

morris law

hållbarhetsrapport

2022



innehåll



Introduktion

- Bakgrund
- VD har ordet
- Sustainability Manager har ordet
- Bakgrund
- Om Morris Law
- Våra långsiktiga mål

Agenda 2030: Globala målen

- Väsentlighetsområden
- Mål 5: Jämställdhet
- Mål 8: Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt
- Mål 10: Minskad ojämlikhet
- Mål 12: Hållbar konsumtion och produktion
- Mål 16: Fredliga och inkluderande samhällen

Happenings under 2022

introduktion

om morris law

Morris Law ("Morris/vi/oss") är en affärsjuridisk full-servicebyrå 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".

Hållbarhetsrapporten bygger på genomförda och planerade aktiviteter inom miljömässiga, sociala och ekonomiska områden. Den är upprättad i enlighet med bestämmelserna i ÅRL 6 kap., trots att vi ännu inte omfattas av rapporteringskraven.

Vårt mål är att vi aktivt ska agera förebild för advokatbranschen på många plan, inte minst gällande klimat och miljö (såväl i det utåtriktade arbetet som i den interna verksamheten). Det går hand-i-hand med Morris värdegrund.



**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".**

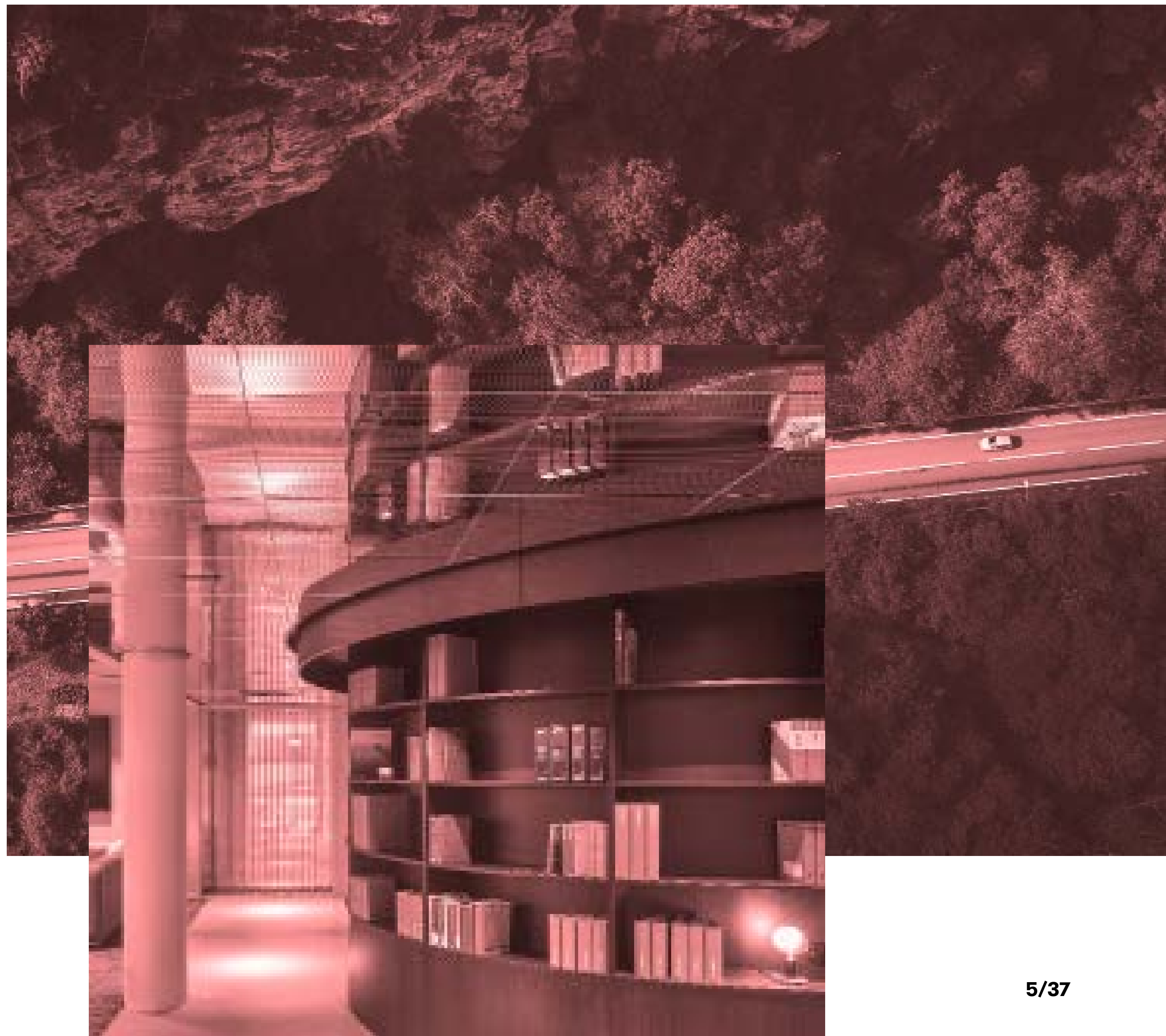
Rapporten

Morris har upprättat en frivillig hållbarhetsrapport baserad på genomförda och planerade aktiviteter inom miljömässiga, sociala och ekonomiska områden. Detta dokument syftar till att sammanställa vårt hållbarhetsarbete och vår rapport. Vi vill att dokumentet ska ge våra befintliga och blivande klienter, våra samarbetspartners och andra intressenter en bild av vad vi gör och hur vi arbetar inom hållbarhet idag.

2022 års rapport är granskad och godkänd av revisor utifrån Pure Acts certifieringskriterier enligt särskild överenskommelse i enlighet med International Standard on Related Services ISRS 4400. Vår hållbarhetsplan är framtagen 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.

Ansvarsfördelning

Morris hållbarhetsgrupp består av representanter från alla yrkeskategorier på byrån. Gruppens uppgift är att initiera och samordna hållbarhetsarbetet, som med ledningsgrupp och styrelsens stöd genomförs i 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 mot klienter, leverantörer och samarbetspartners.



vd har ordet

Vi vann! Varje år arrangerar analysföretaget Regi en kvalitets- och branschstudie som heter Årets Advokatbyrå. Upplägget är enkelt, klienterna bestämmer vem som vinner – och i år plockade vi hem guldmedaljen.

Vad har det här med hållbarhet att göra kan man fråga sig. Men faktum är att vi fick väldigt höga betyg i kriterierna kopplade till hållbarhet. Helt enkelt att klienterna tyckte att vi särskilde oss på ett positivt sätt inom detta område. Givetvis är priset ett resultat av alla våra medarbetares ansträngningar, vår totala leverans. Men med tanke på att vi lagt stort fokus på hållbarhet den senaste tiden känns det så klart roligt att det är något som uppmärksammas.

Vi gör nu vår andra hållbarhetsrapport och det är tydligt att det är lättare att ta sig an detta komplexa område när man kan knyta upp arbetet i nedbrytbara kvantitativa mål. Precis som i de flesta organisationer finns det på Morris en spännvidd när det kommer till engagemang och intresse för dessa frågor. Men även här upplever vi att diskussioner och arbetet framåt har gynnats av att frågeställningarna blivit mer konkreta genom vår rapportering.

Det har också blivit tydligt hur hela regelverket kring hållbarhetsrapporteringen hänger ihop och kommer påverka näringslivet, oavsett om man måste rapportera eller inte. Hur det kommer skapa kedje-reaktioner där klienter kommer ställa allt högre krav på sina leverantörer och samarbetspartners. De bolag som inte har fokus på det här frågorna framåt kommer få oerhört svårt att konkurrera inom sina branscher inom ett par år. En utveckling vi alla ska vara väldigt glada över.

Martin Taranger
VD



Regi
GULD
ÅRETS
ADVOKATBYRA
2023

”Morris Law har högsta värde inom områdena hållbarhet och framtidsorientering bland mellanstora och stora advokatbyråer i branschstudien 2022.”

Sara Kallin,
Business Director Regi Research and Strategi

sustainability manager har ordet

Som byrå har vi höga krav på oss, både internt och externt, när det kommer till centrala frågor som etik, jämställdhet, mångfald, inkludering. 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 första hållbarhetsrapport, 2021, har fungerat som ett tydligt verktyg och synliggjort för oss själva vad vi gjort under året, och tillsammans med vår första klimatberäkning har vi identifierat punkter som vi aktivt behöver arbeta med under 2023. Rapporten ska finnas för oss, för våra befintliga och blivande klienter, nuvarande och framtida medarbetare och samarbetspartners.

