

Hållbarhetsrapport 2021



MANNHEIMER
SWARTLING

Hållbarhetsrapport 2021

Innehåll

Managing Partner och Head of Sustainability har ordet	6
Om byrån	8
Byrå i världen	14
Om rapporten	17
Prioriterade hållbarhetsfrågor och risker	19
Byråns hållbarhetsarbete	20
Hållbarhet i rådgivningen	22
Hållbarhet internt	24
Mannheimer Swartling i samhället	36
Mannheimer Swartlings bidrag till FN:s globala mål	38
Standardupplysningar	43
FN:s Global Compacts tio principer	44
Styrelsen	46

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

© Mannheimer Swartling 2022

Managing Partner och Head of Sustainability har ordet

På Mannheimer Swartling ser vi förmågan att vara lyhörda och att kunna anpassa oss som förutsättningar för att bedriva vår verksamhet hållbart. I relationen till våra klienter handlar det ofta om att vara innovativa och tänka långsiktigt för att kunna hjälpa dem att göra detsamma. Som arbetsgivare värnar vi om ett modernt och närvarande ledarskap, och som samhällsaktör bidrar vi där vi ser störst möjlighet att påverka i en positiv riktning.



Jan Dernestam, Managing Partner



Sarah Hoskins, Head of Sustainability

Ännu ett pandemiår präglat av global ovissitet har bekräftat vikten av allt detta. Vår rådgivning återspeglar vilka vi är och vad vi står för. Vi vill alltid erbjuda våra klienter de absolut mest högkvalitativa affärsjuridiska tjänsterna. Under året har vi bland annat fortsatt att utveckla vår specialistkompetens vad gäller de affärsjuridiska aspekterna av hållbarhet, och hållit oss uppdaterade på nya regelverk inom hållbarhetsområdet av betydelse för våra klienter.

Den bästa möjliga rådgivningen kräver också de bästa möjliga medarbetarna. Därför är det helt avgörande att vi fortsätter att arbeta med frågor som långsiktigt säkrar vår position som den mest attraktiva arbetsplatsen för Sveriges jurister. Detta kräver lyhördhet inför våra förbättringsområden och en vilja att förändras – inte minst när förutsättningarna skiftn.

Vår anpassning till de senaste årens accelererande digitalisering och förändrade arbetsmiljö är ett exempel på detta. Efter att i två års tid med hjälp av en arbetspsykolog noggrant ha följt upp och analyserat våra medarbetares mäende, har vi kunnat öppna upp för dialog och anpassa vårt arbetssätt. Det har lett till att

vi har kunnat ta med oss positiva lärdomar och identifiera nya utmaningar att arbeta vidare med under 2022.

I denna rapport kan du bland annat läsa om hur vi, både internt och ute i samhället, har drivit och vidareutvecklat vårt arbete för ökad mångfald med nya initiativ, likaså vårt arbete för minskad miljö- och klimatpåverkan.

Nytt för 2021 var bland annat studie- och mentorsprogrammet "Studera för livet", som vi hoppas ska bidra till ökad mångfald på universiteten och i näringslivet. En annan nyhet var byråns undertecknande av "The Green Pledge" – ett internationellt initiativ med vägledande principer för miljövänligare skilje-förfaranden som vi blir första advokatbyrån i Sverige att implementera. Vi har också bidragit med kostnadsfri juridisk rådgivning till våra *pro bono*-partners Centrum för rättvisa, Gapminder, Global Compact, Race for the Baltic, Stadsmisionen och Öppet hus.

Som medlem i FN:s Global Compact verkar vi för de tio principerna för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorruption – genom vår rådgivning och inom vår egen

"Den bästa möjliga rådgivningen kräver också de bästa möjliga medarbetarna. Därför är det helt avgörande att vi fortsätter att arbeta med frågor som långsiktigt säkrar vår position som den mest attraktiva arbetsplatsen för Sveriges jurister."

organisation. Denna rapport är vår årliga Communication on Progress i linje med byråns åtagande under FN:s Global Compact. Som advokatbyrå har vi även ett särskilt ansvar att värna om *The Rule of Law*. Vi på Mannheimer Swartling är förfärade över den ryska aggressionen mot Ukraina och de brott mot folkrätten som har skett. Som en direkt följd av invasionen arbetar vi nu med att stänga vår verksamhet i Moskva.

Avslutningsvis talar vi ofta om Mannheimer Swartling som ett sammansvetsat team, och även nu står det klart att vi trots de senaste årens utmaningar har fortsatt att utvecklas tillsammans ännu mer. På så sätt har vi också lyckats bibehålla en företagskultur att vara stolta över. Det ger oss även en enorm kraft att fortsätta hjälpa våra klienter med alla de utmaningar vi alla nu ställs inför. ●

JAN DERNESTAM
Managing Partner

SARAH HOSKINS
Head of Sustainability

Om byrån

På Mannheimer Swartling arbetar vi utifrån ett tydligt mål – att leverera den mest högkvalitativa affärsjuridiska rådgivningen. För oss innebär det att vi förstår och analyserar vår omvärld och agerar proaktivt och ansvarsfullt i förhållande till klienter, medarbetare och samhället.

Byrån verkar från kontor i Stockholm, Göteborg, Malmö, Bryssel, Singapore och New York (avvecklingen av kontoret i Moskva initierades i början av mars 2022). Vår rådgivning omfattar i princip alla affärsjuridiska områden inom en mängd olika verksamheter och branscher.

Under många år har vi byggt en företagskultur där samarbete är kärnan. Vårt branschunika sätt att dela lika på vinsten mellan byråns partners gör att kunskap sprids obehindrat mellan medarbetarna och vidare till varje klient. Vi vill möta våra klienter som en enda rådgivare – men med den samlade expertisen hos våra 600 medarbetare.

På Mannheimer Swartling har vi tre grundläggande kärnvärden – kvalitet, affärsfokus och laganda. I korthet innebär det att vi prioriterar samarbete och alltid värnar om att verkligen förstå våra klienters affärsmässiga utmaningar. Vårt fokus ligger på att alltid leverera juridisk rådgivning som håller högsta möjliga kvalitet.

