

Hållbarhetsrapport

Morris Law

2021

Vi har upprättat en frivillig hållbarhetsrapport baserad på genomförda och planerade aktiviteter inom miljömässiga, sociala och ekonomiska områden. Rapporten är upprättad i linje med bestämmelserna i ÅRL 6 kap. Planen är framtagna utifrån våra nuvarande förutsättningar men vi strävar efter att kontinuerligt utveckla arbetet och bredda ansvarstagandet. Vi använder PURE ACTs digitala plattform Acture som ett verktyg i vårt hållbarhetsarbete.



PURE ACT
Change through action

Förarbete

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

Ansvarsfördelning

Morris Law ("Morris") har tillsatt en hållbarhetsgrupp med representanter från olika delar av byrån. Gruppens uppgift är att initiera och samordna hållbarhetsarbetet, som med ledningsgrupp och styrelsens stöd genomförs i olika delar av organisationen. I gruppen lyfter vi idéer och utmaningar som inhämtats från medarbetare och organisationen, men självklart även utifrån vad som sker i vår bransch och vårt samhälle.

Morris Sustainability Manager ansvarar för att aktivt driva och utveckla arbetet såväl internt som externt tillsammans med samarbetspartners och kunder. Arbetet fördelas inom Morris utifrån den roll som berörs, som exempelvis VD, HR-ansvarig, IT-ansvarig, ekonomichef, administrativ koordinator, marknadschef, kontorskoordinatorer och receptionister.

Sustainability Manager har ordet

Som byrå har vi på Morris höga krav på oss, både internt och externt, när det kommer till centrala frågor som etik, jämställdhet, mångfald, inkludering och klimatsmarta rutiner. Vi måste leva som vi lär och kan inte ge råd om uppförandekoder, visselblåsning, penningtvättsregler, göra utredningar, säga vad våra klienter ska ställa för krav på sina underleverantörer och samarbetspartners, om vi själva inte lever upp till det vi ger rådgivning om. Vår målsättning är att Morris är branschens förstahandsval när man söker den mest hållbara arbetsplatsen.

2021 var året då vi skrev vår första hållbarhetsrapport. Det var då vi insåg att vi redan har flera bitar på plats, att vi faktiskt är ganska bra. Det var också året då vi insåg att vi i har en hel del arbete framför oss. För att komma ikapp och för att hamna i topp. Vi har under året arbetat extra med frågor kring mångfald, inkludering och jämställdhet. Det är ett arbete som vi kommer fokusera på framåt och under kommande år. Vår resa för att åstadkomma förändring började med att erkänna inneboende snedvridningar och att alla branschdeltagare, inklusive Morris, har mycket arbete framför sig. Vi är inte i mål, och vi kommer aldrig att betrakta oss som klara med detta arbete.

VD har ordet

Ur askan i elden. Vi har i princip lagt pandemin bakom oss och i stället eskalerar situationen i Ukraina för varje dag som går. Fruktansvärda och ofattbara scener når oss i Sverige. Vi är i nuläget inte direkt drabbade men ändå är det slående hur allt i denna värld hänger ihop. Att allt vi gör eller inte gör påverkar vår nutid och vår framtid. Den här texten och den här rapporten handlar om hållbarhet. Det kan konstigt nog kännas oviktigt när Östeuropa står i brand. Men vi måste försöka hålla två tankar i våra huvuden. Vårt arbete kring en hållbar värld blir bara viktigare. Insikten om hur beroende vi är av varandra och att vårt handlande får konsekvenser är avgörande. Att vi måste göra hållbara val.

Hållbarhet har sedan många år varit ett viktigt fokusområde för oss men i ärlighetens namn har det mest stannat vid goda intentioner. Därför känns det så klart väldigt bra att vi här och nu kan presentera Morris första hållbarhetsrapport. Sedan byrån startades 2014 har vi haft en stark tillväxt och inte riktigt hunnit med allt vi velat göra. För att nå resultat bestämde vi oss under hösten 2020 för att vi måste bli mer konkreta. Sätta tydliga mål och nå resultat. Och vi insåg snabbt att vi behövde extern hjälp för att komma framåt. Vi påbörjade ett samarbete med hållbarhetskonsulterna Pure Act. Att sträcka ut en hand och be om hjälp var avgörande för oss.

Vi ser tydligt ett växande fokus på hållbarhetsfrågor i vår bransch. Att kraven på kunskap ökar. Men inte bara när det gäller vad vi kan hjälpa våra klienter med utan också hur vi själva agerar. Vad vi bidrar med. Eller inte bidrar med. Vi ser hur hållbarhetsfrågan har växt i valet av arbetsgivare. Vår bransch brottas fortsatt med stora utmaningar, i synnerhet när det gäller jämställdhet och mångfald. Morris är inget undantag. Ska vi över tid vara det givna valet för både klienter och potentiella medarbetare så behöver vi intensifiera vårt arbete i dessa delar. Med andra ord är de konkreta förändringar vi gjort som vi kan peka på i denna rapport bara ett första steg. Och det är givetvis ett pågående arbete där vi aldrig kommer att bli helt klara.

Intressentanalys

Vi har analyserat våra viktigaste intressenter för att identifiera vilka krav de kan ställa på oss kopplat till hållbarhet. Våra viktigaste intressenter är:

- Befintliga och potentiella medarbetare
- Klienter
- Branschkollegor

Väsentlighetsanalys

Vi har tillsammans med Pure Act analyserat våra interna styrkor och svagheter inom miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet. Vi har även analyserat våra externa möjligheter att maximera den positiva effekten av vårt hållbarhetsarbete samt de externa hot som skulle kunna försvåra vårt arbete. Baserat på dessa analyser samt på krav och förväntningar från våra viktigaste intressenter har vi beslutat att prioritera följande väsentlighetsområden/globala mål:

Globala målen:

SDG 5. Jämställdhet (Delmål 5.1, 5.4, 5.5)

Såväl i vår egen organisation som i samhället måste vi arbeta aktivt för en ökad jämställdhet. Utöver att kontinuerligt och proaktivt arbeta med jämställdhetsfrågor i vår egen verksamhet och inom vår bransch, har vi valt att lyfta och aktivt arbeta med jämställdhetsfrågor med våra samarbetspartner för att tillsammans påverka och skapa ett mer jämställt samhälle.