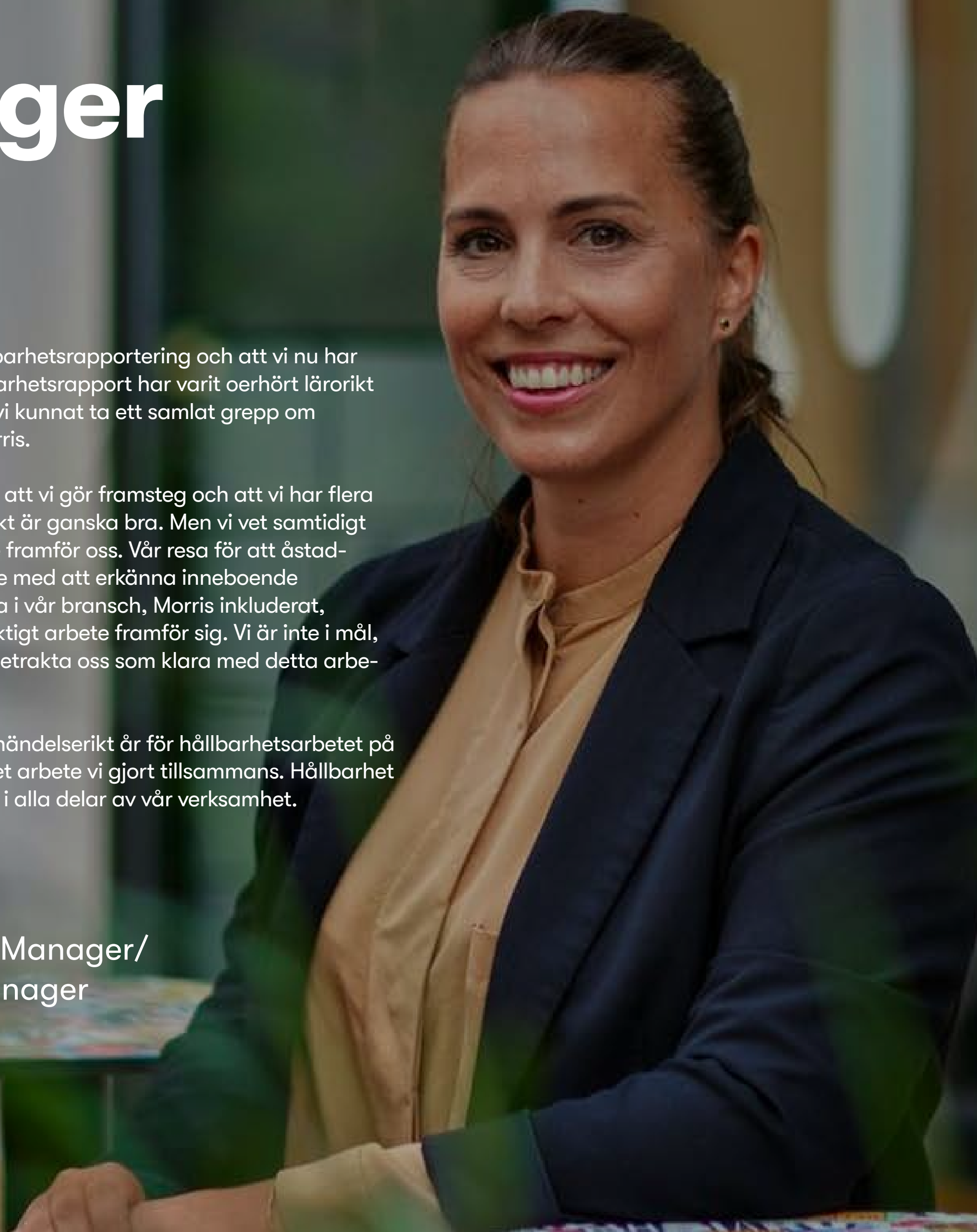
Vi vill att Morris ska vara branschens förstahandsval och top of mind när det kommer till val av byrå, oavsett som samarbetspartner, medarbetare eller klient. För att nå dit så krävs det att allt vi gör präglas av eftertanke och ansvar för våra klienter, våra medarbetare och vår omvärld. Vi behöver arbeta tillsammans för att vara innovativa och våga tänka nytt. Vi behöver tänka proaktivt och utveckla vårt arbete så att vi använder våra resurser på ett så effektivt sätt som möjligt utan att tumma på hållbarheten. Oavsett om det handlar om att minimera vår klimatpåverkan på vår planet eller vår strävan efter att bli den mest attraktiva arbetsplatsen med hållbara medarbetare.

Att fortsätta med vår hållbarhetsrapportering och att vi nu har upprättat vår andra hållbarhetsrapport har varit oerhört lärorikt för oss och har lett till att vi kunnat ta ett samlat grepp om hållbarhetsarbetet på Morris.

Vi är glada och stolta över att vi gör framsteg och att vi har flera bitar på plats, att vi faktiskt är ganska bra. Men vi vet samtidigt att vi har en hel del arbete framför oss. Vår resa för att åstadkomma förändring började med att erkänna inneboende snedvridningar och att alla i vår bransch, Morris inkluderat, har ett omfattande och viktigt arbete framför sig. Vi är inte i mål, och vi kommer aldrig att betrakta oss som klara med detta arbete.

2022 har varit ett väldigt händelserikt år för hållbarhetsarbetet på Morris. Jag är stolt över det arbete vi gjort tillsammans. Hållbarhet har tagit en självklar plats i alla delar av vår verksamhet.

Jenny Sahlsten
People & Culture Manager/
Sustainability Manager



långsiktiga mål

2023

År 2023 ska vi arbeta fram en tydligare rekryteringsprocess och tydlig policy med fokus på mångfald och jämställdhet. Denna ska inbegripa både intern och extern rekrytering. Målet är att skapa en fördomsfri rekryteringsprocess utan underliggande bias där vi bidrar till en hållbar och inkluderande arbetsmarknad med samma förutsättningar för alla kandidater. Målet har koppling till väsentlighetsområdena och globala målen 8, 10 och 16.

2024

Senast vid utgången av 2024 ska vi ha tagit fram och implementerat en uppförandekod. Uppförandekoden är en riktlinje för hur vi som företag ska bedriva vår verksamhet på ett etiskt, socialt och miljömässigt riktigt sätt samt hur vi behandlar varandra och vår miljö. Uppförandekoden ska finnas såväl 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.

Vi har tre mål kopplade till vår klimatberäkning och det avtryck vi gör på vårt klimat. Alla målen är kopplade till väsentlighetsområdet och globala målet 12.

- Vårt första etappmål är att reducera klimatavtrycket med minst 25 % till och med år 2025. Detta ska underbyggas av åtgärder som vi ska vidta följande år.
- Vårt andra etappmål är att vi ska halvera vårt klimatavtryck senast år 2030 (minst 50 % reduktion av utsläppen inom scope 1, 2, 3 jämfört med basåret 2022).
- Vi ska nå netto-noll (Net Zero) klimatavtryck senast år 2040 (90 % reduktion av utsläppen inom scope 1, 2, 3 jämfört med basåret 2022).

2030

År 2030 ska vi, med utgångspunkt från basåret 2021, ha en jämnare könsfördelning och större mångfald i ledande positioner och i partnergruppen. Vi ska under 2023 fortsätta att implementera vår nya karriär- och utvecklingstrappa, vilket gett positiva effekter vid implementeringen under 2022. Målet är att skapa tydlighet kring vilka olika karriärvägar som finns och där man har 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 avsnitten mål 5: jämställdhet och mål 10: minskad ojämlikhet.



agenda 2030: globala målen

väsentlighetsanalys

Att definiera väsentlighetsområden är steg ett i hållbarhetsarbetet. De skapar förutsättningar för ett effektivt hållbarhetsarbete som genererar största möjliga positiva förändring.

