



SETTERWALLS

---

# Hållbarhetsrapport 2020

”För Setterwalls är ett hållbart och ansvarsfullt företagande en av grundstenarna i framtidens samhälle varför vi på olika sätt vill bidra till att skapa en hållbar framtida samhällsutveckling genom att verka långsiktigt och ansvarsfullt.”

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

- 03 ÖVERGRIPANDE**
  - Managing partner har ordet
  - Om byrån och rapporten
  - Vår syn på hållbarhet
  
- 08 MEDARBETARE**
  - Goda relationer med framtida medarbetare
  - Setterwalls Academy
  - Setterwalls Wellness
  - Ledarskap
  - Jämställdhet och mångfald
  - Arbetsmiljö
  - Lönekartläggning
  
- 15 ETIK OCH MOTVERKANDE AV KORRUPTION**
  
- 16 MILJÖ OCH KLIMAT**
  
- 19 SAMHÄLLE**
  - Värnandet av mänskliga rättigheter
  - Utbildning
  - Jämställdhet
  - Samarbete med Mentor
  - Vårt engagemang - ett medvetet val
  - Setterwalls och FN:s globala mål
  
- 24 KONTAKT**





### Managing partner har ordet

Pandemåret 2020 präglades av en ganska stor omställning i vårt arbetssätt där vi på kort tid gick över till distansarbete och digitala möten. Tack vare en väl utvecklad IT-plattform och digitala verktyg kunde vi emellertid upprätthålla samma tillgänglighet och produktivitet och vi har fortsatt att tillhandahålla samma högkvalitativa rådgivning till våra klienter.

I början av pandemin la vi stort fokus på att ta fram nyhetsbrev och checklistor som vi samlade på vår hemsida och som var allmänt tillgängliga. Informationen handlade bland annat om de nya statliga stödpaketerna och syftet var att hjälpa både våra klienter och näringslivet att ställa om och att få information om nya regelverk.

Det förändrade arbetssättet innebär att vi, liksom många andra företag, på kort tid har tagit ett stort kliv i den digitala utvecklingen. Utmaningarna har främst bestått i att medarbetarnas sociala utbyte har påverkats negativt och att kunskapsutbytet har försvårats för nyanställda. Det har också varit tydligt att det vid distansarbete ställs särskilda krav på chefer och ledning att handleda medarbetare och driva projekt digitalt.

Setterwalls som arbetsgivare hade under 2020 ett stort fokus på att löpande undersöka och arbeta med att tillgodose medarbetarnas välbefinnande, hälsa och arbetsmiljö. Vi har löpande genomfört pulsmätningar för personalen där vi har undersökt och följt upp

välstånd, stress och olika ledarskapsfrågor. Vi har också haft ett flertal utbildningar och seminarier om digitala möten, ergonomi och välbefinnande.

Som en följd av det förändrade arbetssättet har vi konstaterat ett väsentligt minskat resande och lägre förbrukning av bland annat kontorsmaterial, vilket har inneburit ett minskat klimatavtryck. Även om effekterna kan uppfattas som kortsiktiga tror vi att ett förändrat och mer effektivt arbetssätt även framöver kommer att få långsiktiga positiva effekter på miljön.

I vårt arbete med hållbarhet handlar det i grunden om att tänka och agera *långsiktigt* där vi löpande identifierar och aktivt arbetar med hållbarhetsfrågor såväl internt mot våra medarbetare som externt mot våra klienter och samhället.

Vårt hållbarhetsarbete är också en del i ett bredare arbete med en inkluderande och respektfull arbetsplats där vi värnar om jämställdhet, mångfald, hälsa och välbefinnande. Under 2021 har vi startat flera projekt, bland annat i samarbete med Allbright, där vi ser över vårt jämställdhets- och mångfaldsarbete. Syftet är att vi ska säkerställa att vi följer och överträffar FN:s globala mål för hållbar utveckling samt att vi fortsätter utveckla vårt arbetssätt så att vi kan fortsätta vara en av de mest attraktiva arbetsgivarna i branschen.

Henrik Kjellander  
Executive partner



## Om byrån och rapporten

Setterwalls är en av Sveriges ledande affärsjuridiska advokatbyråer och vi levererar den mest högkvalitativa rådgivningen inom hela det affärsjuridiska fältet till våra klienter. Vi bidrar till framgången för våra uppdragsgivare, som i första hand är större eller medelstora företag, organisationer, institutioner och myndigheter.

Advokatbranschen har en särskild roll i en demokratisk rättsstat och ska stå fria och självständiga i förhållande till stat, myndigheter, domstolar och andra intressen som kan tänkas inkräkta på advokaternas möjligheter att handla som yrkesplikterna kräver. Advokaters kärnvärden: oberoende och lojalitet, sekretess och avsaknad av intressekonflikt är viktigt för att skapa trygghet för våra klienter.

Setterwalls bedriver advokatverksamhet genom Setterwalls Advokatbyrå AB (556774-5772) som ägs av de tre kontorsbolagen; Setterwalls Advokatbyrå Stockholm AB (556874-3230), Setterwalls Advokatbyrå Göteborg AB (556594-3221) och Setterwalls Advokatbyrå Malmö AB (556624-3787) där Setterwalls alla medarbetare är anställda.

