

Hållbarhetsrapport 2025

Innehåll

INTRODUKTION

- Bakgrund
- VD har ordet
- HR Manager har ordet
- 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 samhälle

Introduktion

Om Morris Law

Morris Law ("Morris/vi/oss") är en svensk fullservicebyrå med ett tydligt fokus på affärsjuridik. Vi arbetar med företag i alla branscher och erbjuder rådgivning som är lika strategisk som den är konkret. Vårt mål är att förenkla komplexa juridiska frågor och omsätta dem i lösningar som driver affärer framåt. Genom att kombinera expertis med affärsdriv, lyhördhet och flexibla arbetssätt formar vi team som passar uppdraget. Vi tror på nära samarbeten, tydlig kommunikation och lösningar som gör skillnad och skapar resultat för våra kunder. År 2025 blev vi en del av AGRD Partners som gett oss möjligheter och tillgång till bredare kompetens, större resurser och internationell räckvidd – alltid med kundens bästa i fokus.

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.

Hållbarhetsrapporten bygger på genomförda och planerade aktiviteter inom miljömässiga, sociala och ekonomiska områden. Den är upprättad i enlighet med bestämmelserna i ÅRL 6 kap., trots att vi ännu inte omfattas av rapporteringskraven. Vårt mål är att vi aktivt ska agera förebild för juristbranschen på många plan, inte minst gällande klimat och miljö, såväl i det utåtriktade arbetet som i den interna verksamheten.

Vår hållbarhetsplan är framtagen utifrån våra nuvarande förutsättningar men vi strävar efter att kontinuerligt utveckla arbetet och bredda ansvarstagandet.



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 kunder, 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.

STYRNING

Vår styrelse och ledningsgrupp har det yttersta ansvaret för vår hållbarhetsrapport. Vi omfattas inte av några formella krav på hållbarhetsrapportering utan vi har valt att upprätta en frivillig hållbarhetsrapport som speglar vårt arbete. Vi använder oss av Aspias ledningssystem PureAct för att samla och strukturera vårt arbete. För att säkerställa att vi arbetar utifrån hela ESG-perspektivet har vi följande policys och styrdokument: Resepolicy, Inköspolicy, Miljöpolicy, Arbetsmiljöpolicy, Jämställdhetspolicy, Mångfaldspolicy, Antikorrupsionsplan, Uppförandekod för leverantörer samt Policy mot diskriminering och kränkande särbehandling. Våra policys revideras årligen och medarbetarna kan ta del av alla policys via intranätet. Under 2025 införde vi rutinen att alla medarbetare signerar att de tagit del av och efterlever våra centrala policys och styrdokument.

VD har ordet

Under 2025 har vi fortsatt att bygga vidare på de starka hållbara samarbeten som är så viktiga för Morris. Våra långsiktiga relationer med kunder, samarbetspartners och andra aktörer är en central del av vår verksamhet, och vi är stolta över att få fortsätta utvecklas tillsammans med dem. Det nära samarbetet, det ömsesidiga förtroendet och viljan att skapa värde över tid är avgörande för hur vi arbetar och för den position vi har idag som affärsjuridisk byrå.

Under 2025 blev vi också en del av AGRD Partners, vilket markerar ett nytt kapitel för Morris. Det ger oss tillgång till bredare kompetens, större resurser och ett starkare internationellt sammanhang, samtidigt som vi står fast vid det som alltid har varit centralt för oss – hög kvalitet, nära relationer och ett långsiktigt ansvarstagande. Vårt hållbarhetsarbete är en integrerad del av denna utveckling, och vi är fast beslutna att fortsätta bygga en verksamhet som är hållbar ur såväl affärsmässigt som socialt och miljömässigt perspektiv.

"Under 2025 blev vi en del av AGRD Partners – ett nytt kapitel som ger oss bredare kompetens och internationell styrka, samtidigt som vi står fast vid det som alltid varit centralt för oss: hög kvalitet, nära relationer och ett långsiktigt ansvarstagande för vår verksamhet och omvärld."

MARTIN TARANGER
VD



HR Manager har ordet



"Jag är stolt över det vi åstadkommit under 2025 och vill rikta ett stort tack till alla medarbetare för engagemanget och viljan att utvecklas tillsammans. Vår kultur och våra medarbetare är vår styrka, och det är i det gemensamma ansvarstagandet vi bygger Morris framtid. Jag ser fram emot att fortsätta den resan under 2026."

JENNY SAHLSTEN
HR MANAGER

2025 har varit ett år präglad av förändring, nya strukturer och en omvärld i snabb utveckling. För oss har året inneburit ett betydelsefullt steg genom vårt inträde i AGRD Partners och i och med det utträdet ur Advokatsamfundet – ett skifte som påverkar både hur vi arbetar och hur vi ser på framtiden som organisation.

