att kunna fokusera på just det som de mår bra av. Wellness Day inrättades 2023, och är något som vi fortsatt med 2024 och kommer att göra även 2025 då initiativet varit mycket uppskattat bland våra medarbetare. ”Wellbeing” var även temat under våra Training Days – där hela byrån samlas under några dagar för att inspireras, ha roligt och svetsas samman ytterligare – som ägde rum i Köpenhamn under hösten 2024.

MSA Arts täcker byråns konstnärliga och kulturella aktiviteter. Idén är enkel – vi vill inspirera till kreativitet i våra medarbetares vardag, både på jobbet och i privatlivet. Syftet med konceptet är att bland annat främja kreativitet, innovation, lärande och kritiskt tänkande. Som ett led i detta anordnar byrån bland annat återkommande kulturevenemang och inspirerande aktiviteter inom ett brett spektrum av konstformer. Inom detta ingår även en rad olika samarbeten med olika kulturella institutioner i Sverige, exempelvis Moderna Museet. Under 2024 utökades repertoaren genom att byrån inledde ett nytt spännande samarbete med Dramaten för att utbyta kunskap och kunna erbjuda unika kulturerfvelser. ●

”För att ytterligare växla upp MSA Wellness införde vi MSA Wellness Day – en dag då alla medarbetare erbjuds ledighet för att kunna fokusera på just det som de mår bra av.”





Mångfald och inkludering

BYRÅNS ARBETE MED mångfald och inkludering är högt prioriterat och ska genomsyra allt vi gör. Det är en central del av vårt hållbarhetsarbete då en arbetsplats som präglas av mångfald och inkludering är viktigt för rättvisa, välbefinnande, samarbete och affärsresultat. Genom den laganda som är karaktäristisk för Mannheimer Swartling vill vi ta vara på alla våra medarbetares olika erfarenheter, bakgrund och perspektiv för att tillsammans nå längre. Vi accepterar inte någon typ av diskriminering och agerar kraftfullt och omgående mot eventuella överträdelser.

”Genom den laganda som är karaktäristisk för Mannheimer Swartling vill vi ta vara på alla våra medarbetares olika erfarenheter, bakgrund och perspektiv för att tillsammans nå längre.”

Mångfald och jämställdhet bland kvinnor och män har under lång tid varit ett fokusområde på byrån. Det har visserligen skett en förbättring i denna fråga bland våra partners under de senaste åren, men inte i den takt som vi önskat. Av byråns 87 partners den 31 december 2024 var 19 stycken kvinnor, d.v.s. cirka 22 procent. Vi arbetar därför aktivt för att uppnå en bättre balans mellan kvinnliga och manliga partners. Som ett led i detta beslutade byrån att från och med 2023 införa ett jämställdhetsmål på partnernivå om ”40/40/20” (40 procent kvinnor, 40 procent män och 20 procent flexibel kvot) som ska vara uppnått inom en tioårsperiod, d.v.s. senast vid utgången av 2033.

Målet syftar till att förbättra byråns mångfalds- och jämställdhetsarbete genom att identifiera vad som redan görs, och vilka ytterligare åtgärder som kan vidtas. En del i det arbetet är att säkerställa att alla får samma möjligheter att göra en långsiktig karriär på byrån. Under 2024 har en handlingsplan tagits fram som ska styra arbetet för att uppnå byråns jämställdhetsmål. Denna innehåller konkreta åtgärder, vem som ansvarar för dem och när de är avsedda att genomföras. Handlingsplanen består av fyra huvudsakliga områden: upptag av partners och partnerrollen; coachning; kultur och kommunikation; samt processer och policyer. Genom att koppla samman alla relevanta funktioner och frågor tar vi ett brett angreppssätt för att driva igenom förändring.

Handlingsplanen är ett komplement till byråns riktlinjer för att främja mångfald och inkludering. Riktlinjerna syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och ses över löpande. Därtill klargör de byråns förhållningssätt, fungerar som praktisk vägledning och uppmuntrar till aktivt reflekterande.

Sedan flera år tillbaka har byrån en mångfaldsgrupp där associates, partners och byråns HR-, kommunikations-, och hållbarhetschefer träffas regelbundet och identifierar samt diskuterar relevanta åtgärder. Mångfaldsgruppen har ett övergripande strategiskt ansvar på byrån och verkar för att dessa frågor beaktas i alla delar av verksamheten, bland annat genom att se till att erfarenheter och initiativ som tas på specialistgruppsnivå sprids till den övriga verksamheten.

I tillägg till våra insatser internt för stärkt mångfald och inkludering, deltar vi i flera olika initiativ för ökad mångfald inom advokatbranschen och näringslivet i stort. Ett av dessa är Studera för livet som är byråns egna studie- och mentorsprogram sedan mer än tre år tillbaka. Programmet syftar till att stötta och inspirera unga människor på deras väg till högre akademiska studier, och på lång sikt ökad mångfald och inkludering på svenska universitet och i näringslivet.

Byrån deltar också i Mitt Livs vd-program *CEOs for DEI* som lanserades 2021. Initiativet uppmuntrar näringslivet att accelerera såväl arbetet med mångfald och inkludering i sina egna organisationer som att främja dessa frågor på arbetsmarknaden i stort.