Setterwalls hållbarhetsrapport för 2020 avser Setterwalls Advokatbyrå AB samt nämnda kontorsbolag. Hållbarhetsrapporten är upprättad i enlighet med bestämmelserna i årsredovisningslagen kapitel 6 och det är styrelsen som avger den. Inför upprättandet av denna rapport har inga väsentliga förändringar i principerna för upprättande av rapporten skett.

## Vår syn på hållbarhet

Som en av landets ledande affärsjuridiska advokatbyråer har Setterwalls inte bara en lång historia sedan 1878, utan även ett mångårigt engagemang för social hållbarhet där vi i en rad olika projekt som är i linje med våra värderingar bidrar för att driva på arbetet med företags samhällsansvar inom advokatbranschen.

För Setterwalls är ett hållbart och ansvarsfullt företagande en av grundstenarna i framtidens samhälle varför vi på olika sätt vill bidra till att skapa en hållbar framtida samhällsutveckling genom att verka långsiktigt och ansvarsfullt. Genom att integrera frågor kring, miljö, mänskliga rättigheter, etik och antikorrruption i vår rådgivning strävar vi aktivt till att bidra till en mer hållbar utveckling i samhället. Vår syn på hållbarhet och hållbarhetsperspektivet i våra val och handlingar är en central och naturlig del i vår värdegrund och den företagskultur vi eftersträvar.

Vårt hållbarhetsarbete vilar på fyra grundpelare; att ha en stabil och hållbar klientstruktur, att bedriva ett långsiktigt kvalitetsarbete, att vara en attraktiv arbetsgivare samt att bidra till att uppnå de globala målen för hållbar utveckling.

Under de senaste åren har Setterwalls hållbarhetsarbete drivits under konceptet "Ett Setterwalls som håller i längden" där en särskild grupp med representanter från olika medarbetarkategorier på våra kontor har arbetat vidare med vilka prioriteringar som bör göras inom ett strukturerat löpande arbete med hållbarhetsfrågor inom respektive område som berörs av denna rapport. Ett identifierat fokusområde är exempelvis hur vi kan öka mätbarheten av våra framsteg inom vårt hållbarhetsarbete, vilket vi aktivt arbetar med för att ständigt förbättra oss inom hållbarhet.



”I vårt arbete med hållbarhet handlar det i grunden om att tänka och agera *långsiktigt* där vi löpande identifierar och aktivt arbetar med hållbarhetsfrågor såväl internt mot våra medarbetare som externt mot våra klienter och samhället.”



Setterwalls vinnande koncept är våra medarbetare som verkar inom mängd olika kompetensområden och som ständigt utvecklas. Det är medarbetarnas kompetens och engagemang som avgör vår framgång och som är vår viktigaste resurs. Mycket av vårt hållbarhetsarbete handlar därmed om att skapa en attraktiv arbetsplats för att attrahera talanger och för att behålla våra kvalificerade medarbetare. Vi har under flera år arbetat aktivt med att utveckla vår arbetsplats så att alla trivs och får möjlighet att utvecklas. I detta arbete har det varit fokus på hälsa och friskvård, ledarskap samt jämställdhet och mångfald under temat arbetsgivare med ansvar. Under 2020 drev pandemin på vår digitala utveckling och våra medarbetare behövde snabbt ställa om för att utföra sitt arbete hemifrån till största del. Under året har våra medarbetaraktiviteter anpassats till nytt arbetssätt för att skapa rätta förutsättningar att lyckas och prestera. Vid utgången av verksamhetsåret 2020 hade Setterwalls 291 medarbetare, varav 158 kvinnor och 133 män.

### Goda relationer med framtida medarbetare

Varje år rekryterar vi flera nya medarbetare direkt från universitet och det är viktigt för vår verksamhet att dagens och morgondagens talanger ser oss som en attraktiv arbetsgivare. En påtaglig risk för vår verksamhet är därmed att vi tappar vårt attraktionsvärde mot den målgruppen. För att attrahera framtida medarbetare lägger vi därför stor vikt vid att utveckla goda relationer med kandidater redan under deras studietid. Under 2020 arbetade vi aktivt på våra digitala kanaler för att kommunicera

med potentiella medarbetare och utvecklade ytterligare vårt sociala media-koncept "Behind the Suit" på Instagram, där studenter ges möjlighet att få inblick i vår vardag.

Vidare har vi även arbetat aktivare med att synliggöra oss som arbetsgivare på LinkedIn. Andra exempel på aktiviteter gentemot talangmarknaden under 2020 är deltagande vid Studentmässor som under året var digitala. Vi erbjöd digitala event anpassade för studenter där vi pratade om effekten av pandemin inom vissa juridiska områden. Vi ger juriststudenter möjlighet att lära känna advokatycket genom att arbeta hos oss under studietiden som sommarnotarier, kvällsassistenter, vara en del av vår studentpool eller arbeta i vår reception och konferensavdelning. Under 2020 startade vi även vårt talangprogram där studenter gavs möjlighet att delta i utbildningar och aktiviteter med oss som gav inblick i det affärsjuridiska arbetet.