Vi har som företag haft våra värdeord Utmanare, Mänskliga och Dedikerade som en röd tråd i det vi gör i vardagen och i vårt utvecklingsarbete. Att Morris valde att vara en del av AGRD Partners från start är något som går hand i hand med våra kärnvärden. Som medarbetare på Morris ges alla medarbetare, oavsett titel eller roll, möjlighet att investera i AGRD Partners. Detta ser vi som ett viktigt steg mot ett mer inkluderande och mindre hierarkiskt synsätt, där vi stärker känslan av delaktighet, ansvar och långsiktigt engagemang i bolagets utveckling.

Parallellt med förändringen med AGRD Partners har vi fortsatt att navigera i en omvärld som ställer ökade krav på anpassningsförmåga, teknisk kompetens och affärsmässighet. Digitalisering, AI och förändrade marknadsförutsättningar har gjort 2025 till ett på många sätt unikt år – men också ett år som tydliggjort vår förmåga att utvecklas tillsammans. Jag är stolt över det arbete vi har gjort under året. Vår styrka ligger fortsatt i vår kultur och i våra medarbetare. Det som gör Morris unikt är inte bara vad vi gör, utan hur vi gör det – i samspelet mellan våra värderingar, vår kompetens och vårt gemensamma ansvar för arbetsmiljön och våra medarbetare.

Under våra gemensamma forum har vi fortsatt arbetet med att fördjupa och omsätta våra kärnvärden – i vardagen. De utgör fortsatt en viktig grund för våra beslut, vårt ledarskap och hur vi möter varandra och våra klienter. Under 2026 kommer vi att lägga ett särskilt fokus på utveckling av våra medarbetare, med tyngdpunkt på ledarskap, mångfald, inkludering och jämställdhet. Detta arbete tar avstamp i de insikter och behov som identifierats under 2025 och kommer att vara avgörande för vår fortsatta utveckling som organisation.

Vi har lagt en stark grund och kommit långt i vårt arbete och jag ser fram emot och känner mig inspirerad att gå in i 2026 och fortsätta utveckla Morris tillsammans.

Kortsiktiga & långsiktiga mål

2026

Vi har under 2025 fortsatt 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, speglar vår kultur samt våra fokusområden inom vårt hållbarhetsarbete. Målet har koppling till väsentlighetsområdena och globala målen 5, 8, 10 och 16. Vi fortsätter utvecklingen under 2026.

2025 anlidade vi Allbright i syfte att stärka och vidareutveckla vårt arbete inom jämställdhet, inkludering och mångfald. Arbetet påbörjades med inledande dialoger och planering, och fortsätter under 2026 med konkreta insatser. Som ett led i att säkerställa ett långsiktigt och strategiskt arbete genomför vi ett omtag av det interna jämlikhets- och inkluderingsarbetet. En central del i detta är en kartläggning av nuläget, inklusive identifiering av styrkor och utvecklingsområden. Genom en enkätundersökning riktad till samtliga medarbetare – inklusive partners, ledning och stödfunktioner – samt analys av resultatet och rekommendationer på nästa steg, skapas en gedigen förståelse för vår nuvarande position. Detta ger i sin tur en tydlig grund för att prioritera relevanta insatser.

Baserat på resultaten kan vi definiera riktningen framåt och säkerställa att de resurser som avsätts samt de initiativ som genomförs är väl förankrade i vår övergripande strategi och bidrar till att uppnå våra långsiktiga mål.

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.

- 01.** Vårt första etappmål var att reducera klimatavtrycket med minst 20 % till och med år 2025. Detta mål är uppnått – den faktiska reduktionen uppgår till 35 %.
- 02.** Andra delmålet är att vi ska halvera vårt klimatavtryck senast år 2030 (minst 50 % reduktion av utsläppen inom scope 1, 2 och 3 jämfört med basåret 2022). Med årets resultat på 70 ton återstår ytterligare 16 ton för att nå denna nivå om 54 ton.
- 03.** Vi ska nå netto-noll (Net Zero) klimatavtryck senast år 2040 (90 % reduktion av utsläppen inom scope 1, 2 och 3 jämfört med basåret 2022).

