

# morris law

# hållbarhetsrapport

# 2023



# innehåll



## Introduktion

- om Morris Law
- bakgrund
- VD har ordet
- sustainability manager har ordet
- våra kort- och 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 2023

**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 Årsredovisningslagen 6 kap., trots att vi ännu inte omfattas av rapporteringskraven.

Vårt mål är att vi genom vårt hållbarhetsarbete 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".**

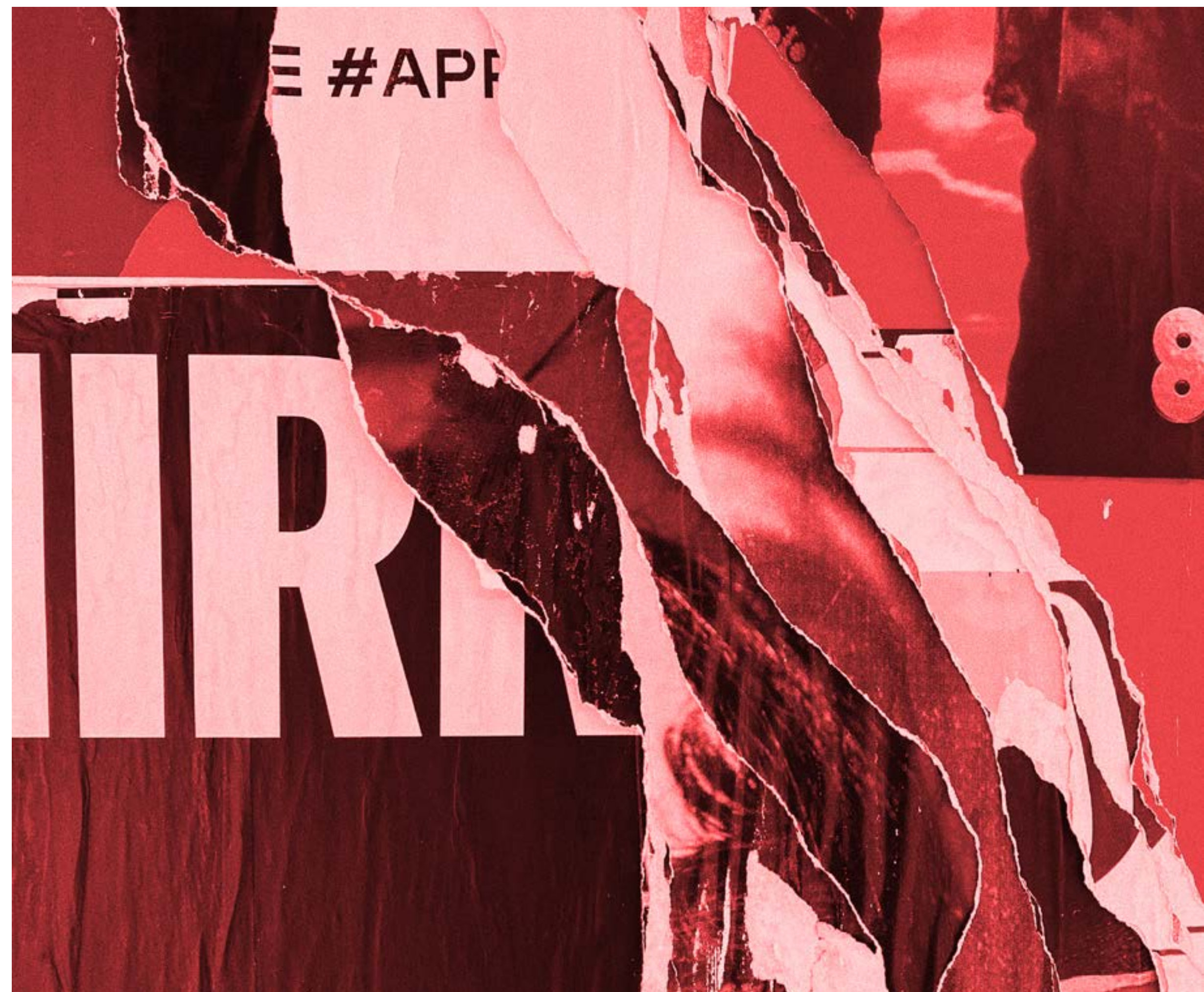
## Rapporten

Morris har upprättat en frivillig hållbarhetsrapport baserad på genomförda och planerade aktiviteter inom miljömässiga, sociala och ekonomiska områden. Med vår hållbarhetsrapport önskar vi sammanställa vårt arbete inom hållbarhet. Vi vill ge våra medarbetare, befintliga och blivande klienter, branschkollegor, samarbetspartners och andra intressenter en tydlig bild av var vi står idag samt vad vi har för vision framåt. Med detta hoppas vi även kunna inspirera och vara en förebild för andra, i och utanför vår bransch.

2023 års rapport är granskad och godkänd av revisor utifrån Aspias certifieringskriterier enligt särskild överenskommelse i enlighet med International Standard on Related Services ISRS 4400. Vår hållbarhetsrapport är framtagen utifrån våra nuvarande förutsättningar men vi strävar efter att kontinuerligt utveckla arbetet och bredda ansvarstagandet. Vi använder Aspias 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 ledningsgruppens 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 tillsammans med Morris hållbarhetsgrupp för att aktivt driva och utveckla arbetet såväl internt som externt mot klienter, leverantörer och samarbetspartners.



# vd har ordet

Med stolthet och ödmjukhet delar vi, för tredje året i rad, vår resa mot en mer hållbar framtid på Morris.

Även om hållbarhet alltid har varit en integrerad del av vår verksamhet, markerar årets rapport en viktig milstolpe. Det är tredje året vi officiellt redovisar vårt hållbarhetsarbete, vilket ger oss möjlighet att inte bara fortsätta, utan också att reflektera över och förbättra vår påverkan på miljön och samhället. Att analysera de framsteg vi har gjort ger oss insikter och motivation för att fortsätta vår strävan mot ett ännu mer hållbart Morris.

Vi inser att vårt ansvar sträcker sig bortom rättssalar och juridiska avtal. Därför har vi fastställt konkreta hållbarhetsmål som guider för vår resa mot en mer jämställd och hållbar framtid. Vi tror på kraften i att skapa positiv förändring, och genom vårt hållbarhetsarbete strävar vi inte bara efter att frivilligt uppfylla de lagliga kraven som hållbarhetsredovisningslagen ställer, utan också att vara föregångare och ledare inom vår bransch.

Tack till klienter och medarbetare för ert stöd och engagemang i detta viktiga arbete. Tillsammans kan vi skapa en hållbar framtid och vara förebilder för förändring.

I år fyller Morris 10 år och vi är väldigt stolta över allt vi gjort under dessa år. Men vår strävan efter hållbarhet är en resa utan slutpunkt. Vi kommer fortsätta att utveckla och anpassa våra mål och strategier för att säkerställa att vi gör vårt yttersta för att ta ansvar gentemot samhället och planeten.

**Martin Taranger**  
VD



**”Personliga och professionella på samma gång och alltid väldigt tillgänglig för oss kunder men värnar samtidigt om sin personal och hållbarhetsarbetet.”**

– sagt av klient i branschstudien.

# sustainability manager har ordet

Som Sustainability Manager på Morris är jag stolt över att dela med mig av våra betydande framsteg och åtaganden inom hållbarhetsområdet under det gångna året. Vårt engagemang för jämlikhet och mångfald är som vanligt en central del av vår strategi, och det gläder mig att rapportera om de framsteg vi har gjort i detta viktiga arbete.

Vår jämställdhet- och mångfaldsgrupp satte upp nio mål i början av året för att stärka vårt åtagande mot en mer inkluderande arbetsplats. Dessa mål är utformade för att göra vår arbetsplats representativ och öppen för alla.

