



SETTERWALLS

Hållbarhetsrapport 2021

”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**
Ledningen 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
Vårt engagemang – ett medvetet val
Setterwalls och FN:s globala mål
- 24 KONTAKT**



Vårt hållbarhetsarbete innefattar inte minst en inkluderande arbetsplats där vi värnar jämställdhet, mångfald, hälsa och välbefinnande. Syftet är att säkerställa att vi på Setterwalls alltjämt följer och överträffar FN:s globala mål för hållbar utveckling så att vi kan fortsätta att vara en de mest attraktiva arbetsgivarna i branschen. Vi har under året förfinat vår strategiska plan för den gemensamma verksamheten för de kommande tre åren 2022–2024 där rekrytering, tillväxt och hållbarhet identifierats som nyckelfaktorer för vår fortsatta framgång.

Avslutningsvis konstaterar vi att även om grundpelarna i verksamheten – våra värderingar och sättet vi förhåller oss till klienter, medarbetare och samhället i stort – alltjämt är relevanta så har innebörden av vad dessa betyder för oss gett oss tillfälle till viktig reflektion. Det engagemang som vi upplever från våra medarbetare är fantastiskt och vi ser mycket fram emot den resa och de förändringar som vårt fortsatta arbete kommer att medföra.

Henrik Kjellander
Managing Partner
Stockholm

Minna Skyman
VD
Göteborg

Marc Tullgren
Managing Partner
Malmö

Ledningen har ordet

Under det gångna året har Setterwalls och den affärsjuridiska marknaden i Sverige upplevt en kraftig ökning av efterfrågan på våra tjänster. Samtidigt har konkurrensen om såväl nytutexaminerade som erfarna jurister ökat från myndigheter, domstolar, företag och andra advokatbyråer. För att möta efterfrågan har vi finslipat rekryteringsarbetet och ytterligare stärkt vårt erbjudande till medarbetarna avseende bland annat flexibilitet och hållbarhet.

I likhet med resten av världen hoppades vi på Setterwalls att 2021 skulle innebära ett slut på de pandemirelaterade restriktionerna. I stället kom vår förändrade vardag i många avseenden att upplevas som normal. Frågor rörande avsaknaden av social interaktion har varit fortsatt viktiga att bemöta och arbeta med för att bibehålla en god och trygg arbetsmiljö oavsett varifrån man bedrivit sitt arbete.

Setterwalls hållbarhetsarbete handlar i grunden om ett *långsiktigt* agerande där vi kontinuerligt och integrerat utvecklar våra processer och belyser nyttan och effekten av dessa frågor såväl internt som externt. Vi genomför löpande mätningar där vi följer upp välmående, stress och olika ledarskapsfrågor hos medarbetarna och tillsammans med flera andra intressenter har vi inlett ett samarbete med en extern part som undersöker hur distansarbete på sikt kan komma att påverka medarbetarnas hälsa. Detta projekt värdesätter vi högt då det i nuläget saknas dokumentation kring de långsiktiga effekterna av exempelvis distansarbete.



Om Setterwalls och hållbarhetsrapporten

Setterwalls är, och har under många år varit, en av Sveriges ledande affärsjuridiska advokatbyråer. Vi levererar högkvalitativ rådgivning inom hela det affärsjuridiska fältet och bidrar därigenom till framgången för våra klienter, som i första hand är större eller medelstora företag, organisationer, institutioner och myndigheter.

Advokater har och har alltid haft en särskilt viktig roll i en demokratisk rättsstat som fristående rådgivare och försvarare i förhållande till stat, myndigheter och domstolar. Advokaters kärnvärden: oberoende, lojalitet, konfidentialitet och avsaknad av intressekonflikt är viktiga ingredienser för att skapa trygghet för våra klienter och något som ligger som ett naturligt fundament i Setterwalls kultur och allt vi gör.