Under 2025 har vi uppnått en reduktion av klimatavtrycket med 35 % jämfört med basåret 2022 (från 108 till 70 ton CO₂e). Det innebär att vi har uppnått vårt första etappmål om minst 20 % reduktion till och med 2025, med god marginal. Den kraftiga minskningen förklaras framför allt av betydligt lägre scope 3-utsläpp, där tjänsteresor har reducerats avsevärt genom en medveten resepolicy med färre flygresor och ökat nyttjande av tåg och digitala möten. Även inköpta varor och tjänster har minskat som andel av det totala avtrycket. Inom scope 2 har övergången till grön el på båda kontoren bidragit till att energirelaterade utsläpp i princip begränsas till fjärrvärme.

Agenda 2030

Globala målen

Väsentlighetsanalys

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

Att definiera våra väsentlighetsområden har varit första steget i vårt hållbarhetsarbete. Det 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 under 2020 påbörjade vår första hållbarhetsrapport gjorde vi en omfattande analys av 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, kunder och branschkollegor. Såväl befintliga som framtida. Utifrån analyser samt krav och förväntningar från våra intressenter har vi identifierat fem globala 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.

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

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

5.1 – Utrota diskriminering av kvinnor och flickor

5.4 – Värdesätt obetalt omsorgsarbete och främjat delat ansvar i hushållet

5.5 – Säkerställ fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande

FRÄMJA SAMMA FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ALLA

Att främja kvinnligt delägarskap är en viktig del av vårt jämställdhet- och mångfaldhetsarbete. Vi har valt att omformulera vårt tidigare mål – att lägga fokus på kvinnligt delägarskap – till att arbeta för att ge alla medarbetare bättre förutsättningar för att nå sina karriärmål 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.

För oss på Morris är det viktigt att arbetet med mångfald genomsyrar hela verksamheten och bedrivs i samtliga team, inte i enskilda delar av organisationen. Vi är övertygade om att vi når våra mål bäst genom att arbeta i diversifierade team, där olika egenskaper, erfarenheter och personligheter tas tillvara.

Vår ambition är att detta arbete inte ska begränsas till en eller ett fåtal grupper av individer, utan vara en naturlig och integrerad del av hur vi samarbetar och utvecklas som helhet.

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 kunder och för våra blivande medarbetare. Vi var vid årsskiftet 72 medarbetare, med en fördelning på 53 % kvinnor och 47 % män (2024 var siffrorna, 57 % kvinnor och 43 % män).

Morris styrelse består av två män och två kvinnor. På samtliga möten är även vår VD närvarande. Vi har sedan några år tillbaka valt in en biträdande jurist 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 där andelen kvinnliga jurister länge varit högre än andelen kvinnor i ledande positioner ser vi fortsatt ett tydligt behov av förändring. För oss handlar det inte om att konstatera detta – utan om att aktivt arbeta för att vara den moderna arbetsplats vi vill vara. I takt med att vi blivit en del av AGRD Partners har också synen på delägarskap utvecklats. Genom en modell där fler ges möjlighet att ta del av och investera i verksamheten, oavsett roll och titel, skapas mer inkluderande strukturer och en mindre hierarkisk organisation.

Samtidigt kvarstår vårt fokus på att skapa likvärdiga förutsättningar för karriär och utveckling. Vi arbetar aktivt med att rekrytera fler seniora kvinnor och att säkerställa att både kvinnor och män ges de bästa förutsättningarna att utvecklas i den riktning de önskar.

Detta är inget initiativ vid sidan av vår verksamhet, utan ett arbete som löper kontinuerligt och kräver både uppföljning och utveckling över tid. Genom att utmana invanda strukturer och arbeta medvetet med våra karriärvägar och vårt ledarskap skapar vi bättre förutsättningar för en långsiktigt hållbar och inkluderande organisation.

Ledningsgruppen på Morris bestod vid utgången av 2025 av fyra medarbetare med fördelningen 50 % kvinnor och 50 % män. Ledningsgruppen på Morris består av medarbetare med nyckelroller i organisationen; Marketing & Communication Manager, HR Manager, IT Manager samt VD.



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 viktigt 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 2025 har vi sett en ökning i antalet föräldradagar som tas ut av kvinnor, medan mäns uttag har minskat jämfört med tidigare år. 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.

2021 Totalt antal uttagna dagar: **1 130 dagar**

♀ Totalt antal uttagna dagar: **695 dagar**

♂ Totalt antal uttagna dagar: **435 dagar**

2022 Totalt antal uttagna dagar: **744 dagar**

♀ Totalt antal uttagna dagar: **434 dagar**

♂ Totalt antal uttagna dagar: **310 dagar**

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

♀ Totalt antal uttagna dagar: **963 dagar**

♂ Totalt antal uttagna dagar: **246 dagar**

2024 Totalt antal uttagna dagar: **1 782 dagar**

♀ Totalt antal uttagna dagar: **1 618 dagar**

♂ Totalt antal uttagna dagar: **164 dagar**

2025 Totalt antal uttagna dagar: **1 250 dagar**

♀ Totalt antal uttagna dagar: **958 dagar**

♂ Totalt antal uttagna dagar: **292 dagar**



MORRIS JÄMSTÄLLDHETS-, MÅNGFALDS- OCH INKLUDERINGSARBETE

Vi har under 2025 fortsatt vårt arbete med 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 kunder och samarbetspartners gemensamt bidrar till en positiv utveckling inom dessa områden.