Under 2023 har vi intensifierat våra insatser för att säkerställa att hållbarhetsprinciper genomsyrar hela vår leverantörskedja. Föregående år hade vi som mål till 2023 att skicka ut uppförandekoder till våra leverantörer. Detta har vi under året genomfört för att främja ansvarsfulla affärsprinciper och säkerställa att de delar våra värderingar när det gäller miljö, socialt ansvar och etik.

Vi har nyligen tillsatt en rektor för Morris Academy för att stärka våra medarbetares kunskaper och färdigheter. Vår kompetensutveckling är en viktig del av vår arbetsmiljö och för våra medarbetare att utvecklas och växa.

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.

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 arbetet.

**Jenny Sahlsten**  
People & Culture Manager/  
Sustainability Manager



# kort- och långsiktiga mål

## 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.

Implementera ledarskapsutbildning som del av Morris Academy. Utbildningen ska ha fokus på våra styrdokument, spegla vår kultur samt våra fokusområden inom vårt hållbarhetsarbete. Målet har koppling till väsentlighetsområdena och globala målen 5, 8, 10 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 20 % till och med år 2025. Detta ska underbyggas av åtgärder som vi ska vidta följande år.
- Andra delmålet 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 2022, ha en jämnare könsfördelning och större mångfald i ledande positioner och i partnergruppen. För att nå dit behöver vi lägga ytterligare satsningar på utbildning inom jämställdhet, lönsamhet, affärsmannaskap och ledarskap.

Vi ska under 2024 fortsätta att implementera vår karriär- och utvecklingstrappa, vilket gett positiva effekter under 2023, med en större samsyn mellan såväl handledare som verksamhetsgrupper. 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.



# 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

Här presenteras de fem utvalda globala mål (tillika väsentlighetsområden) som är vägledande i vårt hållbarhetsarbete.

**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 samarbetspartners. 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.

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 jämställdhets- och mångfaldhetsarbete. Vi har under året valt att omformulera målet från att lägga fokus på kvinnligt delägarskap till att arbeta för att ge alla medarbetare bättre förutsättningar för att nå sina karriärs mål på Morris.

Vi behöver arbeta aktivt för att ge alla bättre förutsättningar, oavsett kön, sexuell läggning och kulturell bakgrund. Det finns inget sätt som passar alla, vi behöver se till individen och arbeta flexibelt för att man ska nå sitt eget uppsatta mål. Att belysa olika karriärvägar är en del av arbetet kring inkludering, transparens och jämställdhet.

Vi behöver skapa diversifierade team med olika egenskaper och personligheter för att nå vårt mål. Olikheten behöver också återges i delägargruppens sammansättning. Vi vill inte begränsa detta arbete till att endast omfatta en eller ett fåtal grupper av individer. Det är också därför vi har valt att arbeta med mångfald som begrepp.

Vi tror också att resultatet av olikheter leder till ökad innovationstakt och lönsamhet. Vi är också medvetna om att det inte är enkelt att leda mångfacetterade och heterogena team, då detta avviker från den typen av ledarskap som vår omvärld är tränad i.

Under 2023 har vi insett att vårt arbete behöver intensifieras och en intern arbetsgrupp har därför påbörjat arbetet för att ge medarbetarna bättre förutsättningar att nå sina mål.

## Styrelse, ledning och delägare

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 74 medarbetare, med en fördelning på 57 % kvinnor och 43 % män (2022 var siffrorna, 62 % kvinnor och 37 % män).

Morris styrelse bestod under 2023 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 fått 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. Läs mer om detta under avsnittet ”Främja samma förutsättningar för alla”.

Vår ledningsgrupp bestod vid utgången av 2023 av fem medarbetare med fördelningen 60 % kvinnor och 40 % män. Ledningsgruppen på Morris består av medarbetare med nyckelroller i organisationen såsom People & Culture Manager, IT Manager, VD, Admin Manager och kontorskoordinatorer.

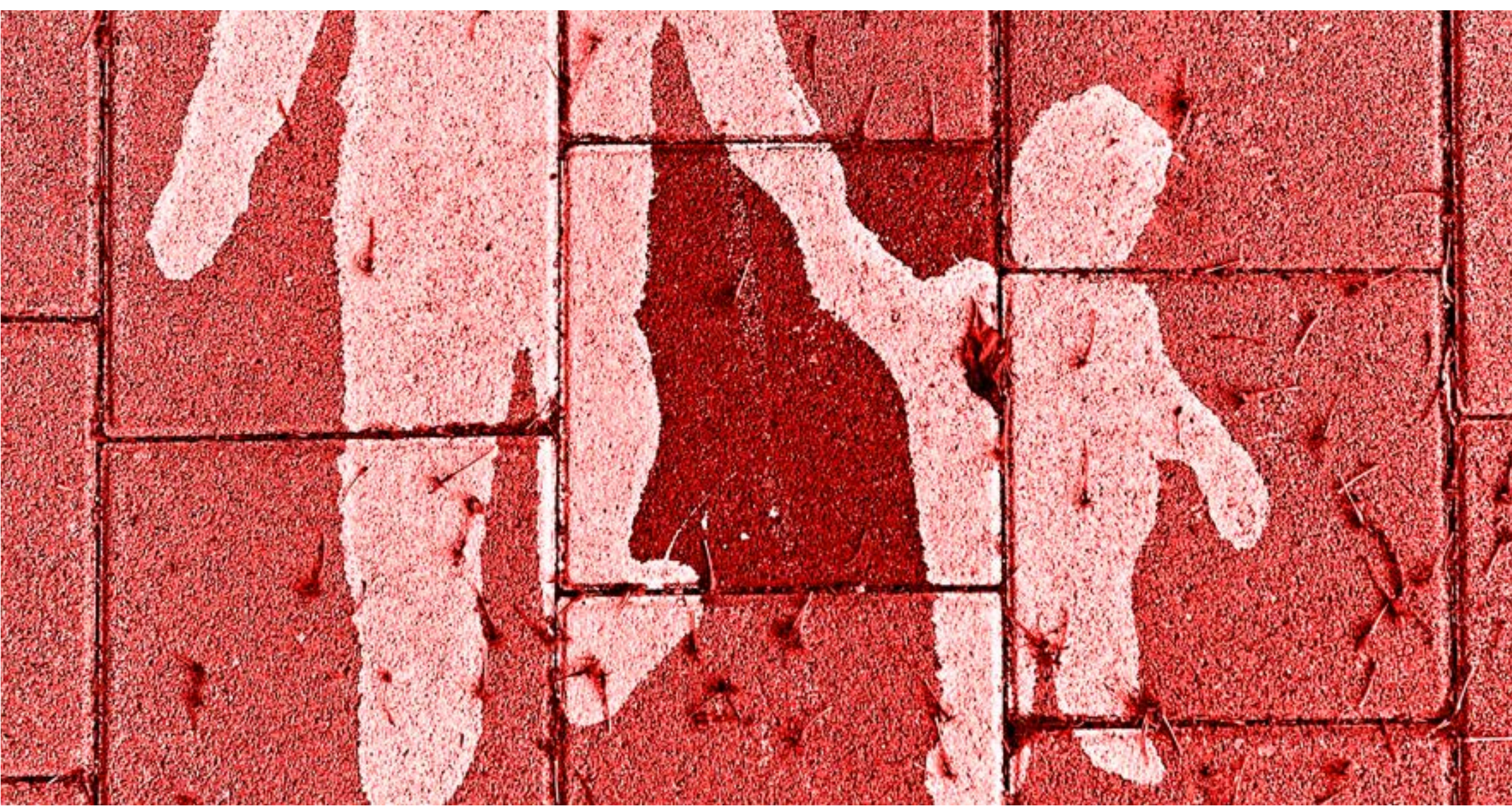
## Föräldravänlig arbetsplats

En inkluderande arbetsplats måste 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 ges möjlighet att kunna delta på distans. Vi har ett inkluderande arbetssätt i våra projekt och håller varandra uppdaterade så vi kan täcka upp om någon måste avvika pga. oförutsedda händelser, något som är en del i att vara förälder.