## Setterwalls Academy

Den som börjar sin professionella bana hos Setterwalls får ett omfattande introduktionsprogram med stöd av en fadder och en handledare samt en rad kompetens utvecklingsinsatser för att snabbt komma in i rollen och organisationen. Alla jurister genomgår ett omfattande allmänt utbildningsprogram under sina första två anställningsår, som syftar till att tillförsäkra en bred allmänjuridisk kunskapsnivå. Utbildningarna innefattar allt från företagsekonomi och affärsjuridisk engelska till grundläggande kunskaper inom våra olika kompetensområden. Medarbetarna genomgår även utbildningspass som bl.a. innehåller frågor om etiska regler och penningtvätt,



GDPR samt användning av våra digitala verktyg. Vidare genomgår alla våra jurister som ännu inte är advokater en advokatexamen, vilket är en utbildning som avslutas med en muntlig examen och som är ett av kraven för att medarbetare ska kunna ansöka om inträde i Advokatsamfundet. För att kunna hålla vår utbildningsnivå under 2020 har samtliga utbildningar genomförts digitalt. Extra utbildningsinsatser har gjorts avseende de digitala arbetsverktygen där utbildningar inom bland annat Teams har hålls för samtliga medarbetare.

Alla våra jurister oavsett ålder har en fastställd och tydlig utbildningsplan som följer *Advokatsamfundets regler för advokatverksamhet* kompletterad med ytterligare utbildning och kompetenshöjande aktiviteter. Till exempel är alla advokater skyldiga att enligt Advokatsamfundets stadgar upprätthålla och vidareutveckla sin yrkeskompetens och genomgå minst 18 timmar strukturerad utbildning per år. Under 2020 gavs det på grund av pandemin undantag från dessa timmar av Advokatsamfundet.

För att tillgodose kraven genomförs inom våra olika verksamhetsgrupper specialistutbildningar och erfarenhetsutbyten mellan verksamhetsgrupperna och kontoren och våra medarbetare får också möjlighet att vara med och representera byrån vid seminarier, arbetsmarknadsdagar, klientaktiviteter och i olika nationella- och internationella nätverk och intresseorganisationer. För att underlätta kunskapsutbyte har vi under 2020 startat en utbildningsportal som är tillgänglig för samtlig personal på vårt intranät. Genom att skapa förutsättningar till digitalt kunskapsutbyte, underlättar vi för våra medarbetare att ta del av viktiga kunskaper och bredda sin kompetens.

## Setterwalls Wellness

För oss är det viktigt att våra medarbetare mår bra och trivs på Setterwalls. Våra medarbetare utgör den viktigaste förutsättningen för att vi ska kunna bedriva en långsiktigt hållbar och framgångsrik verksamhet. En viktig faktor i riskbedömningen av vår verksamhet är därmed våra medarbetares hälsa och välbefinnande och att medarbetarna ska ges bästa möjliga förutsättningar att kunna prestera, utvecklas och trivas på Setterwalls. Under pandemin har vi lagt extra fokus på att säkerställa att våra medarbetare mår bra även vid distansarbete, för även om det finns flera fördelar med hemarbete har det förändrade arbetssättet även skapat vissa utmaningar som vi som arbetsgivare varit lyhörda att bemöta och åtgärda i mesta möjliga mån.

Vi har under 2020 fortsatt arbeta med vårt hälsokoncept Setterwalls Wellness som syftar till att inspirera och engagera medarbetare till en hälsosam livsstil. Detta genom att fånga upp delar som påverkar vårt välmående.

Fokusområden för Setterwalls Wellness är:

- Kosthållning
- Fysisk aktivitet
- Återhämtning

Aktiviteter inom Setterwalls Wellness under 2020 har främst varit i digital form samt viss utomhusträning. Under hösten erbjöds samtliga medarbetare att vara med i en



hälsosatsning tillsammans med "Staff in motion", där medarbetarna kunde samla poäng för olika hälsoaktiviteter som exempelvis löpträning, yoga och bra kost. Vi har även tagit in en dietist som hållit en kostföreläsning för medarbetarna. Resultatet av insatserna har varit positivt och under 2021 kommer vi att fortsätta med liknande insatser för att skapa trivsel och ge oss förutsättningar att hålla i längden. Målsättningen är att erbjuda olika fysiska aktiviteter med stor variation för att inspirera alla medarbetare till en aktiv livsstil med tid för återhämtning.

## Ledarskap

Advokatbranschen är i snabb förändring och advokatrollen ställer höga krav på att leda både sig själv och andra. Särskilda krav ställs på delägarna och ledningsgruppen som har ett stort ansvar för att utveckla medarbetarna. Det är deras ansvar att se varje medarbetares potential, ge regelbunden coaching och feedback samt säkerställa möjlighet till nya utmaningar och utveckling i yrkesrollen.