SDG 8. Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt (Delmål 8.1, 8.5, 8.6, 8.8)

Arbetsmiljö är en av de mest centrala frågorna i vårt hållbarhetsarbete. Våra medarbetare är vår viktigaste resurs och vi är måna om att man som medarbetare på Morris känner sig trygg, inkluderad och uppskattad. Ekonomisk hållbarhet är en förutsättning för att vi inte ska behöva kompromissa när det gäller kvalitet, mående eller hållbarhet. Vi är övertygade om att hållbarhet medför många affärsmässiga fördelar på lång sikt men på kort sikt medför det kostnader som vi måste kunna ta för att bidra till den nödvändiga omställningen.

SDG 10. Minskad ojämlikhet (Delmål 10.2, 10.3)

Vi eftersträvar en bredd kopplat till jämlikhet- och jämställdhetsaspekter bland våra medarbetare då vi är övertygade om att diversifierade sammansättningar av människor har bättre förutsättningar att skapa ett hållbart och livskraftigt företag än homogena grupper. Vi tar särskild hänsyn till jämställdhet när det gäller rekrytering, ledarskap och möjligheten att förena arbetsliv och föräldraskap. Vi har nolltolerans mot alla former av diskriminering och kränkande särbehandling. Alla våra medarbetare ska ha samma rättigheter och möjligheter i livet, oavsett exempelvis kön, etnicitet, sexuell läggning och social tillhörighet.

SDG 12. Hållbar konsumtion och produktion (Delmål 12.2, 12.6, 12.8)

Som tjänsteföretag utgör inköp av varor och tjänster en stor del av vår miljöpåverkan och vi anser att alla åtgärder som kan reducera vårt avtryck är betydelsefulla. Vårt mål är att främja hållbarhet i alla led. Vi behöver öka våra medarbetares, kunders och leverantörers medvetenhet. Vi behöver som företag ta vårt ansvar för att ställa om till att göra medvetna, hållbara val.

SDG 16. Fredliga och inkluderande samhällen (Delmål 16.3, 16.4, 16.5, 16.7, 16.10)
Som advokatbyrå är det vår uppgift att granska och kvalitetssäkra den information som våra kunder lämnar. Vi behöver ha rutiner och hög kvalitet i arbetet kring att analysera information och följa de lagar och regler som finns. För att kunna säkerställa att vårt arbete bidrar till värdeskapande måste vi ta ansvar och kontinuerligt arbeta för god kvalitet i alla tjänster som vi tillhandahåller och dela med oss av den kunskap vi besitter.

Klimatavtryck

Vårt klimatavtryck för 2021 är 2,8 ton CO₂e per medarbetare och år. Vi har beräknat avtrycket i ClimateHeros digitala kalkylator som tar hänsyn till vårt kontor, resor och inköp. Kalkylatorn bygger på GHG-protokollet.

Långsiktiga mål

År 2030 ska vi ha en jämnare könsfördelning i ledande position och i partnergruppen. Vi ska under 2022 implementera vår nya karriär- och utvecklingstrappa med en tydlighet kring vilka olika karriärvägar som finns och där man ges samma möjligheter oavsett exempelvis kön, etnicitet, sexuell läggning och social tillhörighet. Målet har koppling till väsentlighetsområdena och globala målen 5 och 10. Om detta, pågående arbete, kan du läsa mer om under avsnittet Jämställdhet & mångfald.

År 2022 ska mångfald & inkludering finnas som en egen punkt i vårt interna utbildningsprogram Morris Academy. Målet är att det ska skapa en kunskapshöjande dialog och medvetenhet kring mångfald- och inkluderingsfrågor. Målet har koppling till väsentlighetsområdena och globala målen 8, 10 och 16.

År 2022 ska vi ha minskat vårt klimatavtryck med 10 procent. Målet har koppling till väsentlighetsområdet och globala målet 12.

Under 2022 ska vi ta fram en uppförandekod. En riktlinje för hur vi som företag ska bedriva vår verksamhet på ett etiskt, socialt och miljömässigt riktigt sätt. Hur vi behandlar varandra och vår miljö. Uppförandekoden ska såväl finnas för våra medarbetare som för våra samarbetspartners och leverantörer att skriva under. Målet har koppling till väsentlighetsområdena och globala målen 5, 8, 10, 12 och 16.

Arbetsmiljö

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

Alternativa arbetsplatser

På Morris kan vi erbjuda flexibla arbetsplatser. Många möten hålls digitalt vilket möjliggör miljöombyte i form av att man kan utgå från en annan plats än kontoret. Detta i kombination med flexibla arbetstider möjliggör att man kan skapa en större balans mellan jobb och privatliv. Under pandemiåret 2021 så har vi sett såväl fördelar som nackdelar med att arbeta hemifrån. Där man som mer senior medarbetare i större utsträckning upplever att det är lättare att arbeta på distans men där mer juniora medarbetare upplever att det varit svårare med den sociala samhörigheten på distans. Som nyanställd är det viktigt att man träffar sitt team och sina kollegor, vilket har varit en utmaning under året 2021.

Under våren 2022 kommer vi att utreda hur vi som företag ska arbeta framåt. Vad önskar och behöver medarbetarna, vad är bäst för verksamhetsgrupper och företaget är frågor som behöver utredas. Det går inte att undvika att utvecklingen under coronapandemin och framtiden med "det nya normala" har ändrat våra arbetssätt i grunden. Vi kommer behöva se på lösningar där vi i större utsträckning kombinerar kontorsnärvaro med arbete på distans. Men hur det ska komma att se ut är något vi tillsammans ska ta fram för att skapa en bra och hållbar arbetsplats för alla medarbetare.

Arbetsmiljöpolicy

En god och säker arbetsmiljö är en viktig strategisk fråga för Morris. Arbetsmiljöarbetet ska ingå som en integrerad och naturlig del i företagets totala verksamhet; arbetsmiljöfrågorna ska behandlas i direkt anslutning till de vardagliga frågorna. Grundläggande i verksamheten är att förebygga ohälsa och skador som, helt eller delvis, uppkommer på grund av arbetet. Att uppnå effektivitet och kvalitet i vårt arbetsmiljöarbete är en lönsam investering för framtiden där hög arbetsmotivation och låg sjukfrånvaro är de direkta vinsterna. Vår arbetsmiljöpolicy finns tillgänglig för alla medarbetare på vårt intranät.