Läs mer om Studera för livet och andra initiativ inom Mannheimer Swartling i samhället på sida 36. ●

FN:S GLOBALA MÅL



FN:S GLOBAL COMPACTS
TIO PRINCIPER

- Princip 6

SUSTAINABLE BY DESIGN



MÅL

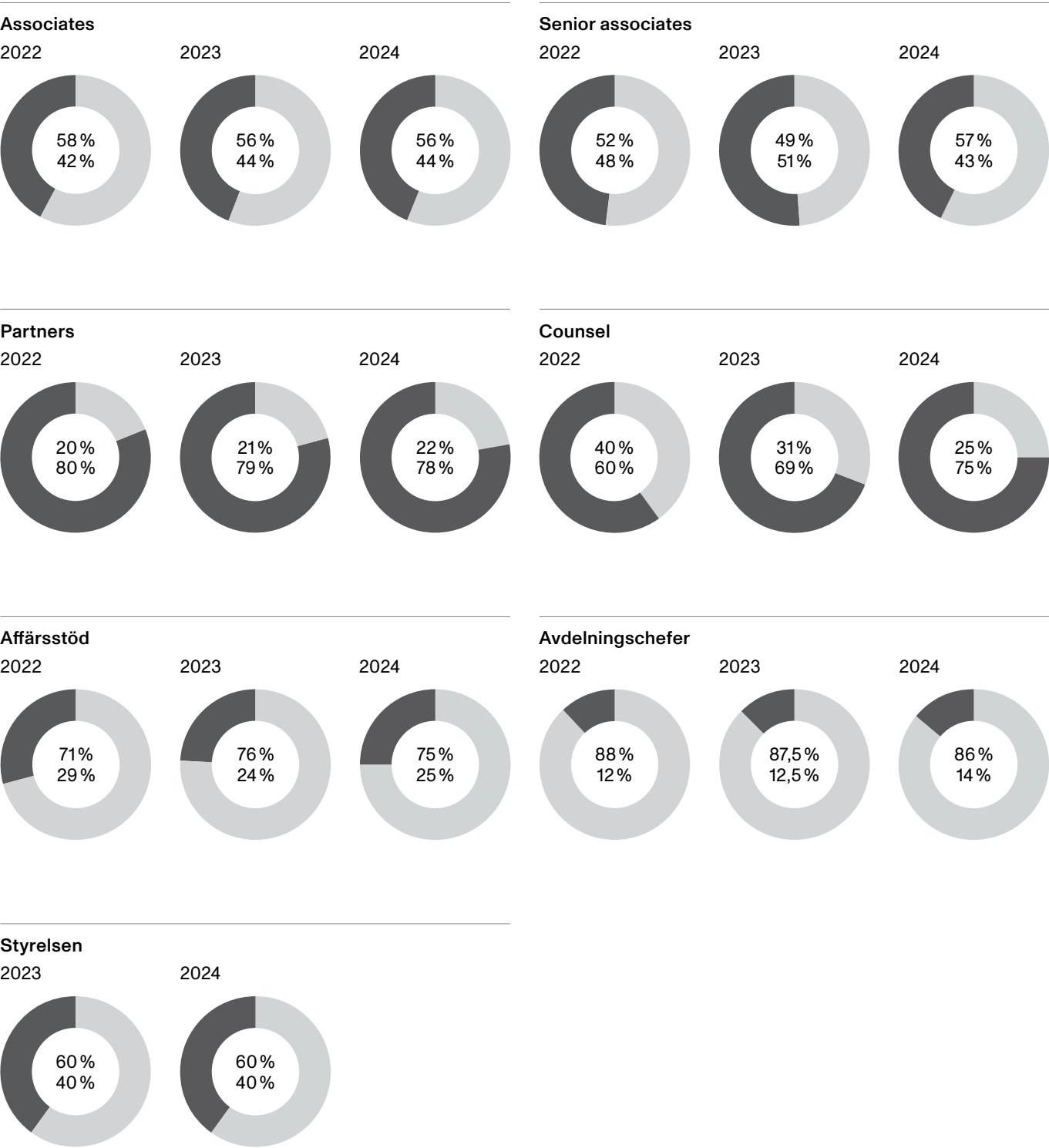
- Byråns jämställdhetsmål på partnernivå är 40 procent kvinnor, 40 procent män och 20 procent flexibel kvot senast år 2033.

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 arbetar vi aktivt för att kontinuerligt minska vårt klimatavtryck och negativa miljöpåverkan från vår verksamhet – allt för att ta vårt ansvar och bidra till en hållbar framtid.

FAKTARUTA

Scope 1, 2 och 3 är kategorier som används för att beskriva olika typer av utsläpp av växthusgaser. I korthet innefattar de tre olika scopen följande:

- Scope 1 avser *direkta växthusgasutsläpp* från källor som ägs eller kontrolleras av en verksamhet. Exempel: Förbränning av fossila bränslen och utsläpp från industriella processer.
- Scope 2 avser *indirekta utsläpp* från produktion av den energi som en verksamhet köper in och konsumerar. Exempel: Elektricitet, värme och kyla.
- Scope 3 avser *andra indirekta utsläpp* som sker i en verksamhets värdekedja uppströms och nedströms. Exempel: Utsläpp från leverantörers verksamhet, från kunders användning av verksamhetens produkter eller tjänster och tjänsteresor med externa leverantörer.

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 och har sedan dess präglat byråns verksamhet.

KLIMATMÅL OCH RESULTAT 2024

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.

Under perioden 2020–2024 har vi arbetat 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 sjätte året i rad genomförde vi 2024 en klimatanalys med hjälp av externa experter.

Våra utsläpp av växthusgaser (scope 1, 2 och 3) för 2024 uppgick till 4425 ton CO₂e (2023: 5 609 ton CO₂e). Genomlysningen visade att inköp av varor och tjänster svarade

för 67 procent motsvarande 2959 ton CO₂e (2023: 3 564 ton CO₂e) av byråns totala utsläpp, följt av utsläpp från kapitalvaror 455 ton CO₂e (2023: 1 296 ton CO₂e) samt våra affärsresor som svarade för 21 procent motsvarande 922 ton CO₂e (2023: 669 ton CO₂e) av byråns totala utsläpp.