Vi utgår från Agenda 2030 och FN:s globala mål för att skapa en hållbar utveckling på Morris och i alla delar av vårt strategiska hållbarhetsarbete. När vi 2020 påbörjade vår första hållbarhetsrapport så gjorde vi en omfattande analys där vi analyserade våra interna styrkor och svagheter inom miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet. Vi analyserade även våra externa möjligheter att maximera den positiva effekten av vårt hållbarhetsarbete samt vilka externa hot och risker som skulle kunna försvåra arbetet.

Vi har identifierat våra främsta intressenter som medarbetare, klienter, studenter, samarbetspartners och leverantörer. Såväl befintliga som framtida. Utifrån dessa analyser samt krav och förväntningar från våra intressenter har vi identifierat fem mål som har en stark koppling till vår verksamhet. Vi har valt att redovisa vårt arbete och våra tankar inom respektive väsentlighetsområde i följande kapitel.



”Vi utgår från Agenda 2030 och FN:s globala mål”

väsentlighetsområden

5 JÄMSTÄLLDHET



Delmål:

- 5.1 Utrota diskriminering av kvinnor och flickor.
- 5.4 Värdesätt obetalt omsorgsarbete och främja delat ansvar i hushållet.
- 5.5 Säkerställ fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande.

8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT



Delmål:

- 8.1 Hållbar ekonomisk tillväxt.
- 8.5 Full sysselsättning och anständiga arbetsvillkor med lika lön för alla.
- 8.6 Främja ungas anställning, utbildning och praktik.
- 8.8 Skydda arbetstagares rättigheter och främja trygg och säker arbetsmiljö för alla.

10 MINSKAD OJÄMLIKHET



Delmål:

- 10.2 Främja social, ekonomisk och politisk inkludering.
- 10.3 Säkerställ lika rättigheter för alla och utrota diskriminering.

12 HÅLLBAR KONSUMTION OCH PRODUKTION



Delmål:

- 12.2 Hållbar förvaltning och användning av naturresurser.
- 12.6 Uppmuntra företag att tillämpa hållbara metoder och hållbarhetsredovisning.
- 12.8 Öka allmänhetens kunskap om hållbara livsstilar.

16 FREDLIGA OCH INKLUDERANDE SAMHÄLLEN



Delmål:

- 16.3 Främja rättssäkerhet och säkerställ tillgång till rättvisa.
- 16.4 Bekämpa organiserad brottslighet och olagliga finans- och vapenflöden.
- 16.5 Bekämpa korruption och mutor.
- 16.7 Säkerställ ett lyhört, inkluderande och representativt beslutsfattande.
- 16.10 Säkerställa allmän tillgång till information och skydda de grundläggande friheterna

mål 5: jäms­­tälldhet

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en förutsättning för en hållbar och fredlig utveckling. Jämställdhet handlar om en rättvis fördelning av makt, inflytande och resurser. Alla former av våld, diskriminering och skadliga sedvänjor mot kvinnor och flickor drabbar såväl individen som hela samhället. Det har bevisats om och om igen att politisk, ekonomisk och social jämlikhet mellan kvinnor och män bidrar till alla dimensioner av hållbar utveckling. Att leva ett liv fritt från våld och diskriminering är en grundläggande mänsklig rättighet och helt avgörande för att människor och samhällen ska utveckla sin fulla potential.

Morris tankar

Såväl inom Morris som i samhället måste vi arbeta aktivt för en ökad jämställdhet. Utöver att kontinuerligt och proaktivt arbeta med jämställdhetsfrågor i vår 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.

Kopplat till målet Jämställdhet (SDG 5) har vi valt att särskilt fokusera på delmål

- 5.1 – Utrota diskriminering av kvinnor och flickor
- 5.4 – Värdesätt obetalt omsorgsarbete och främja delat ansvar i hushållet; och
- 5.5 – Säkerställ fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande.

5



Främja samma förutsättningar för alla

Att främja kvinnligt delägarskap är en viktig del av vårt jämställdhet- och mångfaldhetsarbete. Vi har under året valt att omformulera målet från att arbeta för att fokusera på kvinnligt delägarskap till ge alla bättre förutsättningar nå olika karriärvägar på Morris, oavsett kön, ålder, bakgrund, verksamhetsgrupp, roll etc.

På Morris är 3 av 15 delägare kvinnor (2021 var siffran 3 av 16). En siffra vi självklart vill jämnas ut. Vi tror att vi når detta genom att internt arbeta med att ge bättre förutsättningar för alla. Det finns olika perioder i livet där vi behöver anpassa vårt sätt att arbeta och när de situationerna uppstår ska möjligheten självklart finnas.

Det finns inget sätt som passar för alla, vi behöver se till individen och arbeta flexibelt för att få en balans. Detta tror vi ger en möjlighet att balansera livet och att få samma förutsättningar oavsett vilket spår man vill gå i sin karriär. Att belysa olika karriärvägar är en del av arbetet kring inkludering, transparens och jämställdhet. Under året hölls en intern föreläsning kring just karriärvägar på Morris, vilket var oerhört uppskattat och det kommer nu bli en del av Morris Academy.

Vi strävar efter att skapa en hållbar, jämställd och attraktiv arbetsplats med större mångfald för alla nuvarande och blivande medarbetare. Ett aktivt arbete, tror vi, kommer leda till att jämnas ut könsskillnaderna i alla ledande positioner och grupper. Förutom att det är en självklarhet så är det även helt nödvändigt för oss och våra klienters framgång att vi arbetar med jämställdhet.

Styrelse, ledning och delägarkrets

En inkluderande och jämställd arbetsplats är en viktig fråga för oss som byrå, för våra klienter och för våra blivande medarbetare. Vi var vid årsskiftet 72 medarbetare, med en fördelning på 62 % kvinnor och 37 % män.

Morris styrelse består av tre män och två kvinnor. På samtliga möten är även vår VD närvarande. Vi har sedan några år tillbaka valt in en biträdande jurist/advokat som ordinarie styrelseledamot. Vem som representerar platsen som icke delägare har valts genom att alla medarbetare fick rösta fram sitt förslag på representant. Inför omval av styrelse utgår valberedningen från vissa givna ramar där styrelserepresentanten ska spegla Morris värderingar, vara lojal mot hela byrån, ha förtroende från organisationen, ha en önskan om att vara med i styrelsen och ha ett genuint intresse för de uppgifter som kommer med uppdraget.

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 för att vara den moderna arbetsplatsen vi vill vara. Det är inte ett projekt som påbörjas och avslutas utan måste ständigt utvärderas och omarbetas, där vi vågar utmana för att skapa de bästa förutsättningarna för våra medarbetare. Att främja kvinnligt delägarskap är en stor del av vårt jämställdhetsarbete, vilket du kan läsa mer om under avsnittet Främja samma förutsättningar för alla.

Vår ledningsgrupp bestod vid utgången av 2022 av sex medarbetare med fördelningen 67 % kvinnor och 33 % män. Ledningsgruppen på Morris består av medarbetare med nyckelroller i organisationen såsom People & Culture Manager, IT Manager, VD, Admin Manager och kontorskoordinator.

Föräldravänlig arbetsplats

En inkluderande arbetsplats måste självklart innefatta en arbetsplats där föräldraskap kan kombineras med arbete. Att möjliggöra att man kan gå ner i arbetstid som förälder är något som är självklart för oss. Vi har både män och kvinnor som tagit det beslutet och det stöttar vi fullt ut. Än mer viktigt är att föregå med gott exempel i sitt ledarskap. Att man tar hänsyn till att inte lägga möten när man vet att ens kollega brukar lämna eller hämta barn, man ska alltid ha möjlighet att delta på distans och att vi har ett inkluderande arbetssätt i våra projekt och håller varandra uppdaterade så att vi kan täcka upp om man måste avvika pga. oförutsedda händelser, något som är en del av att vara förälder.

Statistik för föräldraledighet

Vi vet att en inkluderande arbetsplats behöver möjliggöra att föräldraskap kan kombineras med arbete. Vi erbjuder våra anställda extra ersättning vid föräldraledighet. Än viktig är att man efter föräldraledighet ges de förutsättningar som behövs för att kunna återgå till sitt arbete och samtidigt få en bra balans under småbarnsår och tonårstid. Än mer viktigt är att föregå med gott exempel oavsett roll på bolaget. Att kunna gå ner i arbetstid eller ha en flexibilitet som möjliggör hämtning, lämning eller att skjutsa till barnens fritidsaktiviteter är något som är självklart för oss.