Ergonomisk arbetsmiljö

Genom att låta ergonomi genomsyra utformningen och inredningen av våra kontor och arbetsplatser har vi sett att man ger alla på Morris samma chans att kunna prestera med bra kvalitet i arbetet. Där vi ser till såväl kontorsplatser, öppna ytor, belysning och för oss något av det viktigaste, möjlighet till återhämtning. God ergonomi innebär också ett individtänk. Vi är alla olika och har olika förutsättningar när det kommer till såväl kontorsplatsanpassning som återhämtning. Samtliga

medarbetare har höj- och sänkbara skrivbord samt ergonomiska kontorstolar. Vid behov köper vi in särskilda hjälpmedel om en medarbetare önskar det.

Förebygg sjukdom

Stressrelaterade sjukdomar är vanligt förekommande i vår bransch. För att förebygga sjukdomar samt få hjälp vid sjukdom har alla medarbetare sjukvårdsförsäkring, vilken man kan använda såväl förebyggande som vid sjukdom.

För att kunna följa medarbetarnas mående mäter vi bland annat arbetssituation, stress och arbetsglädje med hjälp av mätverktyget Winningtemp. Resultat och kommentarer följs upp löpande av HR tillsammans med VD.

Företagsaktiviteter

På Morris är vi en enhet och ett bolag oavsett vilken geografisk plats man som medarbetare utgår ifrån. Det är därför viktigt med sociala sammankomster där alla anställda ses. Vi har flera AW:s på kontoren, sommar- och vinterfest, kick-off och konferensresor. Med vår interna klimatpolicy som riktlinje så sker resor mellan kontoren, till konferenser och resor med tåg och båt, i de sällsynta fall vi flyger så klimatkompenseras det för dessa resor. Mat vid externa och interna event samt vid resor ska i största möjliga mån vara helvegetarisk där undantag görs för närproducerad, ekologisk mathållning. Där fisk och skaldjur ska vara MSC, ASC och kravmärkt. Dryck som serveras ska vara närproducerad, ekologisk, i klimatsmart förpackning och det ska alltid finnas alkoholfria alternativ.

Kompetensutbildning

Morris utbildningspaket "Morris Academy" är en löpande utbildning som ska komma till gagn för den biträdande juristen och därmed även för Morris verksamhet. Det är i första hand en internutbildning för vidareutbildning internt för alla roller såväl i den egna verksamhetsgruppen som en crossover-utbildning för att bredda kunskapsnivån för alla medarbetare. Under de första åren som nyanställd är utbildningen av mer grundläggande och allmän karaktär för att senare över tid få en mer specialiserad inriktning baserad på det individuella behovet. För att kunna leverera de tjänster och behålla den höga ambitionsnivå som vi idag har så är det avgörande att ge våra medarbetare den kompetensutveckling som behövs utifrån den roll man innehar.

Medarbetarförmåner

Alla tillsvidareanställda medarbetare får friskvårdsbidrag, tjänstepension, sjukförsäkring, sjukvårdsförsäkring, olycksfallsförsäkring, tillgång till e-doktor, årlig hälsokontroll, samtalsstöd hos psykolog, ljuddämpande hörlurar, ersättning för bildskärmsglasögon, föräldralöneutfyllnad friskvårdsbidrag och kompenserad flyttidag.

Medarbetarsamtal

Morris driver en aktiv personalvård och karriärutveckling för våra medarbetare. Det gäller både på det personliga planet och i den professionella yrkesrollen. Som ett led i detta har en rutin med utvecklingssamtal och halvårssamtal skapats. Utvecklingssamtalet syftar till att följa upp året som har varit, planera det kommande året och halvårssamtalet har till syfte att vara en halvtidsavstämning.

Personalmöten

Vi har stående veckomöten för alla medarbetare att delta såväl på plats på kontoren som digitalt. Under pandemin har vi medvetet ökat vårt informationsflöde och har då sett en ökning i engagemang och viljan i att påverka och utveckla bolaget tillsammans. Vi tror på samarbete och interaktion i stället för de traditionella pyramidformade strukturerna. Att ge medarbetarna större utrymme och fler möjligheter för att applicera sin expertis och kunskap på de utmaningar som företaget möter, och att göra det tillsammans.

Rehabiliteringsplan

Livet har sina olika faser och det är viktigt för Morris som företag att hjälpa alla medarbetare när man ställs inför sjukdom eller skada för att få mer hållbara medarbetare.

Vid sjukdom eller skada så får alla medarbetare möjlighet till stöd med rehabiliteringsplan hos Euro Accident. Rehabiliteringsförsäkringen erbjuder samtalsstöd för medarbetaren för en större möjlighet att undvika en lång och kostsam sjukskrivning. Medarbetaren får stöd hela vägen och inför återgång till arbetet så gör man en åtgärdsplan, uppföljning och när målet är uppnått utvärderas och avslutas åtgärderna.

Skyddskommitté

Morris skyddskommitté är ett medbestämmandeorgan i arbetsmiljöfrågor och består av representanter från både arbetsgivare och medarbetare. Innan arbetsgivaren fattar beslut i arbetsmiljöfrågor ska ärendet behandlas i skyddskommittén. Skyddskommittén träffas minst var tredje månad.

Skyddskommittén har inte något eget ansvar för arbetsmiljön. I stället ska kommittén vara rådgivande och pådrivande. Den ska medverka i policyskapande samt i planering, genomförande och uppföljning av det övergripande arbetsmiljöarbetet. Medarbetarna på Morris ska kunna vända sig till medlem ur skyddskommittén för att lyfta frågor som påverkar sin egen och kollegors arbetsmiljö.