STATISTIK FÖR KÖNSFÖRDELNING

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

2021 TOTALT: 75

♀ 44 (59%)

♂ 31 (41%)

JURIST (Inkl. delägare)

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

PARTNER

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

LEDNINGSGRUPP

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

STUDENTPOOL/TRAINEE

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

ADMIN

Totalt: 10
Kvinnor: 10 (100%)
Män: 0 (0%)

2022 TOTALT: 72

♀ 45 (62%)

♂ 27 (38%)

JURIST (Inkl. delägare)

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

PARTNER

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

LEDNINGSGRUPP

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

STUDENTPOOL/TRAINEE

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

ADMIN

Totalt: 10
Kvinnor: 10 (100%)
Män: 0 (0%)

2023 TOTALT: 74

♀ 42 (55%)

♂ 32 (45%)

JURIST (Inkl. delägare)

Totalt: 50
Kvinnor: 25 (50%)
Män: 25 (50%)

PARTNER

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

LEDNINGSGRUPP

Totalt: 5
Kvinnor: 3 (60%)
Män: 2 (40%)

STUDENTPOOL/TRAINEE

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

ADMIN

Totalt: 10
Kvinnor: 10 (100%)
Män: 0 (0%)

2024 TOTALT: 75

♀ 42 (56%)

♂ 33 (44%)

JURIST (Inkl. delägare)

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

PARTNER

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

LEDNINGSGRUPP

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

STUDENTPOOL/TRAINEE

Totalt: 11
Kvinnor: 6 (54%)
Män: 5 (46%)

ADMIN

Totalt: 10
Kvinnor: 10 (100%)
Män: 0 (0%)

2025 TOTALT: 73

♀ 38 (52%)

♂ 35 (48%)

JURIST (Inkl. delägare)

Totalt: 50
Kvinnor: 21 (42%)
Män: 29 (58%)

PARTNER

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

LEDNINGSGRUPP

Totalt: 4
Kvinnor: 2 (50%)
Män: 2 (50%)

STUDENTPOOL/TRAINEE

Totalt: 8
Kvinnor: 5 (63%)
Män: 3 (37%)

ADMIN

Totalt: 11
Kvinnor: 10 (91%)
Män: 1 (9%)



Mål 8 – Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

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 våra medarbetare på Morris ska känna sig trygga, inkluderade och uppskattade. Ekonomisk hållbarhet är en förutsättning för att vi inte ska behöva kompromissa när det gäller kvalitet, mående eller hållbarhet. Vi är övertygade om att hållbarhet medför många affärsmässiga fördelar på lång sikt men på kort sikt medför det kostnader som vi måste kunna ta för att bidra till den nödvändiga omställningen.

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

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:

- The Code of Conduct
- Policy avseende arbetsmiljö
- Policy avseende alkohol och droger
- Policy avseende behandling av dina personuppgifter
- Policy avseende rekrytering
- Policy avseende tystnads- och diskretionsplikt
- Policy avseende kvalitetssäkring
- Policy avseende antagande av nya kunder och ärenden
- Policy avseende åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism
- Policy avseende hantering av insiderfrågor
- Policy avseende diskrimineringsarbete och aktiva åtgärder
- Morris ledord för en jämställd och icke-diskriminerande arbetsplats
- Policy avseende trakasserier och kränkande särbehandling
- Policy för krishantering
- Policy avseende Morris Climate Code
- Fýri-överenskommelsen – hur vi är mot varandra internt och externt

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, stressnivå och arbetsglädje. Tillsvidareanställda medarbetare har ett flertal förmåner, såsom årliga hälsoundersökningar, friskvårdsbidrag, sjukvårdsförsäkring, tjänstepension, samtalsstöd hos psykolog, föräldralöneutfyllnad samt andra förmåner.

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. 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.

Som en del av vårt arbete för att främja hälsa och välbefinnande bland våra medarbetare erbjuder vi friskvårdsbidrag. Vi har under 2025 även erbjudit möjlighet till träning via Barry's i både Göteborg och Stockholm. Vi har köpt in klippkort som nyttjas vid behov, vilket innebär att vi endast aktiverar klipp för de medarbetare som anmäler sig till ett pass. Detta upplägg säkerställer ett resurseffektivt användande och minimerar outnyttjade kostnader, samtidigt som det ger flexibilitet för medarbetarna att delta utifrån eget intresse och möjlighet. Under året har vi även erbjudit medarbetare att delta i Göteborgsvarvet, där ett 10-tal personer från Morris sprang loppet.

