

morris law

hållbarhetsrapport

2024

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

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 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.

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. Alla medarbetare på Morris ansvarar tillsammans för att aktivt driva och utveckla arbetet såväl internt som externt mot klienter, leverantörer och samarbetspartners.



vd har ordet

Som advokatbyrå bär vi ett stort ansvar – både för att ge våra klienter bästa möjliga juridiska stöd och för att leva upp till de hållbarhetsmål vi satt. Vi är övertygade om att en hållbar affärsmodell, som tar ansvar både ekonomiskt och socialt, skapar långsiktigt värde för både våra klienter och samhället. För tredje året i rad vann vi pris för årets advokatbyrå, vilket vi är mycket stolta över då det är ett kvitto på att vi gör bra saker.

År 2024 har också inneburit nya EU-regler om hållbarhetsrapportering, vilket ökat efterfrågan på rådgivning inom dessa områden. Samtidigt har geopolitiska spänningar och den fortsatta digitaliseringen ställt nya krav på vår kompetens, särskilt inom AI och cybersäkerhet. Klimatförändringar och hållbarhetsfrågor har blivit ännu mer centrala, vilket gör att vi ser ett växande behov av rådgivning för att möta nya lagkrav.

För fjärde året i rad delar vi stolt vår hållbarhetsrapport, där vi reflekterar över och förbättrar vår påverkan inom både miljö och samhälle. Vårt hållbarhetsarbete är en pågående resa, där vi strävar efter att inte bara uppfylla lagkrav utan också vara föregångare inom branschen. Vi är fast beslutna att fortsätta utveckla våra mål och strategier för att säkerställa att vi gör vårt yttersta för en hållbar framtid.

Martin Taranger
VD



GULD
ÅRETS
ADVOKATBYRÅ
2023, 2024, 2025

Regi

“Kombinationen av proffsighet, affärsmässighet, service och omtanke. Man känner sig trygg och sedd som kund.”

people & culture manager har ordet

2024 har varit ett år av anpassning och förändring inom HR, där vi på Morris har fortsatt vårt fokus på medarbetarnas kompetens och välmående. Den pågående digitaliseringen och användningen av AI i rättsväsendet har ställt nya krav på kompetensutveckling, och vi har investerat i nya IT-lösningar och utbildning för att möta dessa förändringar.

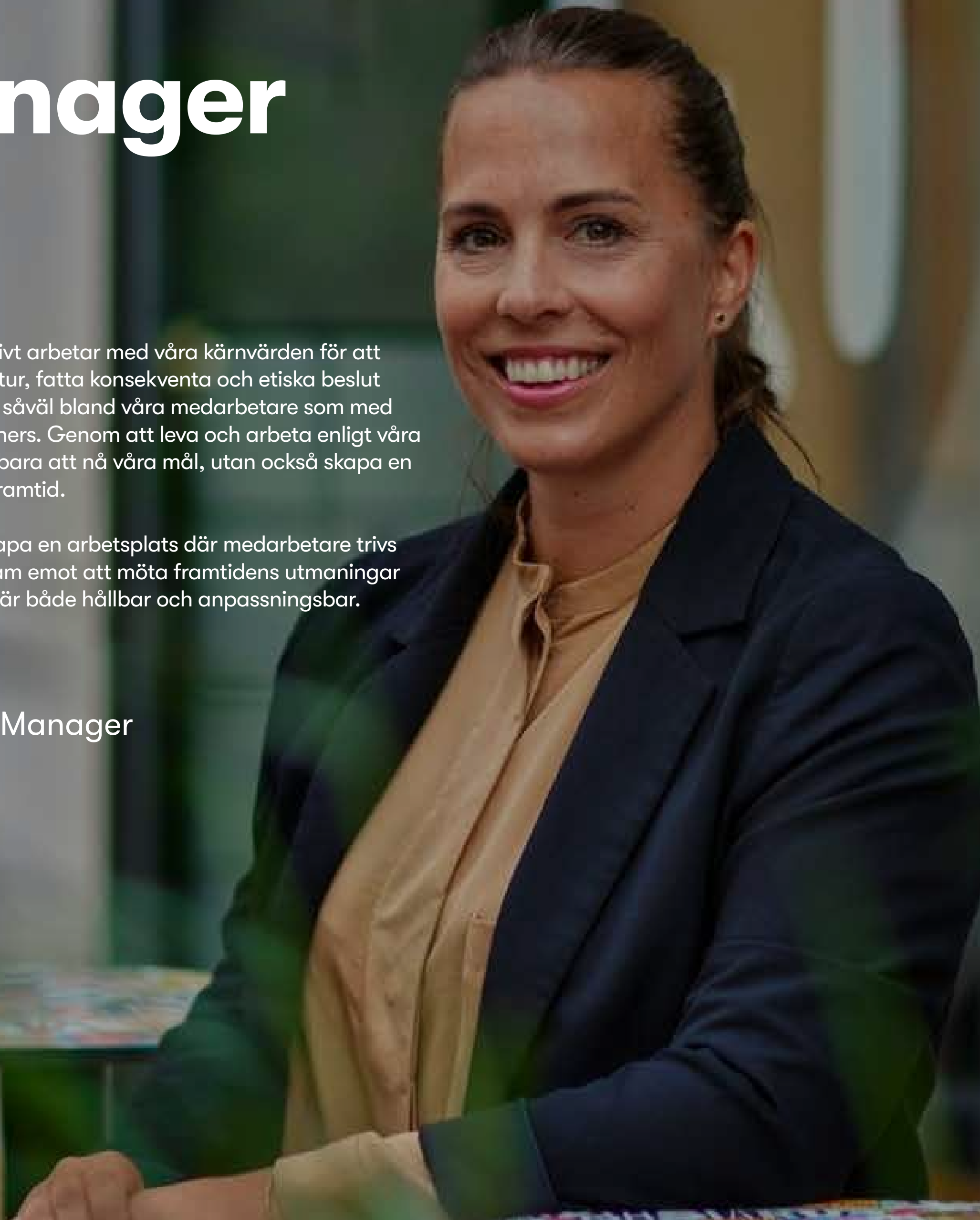
I år fyllde vi 10 år som byrå. Som man säger ”det går fort när man har roligt” och det är något som verkligen stämmer in på min tid på Morris. I takt med att vi växer och omvärlden förändras så är det viktigt att inte tappa bort var vi står och värna om det som är unikt med oss. Vår kultur, vilka vi är internt som externt är något jag ser som unikt för oss. Men allt sker inte av sig själv, vi behöver alla bidra, aktivt arbeta med och medverka till hur vi är och upplevs.

Vid vår gemensamma konferens genomförde vi därför en översyn och ett fördjupat arbete med våra kärnvärden; Challenger, Human och Dedicated. Våra kärnvärden speglar våra grundläggande värderingar och principer och fungerar som vägledning för både interna och externa beslut. Att aktivt arbeta med våra kärnvärden är avgörande för att vi ska kunna säkerställa en konsekvent och hållbar utveckling på flera nivåer i verksamheten.

Det är avgörande att vi aktivt arbetar med våra kärnvärden för att bygga en stark företagskultur, fatta konsekventa och etiska beslut samt stärka våra relationer såväl bland våra medarbetare som med kunder och samarbetspartners. Genom att leva och arbeta enligt våra kärnvärden kommer vi inte bara att nå våra mål, utan också skapa en hållbar och framgångsrik framtid.