Mannheimer Swartling har sedan 2018 årligen mätt utsläppen i scope 1 och 2 samt delar av scope 3. Under 2024 har vi fortsatt arbetet med att utöka och förbättra rapporteringen av scope 3 baserat på den granskning som byrån genomförde under 2023. 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.

NY HANDLINGSPLAN 2025-2030

Vi är glada över att ha lyckats halvera utsläppen från våra fokusområden inom Scope 1 och 2 redan nu, där vårt mål från början vara att uppnå detta till 2030. Vi ser dock att våra aktiviteter inom Scope 3, framförallt inom inköp, fortfarande driver utsläpp.

I den nya handlingsplan som byrån tog fram under 2024 för 2025–2030 fokuserar vi bland annat på:

- Områden inom Scope 3
 - Halvera utsläpp från inköp av varor och tjänster till 2030
 - Halvera utsläpp från konsumtion av mat och dryck till 2030

MANNHIMER SWARTLINGS MILJÖ- OCH KLIMATARBETE

Hållbarhet som en del av affärsstrategin	Dubbel väsentlighetsanalys	ISO-certifierat miljölednings-system ISO (14001:2015)	Miljö- respektive resepolicy	Klimatmål och handlingsplan till 2030
CSRD-förberedelser	SBTi	Uppförandekoder för medarbetare och leverantörer	Årlig klimatanalys	Onboarding och annan kapacitetsbyggande träning
Klimatmedveten rådgivning genom gruppen Sustainability and ESG	NZLA och The Green Pledge	Miljö och klimatkrav vid upphandling	Klimatfinansiering	Pro-bono: Race for the Baltic

- Fortsatt fokus på att minska utsläppen från tjänsteresor med flyg
- Hålla momentum där vi redan har uppnått våra mål (Scope 1-2)
- Sätta ett netto-nollmål (som en utveckling av vårt nuvarande 2030-mål)

Handlingsplanen kommer att drivas framåt på flera olika sätt, bland annat genom förbättrad datakvalitet, ytterligare initiativ för att minska utsläppen, intern kapacitetsuppbyggnad för att vägleda till bättre val och smart användning av rapporteringsinsikter. Vår förhoppning är att utsläppen från inköp av varor och tjänster även kommer att minska i takt med effektivisering, förnybara material och mer förnybar energi i våra värdekedjor. Vi för även en dialog med våra leverantörer för tillgång till bättre datakvalitet inom ramen för detta, exempelvis genom vår nylanserade ESG-checklista som skickas ut till samtliga leverantörer vid byråns upphandlingar.

KOLDIOXIDBUDGET

Som ett komplement till vårt arbete med att minska byråns utsläpp har vi under flera år också stöttat finansieringen av olika klimatprojekt genom köp av koldioxidkrediter. Under 2024 beslutade vi att införa en koldioxidbudget för att fördela de tillhörande kostnaderna inom hela byrån i proportion till var utsläppen genererades. Vi gör detta för att öka transparensen kring den verkliga

kostnaden för koldioxid internt och för att fungera som en förändringsdrivande åtgärd. I praktiken innebär det att vi tillämpar ett internt koldioxidpris på vår verksamhet och tar ut en avgift för varje ton koldioxid som släpps ut. Intäkterna går sedan till en fond som allokeras till klimatfinansieringsprojekt. Vi testar detta under 2025 och kommer att förfinas det under arbetets gång.

NZLA

Byrån är sedan 2022 medlem i NZLA som är ett nätverk som mobiliserar jurister för att påskynda övergången till netto-nollutsläpp. År 2024 publicerade NZLA ett ramverk för Net Zero Alignment, med tillhörande sessioner för kapacitetsuppbyggnad för ömsesidigt lärande om grundpelarna kring *"Ambition, Action and Accountability"*. Detta stämmer väl överens med vår befintliga färdriktning och ger oss insikter och perspektiv från andra som är med på samma resa. Läs mer i avsnittet om *Hållbarhet i rådgivningen* på sida 16 för ytterligare exempel på byråns initiativ för lärande och utveckling inom detta område. ●

FOKUSOMRÅDEN FÖR 2025

- Implementering av ny handlingsplan 2025-2030.
- Förberedelser inför CSRD som blir tillämpligt på byråns hållbarhetsrapportering från 2025.