Initiativet är en del av vårt långsiktiga hållbarhetsarbete inom social hållbarhet, där vi ser investeringar i medarbetarnas hälsa som en viktig faktor för trivsel, engagemang och långsiktig prestation.





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 tydlig 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 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.

Vi har även säkerställt att vårt arbete, vår data och våra interna rutiner är i linje med det kommande lönetransparensdirektivet. Detta säkerställer att vi har de strukturer och den transparens som krävs för en rättvis och objektiv lönesättning.

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 HR 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, brusreducerande 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 möjlighet 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.

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 affärsjuridisk byrå. Som exempel kan nämnas föreläsningar kopplat till försäljning, entreprenörskap, projektledning, antikorrupcion och karriärvägar på Morris Law.

Utöver Morris Academy har vi även tillgång till AGRD to Accelerate, vilket kompletterar vår interna utbildning genom att erbjuda en bredare utbildningsplattform med ytterligare kurser, verktyg och resurser, och därmed skapar ännu fler möjligheter till kontinuerlig kompetensutveckling för våra medarbetare.





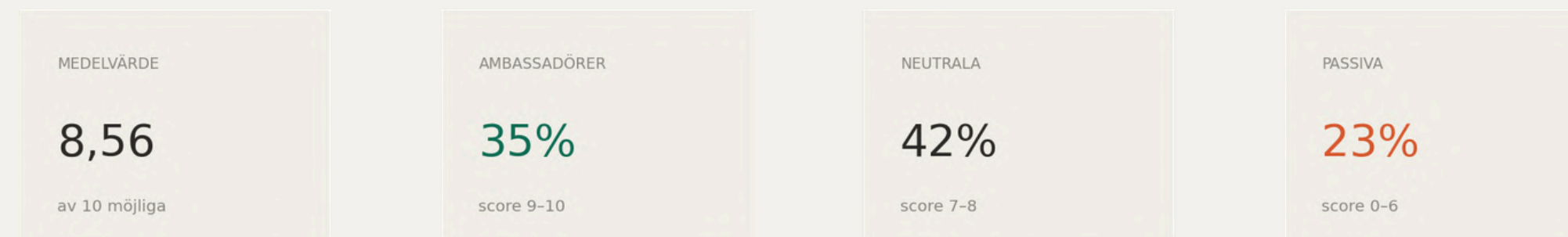
ENPS / UNDERSÖKNING I MEDARBETARNÖJDHET

Under 2025 har vi förändrat hur vi mäter och följer upp medarbetarupplevelsen, vilket innebär att resultatet inte är direkt jämförbart med 2024.

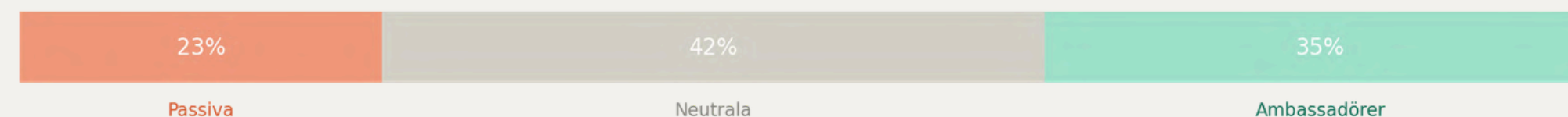
Andelen ambassadörer uppgick till 35 %, medan 42 % var neutrala och 23 % svarade lägre på rekommendationsfrågan. Medelvärdet på frågan var 8,56 för 2025. Vilket är fina siffror men såklart strävar vi högre.

Resultatet visar fortsatt hög vilja att rekommendera Morris som arbetsgivare, samtidigt som det finns potential att ytterligare stärka engagemanget framåt.

