



Hållbarhetsrapport 2022

MANNHEIMER
SWARTLING

Hållbarhetsrapport 2022

Mannheimer
Swartling
Hållbarhetsrapport
2022

Managing Partner och Head of Sustainability har ordet	6
Om byrån	8
Byrån i världen	13
Vårt hållbarhetsarbete - en överblick	16
Sustainable by design	18
Hållbarhet i rådgivningen	22
Hållbarhet internt	25
Hållbarhet i samhället	40
Mannheimer Swartling och FN:s globala mål	42
Om rapporten	44
Centrala styrdokument	48
Standardupplysningar	51
FN:s Global Compacts tio principer	52
Styrelsen	54

GRAFISK FORM 25AH
FOTO Max Larsson, Richard Ortega, et al.

© Mannheimer Swartling 2023

Managing Partner och Head of Sustainability har ordet



Jan Dernestam, Managing Partner



Sarah Hoskins, Head of Sustainability

De många hållbarhetsutmaningar samhället brottas med har stor påverkan även på Mannheimer Swartling, och vår största möjlighet att bidra till en hållbar utveckling ligger i det vi kan bäst: affärsjuridisk rådgivning. Företag, organisationer och branscher står inför olika affärsmässiga möjligheter och utmaningar – inte minst inom hållbarhetsområdet – och den bästa affärsjuridiska rådgivningen omfattar därför mer än bara juridisk expertis. Den kräver dessutom skräddarsydda lösningar med affären i fokus.

2022 VAR PÅ MÅNGA SÄTT ett utmanande år för stora delar av världen. Inte minst på grund av Rysslands invasion av Ukraina. Invasionen har framför allt inneburit stort mänskligt lidande, men har även sätta chockvågor genom den globala ekonomin. Som en konsekvens av detta beslutade vi den 25 februari – dagen efter invasionen – att stänga ned all vår verksamhet i Ryssland efter att ha varit verksamma i landet under mer än 30 år.

Under det gångna året gav även lagstiftaren

tydliga signaler om att näringslivet måste ta ett större ansvar för att skapa hållbara värdekedjor. Detta och kommande genomgripande lagstiftningsförändringar inom exempelvis hållbarhetsrapportering påverkar såväl våra kunder som oss själva. Att bli ännu mer proaktiv i att säkerställa hållbara affärer blir bara viktigare och viktigare – och då behövs affärsjuristens kunskaper och råd mer än någonsin.

Under 2022 utvecklade vi ett nytt koncept för hur vi strategiskt integrerar hållbarhet i vår kärnverksamhet.

”Under 2022 utvecklade vi ett nytt koncept för hur vi strategiskt integrerar hållbarhet i vår kärnverksamhet.”

Konceptet heter Sustainable by design och är vårt sätt att säkerställa att hållbarhetsaspekter beaktas i varje steg i vårt dagliga arbete. Vi har även etablerat den nya branschgruppen Sustainability and ESG.

En av de största hållbarhetsutmaningar i vår egen verksamhet är att säkerställa en jämnare könsfördelning bland byråns partners. Under 2022 har vi därför antagit ett jämställdhetsmål på partnernivå för att stärka vårt arbete med mångfald och inkludering.

Vi ser även vikten av partnerskap för att driva hållbarhetsfrågor i advokatbranschen. Under året har vi därför blivit medlemmar i Net Zero Lawyers Alliance, ett nätverk som mobilisrar jurister och advokatbyråer för att påskynda övergången till nettonollutsläpp. Vi har även varit med och grundat Business and Human Rights Lawyers Association, som inspirerar och främjar ledarskap, lärande och samarbete inom företagande och mänskliga rättigheter.

Vi ser fram emot ett 2023 där våra satsningar på strategiskt hållbarhetsarbete bär frukt och bidrar till att skapa värde genom vår rådgivning, internt på byrån och i samhället. ●

Om byrån

På Mannheimer Swartling arbetar vi utifrån en tydlig ambition – att leverera den mest högkvalitativa affärsjuridiska rådgivningen. För oss innebär det att vi förstår och analyserar vår omvärld samt agerar proaktivt och ansvarsfullt i förhållande till kunder, medarbetare och samhället.

I EN FÖRÄNDERLIG omvärld och ett skiftande affärslandskap varierar klienternas och medarbetarnas krav och förväntningar på oss. Ett kontinuerligt förändringsarbete och en väl utvecklad anpassningsförmåga är utan tvekan nödvändiga förutsättningar för att vi ska vara förstahandsalet bland affärsjuridiska byråer – både för kunder, studenter och medarbetare.

Vår rådgivning omfattar i princip alla affärsjuridiska områden inom en mängd olika verksamheter och branscher. Vi erbjuder både bredden och djupet genom vårt fullservicekoncept.

Med vår roll och vår storlek följer ett ansvar och en vilja att driva frågor som är viktiga ur ett samhällsperspektiv. Med rådgivningen vi levererar påverkar vi samhällsutvecklingen samtidigt som vi värnar om rättssäkerheten. Hållbarhet är en viktig dimension inom vår organisation och i den

affärsjuridiska rådgivning till våra kunder. 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 kunder som en enda rådgivare – men med den samlade expertisen hos våra 600 medarbetare.

Byrån har tre kärnvärden – kvalitet, affärsfokus och laganda – som genomsyrar vår kultur och utgör en integrerad del av vår affärsmodell, Pure Lockstep. Modellen främjar kunskapsdelning och samarbete mellan kollegor, verksamhetsgrupper och kontor. Den är vårt främsta redskap för att garantera varje klient den mest högkvalitativa rådgivningen och för att säkerställa bästa möjliga arbetsmiljö för våra medarbetare. ●

600
Antal anställda

1,74
Omsättning 2022
i miljarder kronor

VÅR EXPERTIS

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

Våra kontor

Stockholm
Göteborg
Malmö
Bryssel
Singapore
New York

Kvalitet Ärfärsfokus Taiganqa



Vi strävar efter högsta kvalitet i allt vi gör, och beaktar de affärsmässiga utmaningar och möjligheter som våra kunder står inför och skräddarsyr vår rådgivning utifrån dessa. Vi hjälper varandra och delar prestigelöst på kunskap och erfarenhet till förmån för våra kunder, byrån och varandra.

En reflektion av Klas Eklund, Senior Economist

Byrån i världen



Efter flera årtionden av ekonomisk tillväxt, låg inflation, stigande tillgångspriser och minskande fattigdom har världen kastats in i flera kriser samtidigt. Storkrig i Europa, hög inflation, höjda räntor, recession och fallande levnadsstandard.

DE GEOPOLITISKA spänningarna är de farligaste sedan Kubakrisen för 60 år sedan. Demokratin och rättssäkerheten trängs tillbaka i stora delar av världen. Klimatpolitiken orkar inte samla sig till verksamma åtgärder mot den globala uppvärmningen. Det ställer höga krav på en advokatbyrå som sätter klienterna i centrum och vill hjälpa dem till en jämn spelplan.