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 2021 avser Setterwalls Advokatbyrå AB samt nämnda kontorsbolag och är upprättad i enlighet med bestämmelserna i årsredovisningslagen och inför upprättandet av denna rapport har inga väsentliga förändringar i principerna för upprättande av rapporten skett.

Vår syn på hållbarhet

Alltsedan vår etablering 1878 har vår verksamhet och våra medarbetare haft ett stort samhällsansvar och ett engagemang för social hållbarhet.

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 både långsiktigt och ansvarsfullt. Genom att integrera frågor kring miljö, mänskliga rättigheter, etik och antikorruption 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 stabila och hållbara klientrelationer, att bedriva ett långsiktigt kvalitetsarbete i allt vi gör, att vara en attraktiv och ansvarsfull 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 våra kontor på ett strukturerat vis arbetar med att vidareutveckla prioriterade hållbarhetsfrågor inom respektive område som berörs i denna rapport. Ett identifierat fokusområde är exempelvis hur vi kan öka mätbarheten av våra framsteg inom vårt hållbarhetsarbete i syfte att möta kommande lagkrav och, inte minst, att följa utvecklingen över tid.

” För att attrahera talanger och för att behålla våra kvalificerade medarbetare, jobbar vi aktivt med att skapa en arbetsplats och miljö där alla trivs och får möjlighet att utvecklas.”



Setterwalls framgång utgår från samarbetet mellan våra klienter och våra medarbetare inom en mängd olika kompetensområden som ständigt utvecklas. Det är våra medarbetares kompetens och engagemang som utgör grunden för vår framgång och som är vår viktigaste interna resurs. Mycket av vårt hållbarhetsarbete handlar därför om att skapa en attraktiv arbetsplats för att attrahera talanger och för att behålla och utveckla våra kvalificerade medarbetare.

Vi arbetar sedan länge med att skapa en arbetsplats där alla trivs och får möjlighet att utbildas, interagera och utvecklas inom sina respektive specialområden. I detta arbete har det under året varit fokus på hälsa och friskvård, ledarskap samt jämställdhet och mångfald under temat arbetsgivare med ansvar.

Pandemin har drivit på utvecklingen av vår digitala arbetsmiljö och våra medarbetare har i större utsträckning fått möjlighet, och ibland även nödgats, att snabbt ställa om till att i högre grad utföra sitt arbete hemifrån. Under året har våra medarbetaraktiviteter anpassats till nya arbetssätt för att skapa de rätta förutsättningarna att lyckas i arbetet. Vid utgången av verksamhetsåret 2021 hade Setterwalls 276 medarbetare, varav 144 kvinnor och 132 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 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 2021 arbetade vi aktivt med att vidareutveckla vårt koncept *"Behind the Suit"* på instagram, där studenter ges möjlighet att få inblick i våra juristers vardag. Vidare har vi även arbetat mer aktivt med att synliggöra oss som arbetsgivare på LinkedIn.

Andra exempel på aktiviteter gentemot talangmarknaden har varit deltagande vid Studentmässor, erbjudande av arbete som sommarnotarie, kvällsassistent och studentpoolstjänst. Under 2021 arbetade vi vidare med 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 och 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 bland annat innehåller frågor om etiska regler och penningtvätt, GDPR samt användning av våra digitala verktyg, till exempel Teams. Vidare genomgår de 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.

Alla våra jurister oavsett ålder har en fastställd och tydlig utbildningsplan som följer *Advokatsamfundets regler för advokatverksamhet* kompletterad med ytterligare utbildning och kompetenshöjande aktiviteter. Alla advokater är skyldiga att enligt Advokatsamfundets stadgar upprätthålla och vidareutveckla sin yrkeskompetens och genomgå minst 18 timmars strukturerad utbildning per år.

För att tillgodose kraven genomförs inom våra olika verksamhetsgrupper specialistutbildningar och erfarenhetsutbyten mellan grupperna 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 2021 startat en *utbildningsportal* som är tillgänglig för samtlig personal på vårt intranät. Genom att skapa förutsättningar att till digitalt kunskapsutbyte underlättar vi för våra medarbetare att ta del av viktiga kunskaper och få en bred kompetens.