Vårt mål är att fortsätta skapa en arbetsplats där medarbetare trivs och utvecklas, och vi ser fram emot att möta framtidens utmaningar genom en HR-strategi som är både hållbar och anpassningsbar.

Jenny Sahlsten
People & Culture Manager



kortsiktiga och långsiktiga mål

2025

Senast vid utgången av 2025 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 kommer under 2025 att hålla en större utbildning för alla medarbetare inom mångfald och inkludering. Ambitionen är att skapa en kunskapshöjning och medvetenhet i organisationen. Vi behöver se var vi står i dag för att tillsammans göra en positiv kulturförflyttning. Målet har koppling till väsentlighetsområdena och globala målen 5 och 10.

Vi kommer fortsätta utveckla vår ledarskapsutbildning som är en del av Morris Academy. Utbildningen har utformats för medarbetare som i sin senioritet eller genom sin roll har en direkt eller indirekt ledarroll. Utbildningen har 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).

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 2025 fortsätta med att utveckla och implementera vår karriär- och utvecklings-trappa och arbeta för att skapa 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 samarbetspartner. För att tillsammans påverka och skapa ett mer jäms­­ställt 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 jämställdhet- 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.

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 75 medarbetare, med en fördelning på 57% kvinnor och 43% män (2023 var siffrorna, 55% kvinnor och 45% män).

Morris styrelse består av två män och tre kvinnor. På samtliga möten är även vår VD närvarande. Vi har sedan några år tillbaka valt in en biträdande jurist/advokat som ordinarie styrelseledamot. 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”.

Ledningsgruppen på Morris bestod vid utgången av 2024 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, Marketing & Communication 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 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. 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 samlar vi statistik över uttagen av föräldraledighet med hänsyn till kön och följer upp dessa på årsbasis. Under 2024 har vi sett en ökning i antalet föräldradagar som tas ut av kvinnor, medan mäns uttag har minskat jämfört med tidigare år. En förklaring till detta är att fler kvinnor än män har varit hemma under 2024, där 6 kvinnor har tagit ut föräldraledighet jämfört med endast 2 män. Vår uppdaterade föräldralönepolicy är utformad för att ytterligare uppmuntra föräldrar att ta ut ledighet vid barns födelse, och ge dem möjlighet att vara en stödjande närvaro även i anslutning till de första 10 dagarna.



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.

Nedan följer ett urval av målen som implementerats under 2023 och 2024.

– 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, policyn inbegriper 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 onboardingpaket implementerat ett pass där vi kommunicerar Morris värderingar inom hållbarhet, jämställdhet, inkludering och mångfald. Denna utbildning utvecklas löpande för att spegla hur vi arbetar internt.

– Under året har gruppen genomfört ett omfattande arbete för att utveckla och förbättra vår föräldraledighetspolicy, med målet att skapa en ännu mer stödjande och inkluderande arbetsmiljö för våra medarbetare. Detta arbete har varit en viktig del av vår strategi för att främja balans mellan arbete och privatliv, och för att säkerställa att alla medarbetare känner sig trygga och stöttade under en av livets mest omvälvande perioder. Några av förändringarna innefattar bl.a. förmånligare villkor för föräldrar med ensam vårdnad och vid uttag av dagar i samband med barns födelse samt att maxtaget är borttaget och anpassas istället efter Försäkringskassans prisbasbelopp.

Målen för 2025 kommer att spegla de strategiska mål som tagits fram i vår affärsplan. Vi kommer att fortsätta med vårt arbete för att skapa en bättre arbetsplats där jämställdhet, inkludering och mångfald spelar en självklar roll.



Statistik för könsfördelning

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

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 tre 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.

2021	Totalt: 75		Jurist (inkl. delägare) Totalt: 52 Kvinnor: 26 (50%) Män: 26 (50%)	Ledningsgrupp Totalt: 6 Kvinnor: 4 (67 %) Män: 2 (33 %)	Admin Totalt: 10 Kvinnor: 10 (100 %) Män: 0
		44: (59%)			
		31: (41%)	Partner Totalt: 16 Kvinnor: 3 (19%) Män: 13 (81%)	Studentpool/trainee Totalt: 7 Kvinnor: 4 (57 %) Män: 3 (43 %)	
2022	Totalt: 72		Jurist (inkl. delägare) Totalt: 48 Kvinnor: 26 (54%) Män: 22 (46%)	Ledningsgrupp Totalt: 6 Kvinnor: 4 (67%) Män: 2 (33%)	Admin Totalt: 10 Kvinnor: 10 (100%) Män: 0
		45: (62%)			
		27: (38%)	Partner Totalt: 15 Kvinnor: 3 (20%) Män: 12 (80%)	Studentpool/Trainee Totalt: 9 Kvinnor: 6 (67%) Män: 3 (33%)	
2023	Totalt: 74		Jurist (inkl. delägare) Totalt: 50 Kvinnor: 25 (50%) Män: 25 (50%)	Ledningsgrupp Totalt: 5 Kvinnor: 3 (60%) Män: 2 (40%)	Admin Totalt: 10 Kvinnor: 10 (100%) Män: 0
		42: (55%)			
		32: (45%)	Partner Totalt: 15 Kvinnor: 3 (20%) Män: 12 (80%)	Studentpool/Trainee Totalt: 10 Kvinnor: 5 (50%) Män: 5 (50%)	
2024	Totalt: 75		Jurist (inkl. delägare) Totalt: 48 Kvinnor: 22 (46%) Män: 26 (54%)	Ledningsgrupp Totalt: 6 Kvinnor: 4 (67%) Män: 2 (33%)	Admin Totalt: 10 Kvinnor: 10 (100%) Män: 0
		42: (56%)			
		33: (44%)	Partner Totalt: 15 Kvinnor: 3 (20%) Män: 12 (80%)	Studentpool/Trainee Totalt: 11 Kvinnor: 6 (54%) Män: 5 (46%)	

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.