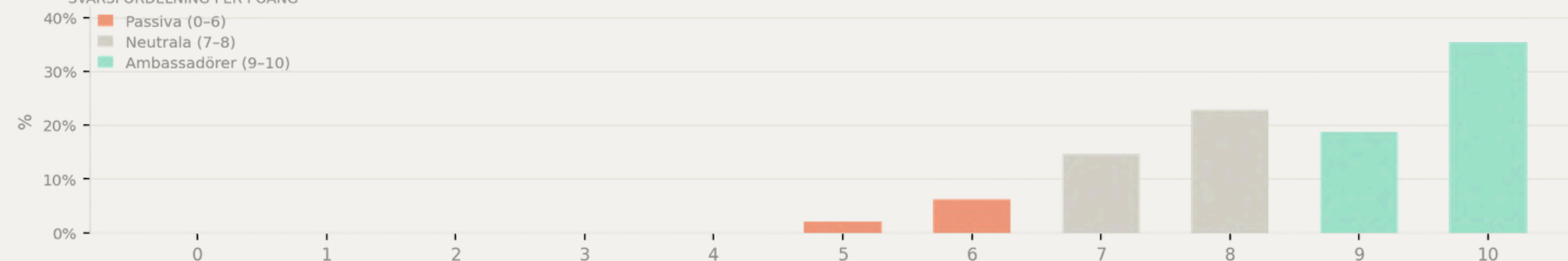
eNPS — Medarbetarnöjdhet 2025



FÖRDELNING AV SVAR



SVARSFÖRDELNING PER POÄNG



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 målets 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 nedanstående delmål:

10.2 – Främja social, ekonomisk och politisk inkludering

10.3 – Säkerställ lika rättigheter för alla och utrota diskriminering

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 utses också en handledare och fadder.

UPPMUNTRA UNGA TILL STUDIER EFTER GYMNASIET

Vi har under 2025 fortsatt vårt samarbete med Mitt Livs Val ”Framåt!”. Mitt Livs Val Framåt arbetar för att hjälpa nyanlända ungdomar i åldern 16-23 år med att ge ungdomar möjlighet och rätt förutsättningar för att påverka sin framtid. Under 2025 har vi, precis som tidigare år, fått äran att bjuda in till två studiebesök på vårt kontor i Göteborg. Under 2026 har vi redan inplanerade studiebesök, i både Göteborg och i Stockholm.

Vi har under 2025 fortsatt vårt samarbete med Nextar både genom mentorskap men även som Skollyftet, ett nytt spännande mentorsprogram för alla elever i årskurs 7 på Gårdstensskolan i Göteborg. 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.

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.

En 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. Under hösten 2025 påbörjades ett samarbete med stiftelsen Allbright och ett första steg är att skicka ut en enkät i början av 2026.

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.





SKOLLYFTET

Tillsammans med välgörenhetsorganisationen Nextar och företagen AstraZeneca, Länsförsäkringar och Gårdstensbostäder deltar vi i projektet Skollyftet. Skollyftet är ett mentorsprogram för elever på Gårdstensskolan i Göteborg, utformat för att förbättra elevernas gymnasiebehörighet. Under 2025 var endast 27 procent av skolans elever behöriga till gymnasiet – jämfört med rikssnittet på 85 procent. Genom långsiktigt stöd och praktisk vägledning siktar Skollyftet på att höja andelen behöriga elever till 55 procent. Skollyftet pågår under tre år, med möjlighet till förlängning i ytterligare tre år, med möjligheter för eleverna på Gårdstensskolan 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 inleddes 2024 med FutureDay, då eleverna fick en introduktion till programmet och dess möjligheter. Det har genomförts 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”

Isaac Haasén, VD på Nextar



Mål 12 – Hållbar konsumtion och produktion

Vår planet har försett oss med ett överflöd av naturresurser, men vi människor har inte nyttjat dem 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, kunders och leverantörers medvetenhet. Vi behöver som företag ta vårt ansvar för att ställa om till att göra medvetna, hållbara val.

Kopplat till målet Hållbar konsumtion och produktion (SDG 12) har vi valt att särskilt fokusera på nedanstående 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.

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.

DIGITALA PROCESSER OCH LAGRING AV DATA

Vi har under 2025 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 fortsätter minska på våra kontor. Vi har nästan helt uteslutande digitala signeringar. Efter intern utbildning och genom att placera e-signering i DocuSign, vår portal Morris Connect samt iManage 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 har vi nu under 2025 påbörjat 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.

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 2025 uppgick till 70 ton CO₂e, vilket är en minskning på 60 ton jämfört med föregående år. Klimatavtrycket per anställd uppgick 2025 till 1,045 ton CO₂e, vilket är en kraftig förbättring jämfört med 2024 års nivå på 1,9 ton.

Vi har fortsatt inga inrapporterade utsläpp inom scope 1, och scope 2-utsläppen (marknadsbaserat) har sjunkit till knappt 5,7 ton CO₂e. Elen på båda kontoren redovisas nu med noll i emissionsfaktor, vilket innebär att scope 2-utsläppen helt härrör från uppvärmning via fjärrvärme. Det totala klimatavtrycket har nästan halverats, vilket innebär ett stort steg mot våra uppsatta etappmål.