2022 var året då världen skulle komma tillbaka till någon sorts normalitet efter pandemin. Så blev det inte. I västvärlden kunde visserligen smittspridningen begränsas tack vare snabb massvaccinering. Kina fortsatte dock med strikta lockdowns, som gav haltande ekonomi och växande folkliga protester. Inflationen drog iväg till de högsta nivåerna på 30-40 år. Centralbankerna blev helt överspelade och tvingades ta stora kliv upp med styrräntorna. Marknadsräntorna följde med – något som gav brant börsfall, kollapsande obligationsmarknad och ekonomisk inbromsning.

Inflationen sänkte reallönerna drastiskt. Energipriser och matpriser steg och medförde stora privatekonomska problem för hushåll med små marginaler. I några emerging markets blev det än värre. Flera länder upplevde hungersnöd, och den globala fattigdomen ökade för första gången på länge.

Den ryska invasionen av Ukraina i början på 2022 har dramatiskt förvärrat problemen. Inte bara har befolkningen i ett av Europas folkrikaste länder drabbats av död och förintelse och raserad samhällsekonomi. De ekonomiska konsekvenserna även i Västeuropa har varit starkt negativa, via stigande gaspriser, handelskrig, sanktioner och högre priser på livsmedel. Många företag har stängt ned i Ryssland och flera har fått sina tillgångar beslagtagna.

En ny era av farlig stormaktsrivalitet har inletts. Ryssland vill expandera. Kina har siktet inställt på Taiwan. Relationen mellan Iran och Israel förvärras. Krig, inflation och recession präglade 2022 och lär präglä även 2023. Därmed sätts också ramarna och utmaningarna för Mannheimer Swartling. Både vad gäller affärer och transaktioner som rör Ryssland, och vad gäller den ekonomiska utvecklingen i stort.

Mannheimer Swartling reagerade omedelbart på den ryska aggressionen. Efter mer än

30 års närväro i Moskva och tidigare även i S:t Petersburg stängde byrån ned sin ryska verksamhet redan dagen efter invasionen. Under hela året har byrån också lagt stora resurser på att hjälpa klienter att lämna den ryska marknaden samt att efterleva alla sanktioner.

I ett bredare perspektiv var tvistlösning och förhandlingar en viktig verksamhet för byrån under 2022. Protektionism, handelskrig och industripolitik med allt mer aggressiva medel river upp fungerande handelsrelationer och sänker produktiviteten. Att hjälpa klienterna möta en allt svårare omvärld är ett viktigt bidrag till ett fungerande affärsliv.

Transaktionsaktiviteten var under stora delar av året hög, trots fallande börs och bromsande ekonomi. Stora svängningar i räntor och börskurser tillsammans med starka konjunkturvändningar driver både uppköp, fusioner och uppdelningar av bolag. Men den massiva osäkerheten om framtidens kommer sannolikt gradvis att reducera volymerna.

Klimatpolitiken gjorde inga framsteg under året, även om FN-mötet COP 27 på pappret antog riktlinjer om klimatstöd till utvecklingsländer i framtiden. Utsläppen ökade igen efter den tillfälliga minskningen under pandemin och det ryska kriget drev upp lönsamheten i fossil utvinning. Byrån var aktiv i att hjälpa klienter med gröna obligationer och andra former av gröna krediter. Stora industriprojekt för fossilfri produktion har rullats ut. Näringslivet driver nu klimatomställningen i Sverige, och affärsjuridiken har en viktig roll i detta.

Byråns – och juridikens – viktigaste bidrag till att laga den trasiga omvärlden är att försvara rättssamhället och the rule of law. Vi lever i en epok då lagen utmanas av autokrater och juridiken politiseras i många länder. Både demokratin och rättsstaten är på tillbakagång globalt sett. Valutakrig och handelskrig skapar osäkerhet och underminerar det fria utbytet av varor och tjänster. Yttrandefriheten hotas på många sätt. Ett fristående rättsväsende, med oberoende domstolar och advokater blir då allt viktigare. Mannheimer Swartling vill och kan spela en aktiv och ledande roll i arbetet för att försvara rättssamhället. ●

”Vi lever i en epok då lagen utmanas av autokrater och juridiken politiseras i många länder.”

Vårt hållbarhetsarbete – en överblick

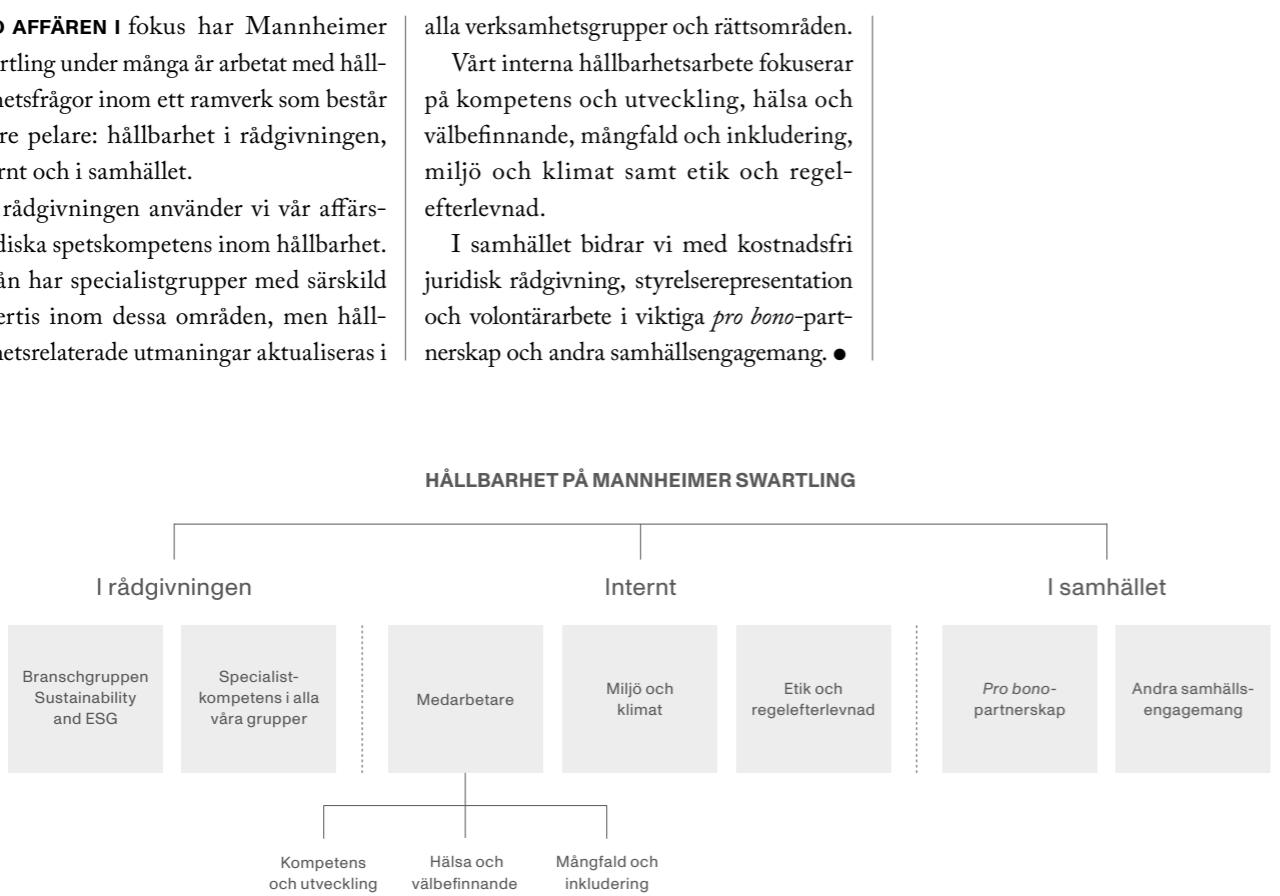
För oss är det viktigt att fortsätta påverka utvecklingen mot ett mer hållbart näringsliv och en bättre framtid för kommande generationer. I vårt hållbarhetsarbete utgår vi från internationella standarder som FN:s Global Compacts tio principer, Agenda 2030 och FN:s 17 globala mål för hållbar utveckling, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, OECD:s riktlinjer för multinationella företag, ILO:s åtta kärnkonventioner samt andra relevanta regelverk.