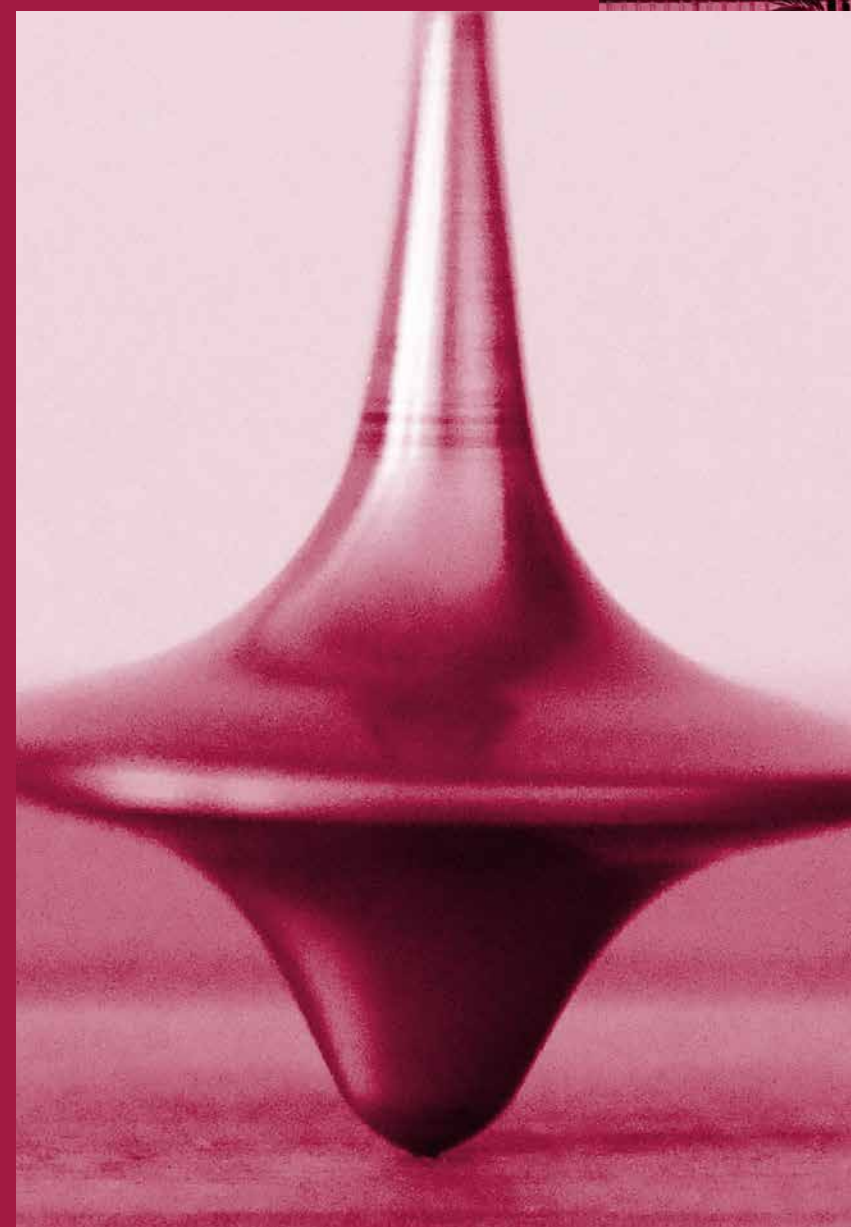
Kopplat till målet Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt (SDG 8) har vi valt att särskilt fokusera på delmål:

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 Morris ledningsgrupp, 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.

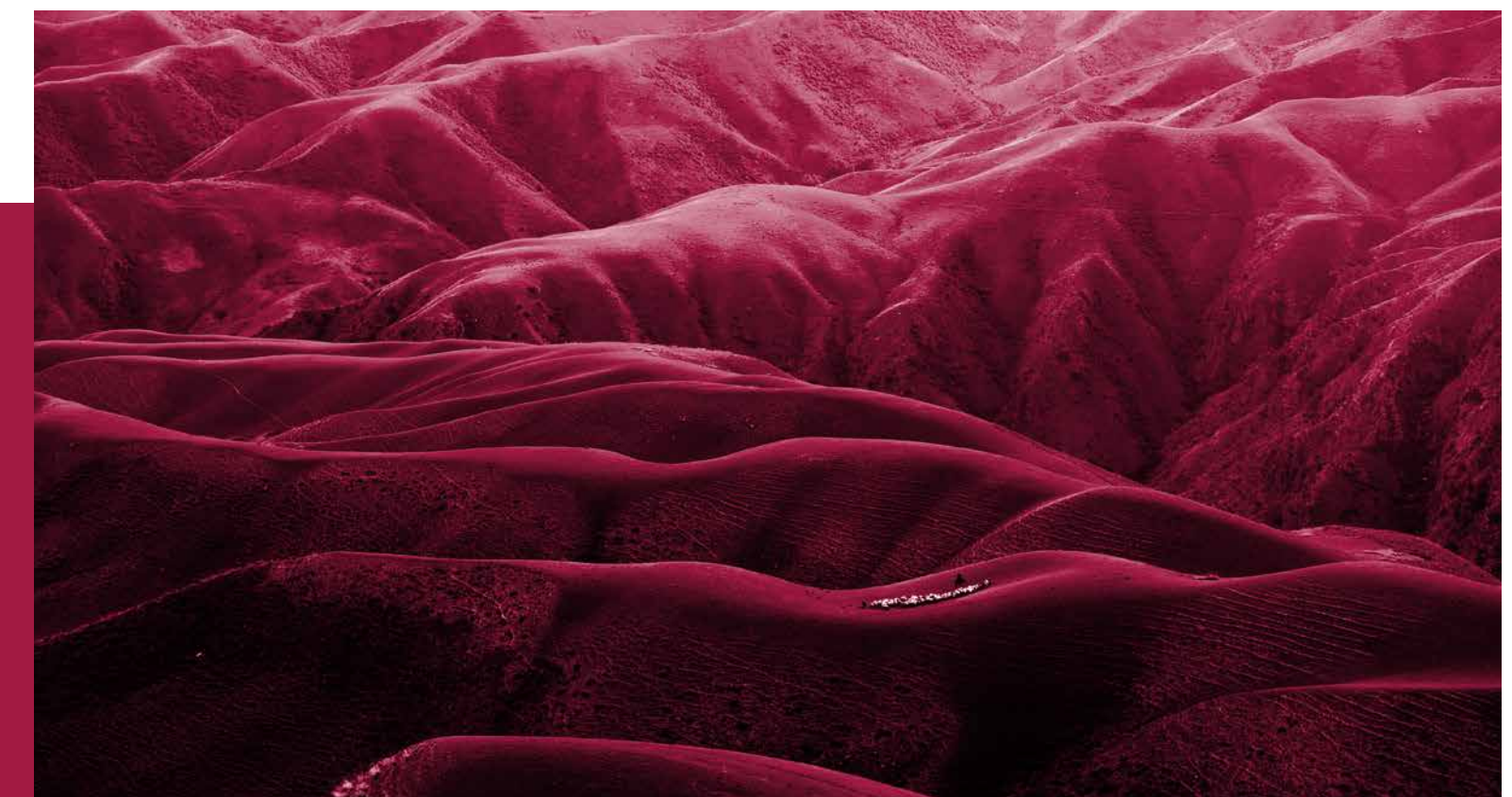
För att skapa riktning och styrning i hur vi arbetar på Morris har vi flera policys och handlingsplaner.

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 avseende rekrytering
- Policy för tystnads- och diskretionsplikt
- Policy avseende kvalitetssäkring
- Policy avseende antagande av nya kunder
- Policy avseende penningtvätt och finansiering av terrorism
- Policy för affärsförbindelse med klient
- Policy avseende hantering av insiderfrågor
- Morris avseende diskrimineringsarbete och aktiva åtgärder
- Morris ledord för en jämställd och icke-diskriminerande arbetsplats
- Policy avseende trakasserier och kränkande särbehandling
- Policy för krishantering
- Morris Climate Code
- Fýri-överenskommelsen – hur vi är mot varandra internt och externt