För våra mer seniora jurister som kommit längre i sin karriär erbjuder vi mer avancerade och specialinriktade utbildningar samt ett skräddarsytt *ledarskapsprogram* för jurister. Ledarskapsprogrammet utvecklar deltagarens förmåga att leda sig själv med engagemang, att ta ansvar för den personliga karriären samt att leda andra genom coachande ledarskap och feedback. En viktig del är också kunskapen om att bygga stabila och hållbara kundrelationer.

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 verksamhet. En viktig faktor i vår riskbedömning 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 våra medarbetares välbefinnande för att även om det finns flera fördelar med hemarbete så har det förändrade arbetssättet även skapat utmaningar.

Vi har under 2021 fortsatt att arbeta med 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 2021 har främst varit i digital form samt genom viss utomhusträning. Som exempel kan nämnas löpträning, PT-träning och digitala föreläsningar om stress och återhämtning via företagshälsovården eller externa föreläsare. Under 2022 kommer vi att utöka dessa insatser för att skapa trivsel och ge oss de rätta förutsättningarna att hålla i längden. Målsättningen är att erbjuda olika aktiviteter för att inspirera medarbetare till en aktiv livsstil samt ge medarbetare verktyg till att hantera stress och skapa utrymme för den viktiga återhämtningen.

Ledarskap

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

Enkäter har genomförts vid Setterwalls kontor och visar på ett högt engagemang hos medarbetaren. De förbättringsområden som identifierats är frågor som berör distansarbete, ledarskap och arbetsbelastning. Under 2021 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.

Medarbetare har en löpande dialog om sin utveckling och individuella mål med sin handledare eller chef, samt uppföljning genom bland annat utvecklingssamtalet. För att säkerställa att synpunkter från medarbetarna fångas upp löpande har vi utarbetat en systematik med diskussionsforum för olika medarbetarkategorier där aktuella frågor som påverkar medarbetares trivsel, jämställdhets- och arbetsmiljöfrågor kan lyftas. Mötena ligger normalt före ledningsgruppsmöten och styrelsemöten i tid, vilket möjliggör en systematik i hanteringen av dessa frågor genom alla beslutsnivåer.

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 medarbetare utsätts för sexuella eller andra övergrepp. Vi tillämpar en *Likabehandlingsplan* och *Mångfaldspolicy* och

har inrättat visselblåsarkanalerna på kontoren där medarbetare har möjlighet att anmäla missförhållanden anonymt.

Målbilden är att Setterwalls ska vara en diversifierad och inkluderande arbetsgivare. Med mångfald tar vi vara på den fulla potentialen hos alla medarbetare. Setterwalls eftersträvar en 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. Under 2021 påbörjades en kartläggning i samarbete med *Allbright* avseende inkluderande arbetsmiljö och denna har resulterat i en handlingsplan där fokus ligger på att alla medarbetare ska känna sig inkluderade och ha samma förutsättningar att göra karriär på Setterwalls.

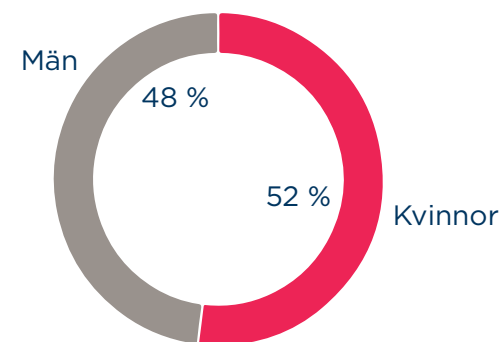
Vårt mångfaldsarbete bygger på en rättvis rekryteringsprocess som säkerställs genom att flera personer deltar i processen, att det finns en tydlig kravprofil som underlag, att alla kandidater får samma intervjufrågor, att alla kandidater får genomgå kompetensbaserade tester och att vi tillämpar positiv 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 coachning och mentorstöd. Vi arbetar också aktivt med att implementera en jämn fördelning av osynligt arbete.