Mannheimer Swartling placeras löpande i topp av både svenska och internationella rankinginstitut. Landets juriststudenter har dessutom återkommande röstat fram byrån som den mest attraktiva arbetsgivaren – bland advokatbyråer och i juristbranschen som helhet. Vi är otroligt stolta över förtroendet, och måna om att förvalta det. Här följer ett urval av utmärkelser som byrån har tagit emot. •

Swedish Law Firm of the Year

International Financial Law Review (IFLR)
2005, 2006, 2007, 2008, 2010, 2012, 2015,
2016, 2018, 2019 och 2021

Law Firm of the Year, Sweden

Who's Who Legal Awards
2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013,
2014, 2015, 2017, 2018, 2019, 2020 och 2021

Topprankad i "Overall Performance" i Sverige

Kantar Sifo Prospera Tier 1 Law Firm Review Sweden
2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 och 2021

Populäraste advokatbyrån bland svenska juridikstudenter

Universum (FöretagsBarometern)
2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009,
2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017,
2018, 2019, 2020 och 2021

Populäraste arbetsgivaren bland svenska juridikstudenter

Universum (FöretagsBarometern)
2018, 2019, 2020 och 2021



OMSÄTTNING 2021

Miljarder kronor

1,7

VÅR EXPERTIS

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

KONTOR

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

* Avvecklingen av kontoret i Moskva initierades i början av mars 2022.

Kvalitet

Vi strävar efter högsta kvalitet i allt vi gör.

Affärsfokus

Vi beaktar de affärsmässiga utmaningar och möjligheter våra kunder står inför och skräddarsyr vår rådgivning utifrån dessa.

Laganda

Vi hjälper varandra och delar prestigelöst på kunskap och erfarenhet till förmån för varandra och våra kunder.



En reflektion av Klas Eklund, Senior Economist

Byrån i världen

2020–2021 var omvälvande och omskakande år. För världen, Sverige – och byrån.
En global pandemi gav sjukdom och död, våldsamma kast i den ekonomiska
aktiviteten och tvingade många företag att ompröva sitt sätt att arbeta.

”Klart är dock att världen längre än kommer att lida av pandemins sviter.”

PANDEMEN GAV FÖRST en abrupt nedgång i den ekonomiska aktiviteten, därefter en nästan lika skarp uppgång, som dock efter hand bromsades av produktionsstörningar. Under den djupaste krisen hade containertrafiken lagts i malpåse, vilket medförde brist på containrar när världshandeln tog fart igen. Flera hårdvaruföretag hade lagt om sin produktion under nedgången, vilket senare gav brist på halvledare med flaskhalsar och produktionsstopp i flera sektorer. Många restauranger och hotell hade tvingats stänga under perioder med karantän och restriktioner, vilket medförde att de förlorade både personal och kompetens och senare hade svårt att möta den ökade efterfrågan. Bristerna blev särskilt märkbara i USA, där den amerikanska regeringen delade ut generösa kontantstöd till alla medborgare. Detta medförde att oväntat många lämnade arbetsmarknaden och i nästa skede gav detta brist på arbetskraft samtidigt som konsumtionsefterfrågan steg.

Uppräkningen skulle kunna fortsätta. Klart är dock att världen längre än kommer att lida av pandemins sviter. I synnerhet om nya mutationer ger nya virusvågor med regionala nedstängningar som följd. Handeln är särskilt sårbar för nedstängningar av fabriker och hamnar i Kina. Tidskriften *The Economist* har varnat för en ”90-procentsekonomi” – att den ekonomiska aktiviteten inte kan gå för fullt utan under en ganska lång period tvingas brottas med försörjningsproblem och brister av olika slag.

Näringslivet måste därför ställa om på flera sätt. Globala produktionskedjor, baserade på produktion i många led på flera ställen och exakt logistik – ”just in time” – läggs om för att bli mer robusta, regionala och omfatta buffertar mot störningar – ”just in case”.

Energikris, brister och flaskhalsar har tryckt upp inflationen till den högsta nivån på decennier, vilket skadar reallönerna. Det är en öppen fråga om den långa perioden med extremt låg inflation och

fallande räntor har nått sitt slut. Flera centralbanker förbereder höjningar av styrräntorna; några har redan höjt. Möjligtvis går därmed också den långa perioden av snabbt steget till tillgångsvärden och ökat finansiellt risktagande också mot sitt slut – något som skulle innebära en rejäl omprövning av affärsmodeller.

Ännu en effekt av pandemin blev ett starkt uppsving för hemarbetande och digitala kommunikationslösningar. Resanden föl. Sannolikt kommer en återgång till mer normala omständigheter att så småningom ge en viss ökning av affärsresorna igen, men gissningsvis kommer likvä尔 fler möten och samtal att ske digitalt snarare än i det verkliga livet. Arbetsgivarna står inför en svår avvägning – å ena sidan återskapa en kontorsmiljö som är gynnsam för kreativitet och samarbete, å andra sidan tillgodose många anställdas tilltagande krav på mer flexibilitet. Digitalisering blir därmed en strategisk uppgift, inte bara för svensk konkurrenskraft utan också för de anställdas välbefinnande.

Medan affärslogik och affärsmodeller sålunda ställs inför stora utmaningar har näringslivets samhällsengagemang kommit i fokus på delvis nya och oväntade sätt. Klimatmötet i Glasgow hösten 2021 ledde till att flera länder höjde sina klimatmål. De stora finanspolitiska stimulanspaketen under krisen demonstrerade också att resurser kan mobiliseras när det krävs. En följd blir större miljöpolitiska insatser framöver, både från politiskt håll och näringsslivet.

Pandemin slog ojämnt. Människor utan utbildning drabbades när deras jobb försvann och längtidsarbetslösheten steg. Fastighetspriserna steg och det blev ännu svårare för låginkomsttagare att skaffa egen bostad. Många elever fick lektioner inställda och tvingades studera hemifrån under pandemin. Sådant bortfall av utbildning försämrar förutsättningarna för eleverna och kan på sikt också få negativa konsekvenser för samhället. Allt detta medför att den ekonomiska politiken i många länder skiftar fokus och blir mer inriktad på att motverka sociala klyftor och segregation – något som följer mönstret från tidigare pandemier.

Sammantaget demonstrerade pandemin på ett nästan övertydigt sätt hur företagen – och byrån – är sammantvinnade med det omgivande samhället med tusentals trådar. När Sverige mår dåligt – ekonomiskt och rent fysiskt – måste en advokatbyrå driva ett än mer strategiskt arbete för att hjälpa landet att må bättre. Vi gör det i första hand genom professionalism och juridisk kompetens genom att rådge och hjälpa våra kunder att bättre hantera krisen. Det ger ökad stabilitet och bättre inkomster till den svenska ekonomin som helhet.