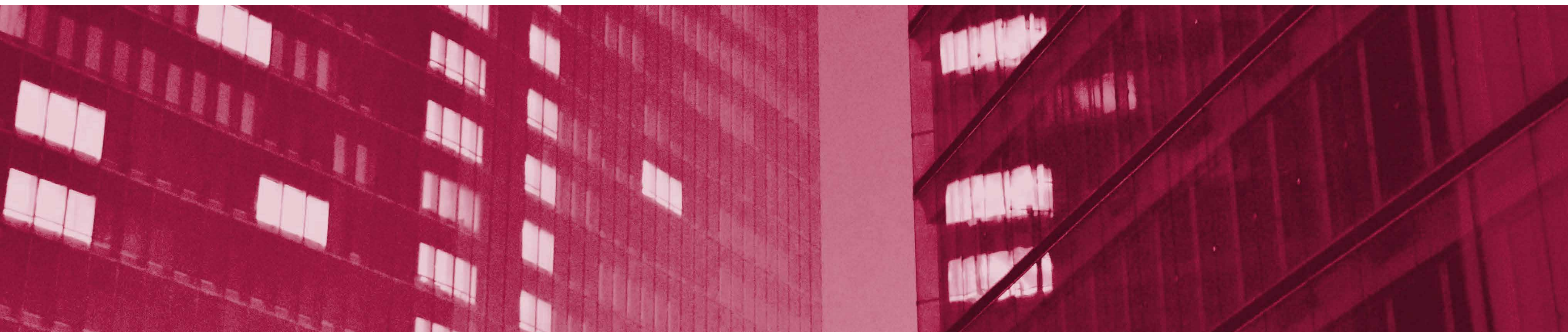
Alternativa & flexibla arbetsplatser

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 juniöra 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 största möjliga mån vara helvegetarisk där undantag görs för närproducerad, ekologisk mathållning. Dryck som serveras ska vara närproducerad, ekologisk och klimatsmart förpackad.

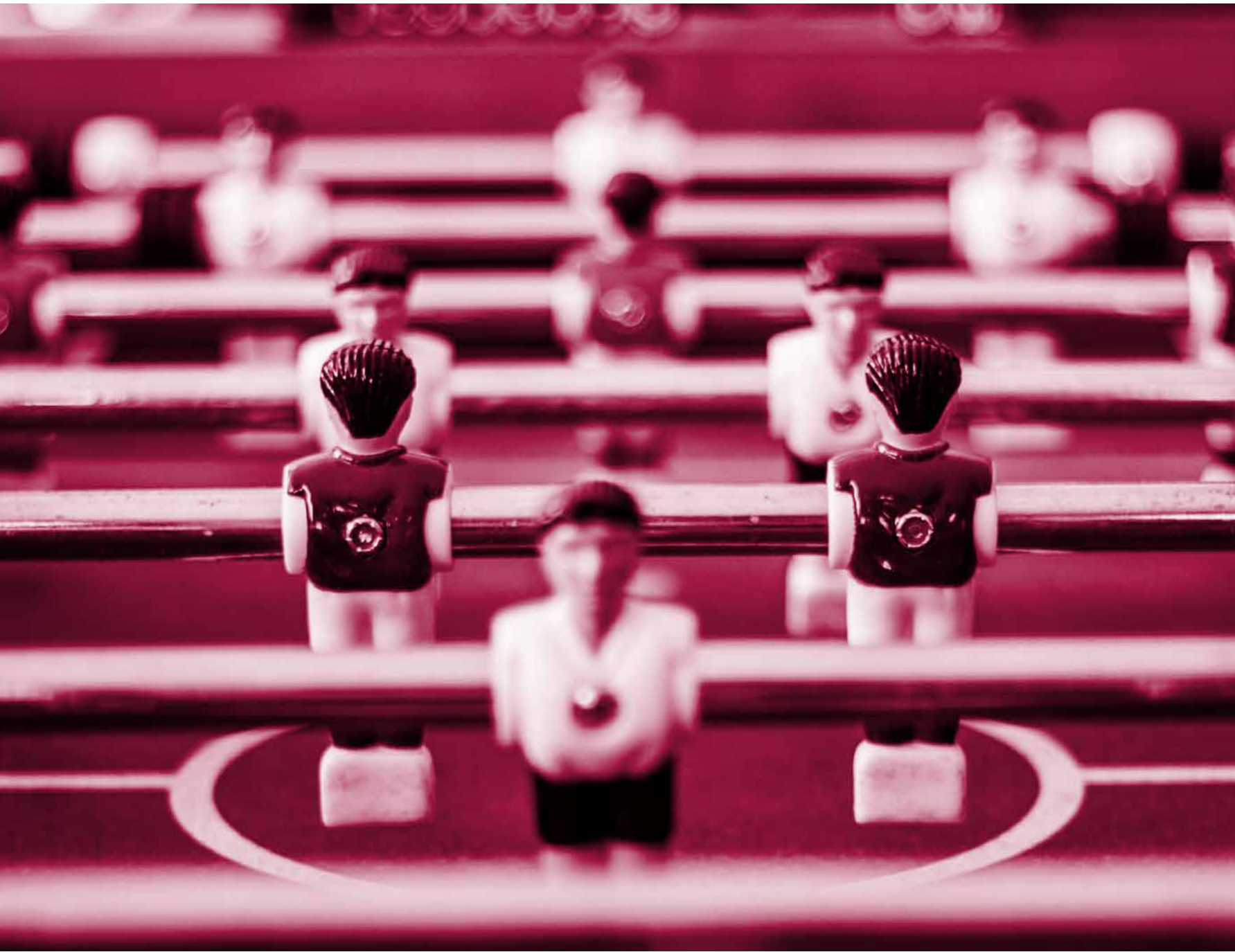
Förebygg sjukdom

För att förebygga sjukdomar, motverka stress samt främja balans och möjlighet till återhämtning arbetar vi ständigt med olika insatser. Vi har både veckovisa möten för att granska beläggningen och mäter medarbetarnas arbetssituation, stress-nivå och arbetsglädje. Tillsvidareanställda medarbetare har ett flertal förmåner, såsom årliga hälsoundersökningar, friskvårds-bidrag, sjukvårdsförsäkring, tjänstepension, samtalsstöd hos psykolog, föräldralöneutfyllnad och andra förmåner.

Morris driver en aktiv personalvård och karriärutveckling för våra medarbetare. Det är grundläggande att vi hela tiden ser på med-arbetaren i en helhet, det vill säga både på det personliga planet och i den professionella yrkesrollen. Som ett led i detta har en rutin med utvecklingssamtal och halvårssamtal skapats. 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.

Under 2024 genomfördes flera gemensamma träningstillfällen på våra kontor med olika teman. Vi startade med en uppstarts-föreläsning, där vi tillsammans pratade om träning och hälsa, vad det innebär för oss i det dagliga livet och varför vi gör det vi gör. Vi hade sedan en gemensam workshop i självförsvar samt ett löparpass i city med banprofil från traillöpning sk. Urban trail-running. Vi hade även fem instruktörsledda gruppträningspass på SATS under våren.

Morris Academy-året innehöll bl.a. en utbildning med Jens Näsström i ämnet stresshantering, där vi berörde 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 det och med tips om rätt verktyg hoppas vi att detta ska kunna hjälpa alla våra medarbetare.



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 halvårs-samtal. 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 People & Culture Manager och följs sedan upp av VD.