## Statistik föräldraledighet

Vi vet att en inkluderande arbetsplats behöver möjliggöra att föräldraskap kan kombineras med arbete. Vi erbjuder våra anställda extra ersättning vid föräldraledighet. Än viktigare 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. Det är även viktigt 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 på årsbasis upp hur det sett ut.**



**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**

**2023** Totalt antal uttagna dagar: **1 209 dagar**

♀ Antal dagar uttagna av kvinnor: **963 dagar**

♂ Antal dagar uttagna av män: **246 dagar**

## Morris jämställdhet- och mångfaldsgrupp

Vårt ledord ”Let’s rethink business law” 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 samt aktivt säkerställa att Morris är en attraktiv arbetsgivare som i närtid når en jämnare könsfördelning i alla våra grupper.

Vi vill tillsammans skapa en arbetsplats där jämställdhet, inkludering 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 satte Morris jämställdhet- och mångfaldsgrupp upp årets mål och fokusområden. Efter presentation och godkännande från styrelsen har gruppen arbetat aktivt med årets mål.

Ett urval av målen som implementerats under året är vår stående utbildning inom Morris Academy kring olika karriärvägar där vi bland annat diskuterar utmaningar i karrären och föräldraledighet. Vi har tagit fram och börjat arbeta efter vår nya rekryteringspolicy vars syfte är att genomföra en tydligare rekryteringsprocess med tydlighet i processen för de olika rollerna med fokus på mångfald och jämställdhet, vilken ska inbegripa både intern och extern rekrytering. Vi har införlivat en utbildning i jämställdhet, inkludering och mångfald i Morris Academy. Utbildningen ska genomföras en gång per år och är en mix av föreläsning, dilemman och bikupor. Som del av utbildningen pratar vi om hur vi agerar mot klient när det uppstår ”brus” som inte går ihop med Morris värderingar. Vi har även som del av vårt onboarding-paket implementerat ett pass där vi kommunicerar Morris värderingar inom hållbarhet, jämställdhet, inkludering och mångfald.

Målen för 2024 kommer tas fram under februari och vi kommer under året att fortsätta arbeta aktivt för att skapa en bättre arbetsplats där jämställdhet, inkludering och mångfald spelar en mycket stor roll.



## Statistik för könsfördelning

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

År	Totalt	Jurister (inkl. delägare)	Ledningsgrupp	Admin	Delägare	Studentpool/trainee
2021	Totalt: 75	Totalt: 52 Kvinnor: 26 (50 %) Män: 26 (50 %)	Totalt: 6 Kvinnor: 4 (67 %) Män: 2 (33 %)	Totalt: 10 Kvinnor: 10 (100 %) Män: 0	Totalt: 16 Kvinnor: 3 (19 %) Män: 13 (81 %)	Totalt: 7 Kvinnor: 4 (57 %) Män: 3 (43 %)
2022	Totalt: 72	Totalt: 48 Kvinnor: 26 (54 %) Män: 22 (46 %)	Totalt: 6 Kvinnor: 4 (67 %) Män: 2 (33 %)	Totalt: 10 (100 %) Kvinnor: 10 Män: 0	Totalt: 15 Kvinnor: 3 (20 %) Män: 12 (80 %)	Totalt: 9 Kvinnor: 6 (67 %) Män: 3 (33 %)
2023	Totalt: 74	Totalt: 50 Kvinnor: 25 (50 %) Män: 25 (50 %)	Totalt: 5 Kvinnor: 3 (60 %) Män: 2 (40 %)	Totalt: 10 (100 %) Kvinnor: 10 Män: 0	Totalt: 15 Kvinnor: 3 (20 %) Män: 12 (80 %)	Totalt: 10 Kvinnor: 5 (50 %) Män: 5 (50 %)



Vi behöver aktivt arbeta för en jämnare könsfördelning i vår administrativa grupp samt vår delägargrupp. 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.

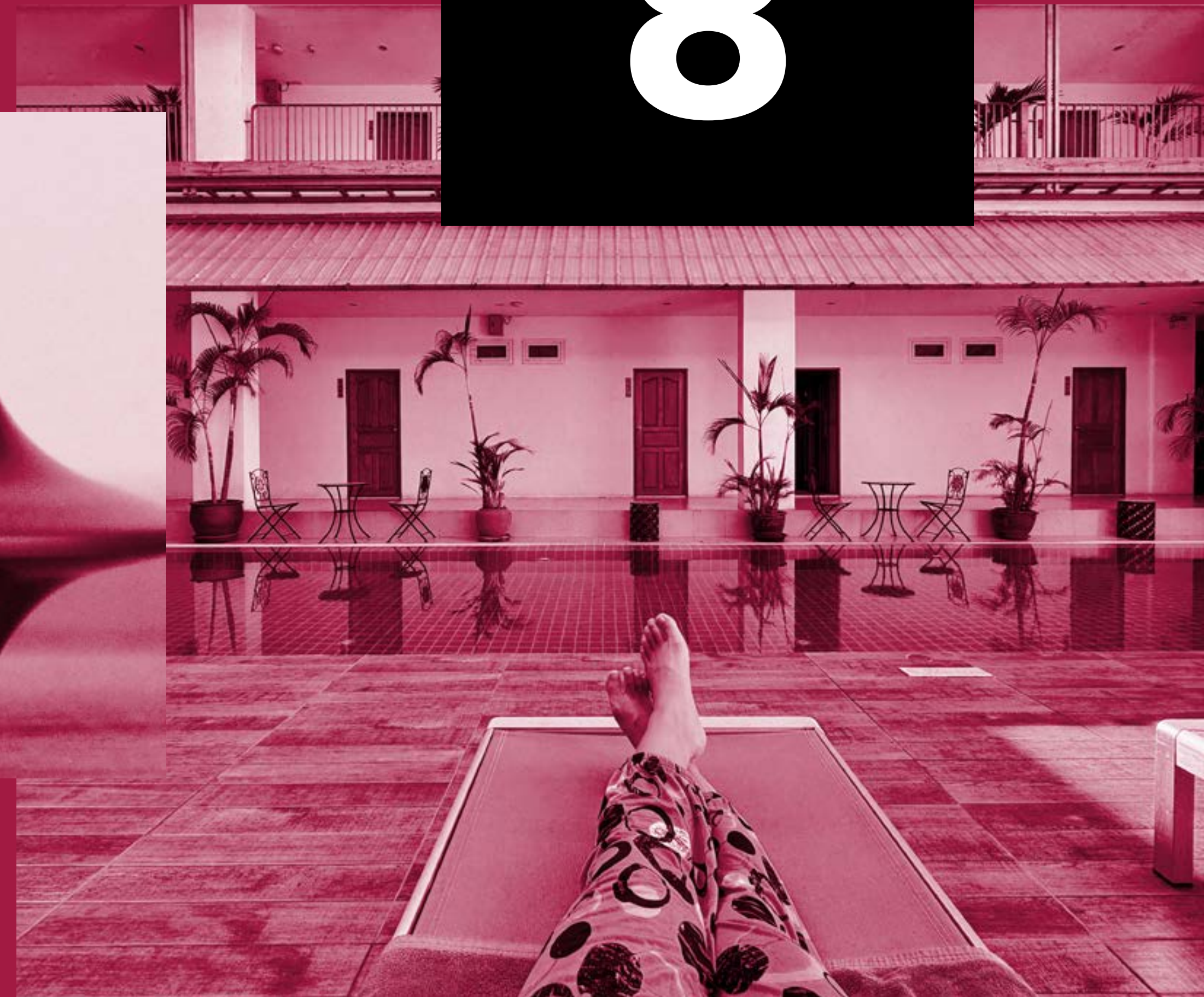
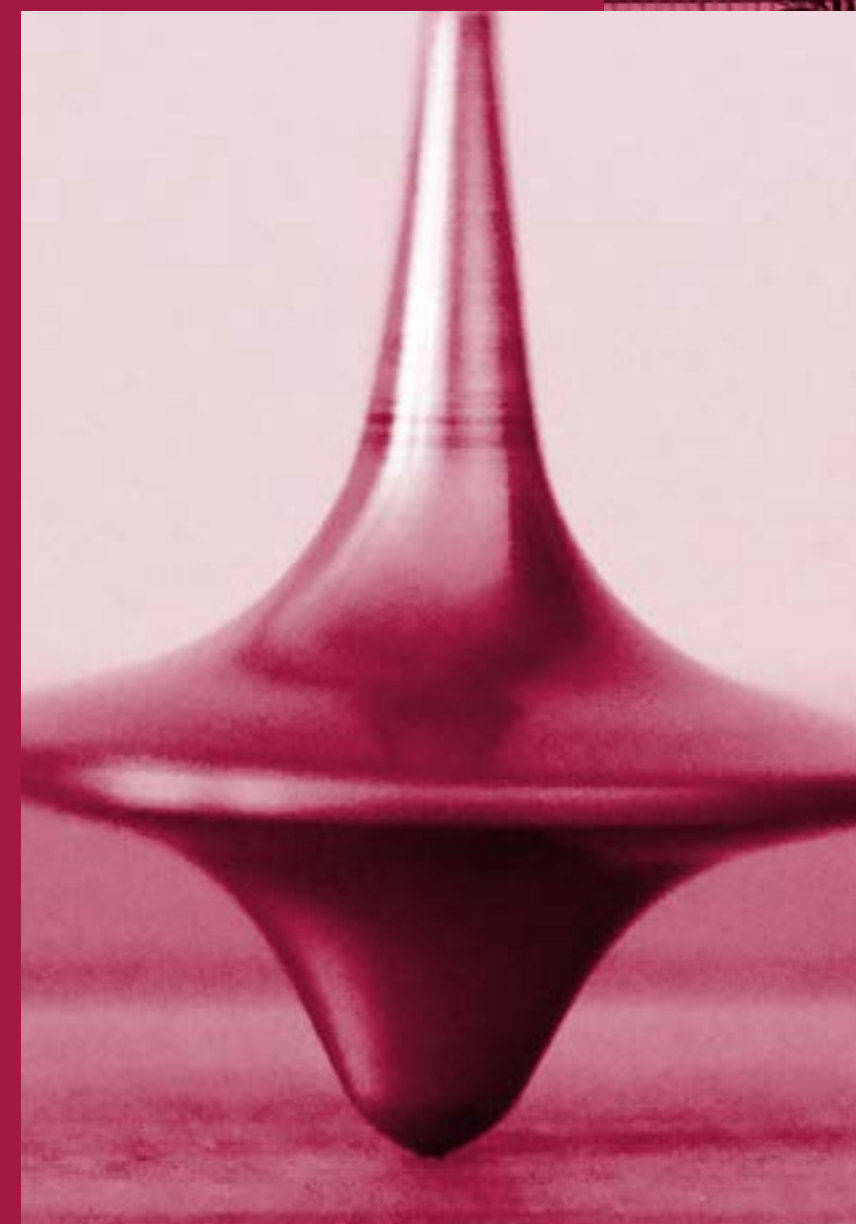
Kopplat till målet Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt (SDG 8) har vi valt att särskilt fokusera på delmål:

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.

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.

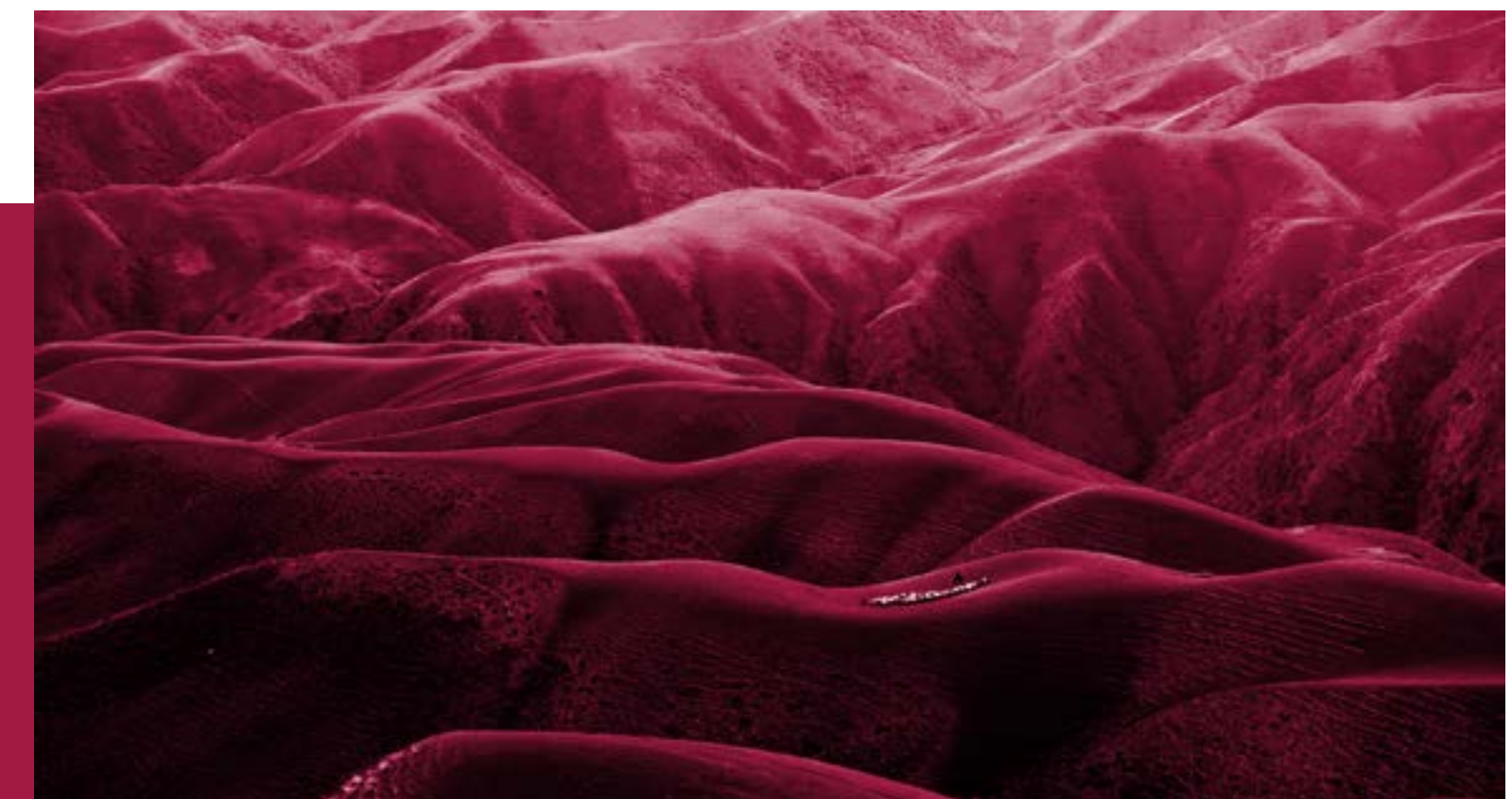
För att skapa riktning och styrning i hur vi arbetar på Morris har vi flera policys och handlingsplaner.