MED AFFÄREN I fokus har Mannheimer Swartling under många år arbetat med hållbarhetsfrågor inom ett ramverk som består av tre pelare: hållbarhet i rådgivningen, internt och i samhället.

I rådgivningen använder vi vår affärsjuridiska spetskompetens inom hållbarhet. Byrån har specialistgrupper med särskild expertis inom dessa områden, men hållbarhetsrelaterade utmaningar aktualiseras i

alla verksamhetsgrupper och rätsområden. Vårt interna hållbarhetsarbete fokuserar på kompetens och utveckling, hälsa och välbefinnande, mångfald och inkludering, miljö och klimat samt etik och regelfetterlevnad.

I samhället bidrar vi med kostnadsfri juridisk rådgivning, styrelserepresentation och volontärarbete i viktiga *pro bono*-partnerskap och andra samhällsengagemang. •



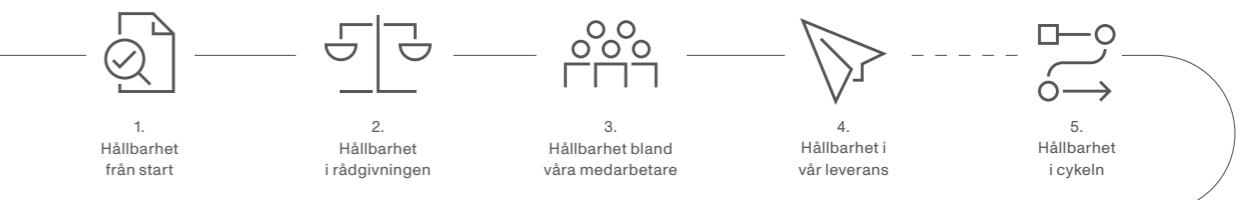
Sustainable by design



Vårt nyligen etablerade koncept Sustainable by design syftar till att stärka den horisontella integrationen av byråns värden och mål inom hållbarhet i den dagliga verksamheten. Hitintills har vi främst arbetat med konceptet utifrån vår kärnverksamhet – från att ett ärende kommer in till den rådgivning som ges till klienten och de lärdomar och erfarenheter som vi som organisation tar med oss in i varje nytt ärende. Genom att kartlägga flöden och beröringspunkter inom hållbarhet kan vi få en bättre bild av förhållandet mellan orsak och verkan inom vårt hållbarhetsarbete och byråns övergripande affärsstrategi.

SUSTAINABLE BY DESIGN

Under ett ärendes gång



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

HÅLLBARHET I RÅDGIVNINGEN avser att vår rådgivning präglas av djup kunskap och expertis om affärsjuridiska aspekter av hållbarhetsfrågor i samtliga av våra grupper.

HÅLLBARHET BLAND VÅRA MEDARBETARE handlar om frågor som en långsiktigt hållbar arbetsmiljö, hälsa och välbefinnande, mångfald och inkludering, bemanning i ärenden och främjande av individuell utveckling.

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

HÅLLBARHET I CYKELN utgör det sista steget i kretsloppet och våra reflektioner och lärdomar för att bli bättre på det vi gör och utveckla vår verksamhet hållbart.



Hållbarhetsfrågor är en integrerad del av byråns verksamhet. Som en stor aktör och som rådgivare har vi både ett ansvar och en möjlighet att påverka och driva frågor som är långsiktigt viktiga – för våra kunder, för samhället och för våra medarbetare.

Hållbarhet



i rådgivningen

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

FÖR OSS ÄR DET VIKTIGT att erbjuda våra kunder djup kunskap och expertis om de affärsjuridiska aspekterna av hållbarhetsfrågor i all vår rådgivning. Det gäller givetvis tillämplig lagstiftning, men därutöver att vi i en bredare kontext förstår kundernas behov och risker relaterade till ESG. Ju bättre vi är på att hjälpa våra kunder att navigera och hitta lösningar bland olika hållbarhetsutmaningar, desto mer kan vi bidra till en positiv samhällsutveckling.

Som ett led i att ytterligare stärka vårt arbete inom affärsjuridik och mänskliga rättigheter har vi, tillsammans med 21 andra ledande internationella advokatbyråer, under året varit med och grundat Business and Human Rights Lawyers

Association (BHRLA). BHRLA:s verksamhet bygger på att advokatbyråer har ett ansvar för att respekten för mänskliga rättigheter upprätthålls i enlighet med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.

Ny grupp – Sustainability and ESG
Hållbarhet inom affärsjuridik är inte avgränsat till ett rättsområde, utan snarare en röd tråd av frågor som aktualiseras inom alla våra rådgivningsområden. Vi har därför etablerat den nya gruppen Sustainability and ESG för att säkerställa att hållbarhet integreras i all vår rådgivning. Genom bredden i byråns verksamhet erbjuder gruppen samordnad rådgivning inom sex nyckelområden:

JURIDISK RÅDGIVNING FÖR ATT BIDRA I OMSTÄLLNINGEN TILL EN HÅLLBAR FRAMTID



FOKUSOMRÅDEN 2023

- Utforska nya sätt för ökad klimatmedvetenhet i vår rådgivning.
- Ytterligare fördjupa vår förståelse för hur mänskliga rättigheter påverkar och kan integreras i hela byråns rådgivning.
- Fortsätta att utveckla arbetsmodellen för den nya gruppen Sustainability and ESG.

FN:S GLOBALA MÅL



FN:S GLOBAL COMPACTS 10 PRINCIPER

- Princip 1-10

SUSTAINABLE BY DESIGN



INDIKATORER

- Tillväxten av ärenden inom Sustainability and ESG.
- Närvaro - utbildningar och seminarier inom hållbarhetsområdet.



Hållbarhet



internt

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

Medarbetare

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

Kompetens och utveckling

Som ett kunskapsföretag är vi beroende av våra medarbetares kontinuerliga lärande och individuella utveckling. Vi ser kompetens och utveckling som en viktig del av vårt medarbetarfokus inom ramen för byråns hållbarhetsarbete.

Alla associates genomgår vårt centralt organiserade interna utbildningsprogram – Professional Development Programme – under de första sex åren på byråen. Inom ramen för utbildningsprogrammet är hållbarhetsfrågor en integrerad del. Utöver detta har byråen under 2022 skapat en ny utbildningsserie för senior associates. Även partners får regelbundet utbildning anpassad för sin roll, exempelvis inom ledarskap och kommunikation. För våra andra professioner hålls utbildningar specifikt för varje funktion och vi har även ett utbildningsprogram för våra juniora medarbetare som ger en god inblick i hur vi arbetar på byråen.