Depulsmätningar Setterwalls genomfört visar på ett högt engagemang hos medarbetaren. De förbättringsområden som identifierats är frågor som berör distansarbete, ledarskap och arbetsbelastning. Under 2020 har Setterwalls fortsatt haft ledarskapet i fokus och genomfört ledarskapsutvärderingar och ledarskapsutbildningar för företagsledningen och delägare. Utbildningsinsatserna har haft fokus på bland annat förhandlingsteknik, projektledning samt hur vi leder på distans.

Våra medarbetare har en löpande dialog om sin utveckling och individuella mål med sin handledare eller supportchef och utvecklingssamtal efter en 360-utvärdering hålls årligen.

För att säkerställa att synpunkter från medarbetarna fångas upp löpande har vi utarbetat en systematik med olika diskussionsforum inom olika medarbetarkategorier där aktuella frågor som påverkar medarbetares trivsel, jämställdhets och arbetsmiljöfrågor kan diskuteras. Mötena förläggs i möjligaste mån före ledningsgruppsmöten och styrelsemöten, vilket möjliggör en systematik i hanteringen av dessa frågor genom alla beslutsnivåer, om behov finns.

## Jämställdhet och mångfald

Setterwalls bedriver ett aktivt och målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Setterwalls accepterar inte och arbetar aktivt och långsiktigt för att motverka all form av diskriminering och kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Setterwalls har åtgärdsplaner för att förebygga och förhindra att arbetstagare utsätts för sexuella eller andra trakasserier. Vi tillämpar en *Likabehandlingsplan* och *Mångfaldspolicy* och har inrättat en visselblåsarfunktion på respektive kontor där medarbetare har möjlighet att anmäla missförhållanden anonymt. Dessa policyer uppdaterades under 2020.

Målbilden är att Setterwalls i alla lägen och över tid ska vara en diversifierad och inkluderande arbetsgivare. Med mångfald tar vi vara på den fulla potentialen hos alla medarbetare. Setterwalls eftersträvar jämn könsfördelning i alla grupper.

Vi arbetar löpande med att kartlägga och planera vårt mångfaldsarbete för att sedan följa upp resultatet av vårt arbete och vi lägger stor vikt vid att vår kommunikation både internt och externt är medveten med bredd och balans.

Vårt mångfaldsarbete bygger på en rättvis rekryteringsprocess som säkerställs genom att flera personer deltar i rekryteringsprocessen, att det finns en tydlig kravprofil som underlag, att alla kandidater får samma intervjufrågor, att alla kandidater får genomgå kompetensbaserade tester och att vi tillämpar positiv särbehandling, dvs om vi har två kandidater som är lika kompetenta så väljer vi den som är mest olik oss. Vidare säkerställer vi att vi aldrig sätter lön efter kön genom tillämpning av en tydlig lönetrappa för jurister och en årlig lönekartläggning av all personal.

För att säkerställa att alla jurister ges samma förutsättningar att uppnå kraven för delägarskap oavsett kön, har vi infört en tydlig karriärstrappa över vad som förväntas vid olika stadier i karriären och kompetensutveckling både inom juridik och inom ledarskap. Detta arbete innefattar även tydlig feedback på prestation, måluppfyllnad och vidareutveckling samt i vissa fall coaching och mentorstöd. Vi arbetar också aktivt med att implementera en jämn fördelning av osynligt arbete.

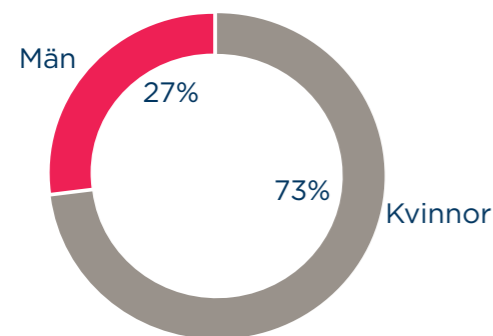
Vi stävar efter att underlätta för samtliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Konkreta åtgärder som vidtagits är att till exempel ge utfyllnad av föräldrapenning, att interna möten i möjligaste mån läggs mellan kl 9 och 16, och att föra en kontinuerlig dialog för att utveckla goda attityder kring föräldraskap.

Två nyckeltal som är centrala för vår uppföljning av jämställdheten är könsfördelningen i olika personalgrupper och antalet kvinnor bland våra delägare.