Sedan 2021 för vi statistik över uttagen föräldraledighet kopplat till kön och följer upp på årsbasis.



2021

Totalt antal uttagna dagar: **1 130 dagar**



Antal dagar uttagna av kvinnor: **695 dagar**



Antal dagar uttagna av män: **435 dagar**

2022

Totalt antal uttagna dagar: **744 dagar**



Antal dagar uttagna av kvinnor: **434 dagar**



Antal dagar uttagna av män: **310 dagar**

Morris jämställdhet- och mångfaldsgrupp

Vi är och vill vara nyskapande i branschen. Vårt ledord ”Let’s rethink business law” ställer höga krav och omfattar även jämställdhet, mångfald, inkludering, jämlikhet och hållbart ledarskap. Mycket har redan gjorts för att skapa en jämställd och jämlik arbetsplats. 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 i alla våra grupper.

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.

Vi har under året fortsatt att arbetat med de fokusområden som vi hösten 2021 tog fram under den jämställdhet-, mångfald- och inkluderingsworkshop som vi höll tillsammans med Helena Kästel och Urban Björn inom ramen för företagen; Utblick – Analys och utveckling och Business As Equals AB.

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

Det har mynnat ut i olika resultat såsom utvärdering och uppdatering av vår Karriär- och Utvecklingstrappa, beslut om att ta med Karriärvägar på Morris som en del av Morris Academy, att behålla våra informationsmöten varje fredag, beslut om att starta diskussionsforum kring inkludering, jämställdhet och mångfald som en del av Morris Academy i form av bikupor på båda kontoren.

Vi ska tillsammans arbeta för att skapa en arbetsplats där jämställdhets- och mångfaldsfrågor genomsyrar vår kultur. Vi 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.

I januari 2023 kommer Morris Jämställdhet- och mångfaldsgrupp sätta upp nya mål och fokusområden. Efter att presentation gjorts för styrelsen kommer mål och underkategorier fördelas mellan gruppens representanter att arbeta med och tillsammans utveckla under året. Arbetet kommuniceras till organisationen efter varje möte och utvärdering av gruppens arbete görs vid årets slut.



Statistik för könsfördelning

Vi för statistik över könsfördelning på följande avdelningar, medarbetarkategorier och ledande positioner:

2021/2022

Totalt: 75



44: (59 %)



31: (41 %)

Jurist (inkl. delägare)

Totalt: 52
Kvinnor: 26 (50 %)
Män: 26 (50 %)

Delägare

Totalt: 16
Kvinnor: 3 (19 %)
Män: 13 (81 %)

Ledningsgrupp

Totalt: 6
Kvinnor: 4 (67 %)
Män: 2 (33 %)

Studentpool/trainee

Totalt: 7
Kvinnor: 4 (57 %)
Män: 3 (43 %)

Admin

Totalt: 10
Kvinnor: 10 (100 %)
Män: 0

2022/2023

Totalt: 72



45: (62 %)



27: (38 %)

Jurist (inkl. delägare)

Totalt: 48
Kvinnor: 26 (54 %)
Män: 22 (46 %)

Delägare

Totalt: 15
Kvinnor: 3 (20 %)
Män: 12 (80 %)

Ledningsgrupp

Totalt: 6
Kvinnor: 4 (67 %)
Män: 2 (33 %)

Studentpool/Trainee

Totalt: 9
Kvinnor: 6 (67 %)
Män: 3 (33 %)

Admin

Totalt: 10 (100 %)
Kvinnor: 10
Män: 0



Vi behöver aktivt arbeta för en jämnare könsfördelning i vår administrativa grupp samt vår delägarkrets. Vad gäller vår administrativa grupp så har vi inte haft några avslut de senaste två åren, något vi är stolta över och en trend vi hoppas kommer att fortsätta. Vid framtida rekryteringar har vi som målsättning att ge företräde till det underrepresenterade könet om kandidaterna har likvärdiga meriter i övrigt.

För att öka andelen kvinnliga delägare är det viktigt att alla kandidater ges samma förutsättningar, oavsett om det rör sig om interna eller externa rekryteringar, och att underlaget inför inval av nya delägare i möjligaste mån är jämlikt.

mål 8: anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

8

Idag befinner sig mer än hälften av världens arbetstagare i osäkra anställningar, ofta med dålig lön och begränsad tillgång till både utbildning och socialförsäkringar. Under de kommande 20 åren väntas dessutom den globala arbetskraften öka med 800 miljoner människor vilket kräver stora ansträngningar för att skapa nya jobb som också är hållbara för människa och miljö.

Anständiga arbetsvillkor främjar en hållbar ekonomisk tillväxt och är en positiv kraft för hela planeten. Vi måste skydda arbetstagarnas rättigheter och en gång för alla stoppa modernt slaveri, människohandel och barnarbete. Genom att skapa goda förutsättningar för innovation och entreprenörskap samt säkerställa anständiga arbetsvillkor för alla gynnas en hållbar ekonomisk tillväxt som inkluderar hela samhället.

Morris tankar

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 och trygghet. 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.

Kopplat till målet Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt (SDG 8) har vi valt att särskilt fokusera på delmål

8.1 – Hållbar ekonomisk tillväxt

8.5 – Full sysselsättning och anständiga arbetsvillkor med lika lön för alla

8.6 – Främja ungas anställning, utbildning och praktik; och

8.8 – Skydda arbetstagares rättigheter och främja trygg och säker arbetsmiljö för alla.



Styrning och policys

Det är Morris styrelse, tillsammans med Sustainability Manager, som har det övergripande ansvaret för vårt hållbarhetsarbete. Morris hållbarhetsgrupp, som består av jurister, admin och representanter från ledningsgrupp och jämställdhetsgrupp arbetade, tillsammans med externa konsulter från Pure Act, fram väsentlighetsanalysen under uppstartsåret 2021.

För att skapa riktning och styrning i hur vi arbetar med hållbarhet på Morris har vi flera policys och handlingsplaner.

Våra policys finns tillgängliga för alla medarbetare på vårt intranät och uppdateras regelbundet. De utgör en viktig del i introduktionen för nya medarbetare för att vi alla ska arbeta i samsyn och ha styrning i hur vi arbetar internt.

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-dokumentet – vår samsyn i hur vi är mot varandra och mot vår omvärld.



Alternativa & flexibla arbetsplatser

Efter pandemiåren, såg vi såväl fördelar som nackdelar med arbete utanför kontoret. Vi upplevde att man som mer senior medarbetare i större utsträckning upplevde distansarbetet som positivt och utan större utmaningar medan våra mer juniora medarbetare upplevde viss svårighet med kompetensutväxling och social samhörighet på distans. Vi utförde därför under 2022 en undersökning bland alla medarbetare för att se vad man önskade som individ, som grupp samt vad man önskade i ledningsgrupp och styrelse.

Sammantaget landade vi i att våra kontor är våra huvudsakliga arbetsplatser framåt. Skälen till detta är att vi är ett bolag med stark företagskultur vilket vi behöver vårda och utveckla tillsammans. Vi vill ha en arbetsplats där alla medarbetare vill komma till kontoren och träffa sina kollegor. Vi lär oss tillsammans och drar nytta av varandras kompetenser. Vi blir mer kreativa tillsammans och kan därigenom leverera högkvalitativa tjänster.

Vi är alla unika individer med olika behov vilket väger in att möjligheten till en flexibilitet i arbetslivet behöver finnas för såväl medarbetare som arbetar på Morris idag men även för att attrahera blivande medarbetare. Att få en balans mellan arbetsliv och privatliv oavsett vilken del av livet man befinner sig i är något som vi behöver se på från individ till individ. Flexibla arbetstider och en flexibilitet kring varifrån arbetet utförs möjliggör att man kan skapa en större balans mellan jobb och privatliv. Det går inte att undvika att utvecklingen under pandemin och framtiden med ”det nya normala” har ändrat våra arbetssätt i grunden.

Vi vill därför fortsatt erbjuda möjlighet att arbeta såväl utanför kontoret som med flexibla arbetstider. Men hur det ska komma att se ut är något vi tillsammans skapar med täta dialoger och utvärderingar 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 ingår som en integrerad och naturlig del i företagets totala verksamhet och arbetsmiljöfrågorna 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.