Inför 2023 har byråen lanserat ett nytt utbildningsprogram för associates, MSA Evolve, som fokuserar på självledarskap och drivkrafter. Det är ett komplement till vår kompetens- och ledarskapsutveckling inom ramen för byråns Professional Development Programme och MSA Academy.

Utöver de interna utbildningsprogrammen finns också en rad andra utvecklingsmöjligheter som utlandstjänstgöring, att vara utlånad och arbeta hos klient, rotation mellan grupper med olika specialitområden inom byråen, samverkan med inkubatorbolagen i MSA Innovation Lab samt mentorskapsprogram.

FOKUSOMRÅDEN AVSEENDE VÅRA MEDARBETARE FÖR 2023

- MSA Evolve.
- MSA Wellness.
- Handlingsplan för att uppnå jämställdhetsmål på partnernivå.
- Uppföljning av utvärdering av partners.
- Ytterligare digitalisering av utbildningsprogrammet.



FN:S GLOBALA MÅL



FN:S GLOBAL COMPACTS 10 PRINCIPER

- Princip 1-10

SUSTAINABLE BY DESIGN



INDIKATORER

- Utvärderingar av utbildningar.
- Närvaro vid utbildningar och seminarier.



Hälsa och välbefinnande

Våra medarbetare är vår absolut viktigaste tillgång och vi är därför måna om att tilltala, utveckla och behålla de bästa talangerna. För oss är det av största vikt att våra medarbetare trivs och mår bra. Konsultbranschen kan vara väldigt krävande, med omfattande arbetstoppar och höga krav på att vara tillgänglig, vilket medför att det är viktigt för byrån att skapa förutsättningar för en långsiktig hållbar arbetsmiljö och vi arbetar dagligen i alla delar av verksamheten med dessa frågor.

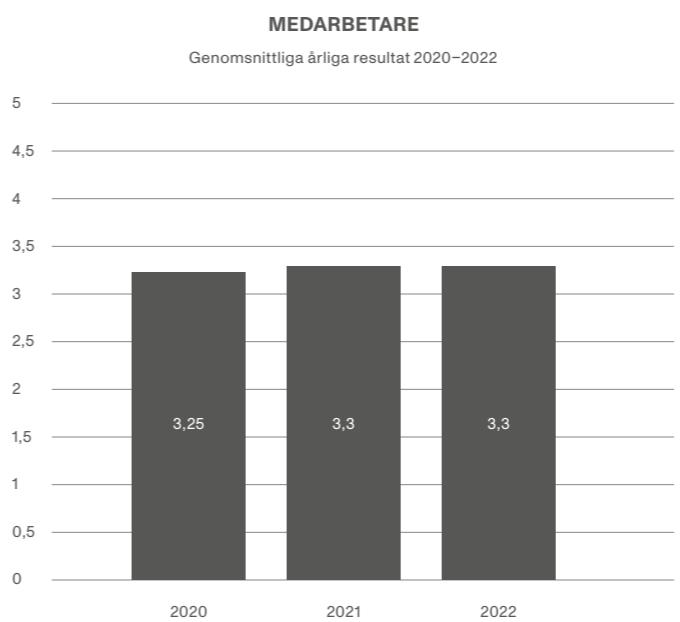
Som ett led i detta har vi under 2022 utökat omfattningen av avstämningssamtal med våra jurister. Samtalen sker efter 4, 24 samt 36 månader för att fånga upp viktiga frågor såsom trivsel, mående och utveckling. Därutöver sker utvecklingssamtal på årsbasis. Sedan 2020 gör vi också återkommande mätningar enligt WHO:s välbefinnandeindex för att följa upp hur våra medarbetare mår genom enkätundersökningar. De frågor som ställs är följande:

- Jag har känd mig glad och på gott humör
- Jag har känd mig lugn och avslappnad
- Jag har känd mig aktiv och kraftfull
- Jag har känd mig pigg och utvilad när jag vaknat
- Mitt vardagsliv har varit fyllt av sådant som intresserar mig

Värdet som går att få ut av varje undersökning utgör främst en bra utgångspunkt för uppföljning av och åtgärder för att mot-

"Inför 2023 har byrån lanserat ett nytt utbildningsprogram, MSA Evolve, som fokuserar på självledarskap och drivkrafter."

verka ohälsa på grupp- och individnivå. Det är också användbart att följa trender inom hälsa och välbefinnande över tid och att granska underlaget tillsammans med annan data för att kunna planera de åtgärder och olika former av stöd som kan behövas.



Skalan går från 1 till 5, med följande innebörd: 0 "aldrig", 1 "ibland", 2 "mindre än halva tiden", 3 "mer än halva tiden", 4 "mestadels" och 5 "hela tiden".

Alla grupper och avdelningar har under 2022 haft i uppdrag att identifiera utmaningar och vad de kan göra för att förbättra arbetsmiljön och förebygga ohälsa samt arbeta med olika förbättringsåtgärder.

Våra medarbetare lyfter ofta vikten av psykologisk trygghet. Det handlar exempelvis om att alla medarbetare ska våga ställa frågor, be om hjälp och veta vad som förväntas. Ledarskap är en nyckelfråga för att uppnå och bibehålla detta, och under 2022 har det därför varit ett stort fokus på detta och byrån har anordnat både workshops och föreläsningar inom ledarskap för våra partners.

Fysiskt och psykiskt välbefinnande hänger ofta ihop och under 2022 lanserade vi därför MSA Wellness. Inom ramen för MSA Wellness samlar vi alla fysiska friskvårdsaktiviteter som byrån arrangerar. Syftet är att inspirera till en hälosam vardag på och utanför arbetet. Som ytterligare ett led i detta lanserar vi under 2023 MSA Wellness Day då byrån erbjuder alla medarbetare ledighet och tid för återhämtning.

Digitaliseringen och de möjligheter den erbjuder kan också vara ett sätt att öka välbefinnandet, då effektivare processer och arbetssätt samt tillgång till de senaste digitala lösningarna kan bidra till att minska arbetsbelastning och stress. Här ligger byrån långt fram och gör stora investeringar för att skapa de bästa förutsättningarna för högkvalitativ leverans mot klient, något som indirekt också främjar välbefinnande hos byråns medarbetare.

FN:S GLOBALA MÅL



FN:S GLOBAL COMPACTS
10 PRINCIPER

- Princip 1 och 3

SUSTAINABLE BY DESIGN



INDIKATORER

- WHO:s välbefinnande-index och andra medarbetarundersökningar.
- Arbetsrelaterad sjukfrånvaro.
- Beläggningssiffror för jurister.
- Personalomsättning.

Mångfald och inkludering

Mångfald och inkludering är viktiga frågor för Mannheimer Swartling. Vi accepterar inte någon typ av diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder. Byrån agerar kraftfullt och omgående mot eventuella överträdelser.