Skyddskommittén på Morris bestod under 2021 av:

Erik Karlsson, Skyddsombud Göteborg Mathilda

Havert, Skyddsombud Stockholm Jenny

Sahlsten, Sustainability Manager

Caroline Sundmalm Persson, People & Culture Manager

Therese Crispell, Kontorskoordinator Göteborg

Lana Murad, Kontorskoordinator Stockholm

Undersökning av medarbetarnöjdhet

Vi har gått ifrån att göra omfattande medarbetarstudie för att undersöka Work Life Balance, jämställdhet, hållbarhet, arbetssituation, digitalisering etc. Under året har vi i stället implementerat verktyget Winningtemp för att löpande mäta välmående och engagemang i organisationen genom pulsmätning. På så sätt är det möjligt för oss att tidigare upptäcka och åtgärda brister i företaget, där HR tillsammans med VD kan se på vilka åtgärder som kan behövas sättas in. Mätningarna görs efter nio kategorier; arbetssituation, arbetsglädje, autonomi, delaktighet, ledarskap, meningsfullhet, personlig utveckling, teamkänsla och engagemang.

Siffrorna nedan är snitt under 2021.

- I ledarskap låg Morris snitt på 8,4 och branschsnittet på 8,0.
- När man ser till Arbetsglädje låg Morris snitt på 7,3 mot branschsnittet på 7,0.
- Känsla av Meningsfullhet låg Morris snitt på 7,8 mot branschsnittet på 7,5.
- För Autonomi låg Morris snitt på 7,1, vilket var samma siffra som branschsnitt.
- Känsla av Delaktighet mätte Morris ett snitt på 8,1 där branschsnittet låg på 7,8.
- Möjlighet till Personlig utveckling på Morris, mättes till ett snitt på 7,8 mot branschsnitt på 7,5.
- Känsla av Teamkänsla på Morris fick under 2021 ett snitt på 8,1, samma siffra som branschsnitt.
- Engagemang för Morris som företag och våra kollegor fick ett snitt på 8,2 mot branschens 7,9.

På frågan "Hur troligt är det att du skulle rekommendera Morris Law som arbetsgivare till en vän eller bekant?" hamnade vårt snittvärde för ENPS (Employee Net Promoter Score) på 63 under 2021, där snittet för branschen ligger på 33. En siffra som vi såklart är mycket stolta över. I kategorin ambassadörskap och frågan "Pratar du gott om din arbetsgivare inför vänner och bekanta?" ligger siffran på 9,5

där snittet i branschen ligger på 9,0. Vi är stolta över siffrorna men vet att det finns utmaningar och att allt är föränderligt. Vi vill vara ödmjuka och lyhörda mot våra kollegor och medarbetare där vi alla är enskilda individer som är olika och har olika förutsättningar i det dagliga arbetet.

Avfall

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

Miljö- och klimatpåverkan idag

Vår miljö- och klimatpåverkan kommer främst från energianvändningen på våra kontor, förbrukningsmaterial som används i vårt dagliga arbete och våra resor. Vi vill ständigt hitta nya sätt att energieffektivisera, lägga fokus på mer miljövänligt resande, bättre avfallssortering, mindre matsvinn samt på att minska mängden förbrukningsmaterial. Genom att välja digitala flöden och arbetssätt har vi under 2020 minskat antalet utskrifter. Detta genom byte till ett mer digitalt och effektivt affärs- och faktureringsystem samt genom allt fler digitala signeringar såväl internt som i klienters transaktioner. Vi ser ständigt över hur vi kan spara energi, återvinna avfall, sänka materialförbrukningen och välja produkter med låg miljöbelastning. När vi reser väljer vi tåg framför flyg. Pandemin gjorde att vi fick en extra skjuts framåt genom att vi tvingades tänka mer digitalt i alla processer och vi fick alla ett nytt tänk i vårt resande.

Avfallssortering

Vi avfallssorterar på våra kontor enligt följande kategorier: matavfall, plast, metall, glas, papper/wellpapp, batterier och tidningar.

Digitala processer

Vi har genom vårt nya affärs- och faktureringsystem en helt digital process. Vi skickar fler och fler fakturor digitalt. Vi har även digitala lönespecifikationer samt arbetar till största del med digital marknadsföring.

Undvik pappersutskrifter

Vi har under 2021 arbetat brett med digitalisering av våra interna system och flöden. Vi har efter implementeringen av vårt nya affärssystem minskat utskriftsnivån markant på kontoren. Genom att allt fler avtal såväl internt som i klientsammanhang undertecknas i form av digital signering.

Återvinn elektronik

Vi leasar våra telefoner som vid avtalets slut lämnas tillbaka för vidareförsäljning. Datorer som tappat prestanda säljs till medarbetare för att fylla andra behov, t.ex. som skoldator. Trasig elektronik lämnas till återvinningscentral.

Energi & vatten

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

Hållbar elleverantör

Vi har under 2021 utvärderat val av elleverantör på båda kontoren där vi tecknat nya avtal i Göteborg med 100% förnybar el. I Stockholm är avtal tecknat genom vår hyresvärd där elavtal avser klimatneutral el från vindkraft med Bra Miljöval.

Hållbar lagring av data

Serverhallen drivs av 100% förnybar energi.

Inköp & inhyrning

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

Hållbar teknisk utrustning

Vi ser ständigt över vår utrustning. Alla datorer, skrivare, skärmar och servrar är TCO-Certifierade.

Hållbara kontorsmaterial

Vid inköp av kontorsmaterial har vi under året ökat andelen miljömärkta produkter. Vi har samma leverantör och materiallista på båda kontoren. Det både underlättar och ger oss en större chans att kunna påverka leverantörens urval av miljömärkta produkter.

Inköpspolicy

Vår inköspolicy är inkluderad policyn, Morris Climate Code. Vår Climate Code anger hur Morris aktivt ska verka för att minska verksamhets-relaterade utsläpp av växthusgaser (främst av koldioxid) och därmed vårt globala fotavtryck. I vår inköspolicy framgår det hur Morris prioriterar vid inköp av mat och dryck samt IT-produkter.

Under 2022 kommer vi tydliggöra vår inköspolicy och hur vi prioriterar vid inköp av varor och tjänster såsom kontorsmaterial, livsmedel, dryck och IT-produkter. Vi ska i största möjliga mån välja produkter som är bäst för människa och miljö samt

leverantörer som själva har ett internt hållbarhetsarbete. Policyn ska underlätta vid inköp för berörda medarbetare.

Miljömärkta förbrukningsmaterial

Vid inköp av förbrukningsmaterial har vi ökat andelen som är miljömärkt. Vi har ställt krav på våra leverantörer av merchandise kring hållbarhetsmärkningar och återvunna materialval.