FN:S GLOBALA MÅL



FN:S GLOBAL COMPACTS TIO PRINCIPER

- Princip 7-9

SUSTAINABLE BY DESIGN

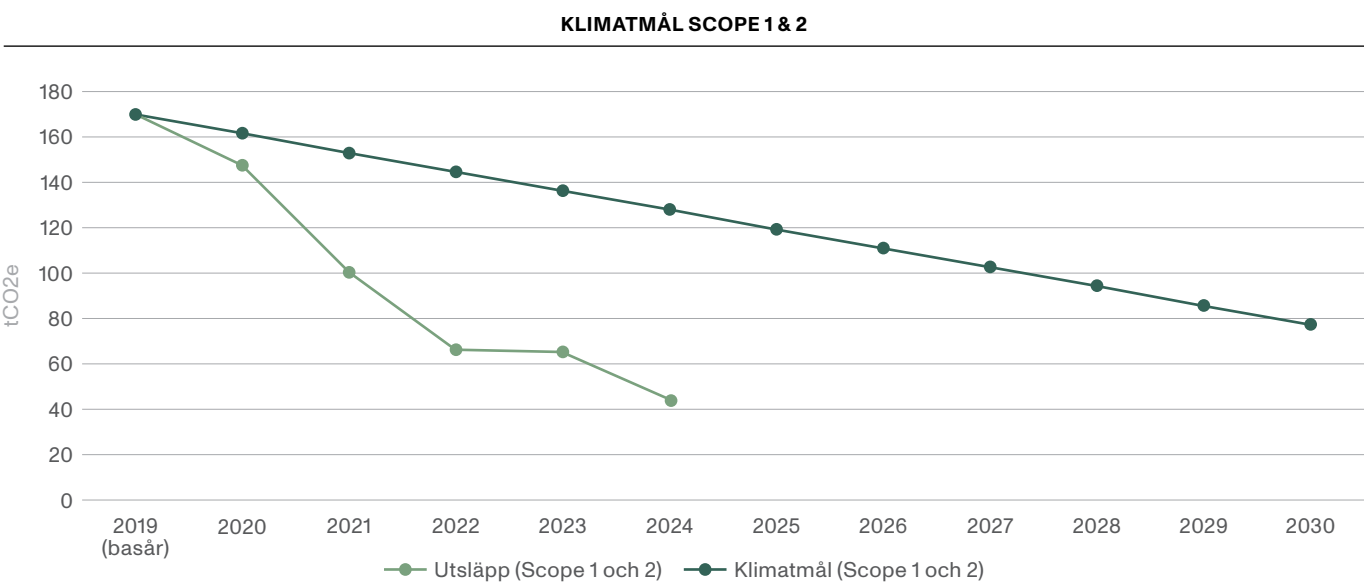


MÅL

- 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.



UTSLÄPP PER SCOPE 2018–2024					
Scope	2018	2021	2022	2023	2024
Scope 1	13	18	16	22	8
Scope 2	167	83	51	43	35
Scope 3	3 694	2 800	3 406	5 690	4 425
	3 874	2 901	3 473	5 674	4 468

UTSLÄPP PER KATEGORI SCOPE 3 2018–2024					
tCO2e					
Kategori	2018	2021	2022	2023	2024
Inköpta varor och tjänster	1 529	1 768	1 951	3 564 ¹	2 959
Kapitalvaror	507	785	583	1 296	455
Uppströms utsläpp energi	36	29	26	21	21
Uppströms transport och distribution	7	7	5	3	2
Avfall	0,2	0,1	0,1	0,6	0,04
Affärsresor	1 518	187	758	669 ²	922 ³
Pendling	97	24	83	55	67 ⁴

Kommentar
1) 2023 justerad för att inkludera ytterligare konsultinköp och kostnader relaterade till konferenser.
2) 2023 justerad för konferenser.
3) Nytt system 2024 (med data från Thrust Carbon), och ökat flygande.
4) Förändringar i emissionsfaktorer för tåg i Sverige samt liten ökning antal anställda.

FÖRDELNING AV UTSLÄPP (%) PER SCOPE 3 KATEGORI 2018–2024					
Fördelning %					
Kategori	2018	2021	2022	2023	2024
Inköpta varor och tjänster	41%	63%	57%	64%	67%
Kapitalvaror	14%	28%	17%	23%	10%
Uppströms utsläpp energi	1%	1%	1%	0%	0%
Uppströms transport och distribution	0%	0%	0%	0%	0%
Avfall	0%	0%	0%	0%	0%
Affärsresor	41%	7%	22%	12%	21%
Pendling	3%	1%	2%	1%	2%



Etik och regelefterlevnad

För Mannheimer Swartling utgör etik och regelefterlevnad en fundamental del av vårt hållbarhetsarbete. Som advokatbyrå är det helt avgörande för oss att säkerställa efterlevnaden av lagar och regelverk samt advokatetiska regler i vår dagliga verksamhet. Vi har under lång tid arbetat strategiskt och systematiskt för att alla klienter och uppdrag som byrån tar sig an också lever upp till våra egna värderingar och riktlinjer. På så vis lägger vi grunden för långsiktig framgång tillsammans med våra klienter.

VÅR COMPLIANCE AND Risk-avdelning har i över ett decennium varit ett centralt affärsstöd för vår verksamhet genom att identifiera och utvärdera regler och risker samt genomföra nödvändiga kontroller vid antagandet av nya klienter och uppdrag. Byrån gör även kontinuerligt strategiska och etiska överväganden i linje med våra

värderingar för att kunna uppnå högsta möjliga kvalitet i vår rådgivning.

POLICYER OCH RIKTLINJER

Byrån har tydliga policyer och riktlinjer för att dels säkerställa upprätthållandet av de advokatetiska reglerna i Advokat-samfundets regler om god advokatsed,

FOKUSOMRÅDEN FÖR 2025

- Revision av byråns anti-korrup-tionsprogram med tillhörande styrdokument och utbildning.
- Fortsatt fokus på klientkänne-dom- och intagsprocessen.
- Implementering av nytt systemstö-d för antagande av nya uppdrag.
- Fortsatt arbete och informations-insamling inför rapporteringen enligt CSRD.

dels för att förhindra medverkan till lag-brott så som penningtvätt, finansiering av terrorism och mutor, sanktionsbrott, insiderhandel eller överträdelser av till-lämpliga dataskyddsregler. Som ett led i detta har vi under 2024 uppdaterat byråns uppförandekod för medarbetare och in-struktioner för leverantörsupphandlingar, samt gått igenom och uppdaterat en rad policyer och riktlinjer för att förbereda in-för rapporteringen enligt Corporate Sus-tainability Reporting Directive (CSRD). Byrån har även egna riktlinjer för anta-gande av nya uppdrag vilka är betydligt mer strikta än Advokatsamfundets regler. I dessa riktlinjer regleras bland annat etis-ka frågor om vilken typ av uppdrag och klienter som byrån inte vill arbeta med av hållbarhetsskäl i vid mening.