Inkludering handlar om mer än kvantitativ jämställdhet eller jämlighet. Utmaningen är inte bara att hitta personer som passar in i vårt sätt att arbeta, utan att skapa ett arbetsätt och en kultur som ger goda framtidsförutsättningar för alla medarbetare och i lika stor utsträckning får dem att vilja stanna. Det gäller självklart inte bara på basis av kön, utan alla aspekter av mångfald.

Cirka 60 procent av de som utexamineras på juristprogrammen årligen är kvinnor och därför brukar vi ta in fler kvinnliga associates än manliga. Karriärutvecklingen mot partnerskap för våra kvinnliga jurister har dock historiskt sett inte gått i den takt vi önskar. Fram till dess att en medarbetare på byrån blir senior associate är andelen kvinnliga associates fler än manliga, men därefter väljer fler kvinnor än män att lämna byrån. Därigenom ser vi vikten av tidiga insatser för att ytterligare stötta kvinnliga talanger i vår organisation.

"Inkludering handlar om mer än kvantitativ jämställdhet eller jämlighet."

En fråga som förstår fortfarande är mycket högt upp på vår dagordning är att uppnå en bättre balans mellan antalet kvinnliga och manliga partners. Under 2022 var glädjande nog hälften av de nya partners som valdes in kvinnor men av byråns 87 partners per den 1 januari 2023 är endast 18 stycken kvinnor (d.v.s. cirka 21 procent). Under de senaste tio åren har dock cirka 35 procent av nya partners varit kvinnor, vilket visar att utvecklingen på partnernivå i byrån går åt rätt håll.

Vi har fortsatta utmaningar i att bibehålla seniora kvinnliga associates i samma utsträckning som seniora manliga associates. I syfte att sätta ytterligare press på oss själva beslöt partnermötet i september 2022 att införa ett jämställdhetsmål på partnernivå om "40/40/20" som ska vara uppnått senast under år 2033 (40 procent kvinnor, 40 procent män och 20 procent flexibel kvot bestående av kvinnor, män eller icke-binära). Byråns mångfaldsgrupp arbetar nu med att ta fram en konsoliderad handlingsplan för detta mål.

Utöver våra interna insatser för att vara en arbetsplats där mångfald och inkludering tas tillvara, arbetar vi även för att öka mångfalden inom juristkåren generellt. Bland annat etablerade vi 2021 Studera för livet, byråns studie- och mentorprogram, som det går att läsa mer om på sida 41.

Under 2022 uppdaterade vi även byråns riktlinjer för att främja mångfald och inkludering. Vårt mångfalds- och inkluderingsarbete syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter samt att klargöra byråns förhållningssätt, fungera som praktisk vägledning och uppmuntra till aktivt reflekterande. ●

FN:S GLOBALA MÅL



FN:S GLOBAL COMPACTS
10 PRINCIPER

- Princip 6

SUSTAINABLE BY DESIGN



MÅL

- Byråns jämställdhetsmål på partnernivå är 40 procent kvinnor, 40 procent män och 20 procent flexibel kvot (kvinnor, män eller icke-binära) senast år 2033.

INDIKATORER

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

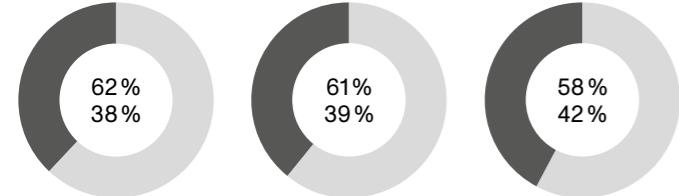
Könsfördelning

Totalt 600 medarbetare

■ Män ■ Kvinnor

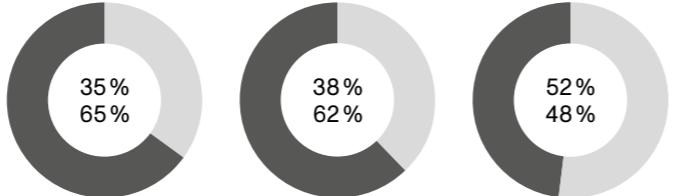
Associates

2020 2021 2022



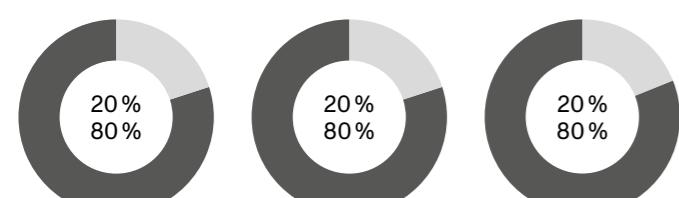
Senior associates

2020 2021 2022



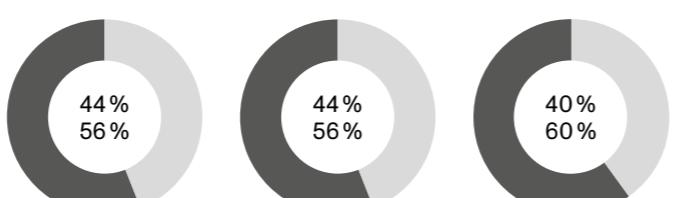
Partners

2020 2021 2022



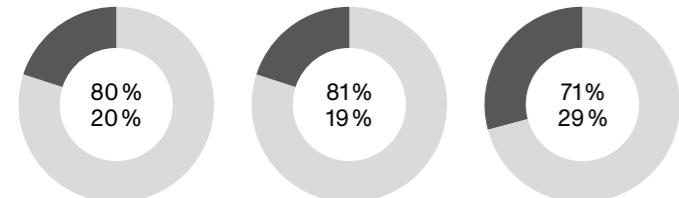
Specialist counsel

2020 2021 2022



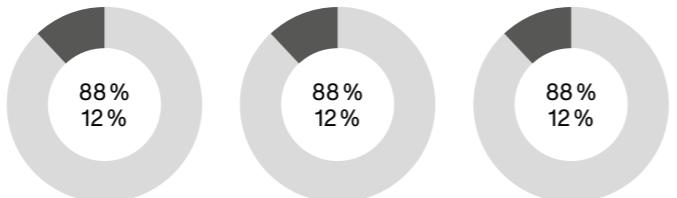
Övriga medarbetare

2020 2021 2022



Avdelningschefer

2020 2021 2022



Miljö och klimat

Att begränsa den globala uppvärmningen och att motverka miljöförstöring är utmaningar för hela världen, så även för Mannheimer Swartling. Vi ser det som vårt ansvar att göra allt vi kan för att bidra till en positiv utveckling inom miljö- och klimatfrågor.

SCIENCE BASED TARGETS

INITIATIVE – VALIDERING

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 – att begränsa den globala uppvärmningen till långt under 2 °C och göra ansträngningar för att den ska hållas under 1,5 °C – uppnås. Under 2022 har byråns mål genomgått en oberoende bedömning och godkänts av SBTi. Målen kommer att följas upp årligen.

KLIMATMÅL OCH RESULTAT 2022

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, från cirka 3 500 ton CO₂e till cirka 1 750 ton CO₂e år 2030.

För att nå våra mål arbetar vi med tre fokusområden: att halvera utsläpp från tjänsteresor med flyg, att alla nya förmånsbilar redan nu ska vara miljöbilar och att halvera utsläpp från energiförbrukningen genom att minska energiförbrukningen vid byråns svenska kontor.