Medarbetarförmåner

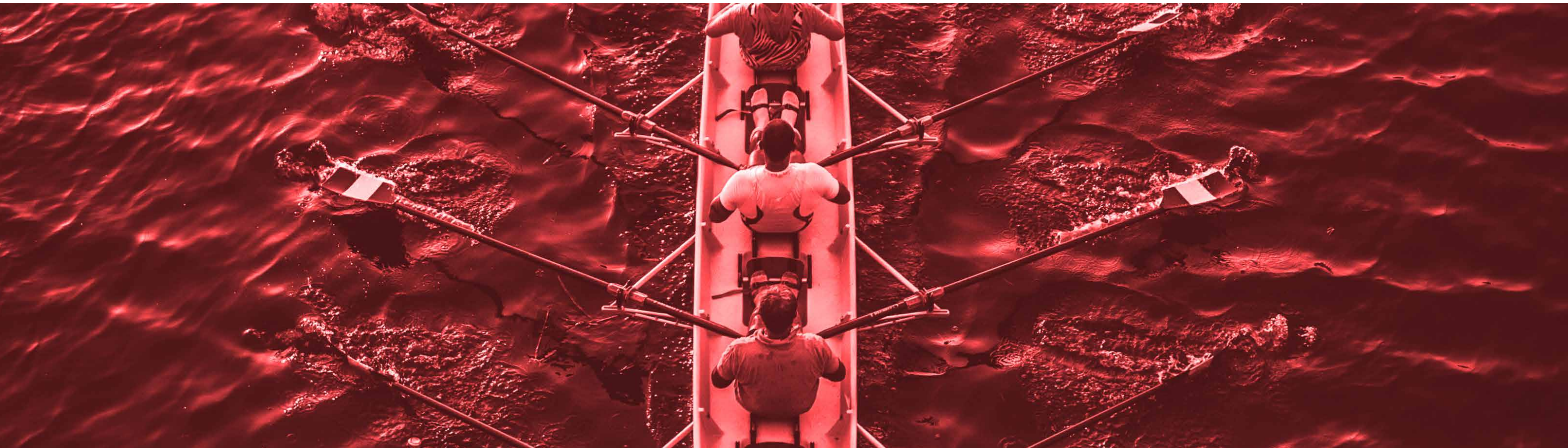
Alla tillsvidareanställda medarbetare erbjuds årligen en hälsoundersökning, individanpassad ergonomigenomgång, friskvårdsbidrag och sjukvårdsförsäkring. Tillsvidareanställda har även tjänstepension, sjukförsäkring, sjukvårdsförsäkring, olycksfallsförsäkring, tillgång till e-doktor, samtalsstöd hos psykolog,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

Vi har i samarbete med Personalcyklar tagit fram 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

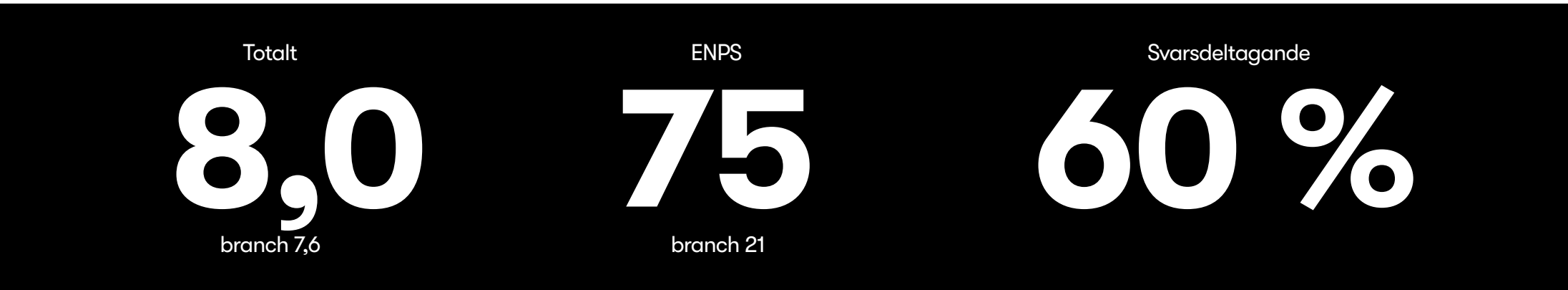
Morris utbildningspaket ”Morris Academy” är ett löpande utbildningspaket som ska komma till fördel för alla medarbetare och därmed även för Morris verksamhet. Kompetensutveckling är grundläggande för att vi ska kunna ligga i framkant och för att skapa hållbara och engagerade medarbetare. I den utvärdering som gjordes av Morris Academy 2024 fick vi in mycket värdefull feedback och flera tips på ämnen som man som medarbetare önskade inom ramen för Morris Academy.

Morris Academy har under de senaste terminerna utvecklats för att inte bara innehålla ämnen kopplat till rättsområden utan har kompletterats med områden kopplade till olika roller på en advokatbyrå. Som exempel kan nämnas föreläsningar kopplat till entreprenörskap, projektledning, antikorruption och karriärvägar på Morris Law. Den feedback vi fick in vid utvärderingen var kopplad till när vi som bäst tillgodoser oss utbildningarna, vilka ämnen man önskar kommande terminer, hur vi bör fördela föreläsningarna mellan kontoren samt förslag på olika områden och ämnen som förslag till Morris Academy 2025.



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 75 (66), där snittet för branschen ligger på 21 (22).

Vi är stolta över att ha förbättrat vårt resultat i årets ENPS jämfört med 2023. Ett fantastiskt resultat, men vi förblir ödmjuka och ser det som en drivkraft i vårt arbete med välmående och hållbara medarbetare som trivs hos oss.

Siffrorna nedan är snitt under 2024 (2023). 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 2024 har vi precis som tidigare år fått äran att bjuda in till två studiebesök på vårt kontor i Göteborg. Under 2025 har vi redan inplanerade studiebesök och då även på vårt kontor i Stockholm.

Vi har under 2024 fortsatt vårt samarbete med Nextar. I samband med att Nextar hösten 2024 startade upp i Stockholm har vi nu även mentorskap där. Nextar arbetar tillsammans med skolor, 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, uppmuntra drömmar och hjälpa skoleleverna att uppskatta och förstå värdet av skolan.

Skollyftet

Tillammans med välgörenhetsorganisationen Nextar och företagen AstraZeneca, Länsförsäkringar och Gårdstensbostäder kommer vi delta i projektet Skollyftet. Skollyftet pågår under tre år, med möjlighet till förlängning i ytterligare tre år, och syftar till att ge elever på Gårdstensskolan chans att ta del av mentorskap, inspirerande möten och verklighetsbaserade case. Syftet är att ge eleverna verktyg att omsätta sina kunskaper i praktiken och skapa värdefulla kontakter inom arbetslivet.

Projektet kommer att inledas med FutureDay i mars, då får eleverna en introduktion till programmet och dess möjligheter. Därefter följer studiebesök där samtliga elever får besöka de deltagande företagen. Utifrån sina intressen väljer de sedan ett företag att samarbeta med. Tillsammans med sina mentorer kommer eleverna att arbeta med case och delta i ett mentorsskapsprogram som ger dem praktisk erfarenhet och inblick i olika branscher. Nextar följer eleverna genom hela programmet och säkerställer att de får det stöd de behöver för att utvecklas och fatta välgrundade val inför gymnasiet.

– Verklig förändring sker när skola, arbetsliv och stadsutveckling samverkar. Genom Skollyftet vill vi ge unga bättre förutsättningar att lyckas i skolan och ta steget in i arbetslivet. För oss är detta en investering i framtiden – när unga får rätt stöd och möjligheter skapas en starkare, tryggare och mer inkluderande stad, säger Isaac Haasén, VD på Nextar.