SANKTIONER

Under året har vi haft fortsatt fokus på klientkännedomsprocessen för att säker-ställa att våra rutiner uppfyller sanktions-lagstiftningen. Arbetet med de utökade och fördjupade sanktionskontrollerna av våra klienter, samarbetspartners och leverantörer har fortgått under året.

INFORMATIONSSÄKERHET M.M.

Eftersom informationen vi hanterar i vår verksamhet till övervägande del omfattas av advokatsekretess är ett löpande och långsiktigt arbete med informations-säkerhet av största vikt. För att säkerställa högsta möjliga säkerhetsnivå samverkar bland annat vår informationssäkerhets-ansvarig och IT-säkerhetsansvarig för att skapa en effektiv och ändamålsenlig informationshantering. Även vår arkivarie är en viktig resurs i detta arbete.

Med ett fortsatt oroligt omvärldsläge och en ständig teknisk utveckling får frågor om säkerhetsskydd alltjämt ett påtagligt fokus. Vid kontakt med verksamhetsutövare som omfattas av säkerhetsskyddslagstiftningen genomför vi noggranna analyser och över-väganden för att anpassa våra arbetsmeto-der och informationssystem på bästa sätt för att uppfylla de krav som ställs.

Under 2024 inledde vi även arbetet

med att se över byråns övergripande kris-hanteringsarbete och dess riktlinjer. Vi påbörjade också arbetet för respektive avdelning med att uppdatera tillhörande kontinuitetsplaner för hur våra resurser och processer ska hanteras i krissituationer eller olika avbrott i vår organisation.

VISSELBLÅSNING

Sedan flera år tillbaka har vi en visse-lblåsarkanal där våra medarbetare har möjlighet att anonymt rapportera allvar-liga oegentligheter, brott mot tillämplig lagstiftning eller brott mot byråns policyer och riktlinjer. Genom att rapportera i kanalen får den som rapporterar ett sär-skilt skydd enligt lagen om skydd för personer som rapporterar om missför-hållanden. Ingen rapport har mottagits i visselblåsarkanal under 2024.

UTBILDNINGSSINSATSER

Vår Compliance and Risk-avdelning arbetar aktivt och kontinuerligt med alla delar av organisationen för att säkerställa en mycket hög grad av medvetenhet och kunskap om de lagar och regler som styr vår verksamhet. Därför genomgår samtliga av våra med-arbetare utbildningar regelbundet för att hålla sig uppdaterade på relevanta områden.

Under de senaste tre åren har närmre 90 procent av byråns medarbetare genom-gått våra e-utbildningar med tillhörande tester inom ämnen som penningtvätt- och finansiering av terrorism, riskhantering, dataskydd, cybersäkerhet och antikor-ruption. Utbildningarna ska genomföras vartannat år från och med att anställning påbörjas på byrån. Därutöver genomförs regelbundet riktade utbildningsinsatser för relevanta verksamhetsgrupper och af-färsstöd för att säkerställa att byrån föl-jer gällande regelverk inom advokatetik, sanktionslagstiftning, insiderlagstiftning och dataskydd samt att vi arbetar i enlig-het med våra egna policyer och riktlinjer.

Under 2024 implementerade vi exempel-vis en ny e-utbildning inom dataskydd och deltog i arbetet med att uppdatera byråns introduktionsutbildning gällande advokats-etiska regler och insiderlagstiftning. ●

FN:S GLOBALA MÅL



**FN:S GLOBAL COMPACTS
TIO PRINCIPER**

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

SUSTAINABLE BY DESIGN



INDIKATORER

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

Hållbarhet



i samhället

För Mannheimer Swartling är det viktigt att bidra till en hållbar samhällsutveckling. Vi använder därför vår framträdande roll och storlek inom advokatbranschen och näringslivet i stort för att vara en kraft för positiv förändring. Det är en del av själva kärnan i vår verksamhet, och vi ser det både som en möjlighet och som vårt ansvar. Inom ramen för Mannheimer Swartling i samhället inryms såväl pro bono-partnerskap som andra viktiga samhällsinitiativ.

FÖR OSS ÄR det viktigt med en bred ansats och att arbeta med många olika bitar i samhällspusslet samtidigt. Vårt samhälls-engagemang täcker därför exempelvis in klimat- och miljöfrågor, kultur, sociala frågor och mänskliga rättigheter.

Sedan 1990-talet har vi ingått pro bono-partnerskap med en rad viktiga organisationer. Bredden i partnerskapen möjliggör att vi kan fånga upp allt det starka engagemang som finns på byrån och kanalisera det till givande projekt. Genom våra samarbeten kan vi kostnadsfritt bidra till organisationer som gör enastående insatser med det vi kan bäst – juridisk rådgivning. Vårt stöd omfattar även exempelvis styrelserepresentation och volontärarbete utefter behovet i respektive partnerskap.

Ytterligare en del i vårt samhällsengagemang är våra partnerskap inom ramen för MSA Arts, där vi exempelvis samarbetar med Nobelstiftelsen, Moderna Museet och Dramaten för att främja kunskap, lärande och ett levande kulturliv. Läs mer om MSA Arts på sida 24.