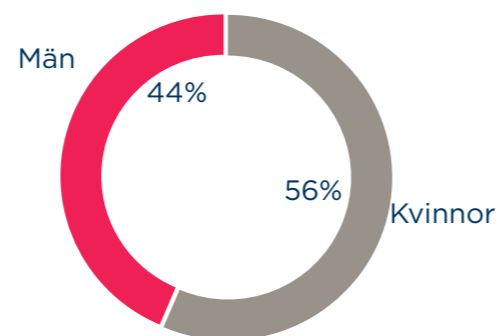


## Könsfördelning arbetsroller 2020

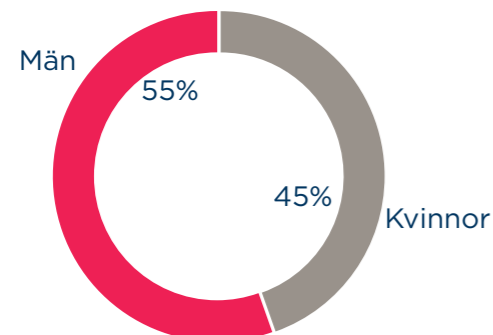
### Support



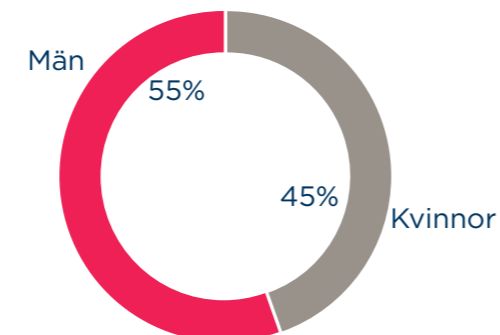
### Nyanställda jurister



### Biträdande jurister\*

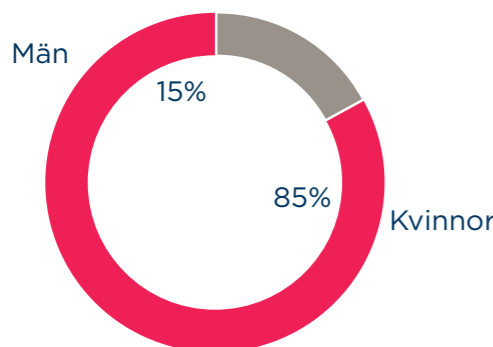


### Seniora jurister

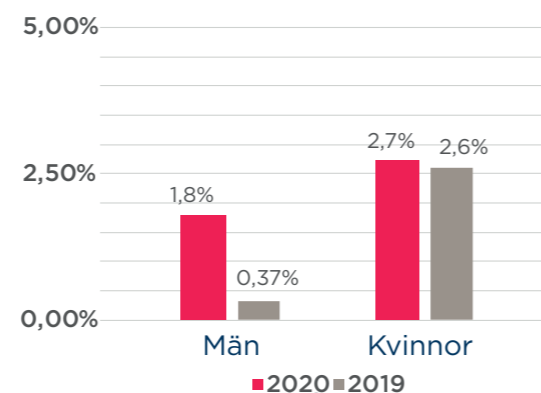


\*Samtliga jurister, inklusive nyanställda samt seniora.

### Delägare



### Sjukfrånvaro i procent



## Arbetsmiljö

Setterwalls ska erbjuda en god arbetsmiljö för sina medarbetare. Setterwalls tillämpar en Arbetsmiljöpolicy. Eftersom våra kontor är belägna i relativt nyrenoverade lokaler som är ändamålsenliga för sitt syfte bedöms den fysiska arbetsmiljön som god och innebär i sig inga större risker förutom sådana vanligt förekommande risker som kan uppkomma genom stillasittande arbete.

Vi strävar genom ständiga förbättringar efter att skapa en trygg, hälsosam, respekterande och stimulerande arbetsmiljö samt att ge medarbetarna möjlighet till påverkan i den individuella arbetsituationen genom utrymme för omväxling, samarbete och sociala kontakter på arbetsplatsen. Setterwalls har nolltolerans mot kränkande särbehandling och diskriminering.

En risk som identifierats är att det i arbetsintensiva perioder kan förekomma ohälsosamt hög arbetsbelastning, vilket även uppmärksammats i våra pulsmätningar samt arbetsmiljöenkäter. För att förebygga en orimligt hög arbetsbelastning över tid har rekrytering varit i fokus. För att motverka riskerna vid tillfälliga arbetsanhopningar har Setterwalls infört rutiner för löpande uppföljning av beläggningsnivåer, fördelning av arbetsuppgifter mellan olika individer och verksamhetsgrupper. Vidare erbjuds inom ramen för Setterwalls Wellness utbildning och inspiration för att bli bättre på att hantera tuffare perioder av arbetsbelastning i vardagen. I verksamhetsgrupper med särskilt hög risk för ojämn arbetsbelastning har ett nytt digitalt verktyg att mäta arbetsbelastning i realtid införts under 2019 med gott resultat. Flexibla arbetstider och modern teknik möjliggör även för mer flexibelt arbete som skapar möjligheter för individen att påverka den egna arbetsituationen beroende på livssituation och därigenom skapa en långsiktigt hållbar arbetsituation.

Vi erbjuder våra medarbetare regelbundna hälsoundersökningar och ergonomi-genomgångar för att identifiera och förebygga potentiella hälsorelaterade risker.

Under 2020 var sjukfrånvaron 2,7 % för kvinnor och 1,8 % för män (jämfört med 2019, då motsvarande siffror var 2,6 % för kvinnor och 0,37 % för män). Vi arbetar aktivt med att få ner sjukantalet genom att agera när vi ser ett mönster i våra medarbetares frånvaro. Vidare har vi också utvecklat en bra process tillsammans med vår friskvårdspartner vid långtidssjukskrivningar.