Mångfald och inkluderingsutbildning

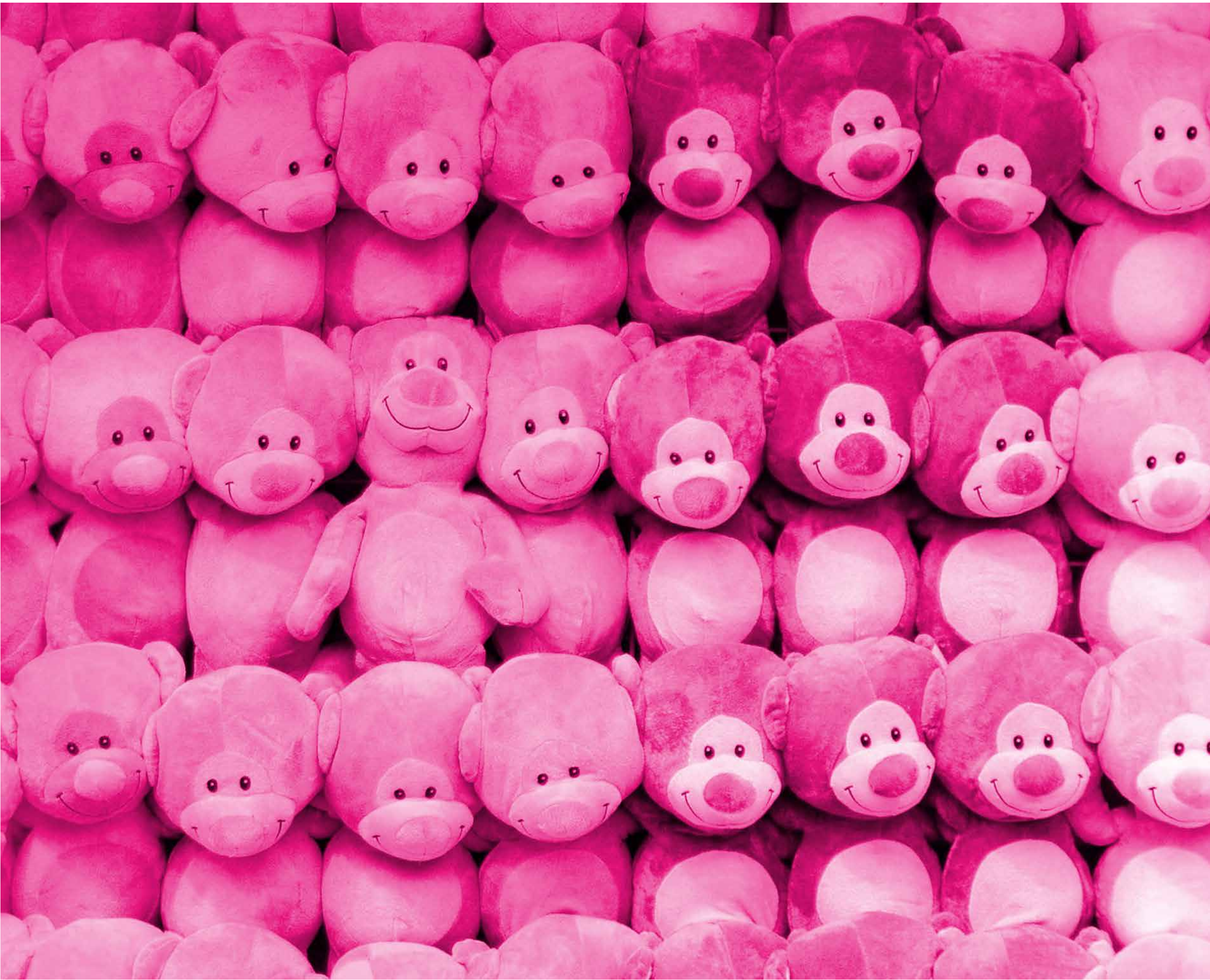
Vi vill att alla medarbetare, oavsett kön, har förebilder på alla nivåer och i olika åldrar i bolaget. Vi tillåter inga former av diskriminering, utan alla människor har ett lika värde och ska behandlas jämnt utifrån sina individuella förutsättningar. Vi som bolag samt branschen vi verkar i är ganska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

Ett större mångfald gör oss mer innovativa och kreativa, och dessutom blir arbetsmiljön bevisat bättre av mångfald. 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 har vi som plan att under 2025 genomföra ett utbildningspaket inom mångfald- och inkludering med extern part. Utbildningen syftar till att fördjupa vår förståelse och vårt engagemang kring mångfald och inkludering. Denna utbildning kommer att hållas för samtliga medarbetare inom företaget och är en viktig del av vårt långsiktiga arbete för att skapa en mer inkluderande och rättvis arbetsmiljö. Under utbildningen kommer vi att ta upp centrala begrepp inom mångfald och inkludering, och utforska hur dessa påverkar vår arbetsplats och våra dagliga interaktioner. Målet med utbildningen är att; öka förståelsen för vikten av mångfald och inkludering inom arbetslivet, ge oss verktyg för att identifiera och motverka omedvetna fördomar, skapa medvetenhet om hur vi alla kan bidra till en inkluderande arbetskultur samt stärka vår gemensamma förmåga att hantera och uppskatta olikheter i arbetet. Vi ser fram emot att ta nästa steg tillsammans mot ett ännu mer inkluderande företag, där alla medarbetare kan känna sig stolta, respekterade och delaktiga.

Rättvis rekrytering

Vår rekryteringspolicy 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 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 tidigare genomfört en helt digital process för vår ärendehantering och interna faktureringsprocess vilken vi fortsatt utveckla. Vi har under 2024 fortsatt att utveckla vår digitala plattform Morris Connect till att bli en portal där merparten av våra verksamhetsgrupper sköter sina processer och arbetsflöden.