Men vi gör det också genom ett bredare samhällsengagemang. Det gäller allt från miljöarbete till våra *pro bono*-samarbeten, exempelvis vårt stöd till Stadsmissionen och Centrum för rättvisa. Vi hoppas att våra insatser något har bidragit till att mildra pandemins blitnsläende effekter. Framöver kommer byrån att intensifiera flera av insatserna. På så sätt kommer flera av de defensiva åtgärder som utvecklades under pandemin att kunna bidra till affärs- och miljömässiga framsteg, både för byrån och för Sverige. ●

Om rapporten

Denna hållbarhetsrapport avser kalenderåret 2021 och är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen (1995:1554). 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 åttonde i ordningen. Föregående års rapport publicerades i mars 2020.

Byrån har sedan 2016 åtagit sig att stödja och respektera FN:s Global Compacts tio principer inom mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och anti-korruption samt att årligen kommunicera de aktiviteter byrån genomför för att implementera principerna i verksamheten¹. Hållbarhetsrapporten för 2021 utgör byråns femte Communication on Progress.

Prioriterade hållbarhetsfrågor och väsentliga risker

Mannheimer Swartling kartlägger systematiskt byråns viktigaste hållbarhetsfrågor. Kartläggningen sker i återkommande dialog med byråns intressenter och efterföljande väsentlighets- och riskanalys. Våra nyckelintressenter kan delas in i huvudkategorierna medarbetare, kunder och samhälle.

Särskilt om hållbarhetsfrågor och risker i rådgivningen

Byråns uppdrag som affärsjuridisk rådgivare spänner över en mängd olika branscher och marknader där möjligheterna, utmaningarna och riskerna kan se helt olika ut. På motsvarande sätt kan en lång rad olika risker kopplade till Global Compacts fyra huvudområden bli aktuella. En prioriterad fråga inom rådgivningen handlar därför om att utveckla vår specialistkompetens inom de affärsjuridiska aspekterna av dessa områden. Det gör vi exempelvis genom att hålla oss uppdaterade om nya regelverk inom hållbarhetsområdet som kan ha betydelse för våra kunder.

Byrån genomförde en intressentdialog och en väsentlighetsanalys under 2020, med uppföljning under 2021. Processen identifierade prioriterade frågor och väsentliga risker inom områdena miljö, sociala förhållanden, personal, respekt för mänskliga rättigheter samt antikorruption.

Byråns prioriterade frågor och väsentliga risker framgår av tabellen "Prioriterade hållbarhetsfrågor och väsentliga risker 2021". Inga betydande förändringar har skett sedan publiceringen av 2020 års rapport. ●



¹ Upplysningar om hur vi arbetar med att implementera Global Compacts tio vägledande principer finns i tabellen på sida 44.

Prioriterade hållbarhetsfrågor och risker

Prioriterade frågor	Områden	Väsentliga risker	Styrning, sida
Vidareutveckla vår affärsjuridiska rådgivning inom hållbarhetsområdena	Miljö, sociala förhållanden, personal, antikorruption och mänskliga rättigheter	Bristfällig rådgivning inom hållbarhetsområdet: Förlust av kunder; bidragande till en negativ utveckling med avseende på miljö, sociala förhållanden, personal, antikorruption, mänskliga rättigheter och skadat anseende.	18, 21, 23
Mångfald och jämställdhet	Sociala förhållanden, personal och mänskliga rättigheter	Bristande integrations, mångfalds- och jämställdhetsarbete: Kompetens- och medarbetarförlust, minskat urval vid rekrytering; förlust av uppdrag, medverkan till ojämlik och ojämställd bransch- och samhällsutveckling och skadat anseende.	21, 28-29, 30, 38
Beaktande av etiska aspekter vid val av kunder, uppdrag och samarbeten	Miljö, sociala förhållanden, personal, antikorruption och mänskliga rättigheter	Bristande efterlevnad av tillämpliga regelverk och av byråns värderingar och riktlinjer: Åsamkande av skada på människor och miljö och skadat anseende.	21, 26-27, 39
Arbetsmiljö	Sociala förhållanden och personal	Brister i den fysiska och psykiska arbetsmiljön: Arbetsrelaterade risker som psykisk och fysisk ohälsa bland personalen; kompetens- och medarbetarförlust och skadat anseende.	21, 28-29, 30, 38
Minskat klimatavtryck	Miljö	Bristande miljöarbete: Negativ klimatpåverkan; miljöförstörelse; bristande compliance med relevanta regelverk och skadat anseende.	21, 32-34, 38-39, 40

Byråns hållbarhetsarbete



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

För mer information om hållbarhetsstyrning i specifika frågor, se de tre avsnitten *i rådgivningen, internt och i samhället*.

HÅLLBARHET I RÅDGIVNINGEN
I rådgivningen använder vi vår affärsjuridiska spetskompetens inom hållbarhet. Byrån har flera specialistgrupper med särskild expertis inom dessa områden.

HÅLLBARHET INTERNT
Vårt interna hållbarhetsarbete fokuserar på områden som hälsa och välmående, mångfald och inkludering, etik och regelefterlevnad samt miljö och klimat.

**MANNHEIMER SWARTLING
I SAMHÄLLET**
I samhället bidrar vi med kostnadsfri juridisk rådgivning, styrelserepresentation och volontärarbete i viktiga *pro bono*-partnerskap och andra samhällsinitiativ.

Hållbarhet i rådgivningen



Vårt uppdrag som affärsjuridisk rådgivare spänner över en rad olika branscher och marknader där möjligheterna, utmaningarna och riskerna kan se helt olika ut.

EN PRIORITERAD FRÅGA inom rådgivningen är därför att utveckla vår specialistkompetens vad gäller de affärsjuridiska aspekterna av hållbarhet. Det gör vi exempelvis genom att hålla oss uppdaterade på nya regelverk inom hållbarhetsområdet av betydelse för våra klienter.

Navet för byråns juridiska rådgivning på hållbarhetsområdet finns inom verksamhetsgruppen för Corporate Sustainability and Risk Management. Där arbetar vi fokuserat med juridiken kring centrala områden som exempelvis antikorruption, mänskliga rättigheter och visselblåsning. Vi följer även fortlöpande utvecklingen inom områdena – inte minst de lagstiftningsinitiativ som kommer från EU. Affärsjuridiska aspekter av hållbarhet aktualiseras emellertid numera inom alla våra verksamhetsgrupper, exempelvis vid företagsöverlätelser, fastighetstransaktioner, miljörätt, finansiell reglering och i frågor som rör hållbar finansiering.