Genom att bli en del av något större och kliva utanför en advokatbyrås traditionella roll berikas hela vår verksamhet. Det öppnar upp nya dörrar och leder till inspirerande möten för våra medarbetare. Vi är övertygade om att samverkan och partnerskap mellan näringsliv och civil-

samhälle skapar ringar på vattnet och kan bidra till en bättre och mer hållbar framtid.

STUDERA FÖR LIVET

För mer än tre år sedan startade vi byråns egna studie- och mentorsprogram Studera för livet. Syftet med programmet är att stötta unga människor på deras väg till högre akademiska studier och på lång sikt ökad mångfald och inkludering på svenska universitet och i näringslivet. Programmet, som löper under två år och där en ny kull tas in under november månad varje år, vänder sig till ungdomar som precis avslutat sitt första år på gymnasiet och vars föräldrar inte har haft tillgång till högre utbildning i Sverige, eller som kommer från olika utbildningsbakgrunder. Det kan exempelvis vara ungdomar som är av uppfattningen att vissa utbildningar eller karriärbanor inte är öppna för dem, eller som tidigare saknat förebilder som stöttar och uppmuntrar dem på vägen. Vi vill inspirera studenterna och visa dem alla de möjligheter som kommer med högre utbildning. Under 2024 började 18 nya studenter och 11 studenter examinerades från programmet som finns i Stockholm, Malmö och som startades upp även i Göteborg under 2024. Totalt har 57 studenter deltagit i Studera för livet sedan starten 2021. ●

FN:S GLOBALA MÅL



FN:S GLOBAL COMPACTS TIO PRINCIPER

- Princip 1-10

SUSTAINABLE BY DESIGN



INDIKATORER

- Antal arbetade 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
- Fryshuset
- Gapminder
- Race for the Baltic
- Stadsmissionen
- Stiftelsen Internationella Företagare i Sverige
- Stockholms Sjukhem
- Sverige för UNHCR
- UN Global Compact Network Sweden
- Öppet Hus
- Dramaten
- Moderna Museet
- Nobelstiftelsen

”Syftet med programmet är att stötta unga människor på deras väg till högre akademiska studier och på lång sikt ökad mångfald och inkludering på svenska universitet och i näringslivet.”

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. Det sker bland annat genom MSA Wellness, som inbegriper fysiska friskvårdsaktiviteter som byrån arrangerar. Vi anordnar även MSA Wellness Day en dag per år där våra medarbetare erbjuds ledighet och tid för återhämtning. Temat för byråns Training Days 2024 för samtliga medarbetare var också "wellbeing". Vi arbetar därutöver 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. Under 2024 har bland annat en handlingsplan tagits fram som ska styra arbetet för att uppnå byråns jämställdhetsmål.



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

DELMÅL 8.7
Avskaffa tvångsarbete, människo-handel 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 exempelvis due diligence av värdekedjor och annan rådgivning knuten till CSDDD tillsammans med våra klienter 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 upprätthållande av affärsetik och åtgärder för 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. Inom ramen för detta inbegrips exempelvis rådgivning kring CSRD.



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 inköp av varor och tjänster 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 har vi exempelvis ett ISO-certifierat miljöledningssystem (14001:2015), klimatmål som är validerade och godkända av SBTi, har skrivit under The Green Pledge för mer hållbara skiljeförfaranden och är medlemmar i NZLA.
Därutöver är vår 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 handels-system inom ramen för världs-handelsorganisationen.

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. Det sker bland annat genom våra pro bono-partnerskap och andra samhällsinitiativ som vi deltar i. 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 2024 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 elfte i ordningen. Föregående års rapport publicerades i mars 2024.

BYRÅN HAR ÄNDA 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 2024 utgör grunden för byråns Communication on Progress.