Företagsaktiviteter

På Morris är vi en enhet och ett bolag oavsett vilken geografisk plats man som medarbetare utgår ifrån. Det är därför viktigt med våra sociala sammankomster där vi alla kan samlas. Vi har under året afterwork på respektive kontor, gemensamma sommar- och vinterfester, kick-off och konferensresor. Vi ses även på gruppgemensamma aktiviteter som bland annat syftar till utbildning och teambuilding för medarbetare i gruppen oavsett titel och roll.

Vår interna klimatpolicy finns som riktlinje vid dessa tillfällen. Resor mellan kontoren, till kick-off och konferens sker med buss, tåg och båt. I de fall vi flyger, klimatkompenserar vi.

Mat vid externa och interna event samt vid resor ska i största möjliga mån vara helvegetarisk där undantag görs för närproducerad, ekologisk mathållning. Dryck som serveras ska vara närproducerad, ekologisk och klimatsmart förpackad.

Förebygg sjukdom

Stressrelaterade sjukdomar är tyvärr vanligt förekommande i vår bransch. I Norstedts Juridiks branschrapport Framtidens Jurist 2022 framgår att andelen jurister som har övervägt lämna sitt arbete ökar med anledning av den stress man känner samt att hela 59 % av jurister i Skandinavien övervägt att lämna sitt nuvarande arbete för att få en bättre balans mellan arbete och privatliv. En siffra som sticker ut om man ser skillnader mellan jurister anställda i offentlig sektor, advokatbyrå och företag. Läs gärna mer om detta i Norstedts Juridiks branschrapport Framtidens Jurist 2022.

För att förebygga sjukdomar, motverka stress och främja balans och möjlighet till återhämtning arbetar vi ständigt med olika insatser. En del i detta är att veckovis gå igenom arbetsbeläggning såväl på gruppnivå som på individnivå i tät dialog mellan gruppchef, People & Culture Manager och VD. För att kunna följa medarbetarnas mående mäter vi även arbetssituation, stress och arbetsglädje med hjälp av mätverktyget Winningtemp där resultat och kommentarer löpande följs upp av People & Culture Manager tillsammans med VD. Du kan läsa mer om resultaten för 2022 i avsnittet Undersökning av medarbetarnöjdhet.

Livet har sina olika faser och det är viktigt för Morris som företag att hjälpa alla medarbetare när man ställs inför sjukdom eller skada. Vid sjukdom eller skada så får alla medarbetare möjlighet till stöd med rehabiliteringsplan hos Euro Accident. Rehabiliteringsförsäkringen erbjuder samtalsstöd till 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. När målet är uppnått utvärderas och avslutas åtgärderna.



Medarbetarsamtal

Morris driver en aktiv personalvård och karriärutveckling för våra medarbetare. Det är grundläggande att vi hela tiden ser på medarbetaren i en helhet, det vill säga både på det personliga planet och i den professionella yrkesrollen. Att man har en hållbar individuell strategi för att skapa en balans mellan arbete och privatliv. Vår viktigaste resurs är våra medarbetare och egentligen är det ganska självklart att när vi mår bra på jobbet och har en givande fritid så levererar vi bättre. Vi skapar då ett starkare engagemang i arbetet, har det roligt på jobbet och väljer att stanna längre i företaget.

Som ett led i detta har en rutin med utvecklingssamtal och halvårs-samtal skapats. Utvecklingssamtalet syftar till att följa upp året som har varit och planera det kommande året. Halvårssamtalet har till syfte att vara en halvtidsavstämning. Det är viktigt för oss att alla medarbetare får utrymme och möjlighet att applicera sin expertis och kunskap, även på de utmaningar som företaget möter och att vi gör det tillsammans.

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 en kollega i skyddskommittén för att lyfta frågor rörande sin egen och kollegors arbetsmiljö.

Lönekartläggning

Vi gör årligen en lönekartläggning inom alla yrkeskategorier och inkluderar även statistik på könsfördelning i kartläggningen. Vår utvärderingsprocess har som mål att lönesättning hos oss är rättvis och objektiv. Alla medarbetares 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. Lönerevision och lönekartläggning genomförs av utsedd grupp, bestående av People & Culture Manager och Senior Associate och följs sedan upp av VD.



Medarbetarförmåner

Alla tillsvidareanställda medarbetare erbjuds årligen en hälsoundersökning, individanpassad ergonomigenomgång, friskvårdsbidrag och sjukvårdsförsäkring. Tillsvidareanställda har även tjänstepension, sjukförsäkring, sjukvårdsförsäkring, olycksfallsförsäkring, tillgång till e-doktor, samtalsstöd hos psykolog, ljuddämpande hörlurar, ersättning för bildskärmsglasögon och föräldralöneutfyllnad.

Under 2022 har vi i samarbete med Personalcyklar tagit fram erbjudande till våra anställda som innebär att man kan få en för-
måns cykel mot ett bruttolöneavdrag. Detta för att främja att fler cyklar till arbetet vilket i sin tur leder till mindre påverkan på miljön och ger en positiv hälsoaspekt på våra medarbetare.



Kompetensförsörjning – Morris Academy

Morris utbildningspaket ”Morris Academy” är ett löpande utbildningspaket som ska komma till fördel 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.

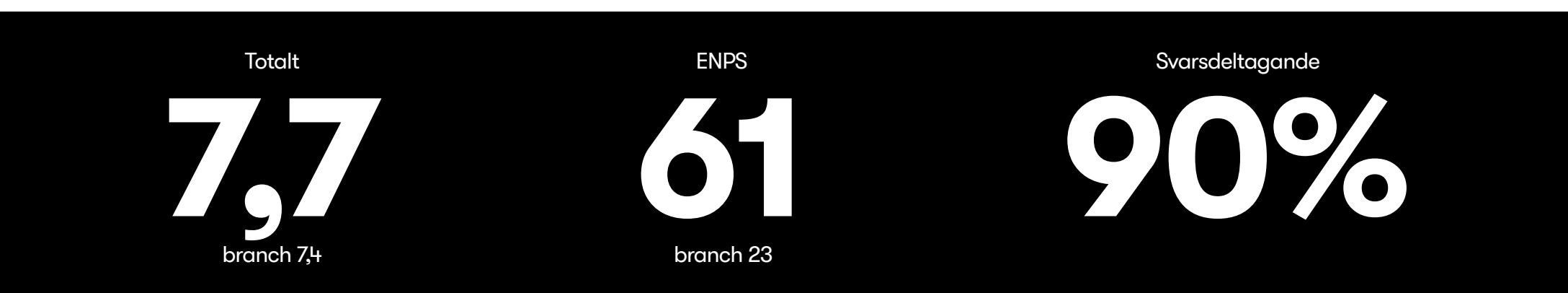
Som nya inslag i Morris Academy har vi en cybersäkerhetsutbildning samt tillsammans med Mitt Liv en Mångfald- och inkluderingsutbildning där vi efter e-Learning samlas för att prata och diskutera olika frågeställningar vi ställs inför såväl på arbetet som utanför, våra unconscious bias och hur vi arbetar för en mer inkluderande arbetsplats.

Inför året 2023 har vi tillsatt en rektor som utarbetat en ny kursplan för att maximera vårt kunskapsutbyte samt tillföra några nya inslag utbildningsprogrammet.



Undersökning av medarbetarnöjdhet

I verktyget Winningtemp kan vi genom pulsmätning bland annat mäta work-life balance, jämställdhet, hållbarhet, arbetssituation, digitalisering, välmående och engagemang i organisationen. På så sätt är det möjligt för oss att tidigt upptäcka och åtgärda brister i företaget, där People & Culture Manager tillsammans med VD kan se på vilka åtgärder som kan behövas. Mätningarna görs efter nio kategorier; arbetssituation, arbetsglädje, autonomi, delaktighet, ledarskap, meningsfullhet, personlig utveckling, teamkänsla och engagemang.



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 61 (63), där snittet för branschen ligger på 23 (30).

Vi är 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. Pulsmätningen är en viktig del i vårt mående men viktigast är att se varandra.