Urval av aktiviteter 2021

- 2021 fortsatte vi att följa EU:s lagstiftningsprocess om human rights due diligence som, om det lanseras, påverkar många av våra klienter.
- Sustainable Finance med disclosure-förordningen och taxonomin är viktiga led i den gröna omställningen och var ett av fokusområdena för många av byråns specialister under 2021, inte minst inom Bank och finans och Finansiell reglering.
- Vi hjälpte våra klienter att förbereda sig inför implementeringen av EU:s visselblåsardirektiv i svensk lag (december 2021). Direktivet ställer krav på många företag att ha kommunikationskanaler på plats som gör det möjligt för anställda att rapportera missförhållanden inom ett flertal områden.
- Vi såg en hög aktivitet på transaktionsmarknaden under året. Hållbarhetsfrågor förblev centrala och är numera en självklar del av vår due diligence-process.
- Under 2021 anlades byråns specialister, inte minst inom energi och miljörätt, löpande i projekt som bidrar till omställningen till förnybar energi, till exempel i projekt som rör sol- och vindkraft, transport och lagring av koldioxid, utbyggnad av elvägar m.m.
- Under året anställde vi en specialist counsel med inriktning på Business and Human Rights.

CENTRALA STYRDOKUMENT

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

Hållbarhet intern



Att arbeta med hållbarhet inifrån och ut är en förutsättning dels för att vi ska fortsätta vara en trivsam och utvecklade arbetsplats, dels för att vi ska fortsätta vara en trovärdig rådgivare med hög etisk standard.

Etik och regelefterlevnad

Som advokatbyrå är regelefterlevnad och hög etik en viktig del av vår verksamhet. Vi gör hela tiden strategiska och etiska överväganden i linje med tillämpliga regelverk och byråns egna värderingar för att uppnå högsta möjliga kvalitet i vår rådgivning.

Vår centrala Compliance and Risk-avdelning har funnits i över 20 år och består idag av ett femtontal personer som ansvarar för det operativa arbetet med etik, regelefterlevnad samt risk och klagomåls hantering. Under året har fortsatt fokus varit på generella etikfrågor kring antagande av nya uppdrag och frågor kring tytnadsplikt, informationssäkerhet, IT-säkerhet och respekten för personlig integritet enligt dataskyddslagstiftningen.

Uppförandekoder

Vår uppförandekod för medarbetare antogs i maj 2016 och reviderades senast vid årsskiftet 2020/2021. Koden sammanfattar förväntningarna på våra medarbetare och omfattar allt från mänskliga rättigheter och arbetsvillkor till affärsetik och miljö med fortsatt hänvisning till relevanta interna policyer.

Vi ställer samma höga krav på våra leverantörer som på oss själva och har sedan 2017 en uppförandekod för leverantörer. Vi eftersträvar långsiktiga och stabila relationer och för en kontinuerlig dialog med våra leverantörer kring dessa frågeställningar, samt följer upp efterlevnaden av uppförandekoden med dem. Samtliga byråns policyer, inklusive uppförandekoderna, ses över årligen och revideras vid behov.

Uppdaterad antikorruptionspolicy

För oss är det särskilt viktigt att vara uppmärksamma på de regler som gäller för korruption. Under året uppdaterades byråns antikorruptionspolicy. Policyn sammanfattar den mutbrottsslagstiftning som är tillämplig på vår verksamhet, interna riktlinjer och hur varje enskild medarbetare förväntas agera. Antikorruptionspolicy är tillämplig i förhållande till samtliga våra externa kontakter. Varje medarbetare genomgår en särskild e-kurs i antikorruption. Avdelningen för Compliance and Risk besvarar frågor löpande inom ämnet från medarbetare och för ett register över mottagna gåvor för att upprätthålla god transparens.

Löpande utbildningsinsatser

Byråns medarbetare genomgår kurser inom etik och regelefterlevnad varje år från och med att de påbörjar sin anställning på byrån. Kurserna omfattar till exempel ämnen som penningtvätt, finansiering av terrorism, advokatetik, sanktionslagstiftning, insiderfrågor, dataskydd och antikorruption.

Vår hantering av dessa frågor beskrivs närmare i policyer och riktlinjer inom respektive område. Compliance and Risk övervakar kontinuerligt och systematiskt hanteringen av frågorna för att försäkra sig om att såväl gällande regelverk som byråns värderingar efterlevs.

Kontroller och rapportering av överträdelser

Som en del av compliancearbetet gör Compliance and Risk i samband med att nya ärenden kommer in till byrån obligatorisk jävskontroll och vidtar åtgärder för klientkändedom i samråd med ansvarig advokat. Vi förnyar löpande våra kontroller av vissa klienter och ärenden enligt byråns policy om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism.

Eventuella överträdelser av de advokatetiska reglerna och byråns policyer m.m ska rapporteras till närmaste chef eller via vårt visselblåsarsystem. Ingen incident har rapporterats i visselblåsarsystemet under 2021.

Etik och regelefterlevnad – urval av aktiviteter 2021

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

CENTRALA STYRDOKUMENT

- Uppförandekod för medarbetare
- Uppförandekod för leverantörer
- Informationssäkerhetspolicy
- IT-säkerhetspolicy
- Kris- och incidenthantering
- Antikorruptionspolicy
- Policy om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism
- Policy för hantering av intressekonflikt och ställningstaganden inför antagande av nya uppdrag
- Integritetsskyddspolicy
- Insiderpolicy
- Policy för visselblåsning

”Som advokatbyrå är hög etik och regelefterlevnad en viktig del av vår verksamhet.”



Medarbetare

Våra skickliga medarbetare i Sverige och runt om i världen är verksamma inom affärsjuridikens samtliga områden. Landets juriststudenter röstar återkommande fram oss som den mest attraktiva arbetsgivaren i juristbranschen. Ett sätt att förvalta deras förtroende är att arbeta för en sund, utvecklande kultur och en hållbar arbetsmiljö. Målet är att vara tongivande inom advokatbranschen.