För fjärde året i rad genomförde vi 2022 en klimatanalys med hjälp av externa experter. Våra utsläpp av växthusgaser för 2022, d.v.s. efter pandemin, uppgick till 1 076 ton CO₂e (2021: 479 ton CO₂e).

FOKUSOMRÅDEN FÖR 2023

- Uppdatering av byråns leverantörskod.
- Granskning av processen för att besvara klienters miljörelaterade informationsförfrågningar.
- Del 2 av pilotprojekt för ökad transparens kring miljöeffekter av flygresor.
- Energioptimering vid Sverigekontoren och översyn av elavtal för utlandskontor.

Genomlysningen visade att våra flygresor svarade för 65 procent motsvarande 698 ton CO₂e (2021: 153 ton CO₂e) av byråns totala utsläpp, följt av utsläpp från IT-utrustning om 62 ton CO₂e (2021: 90 ton CO₂e) samt el och värme om 75 ton CO₂e (2021: 113 ton CO₂e).

Mannheimer Swartling har sedan 2018 årligen mätt utsläppen i scope 1, scope 2 och delar av scope 3. Under 2022 genomförde byrån en scope 3-granskning för att kartlägga samtliga utsläpp i värdekedjan, utöver de som följs upp i den årliga klimatanalysen. Granskningen visade att utsläppen i scope 3 för basåret 2018 uppgick till cirka 3 300 ton CO₂e, vilket är cirka 1 300 ton CO₂e mer än vad som ingår i den årliga klimatanalysen.

De scope 3-utsläpp som redovisas i hållbarhetsrapporten 2022 avser de aktiviteter

som sedan 2018 årligen följs upp och inkluderar tjänsteresor, pendling, inköp av datorer, telefoner och skärmar, mat, budtjänster, papper, trycksaker och avfall. Vi kommer fortsätta att följa upp och rapportera samtliga utsläpp i scope 3 samt förbättra datainsamling och datakvalitet som en del av åtagandet gentemot SBTi.

NET ZERO LAWYERS ALLIANCE

Genom att bli medlem i Net Zero Lawyers Alliance (NZLA) under hösten 2022 har byrån blivit en del av ett nätverk som mobiliseras jurister för att påskynda övergången till nettonollutsläpp. Detta sker genom ett fortsatt arbete med våra befintliga åtaganden och uppsatta mål för att minska byråns klimatpåverkan, samt genom att integrera en än större klimatmedvetenhet i byråns rådgivning. ●



FN:S GLOBAL COMPACTS 10 PRINCIPER

- Princip 7-9

SUSTAINABLE BY DESIGN



MÅL

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

INDIKATORER

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

MANNHEIMER SWARTLINGS MILJÖ- OCH KLIMATARBETE

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



**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) 2021	Direkta (Scope 1) 2022	Indirekta (Scope 2) 2021	Indirekta (Scope 2) 2022	Indirekta (Scope 3) 2021	Indirekta (Scope 3) 2022
Stockholm	15	13	25	29	191	516
Göteborg	1	1	1	1	43	167
Malmö	2	2	10	8	79	218
Moskva	0	0	20	0	16	0
Bryssel	0	0	13	0	24	41
New York	0	0	12	12	22	34
Singapore	0	0	1	1	4	34
Totalt	18	16	82	51	379	1.010

**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) 2021	Direkta (Scope 1) 2022	Indirekta (Scope 2) 2021	Indirekta (Scope 2) 2022	Indirekta (Scope 3) 2021	Indirekta (Scope 3) 2022
Stockholm	15	13	36	37	184	507
Göteborg	1	1	3	2	42	166
Malmö	2	2	11	9	78	217
Moskva	0	0	20	0	16	0
Bryssel	0	0	12	6	24	42
New York	0	0	12	12	22	34
Singapore	0	0	1	1	4	34
Totalt	18	16	95	67	370	1.000

Energiförbrukning, kWh	2020	2021	2022
Sverige	2.728.101	2.757.288	3.054.361
Moskva	117.470	49.548	0
Hongkong	21.655	0	0
New York	38.734	38.683	38.683
Bryssel	90.769	69.004	44.506
Shanghai	8.915	0	0
Singapore	0	3.328	3.500
Totalt	3.005.644	2.917.851	3.141.050

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

Noterbart är de effekter som covid-19-pandemin haft på år 2020 respektive 2021.

Tidigare år har endast elförbrukning rapporterats. Från och med 2022 rapporteras total energiförbrukning (elektricitet, uppvärmning och fjärrkyla). Alla historiska år är justerade för att inkludera total energiförbrukning.

Mannheimer Swartlings verksamhet vid Moskvakontoret avvecklades under 2022. Byråns verksamhet i Shanghai respektive Hongkong avvecklades 2020.



Etik och regelefterlevnad

Vi ställer höga krav på vår verksamhet när det gäller att säkerställa efterlevnaden av lagar och de advokatetiska reglerna. Hög etik och regelefterlevnad är nämligen inte bara en viktig del av vår verksamhet, det är även en förutsättning för och en grundläggande del av vårt hållbarhetsarbete.

Vi har tydliga interna policyer och riktlinjer för att säkerställa att vi efterlever de advokatetiska reglerna och för att förhindra att vi oavsiktligt medverkar till penningtvätt, finansiering av terrorism och mutor, sanktionsbrott, insiderhandel eller överträdelser av tillämpliga dataskyddsregler. Alla medarbetare utbildas regelbundet i dessa frågor.

Mannheimer Swartlings operativa arbete med riskhantering och regel-efterlevnad sköts av byråns Compliance and Risk-avdelning. Avdelningen stöttar verksamheten med att identifiera och bedöma regler och risker kring antagandet av nya kunder och uppdrag samt löpande hantera etiska och strategiska utmaningar i den rådgivande verksamheten.

SANKTIONER

Under året har särskilt fokus varit på klientkändedomsprocessen och den skärpta sanktionslagstiftningen. Vi har därför utökat och fördjupat sanktionskontrollerna av våra kunder, samarbetspartners och leverantörer ytterligare.

INFORMATIONSSÄKERHET OCH SÄKERHETSSKYDD

Eftersom vi hanterar stora mängder information som omfattas av advokat-

kretess har informationssäkerhetsarbetet en hög prioritet i vår verksamhet. Byrån har en informationssäkerhetsansvarig och en IT-säkerhetsansvarig som arbetar tillsammans för att etablera en effektiv och ändamålsenlig informationshantering och samtidigt säkerställa högsta möjliga säkerhet. Byråns arkivarie utgör också en viktig resurs i vårt informationssäkerhetsarbete.

På grund av omvärldsläget har säkerhetsskyddet kommit alltmer i fokus. När vi kommer i kontakt med verksamhetsutövare som omfattas av säkerhetsskyddslagstiftningen gör vi noggranna analyser och avvägningar om hur vi bäst anpassar våra arbetssätt och våra informationssystem för att kunna möta de krav som ställs på oss.