Siffrorna nedan är snitt under 2022 (2021). Maxsiffran i pulsmätningen är 10.



mål 10: minskad ojämlikhet

Grunden för ett hållbart samhälle är en rättvis fördelning av resurser och såväl ekonomiskt, socialt och politiskt inflytande i samhället. Globala målens ledord är Leave No One Behind och mål 10 belyser vikten av att verka för ett samhälle där ingen lämnas utanför i utvecklingen.

Ett jämlikt samhälle bygger på principen om allas lika rättigheter och möjligheter oberoende av t.ex. kön, etnicitet, religion, funktionsvariation, ålder och annan ställning. Även om många länder har haft en positiv ekonomisk utveckling med minskad fattigdom under de senaste decennierna, så har klyftorna ökat både inom och mellan länder. Jämlikhet minskar risken för konflikter och främjar alla människors möjlighet att delta i och påverka samhällsutvecklingen.

Morris tankar

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, precis som i samhället i stort, ha samma rättigheter och möjligheter i livet, oavsett exempelvis kön, etnicitet, sexuell läggning och social tillhörighet.

Kopplat till målet Minska ojämlikhet (SDG 10) har vi valt att särskilt fokusera på delmål 10.2 – Främja social, ekonomisk och politisk inkludering; och 10.3 – Säkerställa lika rättigheter för alla och utrota diskriminering.

10



Mentorskap

Ofta för mentorskap tankarna till externa mentorprogram men vi behöver även internt arbeta med mentorskap i olika delar av karriären. Som nyanställd jurist utses en handledare och fadder. I vår administrativa grupp är de mer seniora medarbetarna faddrar medan Admin Manager är handledare. Under året har vi implementerat vår uppdaterade karriär- och utvecklings-trappa vilken bland annat lyfter vilka olika karriärvägar som finns på Morris. Vid medarbetarsamtal sätter juristen, tillsammans med handledaren, mål och i de fall som mål kring delägarskap sätts påbörjas, om önskan finns, ett handledarskap med delägarskap som målsättning.

Uppmuntra unga till studier efter gymnasiet

Som samarbetspartner till Mitt Liv föreläser vi i Mitt Livs Vals projekt ”Framåt!”, för nyanlända ungdomar i åldern 16-23 år. Framåt! arbetar för ett inkluderande samhälle där ungdomar har förutsättningar att påverka sin framtid. Under 2022 fick vi studiebesök på vårt kontor i Stockholm, något vi även kommer att genomföra under 2023, denna gång i Göteborg.

Vid årsskiftet 2022/2023 inledde vi ett samarbete med Nextar som tillsammans med partnerskolor, mentorer och partnerföretag arbetar för samverkan mellan grundskola och arbetsliv. Målet är att vi tillsammans med skola och föräldrar visar unga skolelever vilka möjligheter som finns i arbetslivet, uppmuntrar drömmar och hjälper dem förstå värdet av skolan.

Mitt Liv

Alla delar av vår organisation, även våra klienter, måste aktivt arbeta mot samma mål och dela vår vision. Som exempel vill vi lyfta 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. 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. Alla berörs och tjänar på att vi är schyssta och hjälper varandra framåt.

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 klienter, 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. Vi hade under året vår första utbildning i mångfald- och inkludering tillsammans med Mitt Liv, som en del av Morris Academy.

Rättvis rekrytering

Vårt rekryteringsverktyg möjliggör ett bredare urval och vi inkluderar flera medarbetare i rekryteringsprocessen. Vid första intervjutillfället är vår målsättning att People & Culture Manager och senior jurist träffar kandidaten. Om man går vidare i processen bjuds man in för att träffa medarbetare från gruppen, med utgångspunkt på att admin, jurist och gruppchef deltar på mötet. Frågorna som ställs vid intervjutillfället är baserade på kompetens och det är samma mall som används vid intervjuerna för att säkerställa att alla frågor som ställs är liknande.

Vi har under året identifierat ett behov att se över vårt nuvarande rekryteringsverktyg för att kunna anonymisera ansökningar. Detta tillsammans med en uppdatering av vår rekryteringspolicy med fokus på inkludering, mångfald och jämställdhet där alla ges samma förutsättningar, tror vi leder till en mer rättvis rekryteringsprocess.



mål 12: hållbar konsumtion och produktion

12

Vår planet har försett oss med ett överflöd av naturresurser, men vi människor har inte nyttjat det på ett ansvarsfullt sätt och konsumerar nu långt bortom vad vår planet klarar av. Visste du exempelvis att 1/3 av den mat som produceras slängs? Att uppnå hållbar utveckling kräver att vi minskar vårt ekologiska fotavtryck genom att ändra hur vi producerar och konsumerar varor och resurser.

Hållbar konsumtion innebär inte bara miljöfördelar utan även sociala och ekonomiska fördelar såsom ökad konkurrenskraft, tillväxt på såväl den lokala som globala marknaden, ökad sysselsättning, förbättrad hälsa och minskad fattigdom. Omställning till en hållbar konsumtion och produktion av varor är en nödvändighet för att minska vår negativa påverkan på klimat, miljö och människors hälsa.

Morris tankar

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, klienters och leverantörers medvetenhet. Vi behöver som företag ta vårt ansvar för att ställa om och att göra medvetna, hållbara val.

Kopplat till målet Hållbar konsumtion och produktion (SDG 12) har vi valt att särskilt fokusera på delmål
12.2 – Hållbar förvaltning och användning av naturresurser,
12.6 – Minska mängden avfall markant; och
12.8 – Öka allmänhetens kunskap om hållbara livsstilar.



Avfallssortering

Vi avfallssorterar på våra kontor och har källsorteringskärl vid kaffestation och kök. Vi sorterar matavfall, plast, metall, glas, papper/wellpapp, batterier, lampor, toners, pant och tidningar. Vi leasar våra telefoner som vid avtalets slut lämnas tillbaka för vida-reförsäljning. Datorer och skärmar som tappat prestanda säljs till medarbetare för att fylla andra behov, till exempel som skoldator. Trasig elektronik lämnas till återvinningscentral.

Digitala processer och lagring av data

Vi har genom vårt affärs- och faktureringsystem en helt digital process för vår ärendehantering och interna faktureringsprocess. Vi har under 2022 utvecklat vår digitala plattform Morris Connect till att bli en portal där merparten av våra verksamhetsgrupper sköter sina processer och arbetsflöden. Vi skickar fler och fler fakturor digitalt. Vi har digitala lönespecifikationer samt arbetar främst med digital marknadsföring. Vår datalagring sker i vår serverhall vilken drivs av 100% förnybar energi.

Ett av Morris fokusområden under 2022 var att öka vår interna digitalisering för att möjliggöra för effektiviserings- och kvalitetsvinster. En tydlig uppsida med detta arbete är att vi efter mätningar ser att vår utskriftsnivå fortsatt minskar på våra kontor. Vi har fortsatt öka våra digitala signeringar. Efter intern utbildning och genom att placera e-signering i vår portal Morris Connect har alla anställda numer tillgång till e-signering vilket effektiviserat arbetsprocessen och ökat användandet.

Undvik pappersutskrifter

Ett av Morris fokusområden under 2022 var att öka vår interna digitalisering för att möjliggöra för effektiviserings- och kvalitetsvinster. En tydlig uppsida med detta arbete är att vi efter mätningar ser att vår utskriftsnivå fortsatt att minska på våra kontor. Vi har under året aktivt tagit kontakt med de klienter som haft fysiska fakturor för att skynda på vår digitala process och uppmana de att inkomma med annat alternativ än postadress för att möjliggöra för digitala utskick. Mottagandet har varit positivt och vi är nu nere på 13 % pappersfakturor. Målsättningen är att det ska bli 0 % under 2023.



Miljö- och klimatpåverkan idag

Vi utförde under 2022 vår första omfattande klimatberäkning för att se vilket klimatavtryck vi som bolag gör idag och vad vi kan förändra för att bli bättre. Sammanlagt var Morris klimatpåverkan 108 ton CO₂e under 2022, vilket motsvarar ett utsläpp på 1,5 ton per anställd och 0,8 ton per omsatt miljon. Det har varit oerhört lärorikt och gett oss tydliga mål att arbeta mot. Det viktigaste är inte vårt nuvarande resultat, utan att vi, oberoende av nuläge, beslutar om åtgärder för att ytterligare minska vårt klimatavtryck i närtid.