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 rekrytering
- 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
- Fýri-överenskommelsen – hur vi är mot varandra internt och externt



## 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 utan större utmaningar, medan våra mer juniora medarbetare upplevde viss svårighet med kompetensutväxling och social samhörighet på distans. Vi utförde därför 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. 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 erbjuda möjlighet att arbeta såväl utanför kontoret som med flexibla arbetstider men med utgångspunkt att kontoret ska vara vår huvudsakliga arbetsplats. Det är viktigt att vi har en öppen dialog för att tillsammans skapa en balanserad och hållbar arbetsplats för alla medarbetare. Där vi tillsammans blir starkare.



## 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 grupp-gemensamma 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 mesta möjliga mån vara helvegetarisk där undantag görs för närproducerad, ekologisk mathållning. Dryck som serveras ska vara närproducerad, ekologisk och klimatsmart förpackad.

## Förebygg sjukdom

För att förebygga sjukdomar, motverka stress och få 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. Läs mer om resultaten för 2023 i avsnittet "Undersökning av medarbetarnöjdhet".

Under 2024 kommer vi som del av Morris Academy ha en utbildning med Jens Näsström i ämnet stresshantering där vi kommer beröra frågor som "Hur man lyckas vara ledig och tillgänglig på samma gång på kvällar, helger och semester" och "Den kritiska distinktionen mellan hälsosam och ohälsosam ambition". Ämnen som såklart känns svåra och tunga men genom att lyfta och prata om dem och med tips om rätt verktyg hoppas vi att detta ska kunna hjälpa alla våra medarbetare.

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 vid återgång till arbetet görs en åtgärdsplan och 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.

Vi har en tydligt process kring medarbetarsamtal och halvårssamtal. Medarbetarsamtalet syftar till att följa upp året som 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.

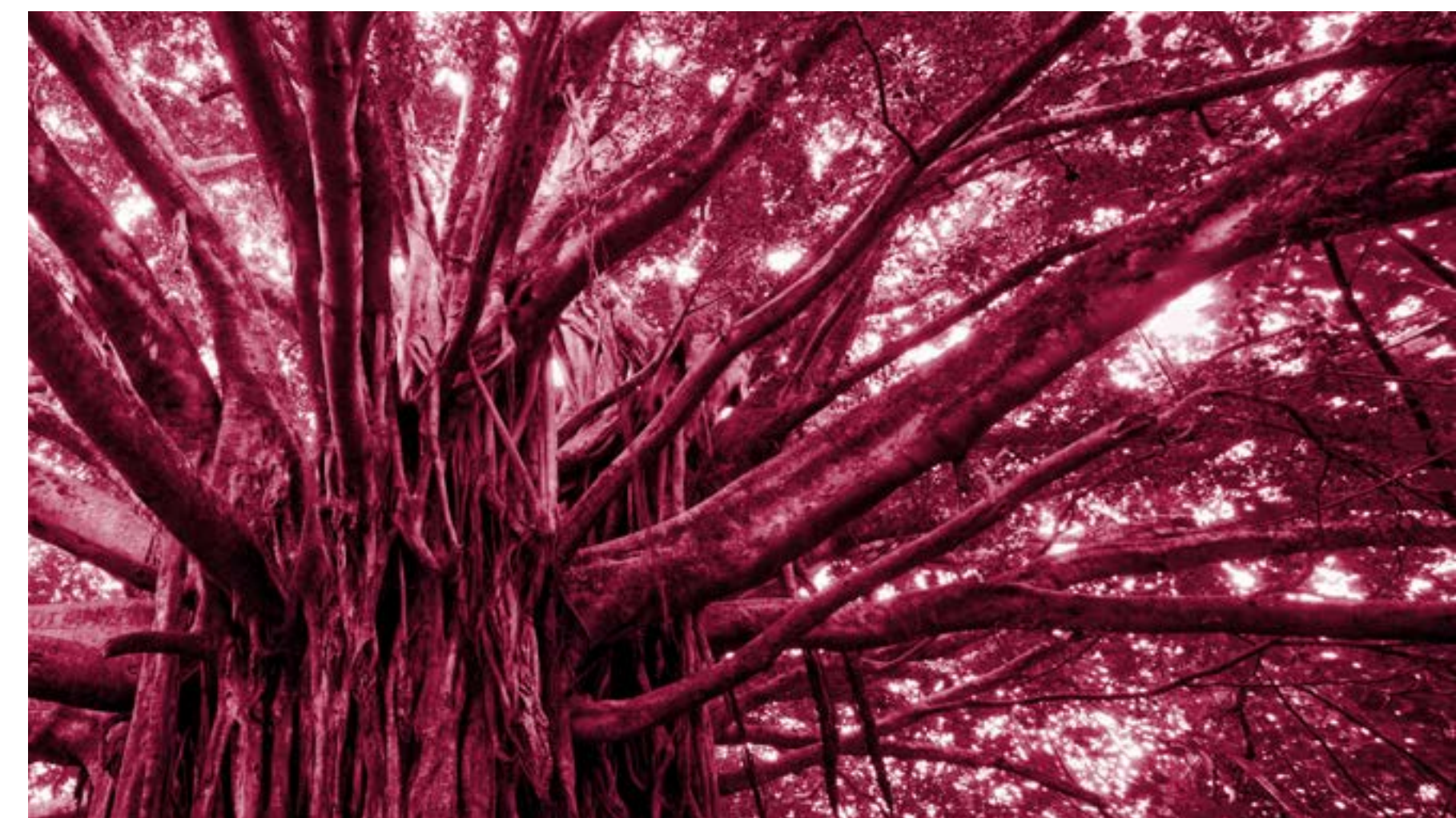
Skyddskommittén har inte något eget ansvar för arbetsmiljön. I stället ska kommittén vara rådgivande och pådrivande. Den ska medverka i policyskapande samt i planering, genomförande och uppföljning av det övergripande arbetsmiljöarbetet.

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. 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.

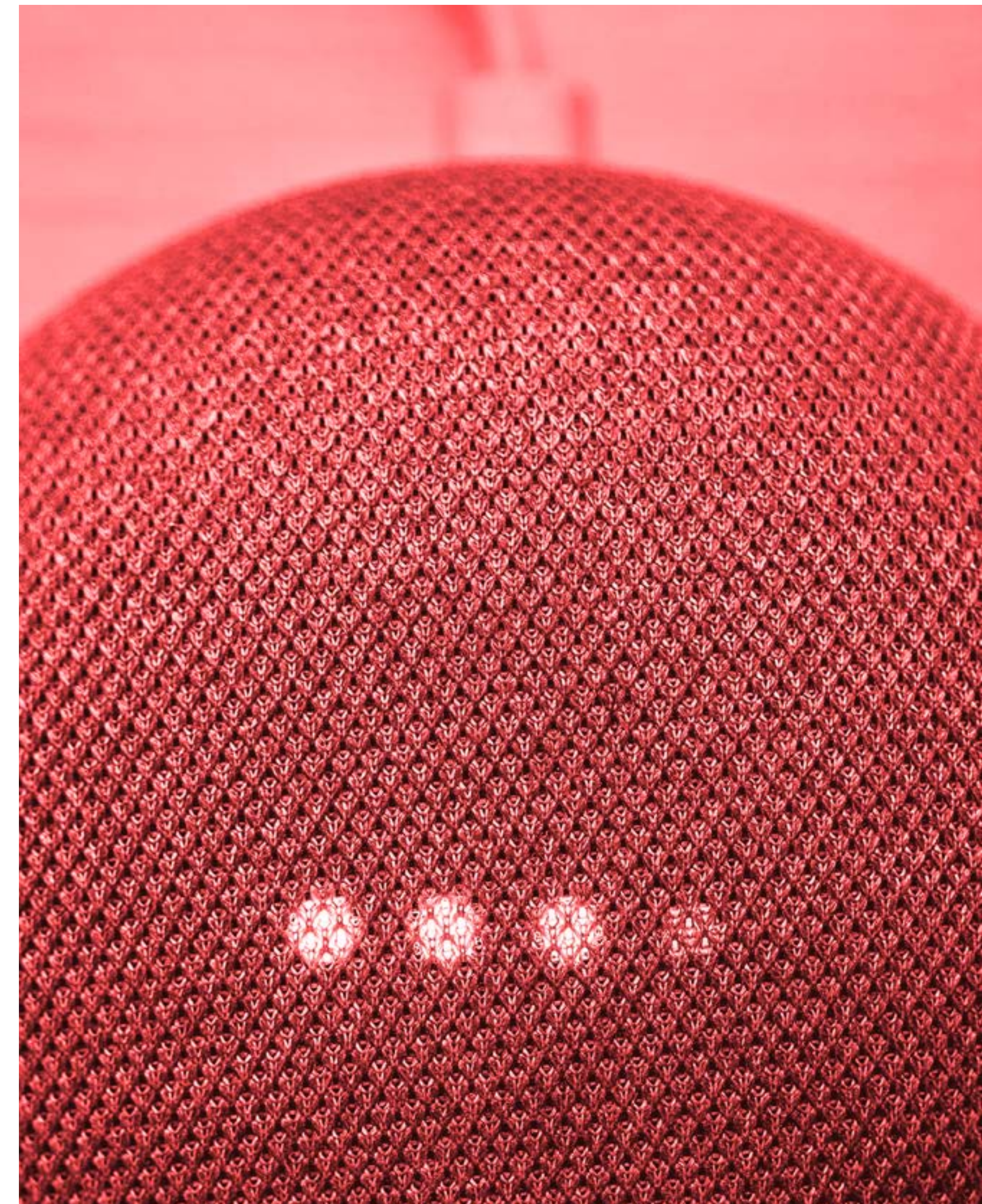
Vi har i samarbete med Personalcyklar tagit fram ett erbjudande till våra anställda som innebär att man kan få en förmånscykel mot ett bruttolöneavdrag. Vi hoppas att denna möjligheten ska främja att fler cyklar till arbetet vilket i sin tur leder till mindre påverkan på miljön och ger en positiv hälsoaspekt på våra medarbetare.