VISSELBLÄSNING

Mannheimer Swartlings trovärdighet och långsiktiga framgång bygger på att byråns handlande återspeglar våra värderingar och etiska riktlinjer. År 2016 implementerade vi ett visselblåsarsystem där våra medarbetare har möjlighet att anonymt rapportera eventuella överträdelser av brott mot tillämplig lagstiftning, våra uppförandekoder och byråns policyer samt de advokatetiska reglerna. Under året har vi gjort anpassningar av vår visselblåsar-

kanal samt reviderat vår policy och rutiner

”På grund av omvärldsläget har säkerhetsskyddet kommit alltmer i fokus.”

i enlighet med den nya visselblåslagen som trädde i kraft i juli 2022. En incident har rapporterats i visselblåsarsystemet under 2022 och efter en noggrann utredning kunde det konstateras att de påståenden som angavs i anmälan var felaktiga.

LÖPANDE UTBILDNINGSINSATSER

Compliance and Risk-avdelningen arbetar aktivt med hela organisationen för att upprätthålla en hög grad av medvetenhet och kunskap om de lagar och regler som styr vår verksamhet. Under de senaste två åren har över 90 procent av byråns

medarbetare genomgått samtliga våra e-utbildningar med tillhörande tester inom ämnen som penningtvätt, finansiering av terrorism, sanktionslagstiftning, advokatetik, riskhantering, insiderfrågor, dataskydd, cybersäkerhet och antikorruption. Kurserna ska genomgås vartannat år från och med att anställning påbörjas på byråns visselblåsarsystem.

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



FN:S GLOBAL COMPACTS 10 PRINCIPER

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

SUSTAINABLE BY DESIGN



INDIKATORER

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

Hållbarhet



i samhället

Utöver rådgivningen till våra kunder sker byråns största bidrag till en hållbar samhällsutveckling genom våra viktiga *pro bono*-partnerskap och andra samhällsengagemang. Dessa engagemang finns samlade inom ramen för Mannheimer Swartling i samhället.

SOM EN AV DE LEDANDE aktörerna i advokatbranschen ser vi det inte enbart som en möjlighet utan även som en skyldighet att påverka samhällsutvecklingen i en positiv riktning. Vi vill vara med och bidra till ett bättre samhälle även utanför det klient-orienterade arbetet. Det gör vi bland annat genom att bistå med kostnadsfri juridisk rådgivning och annat stöd till ett antal samarbetspartners som gör enastående samhällsinsatser. För oss är det viktigt att ha samarbetspartners inom flera olika områden, såsom miljö och klimat, kultur, sociala frågor och mänskliga rättigheter.

Under åren har 100-tals av våra medarbetare engagerat sig i byråns *pro bono*-arbete. *Pro bono*-arbetet är djupt inbäddat i vår företagskultur och sedan byrån bildades 1990 har vi stöttat ett flertal organisationer. Utöver våra *Pro bono*-partnerskap deltar byrån i ett antal olika samhällsinitiativ, exempelvis med Nobel-

stiftelsen och Moderna Museet.

Studera för livet

För oss är det en självklarhet att branschen vi verkar i ska spegla sammansättningen av befolkningen i övrigt. Vi har därför under många år arbetat för en mer integrerad och inkluderande juristkår. Som en del i det arbete lanserade vi 2021 Studera för livet – ett studie- och mentorsprogram som syftar till att inspirera och motivera fler unga personer till fortsatta studier efter gymnasiet. Programmet riktar sig till elever som precis har gått ut första året på gymnasiet och där föräldrarna inte läst på universitet, eller kanske studerat i ett annat land än Sverige. Varje deltagare får två mentorer som ger stöd under hela programmet, där inslag som studiebesök och presentationsträning varvas med inspirationsföreläsningar. Under 2022 deltog totalt 25 gymnasieelever i programmet. ●



FN:S GLOBLA MÅL



FN:S GLOBAL COMPACTS 10 PRINCIPER

- Princip 1-10

SUSTAINABLE BY DESIGN



INDIKATORER

- Antal nedlagda timmar.
- Antal engagerade medarbetare.
- Antal nya *pro bono*-ärrenden.

PARTNERSKAP

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

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.



Verka för hållbara konsumentions- och produktionsmönster.

DELMÅL 12.6

Uppmuntra företag att tillämpa hållbara metoder och hållbarhetsredovisning.

BIDRAG

Vår uppförande kod 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 affärssetik och antikorruption. Vi arbetar även aktivt för att bland annat minimera vår egen negativa klimat och miljöpåverkan.

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



Vidta omedelbara åtgärder för att bekämpa klimatförändringarna och dess konsekvenser.

DELMÅL 13.1

Stärka motståndskraften mot och anpassningsförmågan till klimatrelaterade katastrofer.

DELMÅL 13.3

Öka kunskap och kapacitet för att hantera klimatförändringar.

BIDRAG

Vi har som mål att minska våra utsläpp av växthusgaser med mer än 50 procent till år 2030. Vi har identifierat resor och transport som de främsta källorna till våra utsläpp.

Byråns resepolicy innehåller tydliga riktlinjer som främjar miljövänliga transportmedel. Varje år genomför vi med hjälp av externa experter en klimatanalys av hela vår verksamhet.

Rådgivning inom energiomställning och klimat och miljöfrågor är viktiga delar i vår rådgivning och kapacitetsbyggande inom alla våra grupper för klimatmedveten rådgivning är en prioriterad fråga.



Främja fredliga och inkluderande samhällen för hållbar utveckling, tillhandahålla tillgång till rättvisa för alla samt bygga upp effektiva och inkluderande institutioner med ansvarsutkravande 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.



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

DELMÅL 3.4

Främja psykisk hälsa och välbefinnande.

BIDRAG

Vi arbetar aktivt med att främja hälsa och välbefinnande för en långsiktigt hållbar arbetsmiljö. Detta sker bland annat genom MSA Wellness, som inbegriper fysiska friskvårdsaktiviteter som byrån arrangerar. Vi arbetar även med olika verktyg för psykisk hälsa, stöd för stresshantering och exempelvis ledarskapsutbildningar för att stärka psykologisk trygghet bland våra medarbetare för bästa möjliga arbetsmiljö. Vi gör även mätningar enligt WHO:s välbefinnandeindex för att följa upp hur våra medarbetare mår.



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 arbets- sätt 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 partnernivå är 40 procent kvinnor, 40 procent män och 20 procent flexibel kvot (kvinnor, män eller icke-binära) senast år 2033.



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

DELMÅL 8.7

Avskaffa tvångsarbete, människohandel och barnarbete.

DELMÅL 8.8

Skydda arbetsstagares rättigheter och främja en trygg och säker arbetsmiljö för alla.

BIDRAG

Vi betraktar långsiktigt hållbara arbetsvillkor som en av flera förutsättningar för en sund företagskultur och att vara en arbetsplats där våra medarbetare trivs och utvecklas. Vi ställer även uttryckliga krav på exempelvis goda arbetsvillkor hos våra leverantörer genom vår leverantörskod och tillhörande processer.

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



Stärka genomförandemedlen och åter- vitalisera det globala partnerskapet för hållbar utveckling.

DELMÅL 17.10

Främja ett multilateralt handelssystem inom ramen för världshandelsorganisationen.

DELMÅL 17.16

Stärka det globala partnerskapet för hållbar utveckling.