Vi kunde tydligt se att vår miljö- och klimatpåverkan främst kommer från tjänsteresor, fjärrvärme, inköp av IT-utrustning och merch/tryckmaterial samt städtjänster. Dessa är våra topp 5 största utsläppsdrivare och vi kommer med den data som beräkningen genererat kunna sätta tydliga mål för att påverka till ett lägre avtryck under 2023.

Vi vill ständigt hitta nya sätt att energieffektivisera, lägga fokus på mer miljövänligt resande, bättre avfallssortering, mindre matsvinn samt att minska mängden förbrukningsmaterial och välja produkter med låg miljöbelastning.

Hållbar elleverantör

Vi ser över våra avtal löpande och har tecknat avtal på 100 % förnybar el i Göteborg. I Stockholm är avtal tecknat genom vår hyresvärd där elavtal avser klimatneutral el från vindkraft med Bra Miljöval. Som en del i vår översyn och som en del av vår klimatavtrycksberäkning sker nu en översyn kring våra hyresvärdars fjärrvärmesavtal.

Klimatberäkning

Vårt klimatavtryck för 2021 var 2,8 ton CO₂e per medarbetare. Vi beräknade då avtrycket i Climate Heros förenklade digitala kalkylator.

Under 2022 genomförde vi vår första fullständiga klimatberäkning tillsammans med klimatkonsulterna på Climate Hero. Klimatberäkningarna baseras på den globala standarden Greenhouse Gas Protocol (GHG-protokollet). Morris totala klimatavtryck för perioden har beräknats till 108 ton CO₂e, vilket motsvarar 1,5 ton CO₂e per medarbetare, samt 0,8 ton per omsatt miljon.

Vi har satt upp tre långsiktiga mål kopplat till vårt klimatavtryck (se avsnittet Introduktion).

Med en åtgärdsplan att utgå ifrån ser vi fram emot att arbeta mot våra mål för att minska vår klimatpåverkan. För mer information kring detta, vänligen kontakta oss för att läsa vår klimatberäkningsrapport.



Hållbar teknisk utrustning

I årets klimatberäkning kunde vi tydligt se att ett av de områden där vi gör stort klimatavtryck inom, och som vi har möjlighet att påverka, är våra inköp av teknisk utrustning. Vi ser ständigt över vår utrustning för att förlänga dess prestanda. Alla datorer, skrivare, skärmar och servrar är TCO-Certifierade. Mål för 2023 är att ta fram en cirkulär policy kring inköp och användning av teknisk utrustning.

Inköpspolicy

Som tjänsteföretag utgör inköp av varor och tjänster en stor del av vår miljöpåverkan och det är därför viktigt att berörda medarbetare har tydliga riktlinjer för hur vi prioriterar vid inköp av produkter.

Vi handlar med ansvarsfulla aktörer som använder sina resurser så effektivt som möjligt för att minska negativ påverkan på vår omvärld och klimat. Vår inköbspolicy är inkluderad i vår klimatpolicy, Morris Climate Code. Vi ska alltid utgå från att välja produkter som är bäst för människa och miljö samt leverantörer som själva har ett internt hållbarhetsarbete. Inköspolicyn omfattar kategorierna mat och dryck samt kontors- och förbrukningsmaterial.

Hållbara kontorsmaterial

Vid inköp av kontorsmaterial ska utgångspunkt alltid vara att produkter såsom block och pennor är hållbarhetsmärkta med märkningar såsom FSC och Svanen. Vi använder samma leverantör och materiallista på båda kontoren. Det både underlättar och ger oss en större chans att kunna påverka leverantörens urval av miljömärkta produkter.

Miljömärkta förbrukningsmaterial

Vid inköp av förbrukningsmaterial har vi ökat andelen miljömärkta produkter. Vi har en tydlig rutin mot våra leverantörer av merchandise kring hållbarhetsmärkningar och återvunna materialval.



Uppförandekod

Vi verkar i en värld som förväntar sig att företag är medvetna om sin samhällspåverkan utifrån miljömässiga, sociala och ekonomiska faktorer. Vi kommer därför att under 2023 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 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.

Resepolicy

Vår resepolicy är inkluderad i vår policy Morris Climate Code. Morris 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 eller kollektivtrafik. Policyen har även tydliga riktlinjer för hur vi reser mellan möten samt vad som gäller vid bokning av flygresor, där alla flygresor måste godkännas av Morris Sustainability Manager. Vi klimatkompenserar för våra flygresor.

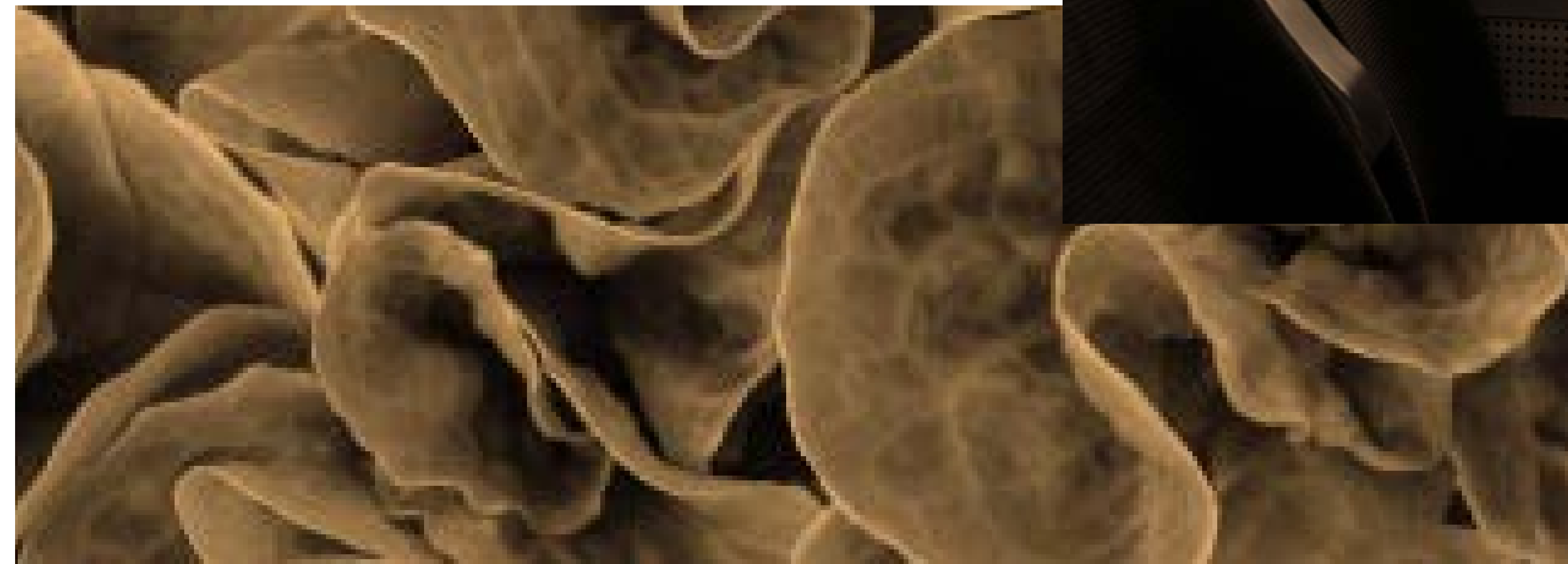
Vegetarisk mat

Vår klimatpolicy Morris Climate Code ska belysa, genom tydliga (och helst mätbara) mål, ett antal specifika fokusområden där inköp av mat och dryck är ett av fyra fokusområden. Vår huvudregel är att all mat och dryck som serveras på Morris ska vara ekologisk, helvegetarisk och närproducerad.

Vid inköp av mat och dryck utgår vi alltid från nedan punkter:

- **Öka** – Äta mer från växtriket. I möjligaste mån närproducerat efter säsong.
- **Minska** – Äta mindre och bättre kött (svenskt, ekologiskt, närproducerat).
- **Välj** - Välj mat som du eller någon du litar på vet hur den är producerad. Välj certifierad eller miljömärkt mat i butiken. Då bidrar du till ansvarsfullt producerad mat – det är bra både för klimatet, den biologiska mångfalden och dig.
- **Sluta** – Släng ingen ätbar mat.