## Kompetensförsörjning - Morris Academy

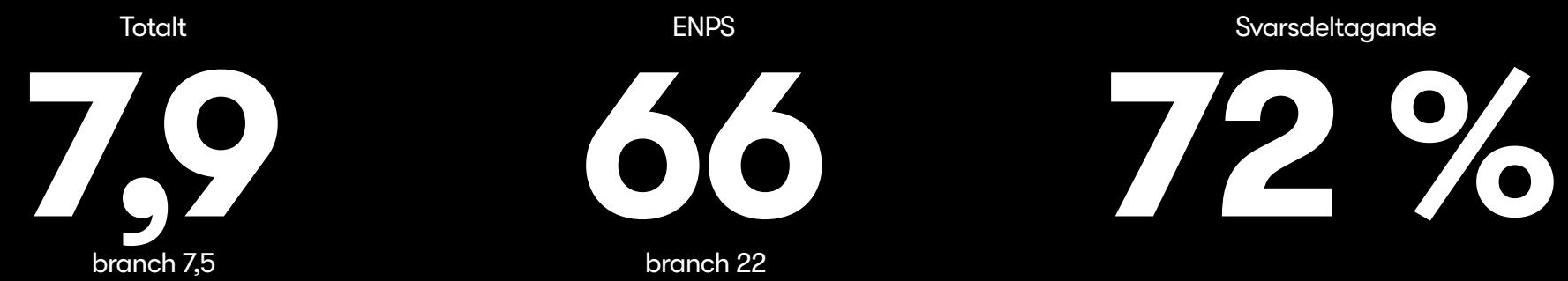
Morris utbildningspaket Morris Academy är ett löpande utbildningspaket som ska komma till fördel för alla medarbetare och därmed även för Morris verksamhet. Det är i första hand en internutbildning för vidareutbildning internt för alla roller såväl i den egna verksamhetsgruppen som en crossover-utbildning för att bredda kunskapsnivån. För 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.

Under 2023 har vi gjort en stor förändring i vårt interna utbildningsprogram, Morris Academy. Från att tidigare ha varit fokuserat på framför allt att höja kunskaperna i materiell juridik har programmet nu ett bredare anslag. Kursutbudet har kompletterats med bland annat kurser i ledarskap, stresshantering och hur vi som medarbetare ska agera mot varandra. Målsättningen är att höja medarbetarnas yrkesskicklighet i vid bemärkelse och stärka de mjuka värden som gör Morris till en inbjudande och välfungerande arbetsplats.



## Undersökning av medarbetarnöjdhet

I verktyget Winningtemp kan vi genom pulsmätning bland annat mäta work-life balance, jämställdhet, hållbarhet, arbetsituation, 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: arbetsituation, 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 66 (61), där snittet för branschen ligger på 22 (23).

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 2023 (2022). 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. 10.3 Säkerställa lika rättigheter för alla och utrota diskriminering.

# 10





## Mentorskap

Ofta för mentorskap tankarna till externa mentorskapsprogram 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 utvecklingstrappa 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

Vi har även i år engagerat oss i Mitt Livs Vals projekt "Framåt!", för nyanlända ungdomar i åldern 16-23 år. Framåt! arbetar för ett inkluderande samhälle där ungdomar ska ges möjlighet och rätt förutsättningar för att påverka sin framtid. Under 2023 har vi precis som tidigare år fått äran att bjuda in till två studiebesök på vårt kontor i Göteborg.

Vi har under 2023 fortsatt vårt samarbete med Nextar. Nextar arbetar tillsammans med partnerskolor, mentorer och partnerföretag för samverkan mellan grundskola och arbetsliv. Målet är att vi tillsammans med skola och föräldrar ska visa unga skolelever vilka möjligheter som finns i arbetslivet, uppmuntrar drömmar och hjälper skoleleverna att uppskatta och 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 mentorskapsprogrammet Mitt Liv. Genom denna organisation har många av våra medarbetare, juniöra 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