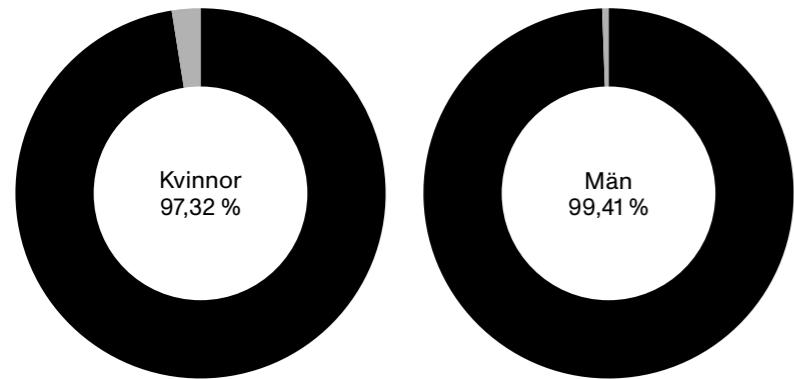
Hälsa och välbefinnande

2021 innebar även det ett år med utmaningar till följd av coronapandemin. Sedan 2020 har vi gjort återkommande mätningar enligt Världshälsoorganisationens välbefinnandeindex för att bevakा hur våra medarbetare mår. Flera och mer omfattande undersökningar om arbete på distans i samarbete med arbetspsykologen Jens Nässström har också genomförts, och lagts till grund för löpande arbete och dialog på flera håll inom byrån.

Sammanfattningsvis har vi kunnat konstatera att medarbetarna har mått förhållandevi bra trots ett utmanande år. Balansen mellan arbete och fritid upplevs generellt som bättre, men samtidigt har gränserna mellan de två blivit mer otydliga. Vi arbetar vidare med att ta vara på det positiva med arbete hemifrån, men ser att det finns nya utmaningar.

Frisknärvaro

2021



Mångfald

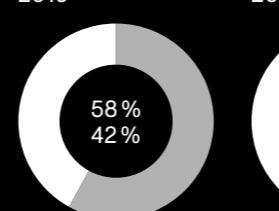
Under året har vi haft fortsatt dialog kring byråns riktlinjer för att främja mångfald – ett arbete som påbörjades i samband med att de nya riktlinjerna togs fram 2020 som ett komplement till vår jämställdhets- och mångfaldsplan. Syftet med riktlinjerna är att klargöra byråns övergripande förhållningssätt till frågor om mångfald och att erbjuda praktisk vägledning när det behövs. En annan målsättning är att uppmuntra till aktivt reflekterande kring förekomsten av fördomar som leder till diskriminering för att tillsammans kunna identifiera och adressera brister. Dialogen ledde bland annat till anlitandet av en extern föreläsare som talade om härskartekniker och hur dessa kan identifieras och bemötas. Föreläsningen föregicks av en enkät för att belysa byråns utmaningar på området.

”Sammanfattningsvis har vi kunnat konstatera att medarbetarna har mått förhållandevi bra trots ett utmanande år.”

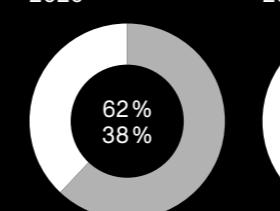
Könsfördelning

Associates

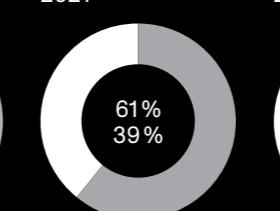
2019



2020

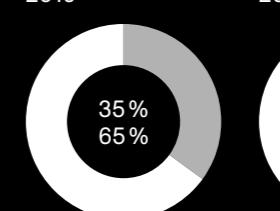


2021

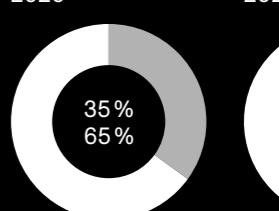


Senior Associates

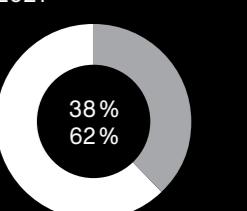
2019



2020

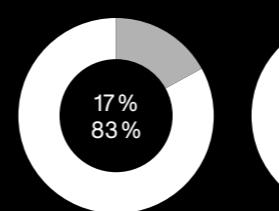


2021

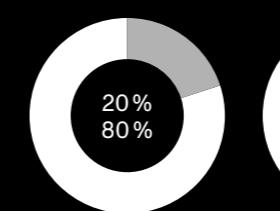


Partners

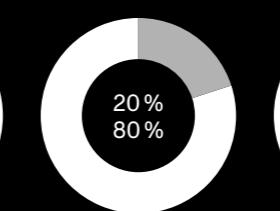
2019



2020

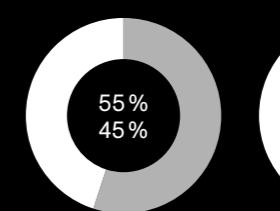


2021

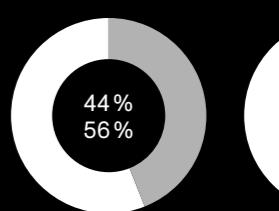


Specialist Counsels

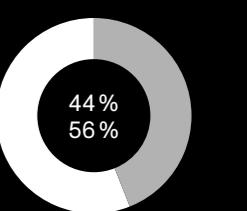
2019



2020

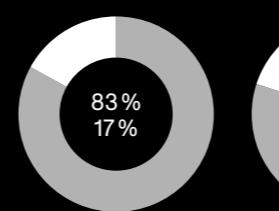


2021

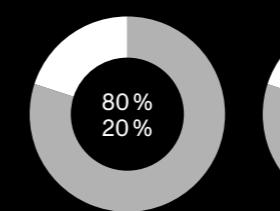


Övriga medarbetare

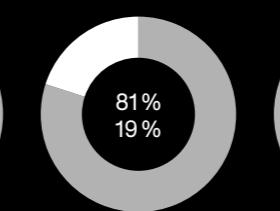
2019



2020

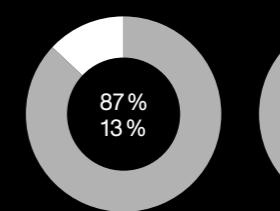


2021

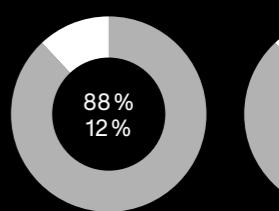


Avdelningschefer

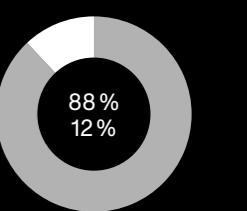
2019



2020



2021



Könsfördelning

■ Män ■ Kvinnor

Totalt 610 medarbetare

Kompetensutveckling

Som kunskapsföretag är vi beroende av våra medarbetares kontinuerliga lärande och individuell utveckling. Förutom den snabba utvecklingen i det dagliga arbetet med spännande uppdrag genomgår alla associates vårt interna utbildningsprogram – Professional Development Programme – under de första sex åren på byrån. Utöver detta finns också en rad andra utvecklingsmöjligheter som utlandstjänstgöring, tjänstgöring hos klient, rotation mellan arbetsgrupper med olika juridiska specialområden samt ett mentorskapsprogram där juniora jurister får vägledning av seniora kollegor.