Slopa flaskvatten

Vi serverar kranvatten i kanna och har köpt in refillflaskor i glas till alla medarbetare.

Vegetarisk mat

I vår policy Morris Climate Code finner vi information kring hur vi på Morris tänker kring transporter, energi, mat&dryck, avfall och förbrukning. Under punkten mat & dryck framgår att den mat vi beställer och bjuder på i samband med seminarier, konferenser och interna/externa möten ska som utgångspunkt vara vegetarisk och i möjligaste mån närproducerad. Vid inköp av mat, frukt och kaffe ska produkterna vara MSC-, ASC- eller KRAV-certifierade. Alkohol- och alkoholfritt som köps in ska i möjligaste mån vara närproducerad (dvs. vi köper svenskt öl och europeiskt vin).

Då detta är en viktig punkt så är detta något som noga följs upp kring just omfattning och efterlevnad.

I de fall man av något skäl behöver frångå vår utgångspunkt så finns det en tydlig lista kring vilka leverantörer vi då använder oss av för att säkerställa att maten är hållbar, närproducerad och innehar rätt märkning utifrån råvara.

Jämställdhet & mångfald

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

Främja kvinnligt delägarskap

3 av 16 partners är kvinnor. Få kvinnor uppfyller kraven för delägarskap som i första hand styrs av omsättning. För att bli partner behöver man normalt sett ha arbetat på byrån i minst 8 år. I vilken utsträckning tar vi hänsyn till mjuka värden? Vi har under året 2021 aktivt arbetat med "kartläggning" på extern rekrytering på partnernivå.

Föräldravänlig arbetsplats

Vi har insett att en inkluderande arbetsplats måste innefatta en arbetsplats där föräldraskap kan kombineras med arbete. Vi erbjuder våra anställda extra ersättning vid föräldraledighet. Än mer viktigt är att föregå med gott exempel. Att kunna gå ner i arbetstid under delar av ens föräldraskap är något som är självklart för oss. Vi har både män och kvinnor som tagit det beslutet och det stöttar vi fullt ut.

Jämställdhetsgrupp

Vi är och vill vara nyskapande i branschen. Vårt ledord är "Let's rethink business law", vilket även omfattar jämställdhet, jämlikhet och hållbart ledarskap. Mycket har redan gjorts för att skapa en jämställd och jämlik arbetsplats. Vi ville dock fördjupa och spetsa arbetet ytterligare för att vara trovärdiga inåt och utåt. Intentionen är att bygga vidare på den inkluderande kultur som finns inom bolaget och hitta sätt att aktivt säkerställa att Morris är en attraktiv arbetsgivare som i närtid når en jämnare könsfördelning vad gäller delägarskap och styrelserepresentation. Det gäller även vår admingrupp där vi tvärtom är överrepresenterad av kvinnor. En inkluderande och jämställd arbetsplats är en viktig fråga för oss som byrå, för våra klienter och för våra blivande medarbetare. Vi har idag cirka 80 medarbetare, varav 60% är kvinnor och 40 % är män. Byrån ägs av 16 delägare, varav tre är kvinnor.

Morris styrelse består av tre män och två kvinnor. V har valt att en ordinarie styrelseledamot är biträdande jurist och inte delägare. Detta genom att alla medarbetare fick rösta fram sitt förslag på representant.

I en bransch som länge haft utmaningar med att det procentuellt är fler kvinnliga jurister, ser man tydligt att den siffran inte speglar fördelningen i delägargruppen. Här kan vi inte sitta och se på utan måste agera och för att vara den moderna arbetsplatsen vi vill vara. Det är inte ett projekt som påbörjas och avslutas utan som ständigt måste utvärderas och omarbetas, där vi vågar utmana för att skapa de bästa förutsättningarna för våra medarbetare.

Jämställdhets- och mångfaldsfrågor är viktiga för oss på Morris. Vi arbetar därför strukturerat i enlighet med vår jämställdhetspolicy och har dessutom tillsammans med Pure Act pekat ut ett antal av FN:s globala mål som byrån arbetar med, däribland just jämställdhet och jämlikhet. Morris strävar efter mångfald, vilket speglas i bredden av medarbetare på byrån. Vi är övertygade om att en variation av såväl karriärmässig bakgrund som ålder och personligheter bidrar till ett öppet och utvecklande klimat.

Under hösten 2021 arbetade vi tillsammans med Helena Kästel och Urban Björn inom ramen för företagen; Utblick - Analys och utveckling och Business As Equals AB med frågor kring just jämställdhet, jämlikhet, mångfald och inkludering. Arbetet

inleddes att identifiera nuläge, önskat läge samt utforska och sedan enas kring vilken förflyttning som behöver ske för att stärka jämställdhet och mångfald på Morris. Detta gjordes i gemensamma workshops där grupperna bestod av kvinnor och män i spridda åldrar från olika yrkeskategorier. Utifrån erfarenhet av ledarskapets betydelse för att lyckas med ett förändringsarbete så började arbetet i partnergruppen. Vi har av erfarenhet sett vikten av att förankra arbetet som görs inom organisationen hos våra delägare för att engagera och tydliggöra drivkraft hos delägarna. Kulturen sätts uppifrån, vilket gör att det är viktigt att våra delägare äger frågan och kan agera förebilder.

Med olika frågeställningar som utgångspunkt arbetade vi fram vad varje grupp ansåg vara viktiga för att skapa en jämställd arbetsplats. I en gemensam slutworkshop röstade vi fram vilka tre fokusområden vi kommer att arbeta med under 2022. Utifrån frågan "Vad bör vi prioritera för att stärka mångfald och jämställdhet hos oss?" röstades följande områden fram;

- Att skapa forum internt för samtal och ökad medvetenhet
- Öka tydlighet och transparens gällande karriärvägar
- Sociala aktiviteter som stärker Morriskulturen

Vi vill tillsammans arbeta för att skapa en arbetsplats där jämställdhets- och mångfaldsfrågor genomsyrar vår kultur. Där vi oberoende av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder Morris tror på lika rättigheter och möjligheter för alla människor oberoende av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Vi är övertygade om att mångfald, jämställdhet och en inkluderande kultur får människor att må och prestera bättre samt bidrar till ökad kreativitet och utvecklingskraft. Det är därför en naturlig och integrerad del av vår verksamhet att aktivt arbeta mot diskriminering och trakasserier. Vi ställer höga krav på oss själva men ser gärna att vi tillsammans med våra klienter och samarbetspartners gemensamt bidrar till en positiv utveckling inom dessa områden.