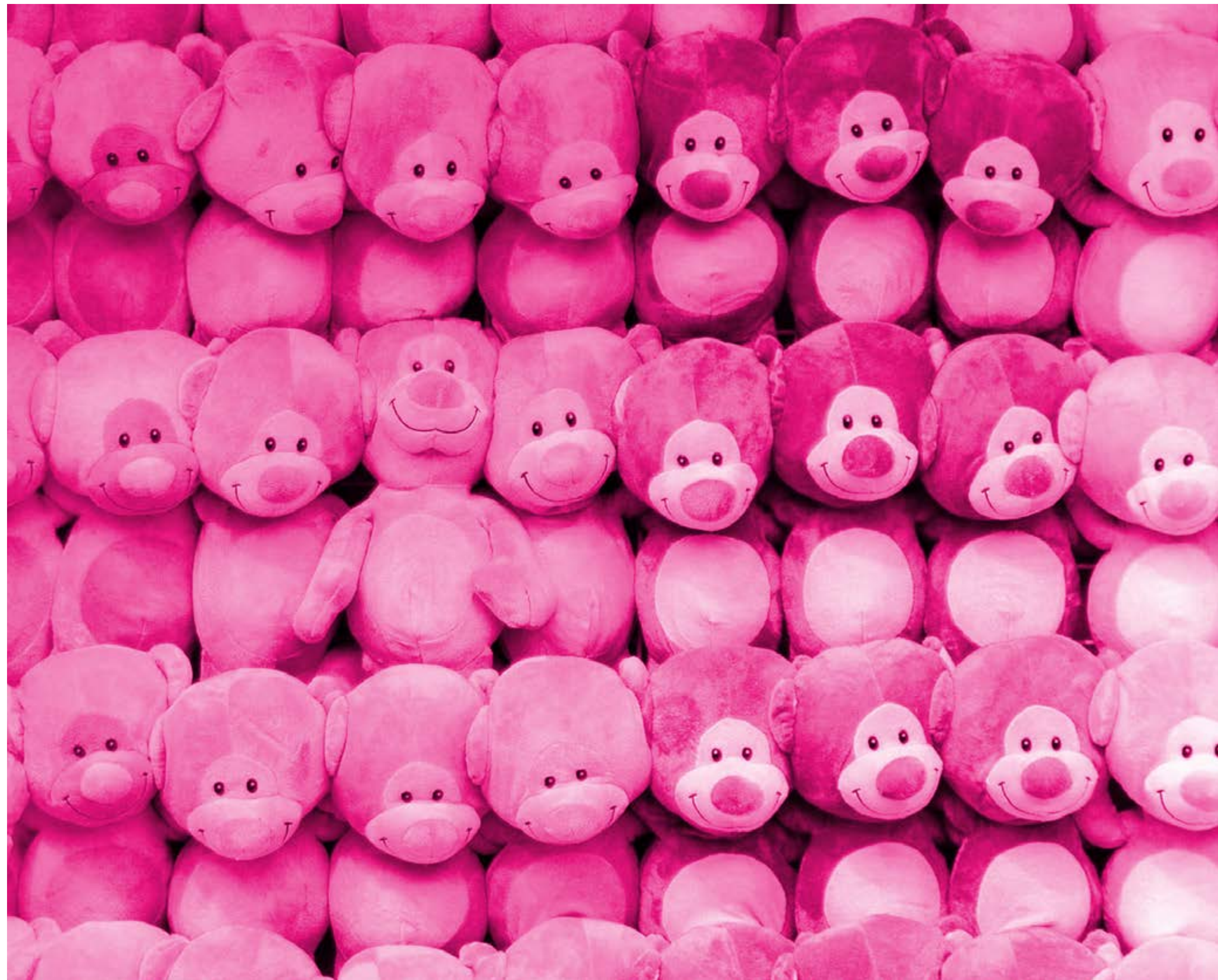
Vi vill att alla medarbetare, oavsett kön, har förebilder på alla nivåer och i olika åldrar i bolaget. Vi tillåter inga former av diskriminering, utan alla människor har ett lika värde och ska behandlas jämlikt utifrån sina individuella förutsättningar. Vi som bolag samt branschen vi verkar i är ganska 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.

Som en del av vårt arbete i vår jämställdhet- och mångfaldsgrupp hade vi som mål att under 2023 införliva en utbildning i mångfald, jämställdhet och inkludering som del av Morris Academy. Första tillfällena har genomförts med positiv feedback från alla medarbetare och kommer därför att ingå i Morris Academy framåt. Utbildningen är en intern utbildning med en mix av föreläsning och diskussionsgrupper där vi ställs inför olika dilemman och scenarion, som vi pratar och diskuterar om i mindre grupper. Vår målsättning är att utbildningen ska ge oss en större förståelse för varandra och varandras olikheter, en acceptans i att vi alla bär med oss olika bagage och att vi därför reagerar på olika sätt när vi ställs inför samma situation. Vi hoppas att vi genom att skapa en dialog och öppenhet kring olika dilemman och utmaningar skapar en trygghet och öppenhet och på så sätt lättare kan hjälpa och förstå varandra.

## Rättvis rekrytering

2023 tog vi fram och implementerade en ny rekryteringspolicy. Policyn beskriver vår rekryteringsprocess och syftar till att säkerställa en rättvis behandling i våra rekryteringar samt att beslut om kandidater endast tas utifrån sakliga skäl, grundat på kompetens och lämplighet. Alla som arbetar på eller kommer i kontakt med Morris, exempelvis under ett rekryteringsförfarande, ska därmed ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.



# 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.  
12.8 Öka allmänhetens kunskap om hållbara livsstilar.



## Källsortering

Vi källsorterar på våra kontor och har källsorteringskärl vid kaffestation och i 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 vidareförsäljning. För datorer och skärmar som tappat prestanda har vi skapat rutiner för återbruk till våra medarbetare för att fylla andra behov, till exempel som skoldator.

## 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 2023 fortsatt att utveckla 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.

Under 2022 hade vi, som ett av våra fokusområden, att öka vår interna digitalisering för att möjliggöra större 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 nästan helt uteslutande digitala signeringar. Efter intern utbildning och genom att placera e-signering i vår portal Morris Connect har alla anställda nu tillgång till e-signering, vilket effektiviserat arbetsprocessen och ökat användandet.

## Undvik pappersutskrifter

Vi har under 2023 fortsatt arbeta mot vårt mål till att all fakturering ska vara digital. Vi har aktivt tagit kontakt med de klienter som haft fysiska fakturor för att skynda på vår digitala process och uppmana dem att inkomma med annat alternativ än postadress för att möjliggöra för digitala utskick och samtidigt spridit information om vårt hållbarhetsarbete. Mottagandet har varit positivt och vi är nu nere på 9 % fysiska fakturor (2022 var siffran 13 %) Vi fortsätter att arbeta mot vårt mål med 0 % fysiska fakturor.



## Miljö- och klimatpåverkan idag

Vårt klimatavtryck 2021 var 2,8 ton CO<sub>2</sub>e per medarbetare där vi beräknade avtrycket i Climate Heros digitala kalkylator. Under 2022 genomförde vi vår första fullständiga klimatberäkning tillsammans med klimatkonsulterna på Climate Hero. Klimatberäkningarna baserar på den globala standarden Greenhouse Gas Protocol (GHG-protokollet).

Morris totala klimatavtryck 2023 uppgick till 128 ton CO<sub>2</sub>e, vilket är en ökning på 20 ton jämfört med föregående år. Klimatavtrycket per anställd uppgick 2023 till 1,8 ton CO<sub>2</sub>e och detta är en ökning på 0,3 ton i jämförelse mot föregående år. Ökningen mot föregående år beror på att vi under 2023 haft fler lunchmöten, interna utbildningar och fler resor än 2022. Detta beror på att 2022 delvis var ett pandemiår de två första kvartalen och då begränsades resandet och fysiska möten. En annan faktor som bidrog till det ökade klimatavtrycket år 2023 var vår flytt till nytt kontor under hösten. Trots att vi försökt att spara på miljön genom att återanvända befintliga möbler och skärmar, så krävs det ändå inköp av nya föremål samt byggnationer, vilket har en negativ inverkan på miljön.

Vi strävar efter att ständigt hitta nya sätt att energieffektivisera, välja ett mer miljövänligt resande, bli ännu bättre på avfallssortering, få mindre matsvinn samt minska våra inköp av förbrukningsmaterial samt välja produkter med lägre miljöpåverkan.