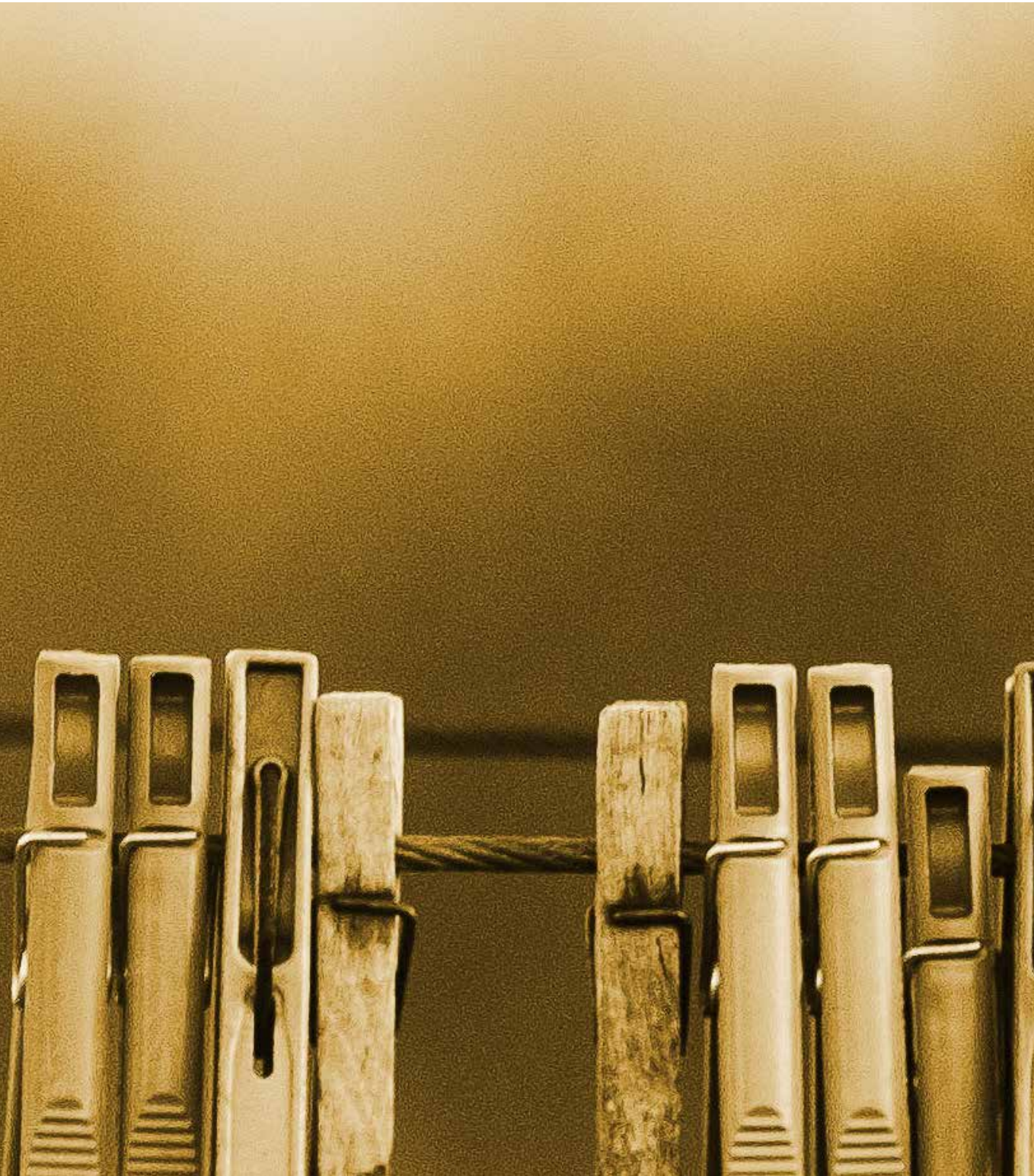
Vi har fortsatt att öka vår interna digitalisering för att möjliggöra större effektiviserings- och kvalitetsvinster. En tydlig uppsida med detta arbete är att vi efter mätningar ser att vår utskriftsnivå fortsatt minskar på våra kontor. Vi har nästan helt uteslutande digitala signeringar. Efter intern 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.

Under 2024 har vi noggrant utvärderat och testat olika AI-lösningar för att identifiera de teknologier som bäst kan stödja vår verksamhet och förbättra våra arbetsflöden. Under 2025 kommer vi att påbörja implementeringen av dessa lösningar för att ytterligare effektivisera vårt arbete, höja vår service och skapa nya möjligheter för innovation. Vi ser fram emot att utnyttja AI:s potential för att stärka vår konkurrenskraft och skapa en mer automatiserad och datadriven framtid för företaget.

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 en översyn kring våra hyresvärdars fjärrvärmesavtal.



Miljö- och klimatpåverkan idag

Vårt klimatavtryck 2021 var 2,8 ton CO₂e 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 2024 uppgick till 130 ton CO₂e, vilket är en ökning på 2 ton jämfört med föregående år. Klimatavtrycket per anställd uppgick 2024 till 1,9 ton CO₂e och detta är en ökning på 0,1 ton i jämförelse mot föregående år.

Vi har lyckats med att kraftigt reducera våra scope 2-utsläpp från inköpt energi och har fortsatt inga inrapporterade utsläpp inom scope 1. Dock, när vi ser på det totala utsläppet som omfattar scope 1, 2 och 3, kan vi konstatera att utsläppen har ökat, vilket gör att vårt etappmål för närvarande inte är i närheten av att uppnås. En viktig faktor bakom denna ökning är de ökade utsläppen från affärsresor.

Förändringarna i scope 2 drivs av lägre energiåtgång från fjärrvärme i och med nytt mindre kontor i Stockholm. Energiåtgång från Göteborgs kontoret är lägre än tidigare beräknad schablon. Scope 3 ökningen drivs av ökade utsläpp i kategorin tjänsteresor med ökat flyg.

År 2024 var också ett särskilt år för oss, då Morris firade sitt 10-årsjubileum. För att uppmärksamma detta valde vi att genomföra en utlandsresa, vilket också bidrog till den ökade utsläppsprofilen. Detta har påmint oss om vikten av att fortsätta arbeta mot att minska vår klimatpåverkan på alla nivåer, även när vi firar milstolpar.

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 teknisk utrustning

I årets klimatberäkning kunde vi tydligt se att vi under 2024 har minskat vårt klimatavtryck inom området för inköp av teknisk utrustning. Vi fortsätter att aktivt arbeta med att hitta förbättringar för att förlänga livslängden och optimera prestandan på vår tekniska utrustning. Samtliga datorer, skrivare, skärmar och servrar är TCO-certifierade, vilket är ett steg i vårt hållbarhetsarbete.

Inköbspolicy

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.

Vi är stolta över att ha bytt till en Svanenmärkt leverantör för vår lokalvård. Detta innebär att vi nu arbetar med en partner som uppfyller strikta miljökrav och bidrar till att minska vår miljöpåverkan. Genom att göra detta val tar vi ett viktigt steg mot att förbättra vårt hållbarhetsarbete och skapa en renare och mer hållbar arbetsmiljö.

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 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 2025 behöver vi arbeta fram rutiner för hur vi ska följa upp att uppförandekoden efterlevs.

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 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.