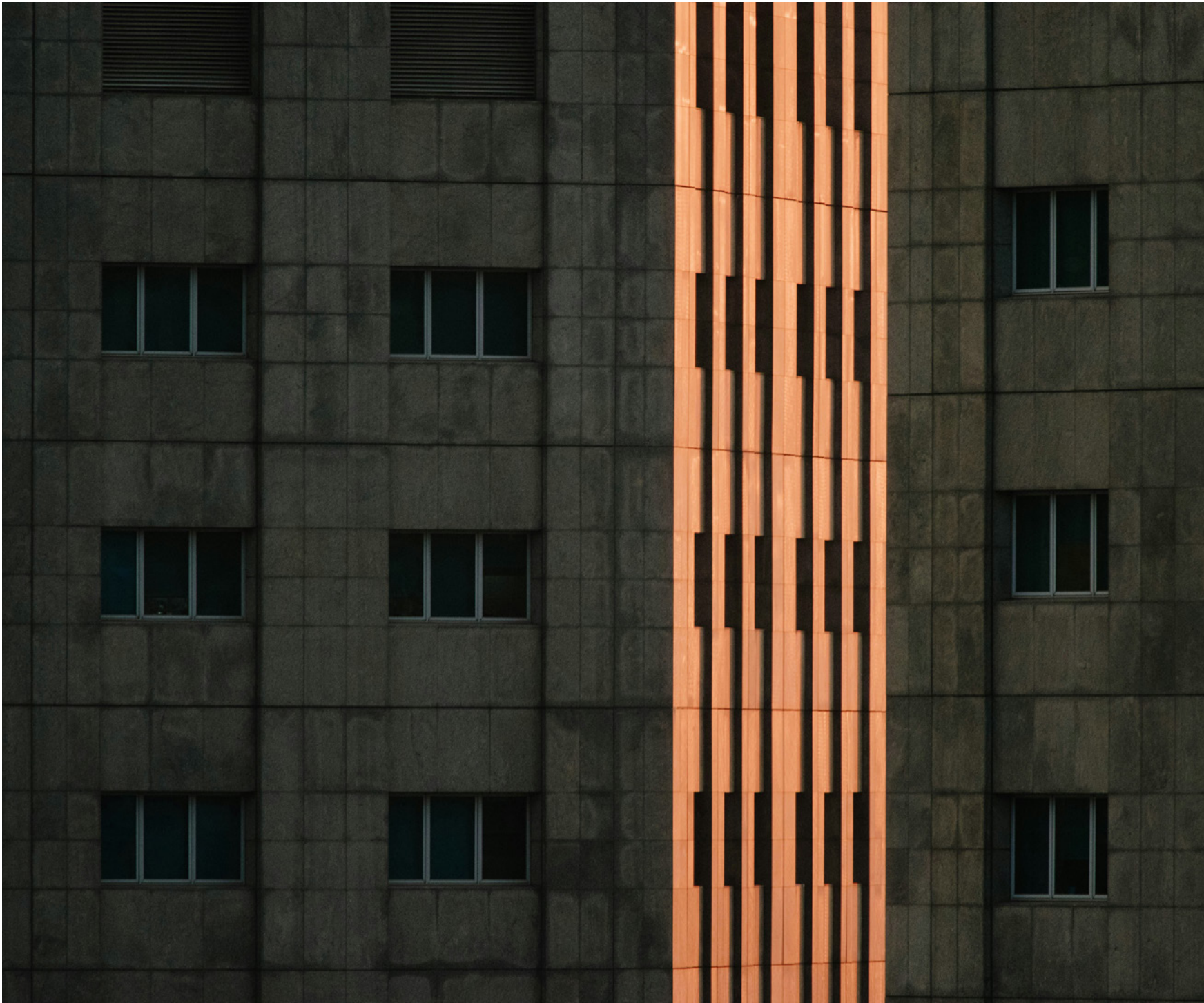
VÅR PROCESS – VÄSENTLIGA HÅLLBARHETSFRÅGOR
Mannheimer Swartling kartlägger systematiskt byråns viktigaste hållbarhetsfrågor. Under det senaste året har vi arbetat med att förbereda oss inför CSRD:s rapporteringskrav. Grunden för detta arbete utgörs av att identifiera byråns väsentliga hållbarhetspåverkan, samt risker och möjligheter (*Impacts, risks and opportunities* – ”IROs”) inom hållbarhet. Med utgångspunkt i vår befintliga process och våra prioriteringar bildade vi en intern arbetsgrupp 2023, anlidade externa konsulter och slutförde vår första CSRD-anpassade dubbla väsentlighetsanalys 2024. Även om CSRD inte direkt påverkar vår hållbarhetsrapportering förrän 2025 (vi inväntar mer information om Omnibus-förslaget), har våra förberedelser redan börjat påverka vårt arbetssätt.

METODIKEN FÖR VÅR DUBBLA VÄSENTLIGHETSANALYS
I samband med genomförande av vår dubbla väsentlighetsanalys gick vi igenom flera viktiga faser och tog med oss flerpartsperspektivet genom hela processen:

- Förståelse för och kartläggning av vår värdekedja och våra intressenter för att skapa en baslinje för identifiering av våra IRO:er.
- Identifiering av våra aktiviteter med en möjlig IRO-koppling baserat på vår värdekedja.
- Bedömning och poängsättning av dessa aktiviteter. Exempelvis med hänvisning till allvarlighetsgrad och sannolikhet, i linje med och som underlag för byråns standardprocess för riskanalys som genomförs varje år.
- Fastställande av en lämplig tröskel för väsentlighet och dialog med intressenter om preliminära IRO-resultat.

Vi testade våra resultat i olika intressentgrupper, både påverkade och användare av hållbarhetsdata. Exempelvis arrangerade vi diskussionsmöten med byråns styrelse, våra verksamhetsgrupper, medarbetare från olika kontor, den interna CSRD-arbetsgruppen, klienter samt nya medarbetare (genom onboarding-processen), och potentiella nya medarbetare i form av 2024 års sommartraineer. Efter genomförda diskussionsmöten valde vi att justera delar av resultatet i samråd med de olika intressentgrupperna.

ÖVERGÅNG TILL ETT NYTT ARBETSSÄTT
Byråns IRO-resultat stämmer väl överens med de bredare fokusområden som vi länge arbetat med inom hållbarhet, men har blivit mer granulära. Det



innebär att våra breda prioriteringsområden förblir samma som tidigare:

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

Vi undersöker fortfarande vad våra IRO:er kommer att innebära för vår första CSRD-anpassade rapport (som kan tillämpas tidigast från 2025, beroende på Omnibus-förslaget), men baserat på våra resultat förväntar vi oss att en sådan rapport ska omfatta – utöver ESRS 2 (om allmänna upplysningar som gäller för alla) de tematiska ESRS-standarderna: *E1 – Klimatförändringar*, *S1 – Den egna arbetskraften* och *G1 – Ansvarsfullt företagande*. Vi



”I 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.”

är beredda att anpassa oss till resultatet av de pågående Omnibus-förhandlingarna på EU-nivå som kan komma att påverka våra rapporteringsskyldigheter, både vad gäller omfattning och tidpunkt.