Lönekartläggning

Vår utvärderingsprocess har som mål att vara rättvis och objektiv. Den är baserad på företagets mål och strategi samt på övriga interna värden. Medarbetarnas löner och andra anställningsvillkor ska endast vara relaterade till prestation, arbetsuppgifter, ansvarsområden och liknande kriterier. Osakliga lönekriterier eller löneskillnader mellan kvinnor och män får inte förekomma. Om så ändå skulle visa sig vara fallet, ska lönerna justeras i efterföljande lönerevision. Alla medarbetare ska känna till vilka lönekriterier och riktlinjer som gäller vid lönesättningen på Morris och alla medarbetare ska erbjudas lönesamtal inför lönerevisioner.

Sedan 2019 görs en årlig lönekartläggning på Morris. Där olika kategorier kartläggs och där kartläggningen inkluderar statistik på könsfördelning.

Mentorskap

Ofta för mentorskap tankarna till externa mentorprogram men även internt behövs dessa. Som nyanställd jurist utses en handledare och fadder. För assistentgruppen får man en mer senior assistent som fadder medan Admin Manager är handledare. Under hösten 2021 har vi påbörjat ett arbete med de olika karriärvägarna som finns på Morris och där internt mentorskap under de seniora stegen som jurist är en del av arbetet.

I vårt samarbete med Mitt Liv, som anordnar mentorskapsprogrammet Mitt Livs Chans, så ges en chans att arbeta som mentor för nyanlända akademiker.

Mitt Livs Chans

Alla delar av vår organisation, även våra klienter, måste aktivt arbeta mot samma mål och dela vår vision. Ett exempel på vårt aktiva arbete är vårt långvariga samarbete med mångfaldsorganisationen och mentorprogrammet Mitt Liv. Genom denna organisation har många av våra medarbetare, juniora som seniora, engagerat sig som mentorer till akademiker med utländsk bakgrund, och väglett dem in på den svenska arbetsmarknaden.

Samarbetet och mentorskapet är minst lika mycket ett mentorskap för oss som för adepterna. Det vidgar våra vyer och ger oss de färdigheter vi behöver för att identifiera och aktivt jobba med de problem som finns inom vår bransch. Vi har tillsammans med Mitt Liv etablerat ett branschnätverk inom HR där vi arrangerar seminarier och utbildningar inom mångfald, antidiskriminering och organisationsutveckling.

Mångfald och inkluderingsutbildning

Vi vill att alla medarbetare, oavsett kön, har förebilder på alla nivåer och i olika åldrar i bolaget. Vi tillåter inga former av diskriminering utan alla människor har ett lika värde och ska behandlas jämlikt utifrån sina individuella förutsättningar. Våra fokusområden kommer de närmaste åren att vara jämställdhet och mångfald. Vi som bolag och branschen vi verkar i är ganska homogen och inte speciellt diversifierad exempelvis gällande sexuell läggning, etnisk bakgrund och funktionsvariation. Vi på Morris behöver tillsammans med kollegor i branschen på olika sätt belysa dessa frågor. Mångfald gör oss mer innovativa och kreativa, och dessutom blir arbetsmiljön bevisat bättre av mångfald. Genom att vi medvetet och aktivt arbetar med mångfaldsarbete ökar organisationens trovärdighet i relation till våra kunder, kommande medarbetare samt vår omvärld. Att ha medarbetare med

olika erfarenheter och bakgrund ger oss kunskap och perspektiv som hjälper oss att förstå och attrahera olika målgrupper och deras olika behov.

Planerade aktiviteter:

Studiebesök

Genom vårt partnerskap med Mitt Liv har vi möjlighet att erbjuda studiebesök för nyanlända akademiker som är nyfikna på vår bransch eller oss som företag.

Vi planerar att under 2022 bjuda in högstadie- och/eller gymnasieklasser att besöka kontoren, då vi tycker det är viktigt att ungdomar får upp ögonen för vårt yrke under tidig ålder. Då har de möjlighet att redan under skoltiden lägga en bra grund för att läsa vidare.

Leverantörs- & produktionskedjan

Planerade aktiviteter:

Uppförandekod

Vi verkar i en värld som förväntar sig att företag är medvetna om sin samhällspåverkan utifrån miljömässiga, sociala och ekonomiska faktorer. Vi kommer under 2022 ta fram en uppförandekod som beskriver våra värderingar och förhållningssätt inom dessa områden. Vi måste leva som vi lär och kunna visa, såväl internt som externt, vilka värderingar vi som företag lever efter. Där vi tydliggör att vi enbart handlar med företag som använder hållbara material, bryr sig om miljön och behandlar sina medarbetare rättvist. Uppförandekoden ska såväl finnas för våra medarbetare som för våra samarbetspartners och leverantörer. Ett framtida mål är att även kunder ska skriva under uppförandekoden.

Samhälle

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

Antikorrupsionsplan

Vi är skyldiga enligt Advokatsamfundet att arbeta för antikorrupcion och mot penningtvätt. Vi eftersträvar god affärsetik och i enlighet med Advokatsamfundets vägledande regler om god advokatsed, vilket är ett viktigt ramverk för vår yrkesetik. Vi accepterar inte någon form av korrupcion eller givande/tagande av muta. För oss innebär det att vi följer de lagar som är relevanta för vår verksamhet, är tydliga i vår kommunikation med kunder, upprättar tydliga avtal och uppmärksammar olustiga situationer.

Konfidentiell information som rör våra kunders verksamheter används enbart för det avsedda ändamålet. Om vi ger eller tar emot gåvor sker det öppet och med måttfullhet.

Vi genomför årliga utbildningar inom reglerna för penningtvätt och advokatetik och har flertalet interna policys och rutiner för att identifiera eventuellt förekommande penningtvätt eller andra oegentliga transaktioner hos våra kunder.

Under hösten 2021 har vi implementerat verktyget Due Compliance AML, som ett heltäckande digitalt processflöde för att säkerställa regelefterlevnaden avseende penningtvättskontroller.