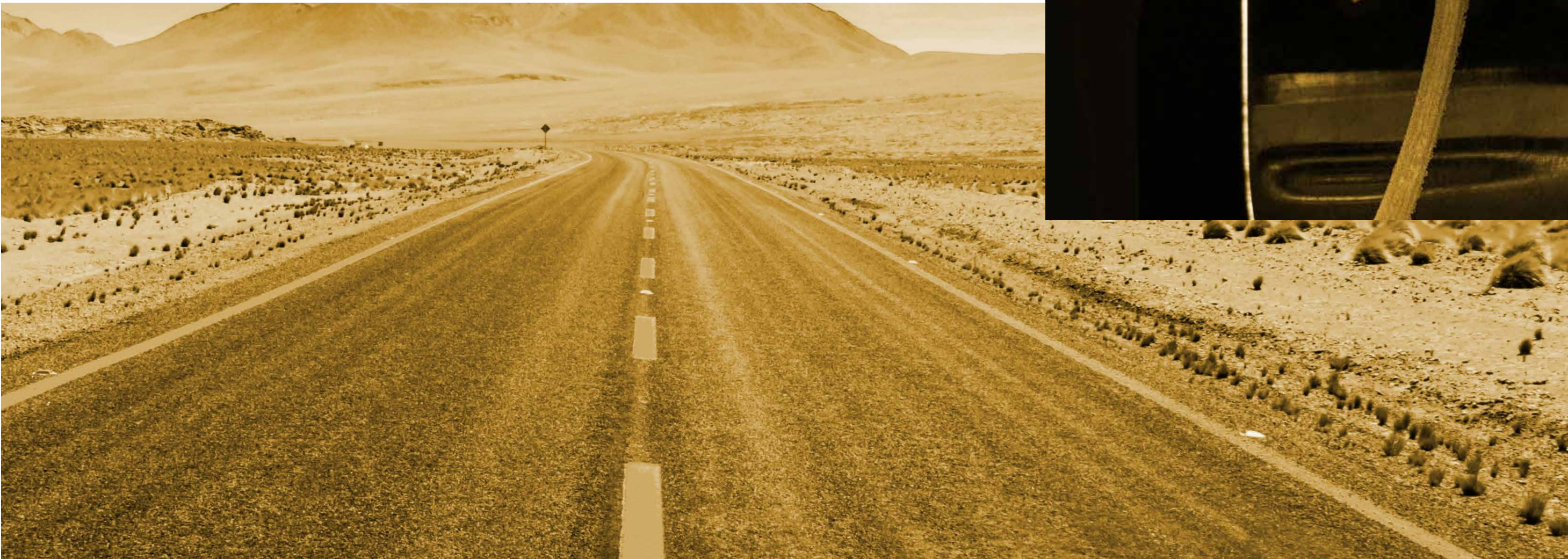
Vegetarisk mat

Vår 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, 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:

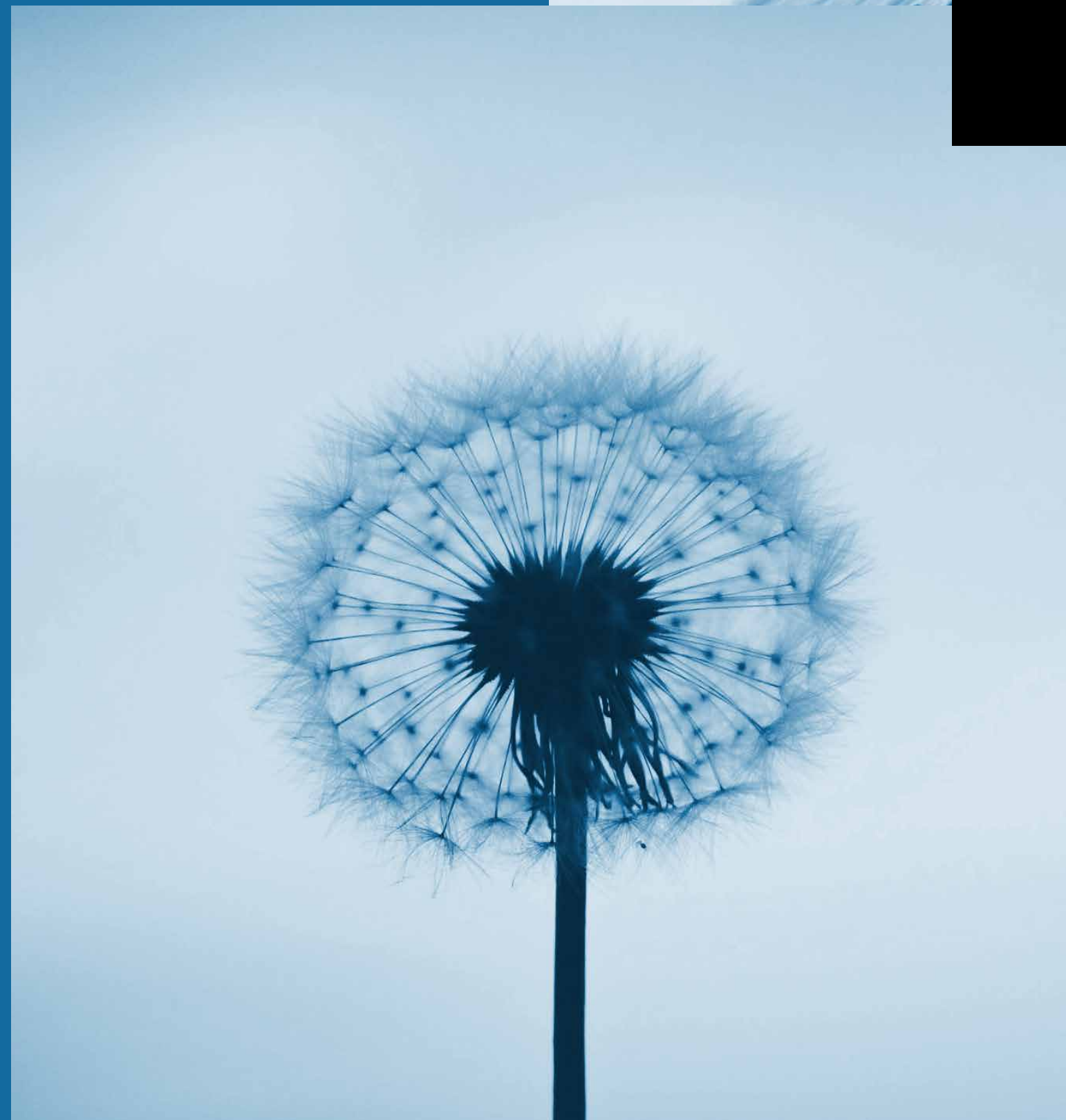
16.3 Främja rättssäkerhet och säkerställ tillgång till rättvisa.

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.



Antikorrupsionsplan

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 hösten 2024 höll Institutet mot mutor (IMM) en föreläsning kopplat till antikorrupktion. Det var en inspirerande och lärorik utbildning med syfte att stärka vårt arbete för att upprätthålla höga etiska standarder. Att förstå och motverka korrupktion är avgörande för att säkerställa rättvisa affärsprocesser, bygga förtroende med våra intressenter och skydda företagets långsiktiga hållbarhet. Genom utbildningen säkerställer vi att alla medarbetare är medvetna om och följer våra riktlinjer för ett korrekt och etiskt agerande.

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 Nextar och Mitt Livs Val, två initiativ som på olika sätt fokuserar på att skapa bättre förutsättningar för unga och stötta elever på vägen mot gymnasiebehörighet och deras framtida drömmar. Genom detta partnerskap bidrar vi till social hållbarhet genom att ge unga människor verktyg och stöd för att nå sina mål och skapa en positiv inverkan på deras liv och framtid.

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.

Visselblåsning

Tillsammans med Whistlelink har vi implementerat ett system försåväl intern som extern visselblåsning där Whistlelink, som externpart, 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, 2023 och 2024 rapporterades inga fall av oegentligheter till Whistelink.

Årets julgåva

Årets julgåva under 2024 gick till tre organisationer.

Läkare utan gränser – Arbetar i mer än 70 länder världen över. De bistår människor som drabbats av kriser, krig och naturkatastrofer oavsett politisk åsikt, religion eller etnisk tillhörighet.

Unicef – Arbetar för att skapa en bättre värld för alla barn. Över hela världen kämpar de i regeringskorridorer, flyktingläger och avlägsna byar för att alla barn ska få den barndom som de har rätt till.

BRIS – Är en barnrättsorganisation som står upp för barnets rättigheter genom att stödja barn utifrån barnets behov, mobilisera samhället och påverka beslutsfattare genom att göra barns röster hörda.



morris law.