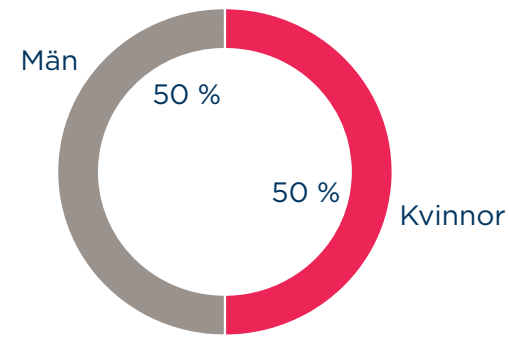
Vi stävar efter att underlätta för samtliga medarbetare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Konkreta åtgärder som vidtagits är exempelvis att ge utfyllnad av föräldrapenning, att interna möten i möjligaste mån läggs mellan kl. 9 och 16 samt att föra en kontinuerlig dialog för att utveckla goda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

Könsfördelning arbetsroller 2021

Hela Setterwalls

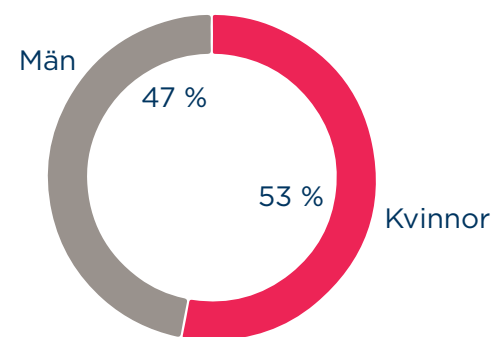


Biträdande jurister*



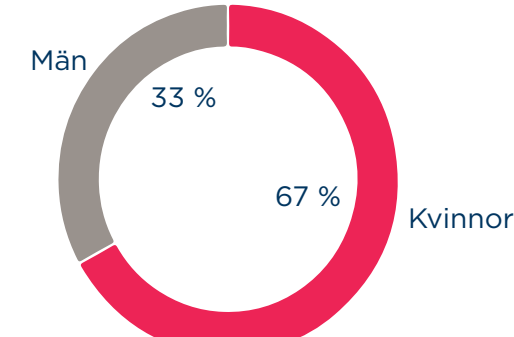
**Samtliga jurister, inklusive nyanställda och seniora*