Medarbetare – urval av aktiviteter 2021

- Återkommande mätningar enligt WHO:s välbefinnandeindex.
- Introduktionsdagar för nya medarbetare.
- Utbildning om hårskartekniker med genomlysning av organisationen.
- Uppföljning av byråns riktlinjer för att främja mångfald.
- Internt utbildningsprogram.



CENTRALA STYRDOKUMENT

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

Kompetensutveckling

Intro	År 1	Associate	År 2	Associate	
<ul style="list-style-type: none"> • Introduktionsdagar med grundläggande utbildningar • Den anställda tilldelas en fadder och bekantar sig med organisationen • Sociala aktiviteter med kollegor • Verksamhetsspecifik introduktion 	<ul style="list-style-type: none"> • Första klientkontakten • PDP¹ – bland annat introduktion till verksamhetsgrupper och juridisk engelska • Möjlighet att rotera till en annan verksamhetsgrupp • Fortsatt stöd av fadder • Medarbetaren börjar representera byrån externt 		<ul style="list-style-type: none"> • Mer eget ansvar i ärenden • PDP – bland annat företagsekonomi • Mentorskap mellan associates 		
År 3	Associate	År 4	Associate	År 5	Senior Associate
<ul style="list-style-type: none"> • Större ansvar i ärenden • PDP – bland annat projektledning och retorik • Advokatkurser • Fördjupat mentorskap från partner 		<ul style="list-style-type: none"> • Självständigt ärendeansvar • PDP – bland annat förhandlingsteknik • Möjlighet att ansöka om inträde till Advokatsamfundet • Affärsutveckling, klienthantering och strategifrågor 		<ul style="list-style-type: none"> • Ledarskapsfokus • PDP – bland annat affärsmannaskap • Medarbetaren nischar sig inom sitt verksamhetsområde • Personligt varumärkesbyggande 	
Andra utvecklingsmöjligheter					
<ul style="list-style-type: none"> • Tjänstgöring hos klient samt möjlighet att senare i karriären arbeta utomlands på advokatbyrå • Utvecklingssamtal på halvårsbasis • Återkommande nischutbildningar inom respektive verksamhetsgrupp • Mindfulness och hållbar effektivitet på advokatbyrå • Möjlighet att föreläsa på juristprogrammen och inom byråns Professional Development Programme • Möjlighet att vara med vid rekrytering av nya jurister • Externa utbildningar (individuellt anpassade enligt utvecklingsplan) • Byråövergripande utbildningskonferenser • Mentorskapsprogram för juriststudenter • Medarbetare får delta och ingå i branschnätverk • Internationellt nätverkande med kollegor i andra länder • Partnerskap 					

1 – PDP står för Professional Development Programme.



Miljö och klimat

Att begränsa den pågående globala uppvärmningen är en utmaning för hela världen. Frågan är förstås viktig för Mannheimer Swartling, och vi ser det som vårt ansvar att göra allt vi kan för att bidra till en positiv utveckling.

För att bidra till att målen i Parisavtalet uppnås – att begränsa den globala uppvärmningen till långt under 2 °C och verka för att den ska hållas under 1,5 °C – har vi beslutat oss för att halvera byråns utsläpp av växthusgaser med minst 50 procent till år 2030.

För tredje året i rad genomförde vi även 2021 en detaljerad klimatanalys med hjälp av externa experter. Våra totala utsläpp av växthusgaser för 2021 uppgår till 479 ton CO₂e (2020: 861 ton CO₂e). Genomlysningen visar att våra flygresor svarar för 32 procent (153 ton CO₂e, 2020: 301 ton CO₂e) av byråns totala utsläpp, följt av utsläpp från IT-utrustning 90 ton CO₂e (2020: 281 ton CO₂e) samt el och värme 113 ton CO₂e (2020: 163 ton CO₂e).

För att nå vårt mål till 2030 arbetar vi med tre fokusområden:

- Flyg – minst halvera antalet flygresor.
- Bil – byte av samtliga förmånsbilar till miljöbilar.
- Energikällor – förnybar energi till utlandskontoren och användning av mer LED-belysning.

Miljömål

Att halvera Mannheimer Swartlings klimatavtryck från året 2018 på 2231 tCO₂e till under 1115 tCO₂e år 2030, i enlighet med de åtgärder som krävs för att uppnå FN:s mål att begränsa den globala temperaturökningen till 1,5 °C.

Vi strävar i första hand efter att minska vår miljö- och klimatpåverkan, men vi klimatkompensera även för våra utsläpp. För 2019-2021 har klimatkompensationen skett genom ett vattenreningsprojekt för skolbarn i Uganda. Projektet är certifierat enligt FN:s Gold Standard.

Miljö och klimat – urval av aktiviteter 2021

- Nya miljömål.
- Anslutning till Science Based Targets initiative (SBTi).
- Första svenska advokatbyrån att signera ”The Green Pledge” – åtta vägledande principer för miljövänligare skiljeförfaranden.
- Årlig klimatanalys i enlighet med Greenhouse gas protocol, Corporate Standard.
- Planering av nya energieffektiva lokaler i Göteborg.
- Recertifiering enligt ISO 14001.
- Klimatkompensation.