ANVÄNDADET AV MÅL OCH INDIKATORER I RAPPORTEN

I 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 till följd av CSRD (med förbehåll för Omnibus-förslaget), 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 ojämlik 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

- Advokatsamfundets vägledande regler om god advokatsed och övriga riktlinjer
- Agenda 2030 och de globala målen för hållbar utveckling
- Antidiskrimineringsdokumentation
- Antikorruptionspolicy
- Arbetsmiljöpolicy
- Dokumentation för kris- och incidenthantering
- 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
- Insiderpolicy
- Miljömål och tillhörande handlingsplan
- Miljöpolicy
- Miljöutredning
- OECD:s riktlinjer för multinationella företag
- 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
- Resepolicy
- Riktlinjer för att främja mångfald och inkludering
- Uppförandekoder för medarbetare och leverantörer
- Visselblåsarpolicy



Standardupplysningar

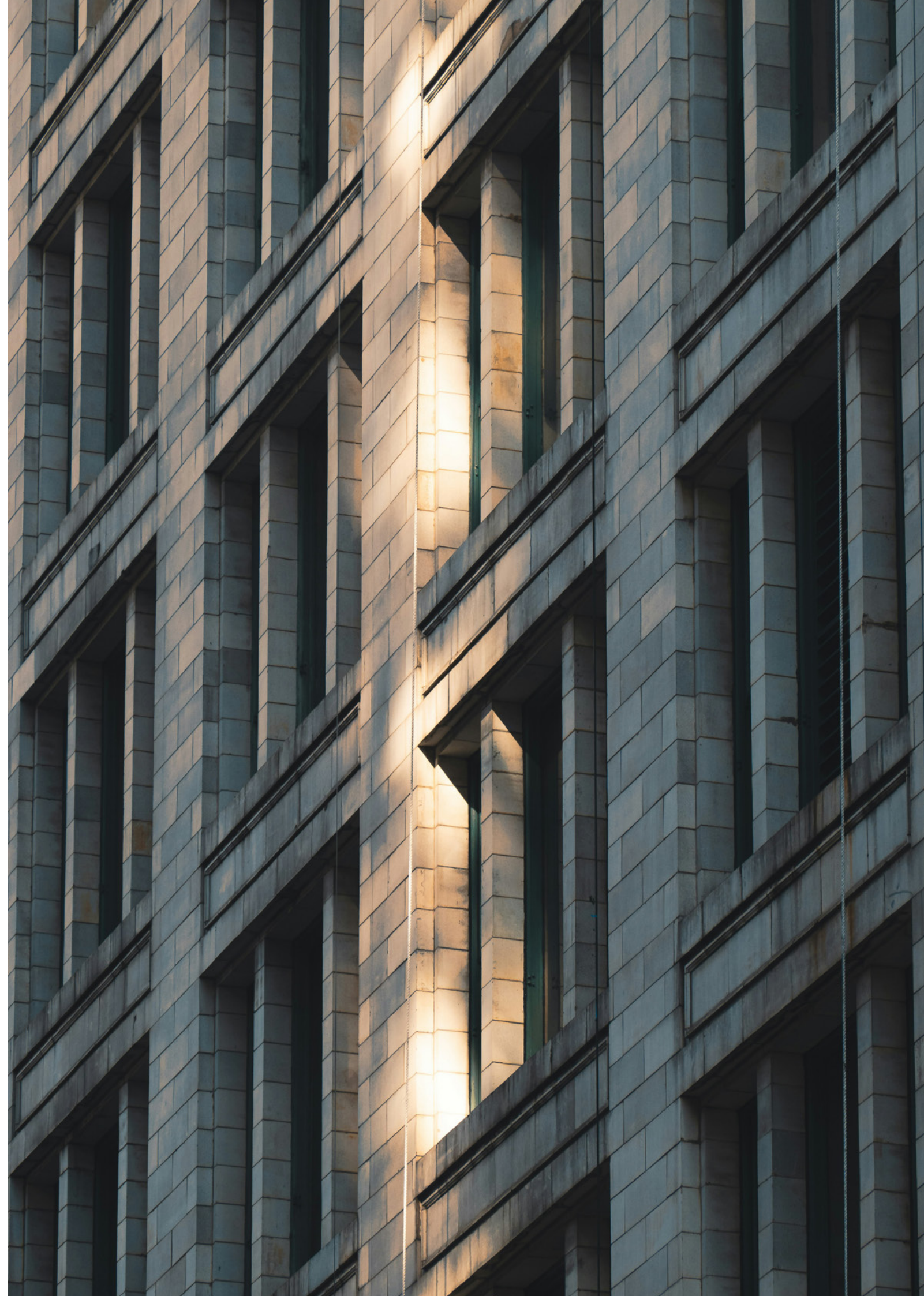
DATAINSAMLING OCH REDOVISNINGSPRINCIPER

Redovisningsprinciper för den finansiella rapporteringen återfinns i Mannheimer Swartlings årsredovisning 2024 under koncernens redovisningsprinciper i tilläggsupplysningar. Den medarbetar-data 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 antikorrupktion. Om ingenting annat anges omfattar hållbarhetsrapporten såväl moderbolaget Mannheimer Swartling Advokatbyrå AB som koncernen. I koncernen ingick 2024 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 2024. 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 tidigast rapporteringsåret 2025, beroende på utfallet av Omnibus-förslaget. De siffror som rapporteras gäller räkenskapsåret 2024. ●





FN:s Global Compacts tio principer

Mannheimer Swartling är sedan 2016 ansluten till FN-initiativet Global Compact. I och med detta har byrån 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, hållbarhet internt och hållbarhet 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

Styrelsen

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



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 2024 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen i enlighet med den äldre lydelsen som gällde före den 1 juli 2024.

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	2025-03-17 07:31:40 UTC
Undertecknare	Datum
Namn returnerat från Svenskt BankID: ANNA GABRIELLA HERMANSSON	
Gabriella Hermansson Auktoriserad revisor / Authorized Public Accountant	
Leveranskanal: E-post	