Nyanställda*

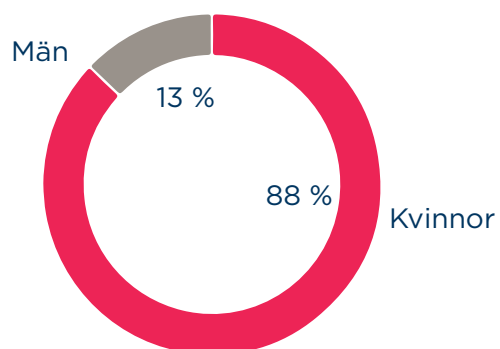


**Samtliga nyanställda oavsett funktion*

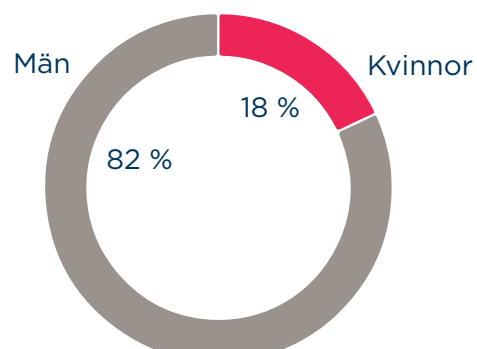
Ledningsgrupp



Support



Delägare



Arbetsmiljö

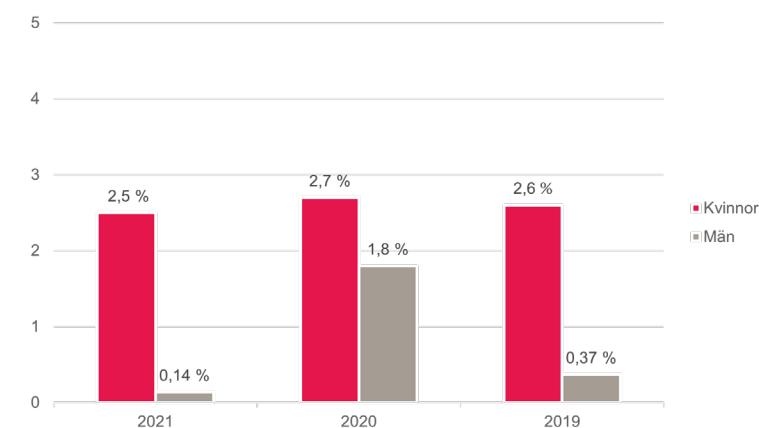
Setterwalls ska erbjuda en mycket god arbetsmiljö för sina medarbetare. Vi strävar genom ständiga förbättringar efter att skapa en trygg, hälsosam och stimulerande arbetsmiljö samt att ge medarbetarna möjlighet till påverkan i den individuella arbetssituationen genom utrymme för omväxling, samarbete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

En risk som identifierats är att det under arbetsintensiva perioder kan förekomma hög arbetsbelastning. I förebyggande syfte har bland annat rekrytering varit i fokus samt att vi infört nya rutiner för löpande uppföljning av belägningsnivåer och fördelning av arbetsuppgifter mellan olika individer och verksamhetsgrupper. Vidare erbjuds flexibla arbetstider och modern teknik skapar möjligheter för individen att påverka den egna arbetssituationen beroende på livssituation och därigenom skapa en långsiktigt hållbar balans mellan arbete och fritid.

Setterwalls erbjuder medarbetarna regelbundna hälsoundersökningar och ergonomigenomgångar för att identifiera och förebygga potentiella hälsorelaterade risker.

Under 2021 var sjukfrånvaron 2,5 % för kvinnor och 0,14 % för män (jämfört med 2020, då motsvarande siffror var 2,7 % för kvinnor och 1,8 % för män, se nedan diagram). Vi arbetar aktivt med att minska antalet sjukskrivningar genom att agera när vi ser ett mönster i våra medarbetares frånvaro. Vidare har vi också utvecklat en välfungerande process tillsammans med vår friskvårdspartner vid långtidssjukskrivningar.

Sjukfrånvaro i procent



Lönekartläggning

Setterwalls lönekartläggning, som omfattar alla anställda, utreder och jämför ersättningsnivåer mellan kvinnor och män inom alla våra verksamhetsgrenar och professionella nivåer, och utgör ett av våra verktyg för att hålla fokus på jämställdhet. Kartläggningen genomförs årligen och med stöd av verktyg från *People Analytics*. Den kartläggning som genomfördes under 2021 påvisade inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män, varken avseende lika arbete eller likvärdigt arbete.



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 2021.

”Ett hållbart och ansvarsfullt företagande är en av de viktigaste grundstenarna för ett välfungerande samhälle.”

Under 2021 har vår miljöresa utvecklats ytterligare genom digitalisade verktyg, distansarbete och ändrade mötesvanor. Miljöarbetet på Setterwalls är en integrerad och prioriterad del i advokatbyråns verksamhet. Hänsyn till miljön genomsyrar verksamheten och vägs 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 påverkan främst av den påverkan våra resor i tjänsten ger upphov till, de inköp vi gör samt det avfall, till exempel 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 enlighet med vår *resepolicy* ska medarbetare i första hand använda sig av alternativ med mindre klimatpåverkan. Under pandemiåret har vi minskat vårt CO-avtryck radikalt eftersom vårt resande i stort sett varit obefintligt. Istället har vi utvecklat och implementerat digitala lösningar vid exempelvis avtalsskrivningar, så kallade e-signeringsprocesser, som möjliggjort för oss att utföra våra uppdrag utan att behöva genomföra tjänsteresor för att träffa våra klienter fysiskt. Ett arbetssätt som med all säkerhet är här för att stanna och som innebär en win-win-lösning både för oss, för klienterna och framförallt för miljön.