## Lönekartläggning

Setterwalls genomför sedan 2017 en årlig lönekartläggning med tillhörande skriftlig dokumentation som omfattar alla anställda. Lönekartläggningen utreder ersättningen till kvinnor och män i alla verksamheter och professionella nivåer. Kartläggningen hjälper oss att kontinuerligt hålla fokus på jämställdhet också i andra processer.

Setterwalls kartlägger och analyserar löpande löner och anställningsvillkor utifrån löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete. Den kartläggning som genomfördes under 2020 påvisade inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män med jämförbara arbetsuppgifter.





Setterwalls arbetar systematiskt med att upprätthålla en hög etisk standard i form av en gemensam värdegrund för våra relationer inom byrån och ut mot våra klienter och motparter. För oss är det viktigt att såväl våra klienter som allmänheten ska känna förtroende för Setterwalls och dess medarbetares lojalitet, etik, moral och integritet.

Förtroende är en hörnsten inom advokatverksamhet och vi arbetar aktivt för att motverka korruption både genom vår rådgivning till klienter och genom vårt eget agerande. Vi tar avstånd från korrupt marknadsföring och följer Institutet mot Mutors Näringslivskod som är ett komplement till lagstiftningen kring korruption.

Som ett komplement till gällande lagstiftning och Advokatsamfundets regler för advokatverksamhet har Setterwalls även egna etiska regler, *Setterwalls etiska regler*. Våra etiska regler reglerar bland annat vårt uppträdande, antagande av klienter och ärenden, insiderfrågor, motverkande av mutor och korruption, riskhantering samt IT-säkerhet. Ett särskilt internt regelverk avseende penningtvätt och finansiering av terrorism har upprättats, *Setterwalls interna regler: Penningtvätt och finansiering av terrorism*. Vi har på samtliga kontor infört en anonym kanal för våra medarbetare att kunna rapportera interna överträdelser av reglerna om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism.

Eftersom en av de mer betydande risker som finns i vår verksamhet kan hänga samman med penningtvätt och finansiering av terrorism får våra medarbetare återkommande utbildning gällande dessa frågor. Därtill utförs löpande utbildning i våra etiska regler för att underlätta efterlevnad av vårt kvalitetssäkringssystem.

Vi har inte uppmärksammat några incidenter i verksamheten kopplat till korruption eller reglerna om penningtvätt och finansiering av terrorism under 2020.

”Miljöarbetet på Setterwalls är en integrerad och prioriterad del i advokatbyråns verksamhet. Hänsyn till miljön ska genomsyra verksamheten och vägas in i våra beslut.”

Under 2020 har pandemin ”hjälpt” oss på vår fortsatta miljöresa genom digitaliserade verktyg, distansarbete och ändrade mötesvanor. Miljöarbetet på Setterwalls är en integrerad och prioriterad del i advokatbyråns verksamhet. Hänsyn till miljön ska genomsyra verksamheten och vägas in i våra beslut. Vi arbetar för att minimera vår miljöbelastning och resursanvändning och vi uppmuntrar och stödjer byråns och medarbetarnas insatser för en hållbar miljö. Utbildning och information om vårt klimatavtryck och hur ett aktivt agerande kan minska detta avtryck är ett viktigt led i detta arbete. Vi ska utöver att uppfylla alla tillämpliga lagkrav och myndighetsföreskrifter arbeta för att överträffa sådana krav i vårt miljöarbete.

Som tjänsteproducerande företag består Setterwalls miljöpåverkan främst av den påverkan våra resor i tjänsten ger upphov till, de inköp vi gör samt det avfall, t.ex. matsvinn, som uppkommer i byråns verksamhet. Vi arbetar systematiskt med att minska klimatavtrycket från vårt resande genom att prioritera lösningar som underlättar för digitala möten och i vår resepolicy uppmuntrar vi våra medarbetare att använda sig av alternativ med mindre klimatpåverkan. Under pandemiåret har vi minskat vårt CO<sub>2</sub>-avtryck radikalt eftersom vårt resande i stort sett varit obefintligt. Istället har vi utvecklat och implementerat digitala lösningar vid t.ex. avtalsskrivningar, s.k. e-signeringsprocesser, som möjliggjort för oss att utföra våra uppdrag utan att behöva göra tjänsteresor för träffa våra klienter fysiskt. En win-win-lösning både för oss, klienterna och framförallt miljön och ett arbetssätt som med all säkerhet också är här för att stanna, även efter pandemin.

Vidare uppmuntrar vi åtgärder för att minimera påverkan från utskriften genom att prioritera användandet av digitala akter, att använda dubbelsidiga utskriften när utskriften bedöms nödvändiga samt ett system för pappersåtervinning. Under pandemiåret har konsumtionen/inköpet av kontorsmaterial och utskriften minskat eftersom många medarbetare inte varit på kontoret utan arbetat på distans och då dels vant sig vid ett mer digitalt arbetssätt samt att använda sig av digitala verktyg i större utsträckning.