## 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.

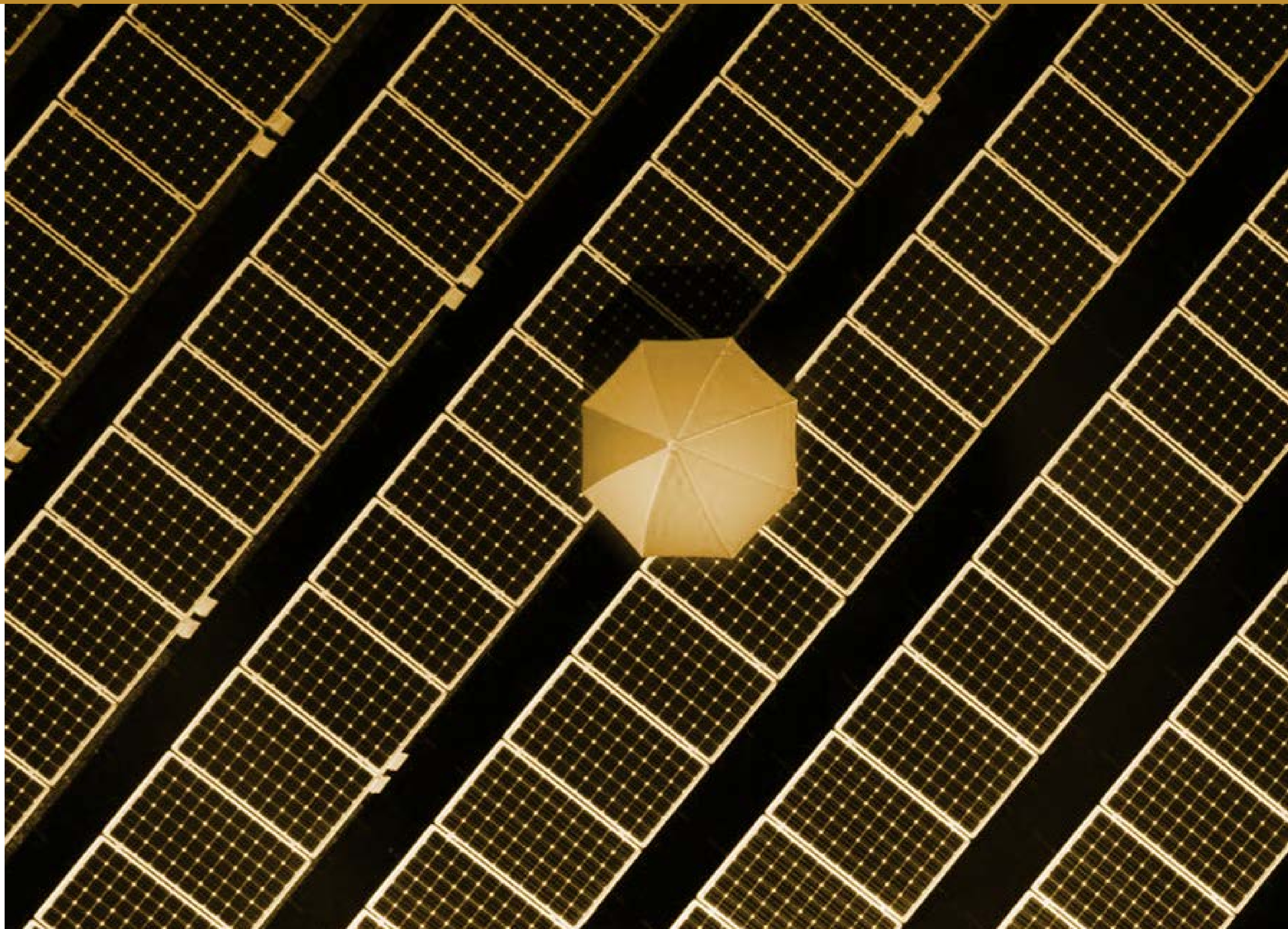
## Klimatberäkning

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 2022 beräknades till 108 ton CO<sub>2</sub>e, vilket motsvarar 1,5 ton CO<sub>2</sub>e per medarbetare, samt 0,8 ton per omsatt miljon.

2023 beräknades Morris totala klimatavtryck till 128 ton CO<sub>2</sub>e, vilket motsvarar 1,8 ton CO<sub>2</sub>e per medarbetare, samt 0,8 ton per omsatt miljon.

Vi har satt upp tre långsiktiga mål kopplat till vårt klimatavtryck (se avsnittet Introduktion). För att nå dit behöver vi följa vår policy kring inköp av produkter, tjänster, mat och resor.



## 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.

## Inköspolicy

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 inköspolicy 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 utgångspunkten 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. Under 2023 tog vi fram vår egen Code of Conduct, en uppförandekod som beskriver våra värderingar och förhållningssätt inom hållbarhet. Vi har under hösten 2023 skickat ut denna till våra leverantörer och samarbetspartners. 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. Under 2024 och 2025 behöver vi arbeta fram rutiner för hur vi ska följa upp att uppförandekoden efterlevs.

## Resepolicy

Vår resepolicy är inkluderad i vår klimatpolicy 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 videomöten. 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 policy 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, vegetarisk 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-certifierad. Leveranser till våra kontor ska i möjligaste 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.
- 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 Sveriges Advokatsamfunds 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.

För att säkerställa att vi efterlever regler inom penningtvättskontroll 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 Whistlelink har vi implementerat ett system för såväl intern som extern visselblåsning 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, 2022 och 2023 rapporterades inga fall av oegentligheter.

## Årets julgåva

Årets julgåva under 2023 gick till tre organisationer.

**Suicide Zero** – Varje år tar runt 1 500 människor sina liv i Sverige. Det är fyra om dagen. Suicide Zero är en ideell organisation som sedan 2013 arbetar för att minska självmorden i Sverige.

**Maskrosbarn** – Barnrättsorganisationen har sedan 2005 arbetat med att förbättra levnadsvillkoren för de 500 000 barn i Sverige med föräldrar som har ett missbruk, en psykisk sjukdom eller som utsätter dem för våld.

**Barndiabetesfonden** – Fonden stödjer forskningen vars syfte är att förebygga, bota eller lindra typ 1-diabetes. I Sverige insjuknar tre barn om dagen och lika många vuxna i typ 1- diabetes. Totalt lever 50 000 personer i Sverige, både vuxna och barn, med den obotliga och livshotande sjukdomen typ 1-diabetes.



# happenings under 2023

## Happenings inom hållbarhet på Morris under 2023

### Morris hållbarhetsdag på Universeum

En viktig del av vårt hållbarhetsarbete är att vi inspirerar och utbildar oss själva. För andra året sågs vi därför under en eftermiddag och kväll hos vår samarbetspartner Universeum. Vi fick under eftermiddagen lyssna på Climate Hero som berättade om vårt klimatavtryck, GHG-protokoll och vad vi som enskilda individer kan göra för att minska vår klimatpåverkan. Vi lyssnade till våra samarbetspartners och hur de arbetar med social hållbarhet i samhället och avslutade med att lyssna på hur vi genom forskningsdata kan hitta vägen till en hållbar värld.

### Code of Conduct

En viktig del i vårt hållbarhetsarbete är att ställa krav som driver en positiv utveckling – för människor, vår planet och våra gemensamma resurser. Som ett steg i detta arbete tog vi under året, tillsammans med Hallå Hållbarhet, fram vår första Code of Conduct för våra leverantörer och samarbetspartners. Koden är baserad på UN Global Compacts tio principer om mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och motverkande av korruption. Vi tror på långsiktiga affärsrelationer, därför är det viktigt för oss att veta att våra leverantörer delar våra värderingar och lever upp till innehållet i denna kod. Det är helt enkelt en grundförutsättning för att vi tillsammans ska kunna ta steg i rätt riktning.

### Årets Advokatbyrå

Vi vann i år igen! Vi är oerhört stolta över att vi vid Regis klient- och branschstudie 2023 blev utsedda till Årets Advokatbyrå 2024 (som baseras på klienters utvärdering från 2023). Ser man på ett sammanvägt värde av alla kategorier scorar vi högst i 8 av 13 kategorier sett till mellanstora advokatbyråer som mäts i studien (Advokatbyråer 90-199 mkr). Mycket fina betyg som vi kommer att vårda och arbeta vidare med!

### Hållbarhetsrapport i kortversion

Vi är stolta över vår rapport men vi är också medvetna om att rapporten i sin helhet kan vara svår att ta till sig. Vi har därför, tillsammans med Hallå Hållbarhet, tagit fram en kortversion av vår hållbarhetsrapport utifrån ESG och hur vi som bolag arbetar med de olika delarna inom Environmental, Social och Governance.

Som del av presentationen fick vi även möjlighet att lyssna till Hallå Hållbarhet som berättade om kommande hållbarhetslagar och om hur vi kan se på vår väsentlighetsanalys utifrån påverkan, risk och möjlighet.



**morris law.**