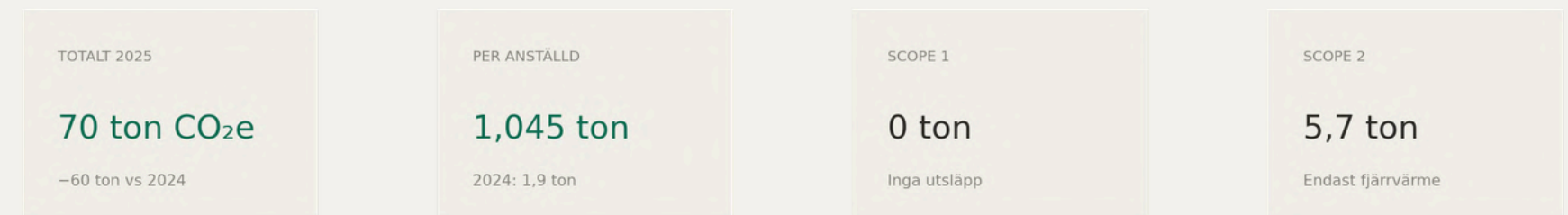
Scope 3 står för den absoluta merparten av utsläppen med drygt 64 ton CO₂e. Den största enskilda posten är inköpta varor och tjänster (ca 36,5 ton), följt av pendling (ca 20,7 ton) där egen elbil och kollektivtrafik dominerar. Tjänsteresor har minskat avsevärt jämfört med föregående år och uppgår till knappt 3,4 ton, drivet av fortsatt flyg men i betydligt lägre omfattning. Bränsle- och energirelaterade aktiviteter samt leasade tillgångar (personalcyklar) bidrar med mindre poster. Under 2024 påverkades våra utsläpp i hög grad av en konferensresa som genomfördes med flyg. Då vi inte genomförde någon motsvarande resa under 2025 har våra utsläpp minskat jämfört med föregående år.

Den kraftiga minskningen av det totala avtrycket förklaras framför allt av lägre scope 3-utsläpp, särskilt minskade tjänsteresor och lägre inköpsvolym, samt att båda kontoren nu har grön el med noll emissionsfaktor i den marknadsbaserade redovisningen.

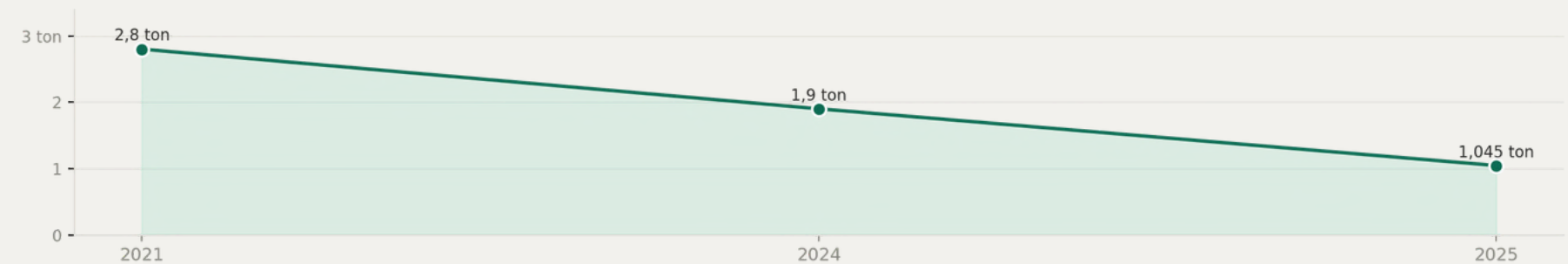
Vi strävar efter att ständigt hitta nya sätt att energieffektivisera, välja ett mer miljövänligt resande, bli ännu bättre på avfallssortering, få mindre matsvinn samt minska våra inköp av förbrukningsmaterial samt välja produkter med lägre miljöpåverkan.