Några exempel på konkreta åtgärder är tillhandahållandet av låncyklar till medarbetare för transporter under arbetstid och att lokal budning och att beställning av catering



---

sker med cykel (budning i övrigt klimatkompenseras), val av vegetariska måltider och alternativ vid både externa och interna events, seminarier och utbildningar samt inköp av ekologiska och miljöcertifierade matvaror till kontoren. Belysningsarmaturer i arbetsrum har bytts ut till LED i samband med kontorsrenovering, läs mer om kontorsrenovering under avsnittet Arbetsmiljö.

Under 2020 har Setterwalls fortsatt byråns miljö- och hållbarhetsarbete och uppdaterat vår Miljöpolicy. Målsättningen har varit att ta fram ett underlag med tydliga miljömål för att minska vår miljöpåverkan och resursanvändning. Inom ramen för detta arbete har vi utvärderat hur vi ytterligare kan arbeta för att resursanvändning och tjänsteresor ska ske så miljömässigt och hållbart som möjligt samt hur vi kan, där det är möjligt, ytterligare minska vår avfallsmängd och förbättra vår avfallshantering och våra återvinningsrutiner som nu finns etablerade på Setterwalls. Vi har även genomfört en utvärdering av våra samarbetspartners, organisationer vi stödjer och våra underleverantörer utifrån ett miljö- och hållbarhetsperspektiv och i förekommande fall bytt till leverantörer som har en mer uttalad miljö- och hållbarhetsprofil och kan erbjuda detta i sitt utbud av varor eller tjänster. I alla samarbeten och upphandlingar betonar vi numera även vikten av att företagen arbetar fortlöpande med att minimera sin miljöbelastning.







På Setterwalls anser vi att vi har ett ansvar för det samhälle vi verkar i och att vi har en skyldighet att bidra till en positiv utveckling i samhället. Bland våra medarbetare finns ett stort engagemang för olika samhällsfrågor, vilket byrån uppmuntrar och stödjer. Etiskt och socialt ansvar är viktigt i relationen med våra klienter, men också i syfte att skapa ett mervärde för våra medarbetare och för att attrahera nya medarbetare. Våra värderingar genomsyrar vår verksamhet och bidrar till att vår företagskultur avspeglas även i vårt samhällsengagemang.

Det ideella engagemanget bidrar inte bara till samhället utan ger också mycket tillbaka genom att våra medarbetare växer både professionellt och personligt. Utifrån vår ansats och vårt arbetssätt arbetar vi för att Setterwalls engagemang ska ge ännu större effekt.

Covid-19 förändrade förutsättningarna för många företag under 2020 och Setterwalls publicerade ett stort antal artiklar och bidrog därutöver med information genom webinarier till klienter och nätverk. Artiklar och föreläsningar syftade till att göra nya och förändrade regelverk tillgängliga samt belysa och påminna om tolkningar av juridiska frågeställningar, såsom *force majeure* samt skatte- och arbetsrättsliga nyheter och stödpaket. En sammanfattning av åtgärderna gjordes även tillgängligt på sammanlagt sex språk: svenska, polska, arabiska, persiska, engelska och serbokroatiska.

### Värnandet av mänskliga rättigheter

Som affärsjuridisk advokatbyrå följer Setterwalls Advokatsamfundets vägledande regler om god advokatsed och beaktar därmed UNGP (UN Guiding Principles on Business

and Human Rights) samt IBA:s (Practical Guide for Business Lawyers) riktlinjer för företagande och mänskliga rättigheter. Riktlinjerna behandlar det särskilda ansvar advokatens yrkesroll innebär vad gäller upprätthållande av mänskliga rättigheter och möjligheter att värna om dessa genom sin rådgivning. Baserat på det tjänsteutbud och de klienter vi har, ser vi inte några väsentliga risker för brott mot mänskliga rättigheter utifrån vår verksamhet.

I vår verksamhet värnar vi om mänskliga rättigheter som en naturlig del av den service vi tillhandahåller våra klienter. I all rådgivning och riskbedömning följer vi advokatsamfundets riktlinjer för mänskliga rättigheter. Vi tillhandahåller våra klientföretag de rätta förutsättningarna för att beakta och upprätthålla mänskliga rättigheter i sina verksamheter och därmed också minska deras affärsmässiga risker.

Setterwalls står under Advokatsamfundets tillsyn där en proaktiv tillsyn kan innebära frivilliga och/eller obligatoriska utbildningar för våra medarbetare för att uppmärksamma viktiga frågeställningar inom området företagande och mänskliga rättigheter. Vi genomför exempelvis en årlig obligatorisk penningtvättkurs för samtliga medarbetare. Setterwalls interna riktlinjer avseende mänskliga rättigheter framgår av våra etiska regler och vår uppträdandekod.

### Utbildning

Setterwalls har starka band till studier och forskning. Vi bidrar till undervisningen på flera universitet och erbjuder uppsatspraktik på våra tre kontor. Vi sponsrar en doktorandutbildning inom civilrätt vid Stockholms Universitet och stödjer även ekonomiskt Stockholm Centre for Commercial Law och deras verksamhet och forskning.