Tillsammans med vår samarbetspartner Whistlelink har vi implementerat ett system för visseblåsning för extern och intern visseblåsning. Där Whistlelink, som extern part, hanterar alla inkommande ärenden. Hit vänder man sig som medarbetare om man ser eller misstänker oegentligheter i organisationen. Det kan till exempel vara ekonomisk oegentlighet, muta, bedrägeri, stöld, sexuella trakasserier eller annan situation där någon får privat vinning eller fördel på grund av sin tjänsteställning eller att dess närstående gynnas på något sätt. Lagbrott, allvarigare tjänstefel och avvikelser mot interna regler och riktlinjer som ligger inom oegentlighetsområdet ska också anmälas.

Innan Whistlelink implementerades gjordes interna rapporteringar genom avstämningar samt möjlighet till frivillig rapportering. Under 2021 rapporterades inga fall av oegentligheter, såväl internt som externt.

Samarbeten

Vi samarbetar idag med flera olika aktörer med helt olika typer av kärnverksamhet. Det är allt ifrån sport via IFK Göteborg och Frölunda HC till vetenskapscentrumet Universum. Vi samarbetar med Dreamhack, världens största digitala festival. Vi arbetar tillsammans med Mitt Liv som verkar för mångfald på arbetsmarknaden. Av naturliga skäl skiljer sig beröringspunkterna åt i dessa samarbeten. Men gemensamt för alla dessa engagemang är att de ska präglas av ett gemensamt tänk och gemensam handling kring hållbarhet. Fördelen med att vi är olika är att vi kan lära oss av varandra. Inspirera varandra och driva på förändring. Både via våra samarbetspartner men också tillsammans med de andra företag som finns i dessa olika nätverk.

Uppmuntra unga till studier efter gymnasiet

Som samarbetspartner till Mitt Liv föreläser vi i Mitt Livs Val projekt "Framåt!" för ungdomar från bland annat gymnasiet på skolor i Stockholmsregionen. Framåt arbetar för ett inkluderande samhälle där ungdomar har förutsättningar att påverka sin framtid. Under 2022 kommer vi även att ta emot studenter på studiebesök på vårt kontor i Stockholm med en förhoppning att utöka detta till Göteborg.

Utsläpp & transport

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

Hållbara tjänsteresor

Alla medarbetare måste stämna av med sin gruppchef innan en flygresa bokas. Detta ingår även vid introduktion av nyanställda. Therese som bokar resor ställer alltid frågan varför/om flygresan verkligen måste göras.

Resepolicy

Vår resepolicy är inkluderad i vår policy Climate Code. Climate Code anger hur Morris aktivt ska verka för att minska verksamhetsrelaterade utsläpp av växthusgaser (främst av koldioxid) och därmed vårt globala fotavtryck. I resepolicyen uppmanas medarbetarna att i första hand se över om resan kan ersättas med telefonsamtal eller videolänksmöten. Om resan måste genomföras är huvudregeln att resor inrikes sker med tåg. Det finns även tydliga riktlinjer för hur vi färdas mellan möten samt vad som gäller vid bokning av flygresor utomlands. Vi klimatkompenserar för våra flygresor.

Övrig hållbarhet

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

Hållbara placeringar

Som medarbetare gör man sina egna val när det gäller tjänstepension. En förutsättning vid valet av pensionsbolag var att de skulle kunna erbjuda hållbara alternativ.

Hållbarhetsutbildning

Under 2021 höll vi vår lyckade hållbarhetsdag på Universeum. Vår förhoppning är att detta ska bli ett återkommande inslag för oss på Morris.

Under 2022 kommer vi anlita en extern föreläsare inom lönsamhet vs. hållbarhet. Detta med förhoppning om att såväl företag som medarbetare, ska kunna öka sin kunskap och medvetenhet kring just hållbarhet vs. lönsamhet. Att visa på att hållbara

företag är företag där lönsamhet, miljöhänsyn och socialt engagemang förenas. Under 2022 kommer vi att få besök av Pure Act som kommer att presentera vår hållbarhetsrapport samt prata kring var vi står idag och vilka mål och utmaningar vi har framåt.

Miljöpolicy

Vår miljöpolicy går under namnet Morris Climate Code. Den vägleder hur Morris aktivt ska verka för att minska verksamhetsrelaterade utsläpp av växthusgaser (främst av koldioxid) och därmed vårt globala fotavtryck.

Samarbetspartner Universeum

I december 2020 presenterade vi vår nya samarbetspartner – Universeum, Sveriges nationella vetenskapscenter, som är en kraftfull arena för folkbildning och utbildning inom naturvetenskap, teknik och hållbar utveckling, den centrala delen i vårt samarbete med Universeum är just kunskapsöverföring. Vi arbetar tillsammans för att sprida kunskap och våra gemensamma lärdomar vidare, samtidigt som vi verkar för att stärka varandras verksamheter både kunskapsmässigt och kommersiellt.

Som en del i samarbetet höll vi under hösten 2021 en uppskattad hållbarhetsdag på Universeum. Under en eftermiddag hos Universeum träffades vi för att få ta del av Universeums långa erfarenhet i hållbarhetsfrågor i ett upplevelsebaserat och grundläggande lärande om hållbarhet. Vi diskuterade de globala målen och de stora utmaningar världen står inför.

Årets julgåva

För tredje året i rad så röstade alla medarbetare fram var årets julgåva skulle gå. De föreslagna bidragen togs fram av ledningsgruppen efter omröstning. Årets julgåva fördelades procentuellt, efter räkning av röster, mellan; Musikhjälpen - För en värld utan barnarbete, Barndiabetesfonden, Hand in Hand - som genom träning och utbildning i entreprenörskap ger utsatta människor möjlighet att skaffa sig en försörjning.

Hållbarhetslagen

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

Affärsmodell

Vi är en affärsjuridisk fullservicebyrå som i en bransch blytung av traditioner väljer att gå vår egen väg. Övertygade om att ingenting var bättre förr. Förvissade om att juridiken kan göras lättbegripligare. Förpackas trevligare. Betalningsmodeller kan och ska omprövas. Utmanas. Ny teknik är till för att användas. Affärsjuridiken kan och ska därför vara till för människorna och affärerna – inte för juristerna. Vi tror på framgång genom att utveckla smarta arbetsmetoder och en rolig arbetsplats med balans i livet för våra medarbetare.