CENTRALA STYRDOKUMENT

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

**MARKNADSBASERAD METOD: TOTALA UTSLÄPP SCOPE 1, 2 OCH
DELAR AV SCOPE 3 UPPDELAT PÅ KONTOR UTTRYCKT I TON CO₂e.**

Totala utsläpp per kontor	Direkta (Scope 1) 2020	Direkta (Scope 1) 2021	Indirekta (Scope 2) 2020	Indirekta (Scope 2) 2021	Indirekta (Scope 3) 2020	Indirekta (Scope 3) 2021
Stockholm	2	15	30	25	331	191
Göteborg	3	1	0	1	113	43
Malmö	1	2	10	10	127	79
Hongkong	0	n/a	16	n/a	51	n/a
Shanghai	3	n/a	7	n/a	38	n/a
Moskva	0	0	33	20	17	16
Bryssel	9	0	22	13	15	24
New York	0	0	13	12	22	22
Singapore	n/a	0	n/a	1	n/a	4
Totalt	16	18	132	82	713	379

**PLATSBASERAD METOD: TOTALA UTSLÄPP SCOPE 1, 2 OCH
DELAR AV SCOPE 3 UPPDELAT PÅ KONTOR UTTRYCKT I TON CO₂e.**

Totala utsläpp per kontor	Direkta (Scope 1) 2020	Direkta (Scope 1) 2021	Indirekta (Scope 2) 2020	Indirekta (Scope 2) 2021	Indirekta (Scope 3) 2020	Indirekta (Scope 3) 2021
Stockholm	2	15	54	36	321	184
Göteborg	3	1	4	3	111	42
Malmö	1	2	12	11	126	78
Hongkong	0	n/a	16	n/a	51	n/a
Shanghai	3	n/a	7	n/a	38	n/a
Moskva	0	0	33	20	17	16
Bryssel	9	0	21	12	15	24
New York	0	0	13	12	22	22
Singapore	n/a	0	n/a	1	n/a	4
Totalt	18	18	160	95	701	370

Energiförbrukning, kWh	2019	2020	2021
Sverige	1.199.881	1.285.025	996.745
Moskva	61.327	44.303	49.548
Hongkong	22.979	21.655	n/a
New York	20.000	18.734	20.000
Bryssel	23.641	17.256	26.504
Shanghai	16.590	8.915	n/a
Singapore	n/a	n/a	3.328
Totalt	1.344.418	1.395.889	1.096.125

Scope 1 avser bränsleförbrukning i egenägda bilar, Scope 2 avser inköpt el, värme och kyla och Scope 3 avser tjänsteresor, kontorsinköp, pendlingsresor, avfall och uppströms utsläpp från energiförbrukning.

* Sju procents ökning av energiförbrukningen vid Sverigekontoren beror på en mer omfattande mätning (serverrum).

Serverrummet står för 251 272 kWh och var inte inkluderat i 2019 års mätning. Tabellen inkluderar endast förbrukning av el och inte värme eller fjärrkyla.

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





STUDERA FÖR LIVET riktar sig till elever som precis har gått ut första året på gymnasiet och kommer från familjer där ingen förälder har en utbildning från en svensk högskola eller universitet. Varje deltagare får två mentorer som följer och ger stöd åt deltagaren under hela programmet. Mentorerna är både jurister från Mannheimer Swartling och företrädere för flera välkända bolag, som även kommer att ordna med studiebesök och inspirationsföreläsningar. Förhoppningen är att den nya satsningen ska bidra till ökad mångfald – både på universiteten och i förlängningen även inom advokat-

Att Diala har höga studieambitioner råder det inga tvivel om. Efter att ha uppmärksammat hennes insatser i skolan var det nämligen Dialas gymnasientor som uppmanade henne att söka till Studera för livet.

- Min dröm är att fortsätta studera och börja direkt på juristprogrammet efter gymnasiet. En stor inspirationskälla till det är mina föräldrar. De har inte läst på universitet i Sverige, men de har studerat i Syrien. Jag ser hur långt de har kommit sedan flykten därför. Efter att ha studerat språket och vidareutbildat sig arbetar båda här sedan snart två år tillbaka, säger Diala.

”Genom hårt arbete och en gnutta tur så arbetar jag i dag med finansjuridik på Sveriges största advokatbyrå.”

branschen och näringslivet i stort.

Under hösten strömmade ansökningarna till Studera för livet in. Bland många imponerande personliga brev valdes tolvt personer ut som antogs till programmet. En av dem är 18-åriga Diala Hussein.

Diala läser andra året på ekonomiprogrammet på Per Anders Fogelströms gymnasium i Stockholm med inriktning juridik. För 4,5 år sedan kom hon till Sverige som flykting från Syrien. Sedan dess har Diala lärt sig svenska på ett imponerande sätt.

Sixto Rios jobbar på Mannheimer Swartling och är en av mentorerna i Studera för livet. Sixto kom till Sverige som 18-åring – då utan att kunna ett enda ord svenska.

- Genom hårt arbete och en gnutta tur så arbetar jag i dag med finansjuridik på Sveriges största advokatbyrå. Goda studieresultat öppnade en mängd dörrar för mig och jag hoppas att Studera för livet ska bidra till samma sak för våra tolvt antagna kandidater. Vi ser fram emot att följa deras utveckling, säger Sixto. ●

Mannheimer Swartlings bidrag till FN:s globala mål

Agenda 2030 innehåller FN:s mål för hållbar utveckling. Det är en plan med 17 mål för att utsöka 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.