Inköp av mat, frukt och kaffe ska vara MSC-, ASC- eller KRAV-certifierade. Leveranser till våra kontor ska i största möjliga mån köras korta sträckor och att leveransfordonet körs på förnybart bränsle. Alkohol och alkoholfritt som köps in ska i möjligaste mån vara närproducerad (dvs. vi köper svenskt/europeiskt öl och vin).



mål 16: fredliga och inkluderande samhällen

16

Fredliga samhällen och frihet från våld utgör både ett mål och ett medel för hållbar utveckling. Inkluderande, ansvarsfulla och rättvisa institutioner är grunden för en god samhällsstyrning fri från konflikter, korruption och våld. Alla människor är lika inför lagen och ska ha lika tillgång till rättvisa och möjligheter att utöva inflytande och ansvarsutkrävande över beslutsfattande.

Inga varaktiga framsteg kan nås i en kontext präglad av konflikt och våld. Våld innebär inte bara mänskligt lidande, det raserar också grunden för samhällets ekonomiska, miljömässiga och sociala utveckling. De länder som är drabbade av krig och utdragna konflikter är de länder som har svårast att lyfta sin befolkning ur fattigdom. Att stärka rättsstatsprincipen och främja mänskliga rättigheter är nyckeln till fredliga, inkluderande och hållbara samhällen.

Morris tankar

Som advokatbyrå är det vår uppgift att granska och kvalitetssäkra den information som våra klienter 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.

Kopplat till målet fredliga och inkluderande samhällen (SDG 16)

har vi valt att särskilt fokusera på delmål

16.3 – Främja rättssäkerhet och säkerställ tillgång till rättvisa

16.4 – Bekämpa organiserad brottslighet och olagliga finans- och vapenflöden

16.5 – Bekämpa korruption och mutor

16.7 – Säkerställ ett lyhört, inkluderande och representativt beslutsfattande; och

16.10 – Säkerställ allmän tillgång till information och skydda de mänskliga rättigheterna.



Antikorruptionsplan

Som advokatbyrå är vi skyldiga att arbeta för antikorrupktion och mot penningtvätt. Vi eftersträvar god affärsetik i enlighet med Advokatsamfundets vägledande regler om god advokatsed, vilket är ett viktigt ramverk för vår yrkesetik. Det är viktigt för oss att alla som vi gör affärer med, eller som vi på annat sätt kommer i kontakt med, upplever att vi agerar etiskt och i enlighet med tillämpliga lagar och regelverk. På motsvarande sätt förväntar vi oss samma agerande av företag, organisationer och personer som vi gör affärer och samarbetar med.

Vi accepterar inte någon form av korrupktion 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 klienter, upprättar tydliga avtal och uppmärksammar olustiga situationer. Konfidentiell information som rör våra klienters 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 klienter. Under året fick vi förmånen att lyssna på Hayaat Ibrahim, Generalsekreterare på Institutet Mot Mutor och hennes föreläsning ”Antikorruption med fokus på mångfald och inkludering”. Hayaat utbildade oss inom korrupktion och belyste bland annat hur den typiska svenska korrupktionen är ett hinder för jämställdhet och jämlikhet och har en tydlig koppling till Agenda 2030.

För att säkerställa att vi efterlever regler inom penningtvättkontroll använder vi oss av verktyget Due Compliance AML som ett heltäckande digitalt processflöde avseende de kontroller vi genomför i samband med antagande av nya ärenden och klienter.



Samarbeten & samhällsengagemang

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 Universeum. Vi samarbetar med Dreamhack, världens största digitala festival och Mitt Liv som verkar för mångfald på arbetsmarknaden samt Nextar som verkar för att elever från grundskolan tillsammans med näringsliv och mentorer arbetar mot att nå gymnasiebehörighet och framtida drömmar.

Av naturliga skäl skiljer sig beröringspunkterna åt i dessa samarbeten. Men gemensamt för alla dessa engagemang är att de präglas av en ömsesidig handling och en samsyn kring hållbarhet. Fördelen med att vi är olika är att vi kan lära oss av varandra, inspirera och driva på förändring.

Visselblåsning

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, allvarligare tjänstefel och avvikelser mot interna regler och riktlinjer som ligger inom oegentlighetsområdet ska också anmälas. Under 2021 och 2022 rapporterades inga fall av oegentligheter, såväl internt som externt.

Årets julgåva

I år gick vår julgåva till Alla Kvinnors Hus (Sveriges första och största kvinnojour) och deras kampanj "Alla kvinnor ljus". Kampanjen belyser det dödliga våldet och det faktum att 24 kvinnor mördades förra året. Enligt polisen väntas anmälningarna av våld i nära relation öka under högtiden.

Vi höll även en auktion där alla medarbetare fick ta med sig något hemifrån att auktionera ut. En pryl man inte längre behöver, en slags "regifting", där auktionspengarna, 42 000 kr, oavkortat gick till Musikhjälpen 2022 – För en tryggare barndom på flykt från krig.



Bild: [Alla kvinnors hus](#)



NEXTAR

Mitt Liv
För en inkluderande arbetsmarknad

MITT LIVS VAL



universeum

DREAMHACK



**happenings
under 2022**

Happenings inom hållbarhet på Morris under 2022

Nordic Sustainability Expo

En viktig del av vårt hållbarhetsarbete är att det vi på Morris gör syns och i sin tur ger ringar på vattnet. Vi fick under året möjlighet att ställa ut på Nordic Sustainability Expo som höll sin första mässa med utgångspunkt från Agenda 2030. Vi höll två föredrag, ett kring hållbara samarbeten tillsammans med IFK Göteborg och ett där vi pratade om frivillig hållbarhetsrapportering tillsammans med Pure Act. Vi inspirerades av talare och utställare som tillsammans arbetar för ett förbättrat företagande med hållbarhet i fokus.

A Sustainable Tomorrow

För andra året i rad fick vi möjlighet att delta på A Sustainable Tomorrow över hubb från Göteborg där IFK Göteborg bjöd in oss och andra samarbetspartners och företag till att nätverka och tillsammans kroka arm, där vi även fick ta del av inspirerande talare och förebilder som på olika sätt arbetar med hållbarhet med Agenda 2030 som knutpunkt.

Almedalen

Under Almedalsveckan bjöd Mitt Liv, Morris, KappAhl och Duni Group in till ett seminarium kring hur vi framtidssäkrar vår konkurrenskraft genom att ta vara på hela arbetskraften och vilka konkreta verktyg vi behöver för att lyckas. Med föreläsning och talare från Axel Johnson, Morris Law och Novus samt panelinslag med deltagare från Kappahl, Duni Group, Morris Law och tidningen Chef.

Universeum

Tillsammans med Danske Bank bjöd vi in till frukostseminarium på Universeum. Skoföretaget Icebug lärde oss hur vi tänker hållbart när vi gör affärer. Ett uppskattat föredrag som avslutades med att Universeums pedagoger visade oss hur Göteborg påverkas av klimatförändringar.

Akavia

Akavia bjöd in oss till deras medlemsdag Akaviadagen och deras paneldebatt där vi pratade om vilka delar som behövs för att rusta företag och organisationer för framtiden och hållbarhetsutmaningarnas effekt på affären. Panelen bestod av Jenny Sahlsten, People & Culture Manager/Sustainability Manager, Pauline Göthberg, nationell samordnare för regionernas initiativ för hållbar upphandling och Alexandra Stråberg, Chefekonom och ansvarig för Hållbarhetssekretariatet på Länsförsäkringar.

Årets Advokatbyrå

I samband med prisutdelningen vid Årets Advokatbyrå 2023, som baseras på klienters utvärdering från 2022, satt Martin Taranger, VD och Jenny Sahlsten, People & Culture Manager/Sustainability Manager med i paneldiskussion kring hållbarhet på advokatbyråer. Ett roligt uppdrag som vi fick tack vare våra höga betyg inom just hållbarhet. Ser man på ett sammanvägt värde av hållbarhetsområdena fick Morris det högsta värdet av de mellanstora och stora advokatbyråer som mäts i studien (90 mkr+). Vi placerade oss även i toppskiktet gällande branschrykte inom hållbar arbetsmiljö. Mycket fina betyg som vi kommer att vårda och arbeta vidare med!

morris law.