BIDRAG

Genom att engagera oss där vi bedömer att våra insatser har största möjliga positiva effekt arbetar vi för en hållbar samhällsutveckling och engagerar klienter och medarbetare. Vi erbjuder även en plattform för dialog och bjuder löpande in klienter, samarbetspartners och andra intressenter för att diskutera aktuella frågor och utmaningar inom hållbarhetsrådet.

Om rapporten

Denna hållbarhetsrapport avser kalenderåret 2022 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 nionde i ordningen. Föregående års rapport publicerades i mars 2022.

BYRÅN HAR SEDAN 2016 åtagit sig att stödja och respektera FN:s Global Compacts tio principer inom mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorruption samt att årligen kommunicera de aktiviteter byråns genomför för att implementera principerna i verksamheten. Hållbarhetsrapporten för 2022 utgör grunden för byråns sjätte Communication on Progress.

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

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

Byråns genomförde en omfattande intressentdialog och väsentlighetsanalys under 2020. Under intressentdialogen samlade vi in underlag och data från byråns

nyckelintressenter, bland annat genom intervjuer, enkäter och benchmarking. Underlaget analyserades och värderades för att avgöra vilka hållbarhetsfrågor som var mest väsentliga för vår verksamhet, dels utifrån vår påverkan, dels utifrån samhällets påverkan på vår verksamhet. Därefter identifierades primära hållbarhetsrisker och den potentiella effekten av dessa risker – både på samhället och på vår egen verksamhet.

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

Dialogen med våra intressenter är ständigt pågående och under 2022 har vi inte sett några signifikanter förändringar av våra intressenters förväntningar på Mannheimer Swartlings hållbarhetsarbete eller av vilka frågor som är väsentliga för dem.

Den viktigaste slutsatsen vi tagit med oss från intressentdialogen är att vår strategi och våra prioriterade hållbarhetsfrågor – inklusive våra prioriterade mål inom FN:s Agenda 2030 – fortsätter att ligga i linje med intressenternas förväntningar och att varken pandemin eller det turbulenta världsläget är någon ursäkt för att sänka våra ambitioner – tvärtom, det bidrar istället till ett ökat fokus och medvetenhet.



Det kan särskilt noteras att vi i hållbarhetsrapporten för 2021 redovisade att byråns verksamhet i Moskva upphörde med att stänga byråns verksamhet i Moskva. Upphört av vår verksamhet i Ryssland den 25 februari 2022, och stängningen av vårt Moskvakontoret som slutfördes i april samma år, har dock inte påverkat vår väsentlighetsanalys i någon nämnvärd omfattning. I övrigt har inga betydande förändringar skett i verksamheten sedan publiceringen av 2021 års rapport.

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

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

Primära risker, potentiella effekter och prioriterade hållbarhetsfrågor

PRIMÄRA RISKER	POTENTIELLA EFFEKTEN	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 samhällseffekt genom att Mannheimer Swartling medverkar till en ojämlik och ojämställd 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 mäniskor och miljö. Den potentiella effekten för Mannheimer Swartling är framför allt förlust av uppdrag och klienter, disciplinära åtgärder från Advokatsamfundet, 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.



"Bristande miljöarbete kan ha en negativ samhällseffekt i form av negativ klimatpåverkan och miljöförstörelse."

ANVÄNDANDET AV MÅL OCH INDIKATORER I RAPPORTEN

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

Centrala styrdokument

HÅLLBARHET I RÅDGIVNINGEN

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

HÅLLBARHET BLAND VÅRA MEDARBETARE

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

MILJÖ OCH KLIMAT

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

ETIK OCH REGELEFTERLEVNAD

- Antikorruptionspolicy
- Dokumentation för kris- och incidenthantering
- Insiderpolicy
- Policys för integritetsskydd samt för IT- och informationssäkerhet
- Policy för strategiska och etiska överväganden inför nya uppdrag
- Policy för visselblåsning
- Policy om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism
- Uppförandekoder för medarbetare och leverantörer



Standardupplysningsar



DATAINSAMLING OCH REDOVISNINGSPRINCIPER

Redovisningsprinciper för den finansiella rapporteringen återfinns i Mannheimer Swartlings årsredovisning 2022 under koncernens redovisningsprinciper i tilläggssupplysningsar. Den medarbetardata som presenteras är baserad på verifierade siffror från Mannheimer Swartlings årsbokslut. Miljödata samlas in via byråns miljörapporteringsprocess inom ramen för miljöledningssystemet. De redovisade utsläppen av växthusgaser beräknas utifrån statistik från våra leverantörer. Mannheimer Swartling beräknar sedan verksamhetsåret 2018 utsläppen av växthusgaser i enlighet med GHG-protokollet (Greenhouse Gas Protocol, Corporate Standard). I de fall verklig förbrukningsdata saknats har förbrukningen uppskattats.

REDOVISNINGSPROFIL OCH AVGRÄNSNINGAR

Mannheimer Swartlings hållbarhetsrapportering beskriver de områden där byrån har betydande påverkan eller i betydande utsträckning påverkas vad gäller miljö, sociala förhållanden, personal, respekt för mänskliga rättigheter och antikorruption. Om ingenting annat anges omfattar hållbarhetsrapporten såväl moderbolaget Mannheimer Swartling Advokatbyrå AB som koncernen. I koncernen ingick 2022 Mannheimer Swartling Advokatbyrå AB, Mannheimer Swartling Ryssland Advokataktiebolag (verksamheten upphörde den 25 februari 2022 och stängningen av vårt Moskvakontor slutfördes i april samma år), 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. Utöver avveckling av byråns Moskvakontor och tillhörande verksamhet har det inte skett några förändringar i byråns verksamhet som påverkar redovisningen under 2022. Från och med 2021 sker ingen hållbarhetsrapportering enligt GRI (Global Reporting Initiative). Inga övriga ändringar i redovisningsprofil och avgränsningar gällande hållbarhetsrapporteringen har skett jämfört med tidigare år. De siffror som rapporteras gäller räkenskapsåret 2022. •

FN:s Global Compacts tio principer

Mannheimer Swartling är sedan 2016 ansluten till FN-initiativet Global Compact. I och med detta har Mannheimer Swartling åtagit sig att ta ett socialt ansvar genom att stödja och respektera initiativets tio principer. Hur de olika principerna aktualiseras i vår verksamhet anges i respektive avsnitt om hållbarhet i vår rådgivning, internt och i samhället.

FN:s Global Compacts tio principer

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Princip 1. Stödja och respektera internationellt erkända mänskliga rättigheter

Princip 2. Försäkra sig om att företaget inte är delaktigt i brott mot mänskliga rättigheter

ARBETSRÄTT

Princip 3. Upprätthålla föreningsfrihet och erkänna rätten till kollektiva förhandlingar

Princip 4. Avskaffa tvångsarbete

Princip 5. Avskaffa barnarbete

Princip 6. Avskaffa diskriminering

MILJÖ

Princip 7. Stödja försiktighetsprincipen

Princip 8. Främja större miljömässigt ansvarstagande

Princip 9. Uppmuntra utveckling och spridning av miljövänlig teknik

ANTI-KORRUPTION

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



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 kunder, medarbetare och samhället.



Jesper Prytz
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 2022 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktnings 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 inriktnings och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktnings 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

2023-03-15 11:08:31 UTC

Datum

Leveranskanal: E-post