Vidare minimerar vi påverkan från utskrifter genom att prioritera digitala akter, använda dubbelsidiga utskrifter när utskrifter bedöms nödvändiga, samt genom ett system för pappersåtervinning. Under pandemiåret har konsumtionen i form av inköp av kontorsmaterial och utskrifter minskat då många medarbetare arbetat på distans och i större utsträckning vant sig vid ett mer digitalt arbetssätt.

Några exempel på konkreta åtgärder är tillhandahållande av låncyklar till medarbetare för transporter under arbetstid, lokal budning och beställning av catering sker med cykel, det erbjuds val av vegetariska måltider och i samband med inköp till kontoren prioriteras ekologiska och miljöcertifierade matvaror.

Under 2021 har Setterwalls 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, där det är möjligt, ytterligare kan 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 som kan erbjuda detta i sitt utbud av varor eller tjänster. I alla samarbeten och upphandlingar betonar vi vikten av att företagen arbetar fortlöpande med att minimera sin miljöbelastning.

”På Setterwalls driver vi vår verksamhet på ett ansvarsfullt och hållbart sätt. Det gör vi genom att ta hänsyn till sociala, miljömässiga och ekonomiska faktorer i alla led.”





Setterwalls har ett ansvar för det samhälle vi verkar i och 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 2021 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.

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. Våra 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 uppsatsspraktik 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. Vi har fortsatt vårt samarbete med 17 nätverket som ett steg mot detta mål och samarbetet fortsätter även under 2022. 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.



Vårt engagemang – ett medvetet val

Vi 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 med ideellt arbete i följande flertal olika initiativ med pengar och engagemang.

- **VI-skogen** - Svensk biståndsorganisation som planterar träd i Kenya, Rwanda, Uganda och Tanzania för att hjälpa människor ur fattigdom.
- **Stadsmissionerna** (Skåne, Stockholm, Göteborg) – insamling av kläder och hygienartiklar till förmån för barn och familjer som lever i fattigdom.
- **Stiftelsen Läxhjälp** – bedriver läxhjälpssystem för högstadieselever så att de når gymnasiebehörighet med självförtroende inför framtiden. Hit skänkte Setterwalls årets julgåva 2021 i stället för gåvor till klienterna.
- **17 nätverket** - främjar kvinnors entreprenörskap och företagande med visionen att lika många kvinnor som män ska äga och driva stora bolag.
- **Spring för livet** – en löpartävling i Stockholm där medarbetare fick delta och där alla intäkter gick oavkortat till UNICEF.
- **Rosa Bandet** och **Mustaschkampen** - bidrag genom engagemang i våra sociala kanaler under oktober respektive november månad.
- **FC Rosengård** - ett av Sveriges bästa lag i Damallsvenskan som skapar förändring med fotbollen som verktyg.
- **WLG Impact Week** – globalt engagemang genom World Law Group (WLG) där medlemsbyråerna tillsammans skapar medvetenhet och förändring för miljö och klimat.

”På Setterwalls är det självklart att ta ansvar för en hållbar framtid. Personligt engagemang som omfattar hela världen.”

Setterwalls och FN:s globala mål

Vi fortsätter att följa de av FN introducerade globala målen i alla delar av vårt strategiska hållbarhetsarbete vilket 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 alltjämt främst på följande 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.



KONTAKT

STOCKHOLM

Sturegatan 10
Box 1050
101 39 Stockholm

stockholm@setterwalls.se

GÖTEBORG

Sankt Eriksgatan 5
Box 112 36
404 25 Göteborg

gothenburgh@setterwalls.se

MALMÖ

Stortorget 23
Box 4501
203 20 Malmö

malmo@setterwalls.se