Vi sätter stort värde på jämställdhet, jämlikhet, mångfald och hållbart ledarskap. Hållbarhet ska genomsyra allt vi gör. Det är en absolut förutsättning för att vi ska lyckas och uppfylla vårt ledord, "Let's rethink business law".

Positiv och negativ påverkan

Vår verksamhet syftar till att främja rättssäkerhet. Advokatbyråer utgör en viktig part i ett fungerande rättssamhälle då vi som oberoende rådgivare försvarar enskildas friheter och rättigheter. Våra medarbetare ser till att vi kan uppfylla vårt syfte och de utgör därmed vår viktigaste resurs. Dock verkar vi i en bransch som ur många aspekter är konservativ och homogen. De flesta beslutsfattare har snarlik bakgrund och identisk utbildning. Både vi och våra branschkollegor har mycket arbete framför oss men vi på Morris har genomfört flera initiativ för att främja jämställdhet och jämlikhet. Genom att berätta om vårt arbete hoppas vi kunna sätta press på branschen och föregå med gott exempel.

En av de viktigaste ingredienserna till vårt positiva momentum är att vi lyckats skapa en inkluderande och öppen arbetskultur. Alla i vår organisation är lika viktiga, oavsett senioritet och titel. Vi har en VD som inte är delägare och som kommer med erfarenheter från en annan bransch. Vi är en av få advokatbyråer som också har en styrelserepresentant som inte är delägare, en av våra biträdande jurister är ordinarie ledamot. De viktiga beslut som fattas av styrelsen är angelägenheter som berör fler än våra delägare.

En stor utmaning i vårt yrke är att vi förväntas delta på plats hos våra klienter. Det innebär ibland att vi behöver resa längre sträckor och då är det enda rimliga alternativet att vi flyger, med hänsyn till tidsaspekten.

Principer för mångfald i styrelsen

Se Jämställdhet & mångfald.

Resultatindikatorer

Se Arbetsmiljö för resultatindikatorer kopplade till våra väsentlighetsområden Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt. Se Jämställdhet & mångfald för resultatindikatorer kopplade Jämställdhet och Minskad ojämlikhet. Se Förarbete och Övrig hållbarhet för resultatindikatorer kopplat Hållbar konsumtion och produktion. Se Samhälle för resultatindikatorer kopplat till Fredliga och inkluderande samhällen. Till nästa rapport har vi för avsikt att ta fram fler kvantitativa resultatindikatorer kopplade till våra väsentlighetsområden.

Risker och riskhantering

Utifrån våra väsentlighetsområden har vi analyserat vilka risker som skulle kunna uppstå och hur vi förebygger eller hanterar dessa. Inom våra väsentlighetsområden som har koppling till social hållbarhet såsom arbetsmiljö, jämställdhet och jämlikhet föreligger riskerna att inte kunna behålla och attrahera nya medarbetare samt att inte kunna leverera rådgivning på den nivå som vi utlovar. För att kunna leverera kvalitativ affärsjuridisk rådgivning behöver vi kunniga, drivna och engagerade medarbetare vilket ställer höga krav på oss som arbetsgivare. Våra medarbetare har hög arbetsmoral och arbetstempot kan periodvis vara intensivt. För att förebygga psykisk och fysisk ohälsa erbjuder vi flera hälsofrämjande förmåner samt har tydliga rutiner för hur vi mäter och följer upp stress. Men lika viktigt, om inte viktigare, är att vara lyhörda mot varandra som individer och skapa en kultur som genomsyrar medmännisklighet och uppskattning. Där vi lyssnar på, ser varandra och där vi inte har någon tystnadskultur.

En risk är att vi som byrå inte aktivt arbetar och driver arbetet med mångfald, inkludering och jämställdhet och jämlikhet. Det arbete som påbörjats under 2021 måste fullföljas för att vi ska kunna bli en hållbar, konkurrenskraftig och modern arbetsplats.

En annan utmaning kopplad till vår bransch är att vi som advokater är skyldiga att visa trohet och lojalitet till klienten. Det kan resultera i att vi stöttar klienter som själva inte prioriterar hållbarhetsfrågor. Genom kompetensutveckling och genom att upplysa våra klienter, samarbetspartners och andra i vår omgivning om vikten av ett strategiskt hållbarhetsarbete kan vi inspirera och förändra. Vår förhoppning är att kunna inspirera flera att öka sitt ansvarstagande.

Styrning och policys

Det är styrelsen och ledningsgruppen som har det övergripande ansvaret för vårt hållbarhetsarbete. En utsedd hållbarhetsgrupp, som bestod av jurister, admin och representanter från ledningsgrupp och jämställdhetsgrupp, utfört väsentlighetsanalysen tillsammans med externa konsulter från Pure Act.

Våra policys uppdateras regelbundet och utgör en viktig del i introduktionen för nya medarbetare.

Några av våra mest centrala policys och styrdokument är;

- Arbetsmiljöpolicy;
- Policy för tystnads- och diskretionsplikt;
- Policy för antagande av nya kunder;
- Policy för rutiner mot penningtvätt och finansiering av terrorism;
- Policy för affärsförbindelse med klient;
- Policy för hantering av insiderfrågor;
- Morris diskrimineringsarbete;
- Morris ledord för en jämställd och icke-diskriminerande arbetsplats;
- Policy för trakasserier och kränkande särbehandling;
- Policy för krishantering;
- Morris Climate Code; och
- Fýri-överenskommelsen - vår samsyn kring hur vi är mot varandra och mot vår omvärld.

Upplysningar om miljö

Se Avfall, Energi & vatten, Inköp & inhyrning, Leverantörs- & produktionskedjan, Utsläpp & transport, Övrig hållbarhet.

Upplysningar om mänskliga rättigheter

Se Jämställdhet & mångfald.

Upplysningar om personalrelaterade frågor

Se Arbetsmiljö, Jämställdhet & mångfald, Övrig hållbarhet.

Upplysningar om sociala förhållanden

Se Jämställdhet & mångfald, Leverantörs- & produktionskedjan, Samhälle.