### Jämställdhet

Setterwalls strävar efter långsiktig hållbarhet och ökad jämställdhet i samhället och särskilt i näringslivet. Under 2019 inleddes ett samarbete med 17 Nätverket som ett steg mot detta mål och samarbetet har fortsatt även under 2020. 17 Nätverket är en intresseorganisation som ska främja kvinnors entreprenörskap och företagande i Sverige med visionen att lika många kvinnor som män ska äga och driva stora bolag. Nätverket som består av kvinnliga entreprenörer som äger och leder bolag som omsätter minst 50 miljoner kronor har till syfte att inspirera fler kvinnor att starta och driva stora bolag, att öka och sprida kunskap genom att vara förebilder, att förbättra de strukturer som finns för kvinnors företagande, att vara en röst för entreprenörer och kvinnor som är företagsledare och att driva entreprenörsfrågor partipolitiskt oberoende.

Setterwalls bidrar till 17 Nätverket ekonomiskt, genom deltagande vid olika events samt genom utbildning och inspiration för nätverkets medlemmar.

### Samarbete med Mentor

På Setterwalls har vi valt att rikta del av vårt samhällsengagemang till rättigheten till kunskap för alla. Det är vår övertygelse att kunskap och utbildning är nyckeln och





möjliggöraren till sysselsättning, jämlikhet, integration, minskande av sociala klyftor, delaktighet och inkludering. Ett hållbart samhälle helt enkelt. Vi vill därför vara delaktiga i att skapa dessa förutsättningar för morgondagens vuxna genom att engagera oss i kunskaps- och utbildningsinitiativ riktat mot barn och ungdomar.

Setterwalls är samarbetspartner till Mentor Sverige. Mentor Sverige är en ideell organisation för ungdomar i åldern 13-17 år som genom mentorskap och vuxen närvaro bidrar till att stärka ungas vilja att göra positiva val och säga nej till våld och droger. Syftet med mentorskapsprogrammen är att stärka ungdomars självkänsla, öka studiemotivationen och att främja integrationen mellan olika grupper i samhället.

Setterwalls har under 2020 fortsatt stödja Mentor och har vidare också sponsrat fotbollsklubben FC Rosengård, ett av Sveriges bästa lag i Damallsvenskan.

## Vårt engagemang - ett medvetet val

Vi på Setterwalls månar om att försöka göra medvetna val i vår dagliga verksamhet och bidra till andra verksamheters och organisationers agenda och aktiviteter i smått som stort. Setterwalls bidrar ideellt i följande initiativ med både finansiellt och i form av engagemang.

- Pro-bono arbete för stiftelser som arbetar ideellt för att stötta utsatta människor i Sverige och tredje världen.
- Vi-skogen - Svensk biståndsorganisation som planterar träd i Kenya, Rwanda, Uganda och Tanzania för att ta människor ur fattigdom.
- UNICEF och Stadsmissionen - bidrag istället för gåvor till medarbetare.
- GöteborgsOperan - stöttar verksamhetens initiativ för ungas ökade deltagande i kulturlivet.
- Spring för livet - en löpartävling i Stockholm där medarbetare fick delta och där alla intäkter gick oavkortat till UNICEF.
- Julgåvor i form av matkassar till hemlösa genom Stadsmissionen samt bidrag till Barncancerfonden, UNICEF, Plan International, WWF Världsnaturfonden och BRIS.

Detta genomsyrar även vårt val av leverantörer då vi under 2020 valt att vid inköp av tjänster i större utsträckning använda oss av sociala företag, sk. Social trade-företag och kooperativ som anställer människor som varit långt från arbetsmarknaden. Vi har ett kontinuerligt arbete för att exkludera plast i vårt kontorsmaterial och vid beställning av mat och dryck prioriteras ekologiska alternativ.

För transport av varor och bud till våra kontor väljer vi cykelbud så långt det är möjligt. Under året har resandet i affärssyfte minskat kraftigt och de nya digitala förutsättningarna har öppnat för ett mer klimatvänligt deltagande i möten.



## Setterwalls och FN:s globala mål

Alltsedan FN introducerade de 17 globala målen (Sustainable Development Goals, SDG) har de varit högt på agendan för oss på Setterwalls och för våra klienter. Vi beaktar FN:s globala mål i alla delar av vårt strategiska hållbarhetsarbete. Det innebär allt från att arbeta aktivt för rätten till utbildning och ökad jämställdhet både internt och i näringslivet till att minska vår egen klimatpåverkan.

Vi fokuserar främst på tre mål:

Mål 4 God utbildning för alla - Säkerställa en inkluderande och likvärdig utbildning av god kvalitet och främja livslångt lärande för alla

Mål 5 Jämställdhet - Uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt

Mål 12 Hållbar konsumtion och produktion - säkerställa hållbara konsumtions- och produktionsmönster.



### STOCKHOLM

Sturegatan 10  
Box 1050  
101 39 Stockholm

[stockholm@setterwalls.se](mailto:stockholm@setterwalls.se)

### GÖTEBORG

Sankt Eriksgatan 5  
Box 112 36  
404 25 Göteborg

[gothenburgh@setterwalls.se](mailto:gothenburgh@setterwalls.se)

### MALMÖ

Stortorget 23  
Box 4501  
203 20 Malmö

[malmoe@setterwalls.se](mailto:malmoe@setterwalls.se)