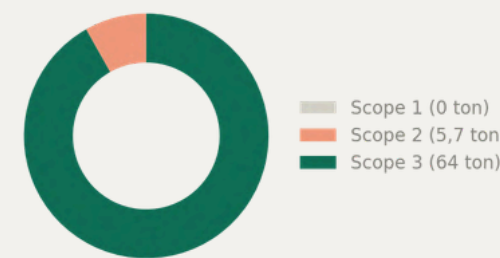
Morris klimatavtryck 2025



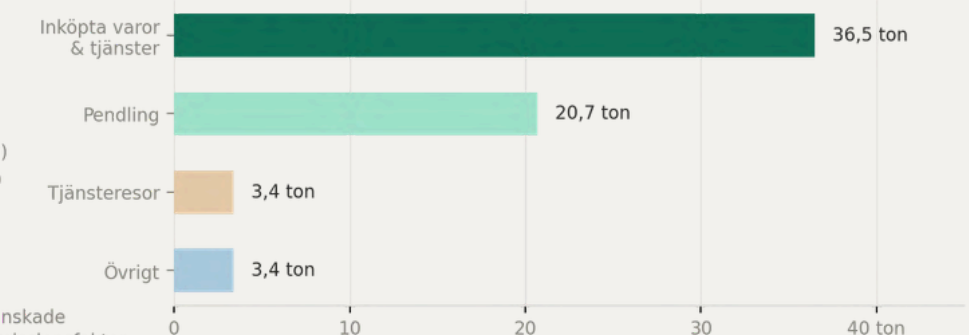
UTVECKLING PER ANSTÄLLD (TON CO₂E)



UTSLÄPP PER SCOPE 2025 (TON CO₂E)



SCOPE 3 — FÖRDELNING (TON CO₂E)



Det totala klimatavtrycket har nästan halverats sedan 2024 — främst tack vare minskade tjänsteresor, lägre inköpsvolym och att båda kontoren nu har grön el med noll emissionsfaktor.



HÅLLBAR 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.

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.

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.

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.



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. 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 12 – Fredliga och inkluderande samhällen

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 affärsjuridisk byrå är det vår uppgift att granska och kvalitetssäkra den information som våra kunder lämnar. Vi behöver ha rutiner och hög kvalitet i arbetet kring att analysera information och följa de lagar och regler som finns. För att kunna säkerställa att vårt arbete bidrar till värdeskapande måste vi ta ansvar och kontinuerligt arbeta för god kvalitet i alla tjänster som vi tillhandahåller och dela med oss av den kunskap vi besitter.

Kopplat till målet fredliga och inkluderande samhällen (SDG 16) har vi valt att särskilt fokusera på nedanstående 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



ANTI KORRUPTIONSPLAN

Vi har nolltolerans mot korruption, mutor och andra oegentligheter. 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 korruption eller givande/tagande av muta. För oss innebär det att vi följer de lagar som är relevanta för vår verksamhet, är tydliga i vår kommunikation med kunder, upprättar tydliga avtal och uppmärksammar olustiga situationer. Konfidentiell information som rör våra kunders verksamheter används enbart för det avsedda ändamålet. Om vi ger eller tar emot gåvor sker det öppet och med måttfullhet.

Vi genomför regelbundna utbildningar inom antikorrupktion och penningtvätt samt arbetar löpande med att stärka medvetenheten kring affärsetik och regelefterlevnad. Inom AGRD Partners har en gemensam Code of Conduct tagits fram som vi ska följa, och som utgör en viktig del av vårt gemensamma ramverk för ansvarsfullt agerande. Code of Conduct följs upp genom återkommande utbildningsinsatser för våra medarbetare.

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 kunder.

VISSELBLÅSNING

Tillsammans med Whistlelink hanterar vi intern som extern visseblåsning där Whistlelink, som extern part, hanterar alla inkommande ärenden. Hit vänder man sig som medarbetare om man ser eller misstänker oegentligheter i organisationen. Det kan till exempel vara ekonomisk oegentlighet, muta, bedrägeri, stöld, sexuella trakasserier eller annan situation där någon får privat vinning eller fördel på grund av sin tjänsteställning eller att dess närstående gynnas på något sätt. Lagbrott, allvarligare tjänstefel och avvikelser mot interna regler och riktlinjer som ligger inom oegentlighetsområdet ska också anmälas. Under 2021, 2022, 2023, 2024 och 2025 rapporterades inga fall av oegentligheter till Whistlelink.

SAMARBETEN & SAMHÄLLENGAGEMANG

Vi samarbetar idag med flera olika aktörer med helt olika typer av kärnverksamhet. Det är allt ifrån sport via Frölunda HC till vetenskapscentrumet Universeum.

Vi samarbetar med Nextar och Mitt Livs Val FRAMÅT!, 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 dessa samarbeten 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. Det som förenar dem är ett tydligt och aktivt ömsesidigt engagemang, drivet av en gemensam och stark övertygelse om hållbarhetens betydelse.

ÅRETS JULGÅVA

Sedan flera år tillbaka har vi valt att inte ge traditionella julgåvor till medarbetarna. Istället skänker vi motsvarande belopp till en välgörenhetsorganisation, och varje år väljer vi en ny mottagare att stödja.

Årets julgåva gick till Musikhjälpen där årets tema var ”Alla barn har rätt att gå i skolan”.



Morris Law.