Mål	Beskrivning mål	Mannheimer Swartlings bidrag	Mål	Beskrivning mål	Mannheimer Swartlings bidrag
 5 JÄMSTÄLLDHET	Uppnå jämställdhet, och alla kvinnors och flickors egenmakt.	Jämställdhet är en prioriterad fråga för hela advokatbranschen och för byrån. Vi arbetar aktivt med att skapa ett arbetsätt 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 särskilda mångfaldsgrupp med representanter från hela byrån arbetar både strategiskt och operativt med frågan.	 13 BEKÄMPA KLIMATFÖRÄNDRINGARNA	Vidta omedelbara åtgärder för att bekämpa klimatförändringarna och dess konsekvenser.	Vi har som mål att minska våra utsläpp av växthusgaser med minst 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.
DELMÅL 5.5	Säkerställ fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande.		DELMÅL 13.1	Stärka motståndskraften mot och anpassningsförmågan till klimatrelaterade katastrofer.	
 8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT	Verka för varaktig, inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla.	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 goda arbetsvillkor hos våra leverantörer.	DELMÅL 13.3	Öka kunskap och kapacitet för att hantera klimatförändringar.	
DELMÅL 8.7	Utrota tvångsarbete, människohandel och barnarbete.		 16 FREDLIGA OCH INKLUDERANDE SAMHÄLLEN	Främja fredliga och inkluderande samhällen för hållbar utveckling, tillhandahålla tillgång till rättsvisa för alla samt bygga upp effektiva, och inkluderande institutioner med ansvarsuträkande på alla nivåer.	I vår roll som advokatbyrå arbetar vi dagligen för att främja rättssäkerheten i Sverige och internationellt. Vi är till exempel djupt engagerade i Sveriges advokatsamfund, vars ändamål är att vidmakthålla en etiskt och professionellt hög kvalitet inom advokatkåren, följa rättsutvecklingen och verka för att samfundets erfarenhet kommer denna till godo, tillvarata advokaternas allmänna yrkesintressen och verka för sammanhållning och samförstånd mellan advokaterna.
DELMÅL 8.8	Skydda arbetstagares rättigheter och främja trygg och säker arbetsmiljö för alla.		DELMÅL 16.3	Främja rättssäkerhet och säkerställa tillgång till rättsvisa.	
 12 HÅLLBAR KONSUMTION OCH PRODUKTION	Verka för hållbara konsumtions- och produktionsmönster.	Vi arbetar aktivt för att minimera vår egen negativa miljöpåverkan. Vår uppförandekod för leverantörer och våra inköpsrutiner ställer tydliga krav på leverantörernas miljöarbete och beaktar livscykelperspektivet.	DELMÅL 16.5	Bekämpa korruption och mutor.	
DELMÅL 12.6	Uppmuntra företag att tillämpa hållbara metoder och hållbarhetsredovisning.		DELMÅL 16B	Främja och verkställa icke-diskriminerande politik och lagstiftning.	
			 17 GENOMFÖRANDE MEDLEN OCH GLOBALT PARTERSKAP	Stärka genomförandemedlen och återvitalisera det globala partnerskapet för hållbar utveckling.	Genom att engagera oss där vi bedömer att våra insatser har största möjliga positiva effekt arbetar vi för en hållbar samhällsutveckling och engagerar kunder och medarbetare. Vi erbjuder även en plattform för dialog och bjuder löpande in kunder, samarbetspartners och andra intressenter för att diskutera aktuella frågor och utmaningar på hållbarhetsområdet.
			DELMÅL 17.10	Främja ett multilateralt handelssystem inom ramen för världshandelsorganisationen.	
			DELMÅL 17.16	Stärka det globala partnerskapet för hållbar utveckling.	

”Vi har som mål att halvera våra utsläpp av växthusgaser med minst 50 procent till år 2030 för att bidra till målen i Parisavtalet.”

Standard-upplysningar

”Mannheimer Swartlings hållbarhetsrapportering beskriver de områden där byrån har betydande påverkan eller i betydande utsträckning påverkas.”

DATAINSAMLING OCH REDOVISNINGSPRINCIPER

Redovisningsprinciper för den finansiella rapporteringen återfinns i Mannheimer Swartlings årsredovisning 2021 under koncernens redovisningsprinciper i tilläggsupplysningar. De medarbetardata som presenteras är baserade på verifierade siffror från Mannheimer Swartlings årsbokslut. Miljödata samlas in via byråns miljörapporteringsprocess inom ramen för miljöledningssystemet.

De redovisade utsläppen av växthusgaser beräknas utifrån statistik från våra leverantörer. Mannheimer Swartling beräknar sedan verksamhetsåret 2018 utsläppen av växthusgaser i enlighet med GHG-protokollet (Greenhouse Gas Protocol, Corporate Standard). Klimatfotavtrycket uppgår totalt till 479 (861) ton CO₂e för 2021, och omfattar Scope 1, 2 samt delar av Scope 3. Utsläppen är 18 (16) ton CO₂e i Scope 1 (bränsleförbrukning i egenägda bilar), 82 (132) ton CO₂e i Scope 2 (inköpt el, värme och kyla), och 379 (713) ton CO₂e i Scope 3 (tjänsteresor, kontorsinköp, pendlingsresor, avfall och uppströms utsläpp från energiförbrukning). Värden inom parentes avser 2020 års utsläpp. I de fall verlig 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 2021 Mannheimer Swartling Advokatbyrå AB, Mannheimer Swartling Ryssland Advokataktsbolag, Mannheimer Swartling New York Advokataktsbolag, Mannheimer Swartling Advokatbyrå LLP, Mannheimer Swartling Pte. Ltd. och deras intressebolag, filialer eller representationskontor. Rapporteringen av friskärvaro avser byråns samtliga kontor. Även rapporteringen av klimatpåverkan avser direkta och indirekta utsläpp för samtliga kontor. Avgränsningarna i datainsamlingen anges även i anslutning till respektive tabell.

Det har inte skett några förändringar i verksamheten som påverkar redovisningen under 2021. Från och med 2021 sker ingen hållbarhetsrapportering enligt Global Reporting Initiative, GRI. Inga övriga ändringar i redovisningsprofil och avgränsningar gällande hållbarhetsrapporteringen har skett jämfört med tidigare år. De siffror som rapporteras gäller räkenskapsåret 2021. ●



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

FN:s Global Compacts tio principer

FN:s Global Compacts tio principer	Sida
MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER	
Princip 1. Stödja och respektera internationellt erkända mänskliga rättigheter	23, 38-39
Princip 2. Försäkra sig om att företaget inte är delaktigt i brott mot mänskliga rättigheter	26-27
ARBETSRÄTT	
Princip 3. Upprätthålla föreningsfrihet och erkänna rätten till kollektiva förhandlingar	23
Princip 4. Avskaffa tvångsarbete	30, 38-39
Princip 5. Avskaffa barnarbete	30, 38-39
Princip 6. Avskaffa diskriminering	28-30, 38-39
MILJÖ	
Princip 7. Stödja försiktighetsprincipen	28, 32, 33, 34
Princip 8. Främja större miljömässigt ansvarstagande	6, 32-33, 38-39, 40-41
Princip 9. Uppmuntra utveckling och spridning av miljövänlig teknik	6, 32-33
ANTI-KORRUPTION	
Princip 10. Motarbeta alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning	26-27, 38-39



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.



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



Erica Wiking Häger
f. 1970, Partner
Styrelseledamot 2011–2016
samt sedan 2020. Styrelseordförande sedan 2021.



Jesper Prytz
f. 1970, Partner
Styrelseledamot sedan 2016.



Daniel Karlsson
f. 1977, Partner
Styrelseledamot sedan 2021.



Therese Strömshed
f. 1982, Partner
Styrelseledamot sedan 2021.



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 2021 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

Namn returnerat från Svenskt BankID: GABRIELLA HERMANSSON

Gabriella Hermansson
Auktoriserad revisor

2022-03-14 10:15:34 UTC

Datum

Leveranskanal: E-post

