

Advokatfirman Cederquist

Hållbarhetsrapport

2022

Innehålls- förteckning

04

Inledande ord

06

Om Cederquist

08

Med hållbarhet i fokus

12

Fokusområde 1: Attrahera, utveckla och
behålla medarbetare

20

Fokusområde 2: Agera etiskt, med integritet,
och bidra till samhället

26

Fokusområde 3: Minska klimatpåverkan

Inledande ord

Tone Myhre-Jensen

Det här är Cederquists första hållbarhetsrapport. Det är då naturligt att ställa sig frågan: vad är hållbarhet för oss? När jag 2016 fick uppdraget att vara firmans Managing Partner såg jag hållbarhet som ett av mina personliga fokusområden, både i min roll och för firmen som helhet. För Cederquist handlar hållbarhet primärt om långsiktighet. Våra mest centrala hållbarhetsfrågor handlar om att vara en arbetsplats där våra medarbetare kan känna sig trygga och där de får de bästa möjliga förutsättningarna för att utvecklas både på ett professionellt plan och på ett personligt plan, att ha ett långsiktigt perspektiv på våra kundrelationer och i vår rådgivning samt att med stöd av den kompetens vi alla besitter, kunna bidra till samhället. I den här rapporten beskriver vi hur vi arbetar med hållbarhetsfrågorna i ett brett perspektiv men också vilka risker och förbättringsområden vi ser.

2022 har minst sagt varit ett annorlunda år. När vi i Sverige började lämna pandemi och social distansering bakom oss ritades det geopolitiska landskapet om och idag befinner vi oss i ett världsläge med bland annat säkerhetspolitisk osäkerhet, krig i vårt närområde och stigande inflation för att nämna några av de faktorer som präglat året som gått. Under året har vi också sett ett ökat fokus på regelefterlevnad gällande hållbarhetsfrågor i bred bemärkelse. För att fånga hållbarhetsfrågorna på djupet och för att åstadkomma förändringar långsiktigt krävs av oss alla ett holistiskt perspektiv på våra verksamheter och så även på vår rådgivning. Det ser vi fram emot att utveckla tillsammans med våra kunder och medarbetare under kommande år. Som affärsjuridisk byrå kan vi på Cederquist bidra till stabilitet och trygghet genom att vara en trygg arbetsplats för våra medarbetare och genom att i vår rådgivning verka för regelefterlevnad och upprätthållandet av demokratiska värden. Genom bidrag till såväl vårt närsamhälle som omvärlden i stort kan vi stötta och bidra till att stärka demokratiska krafter och bidra till att uppmärksamma de orättvisor som finns i vår omvärld, inte minst genom att vara en röst i debatten. Under året har vi

fokuserat på att fortsatt erbjuda rådgivning till våra kunder och med ett långsiktigt perspektiv hjälpt dem att navigera i ett föränderligt omvärldsläge i samband med bland annat invasionskriget i Ukraina och de påföljande sanktionerna, samt bistått välgörenhetsorganisationer med ekonomiskt stöd och pro bono-arbete.

Vi har också fortsatt arbeta med vår företagskultur och våra värderingar. Att skapa en arbetsplats där våra medarbetare trivs och känner sig välkomna är en förutsättning för att vi ska kunna attrahera och behålla medarbetare på alla nivåer. En stark företagskultur och ett gott ledarskap bygger starka, trygga medarbetare och en familjär stämning. Det rådande omvärldsläget har mot slutet av 2022 medfört ett lugnare tempo på marknaden, vilket givit medarbetare möjlighet till återhämtning efter ett par intensiva år. Cederquist har under året arbetat mycket med ledarskap, hållbar prestation och hur vi kan ge våra medarbetare rätt verktyg för att kunna leda sig själva och kunna hantera sina egna individuella utmaningar. Det är särskilt viktigt i föränderliga tider.

Vi pratar ofta om, och är oerhört stolta över, den kultur vi har på byrån; CQ-andan. Jag får ofta frågan vad det är som gör Cederquist speciellt och då brukar jag svara att det är vår kultur, som bottnar i byråns gemensamma värderingar: lyhördhet, engagemang och kvalitet, som tillsammans förkortas "LEK". För mig sammanfattar det på ett enkelt sätt vad värderingarna och CQ-andan egentligen handlar om – balansen mellan professionalism och lekfullhet i en bransch starkt präglad av prestation. I tider som dessa tror jag att det är viktigare än någonsin att fortsätta bygga vårt lag och att tillsammans ta vara på ljusglimtarna i vardagen.

När jag ser tillbaka på 2022 blir det tydligt att året på Cederquist har präglats av balansen mellan allvar och glädje, professionalism och lek. Det tar vi med oss in i 2023, och ser fram emot ett år som förhoppningsvis kommer ge oss fler ljusglimtar, ökad gemenskap, tolerans och ansvarstagande.



Managing Partner

Om Cederquist

Vi på Cederquist är stolta över att vara en av Sveriges ledande affärsjuridiska advokatbyråer. Vi är drygt 150 medarbetare som arbetar tillsammans under ett och samma tak på vårt kontor i Stockholm, med målsättningen att vara den bästa möjliga affärspartner för våra kunder.

Vi är en modern organisation uppbyggd utifrån en true partnership-struktur. Cederquist förknippas av många med en starkt etablerad värdegrund och ett strukturerat arbete för ökad jämställdhet och inkludering. För oss är hållbarhet en affärskritisk fråga och avgörande för att kunna

erbjuda såväl rådgivning av högsta kvalitet till våra kunder som en arbetsplats i toppklass för våra medarbetare.

Allt vi gör på Cederquist präglas av våra tre värderingar: kvalitet, lyhördhet och engagemang. Våra specialister och specialistgrupper är ledande på marknaden inom sina respektive områden. Vi ser oss som en modern affärspartner snarare än en traditionell rådgivare och drar nytta av varandras kompetenser för att leverera långsiktigt hållbar rådgivning med en känsla för helhet och kontext.

Cederquist erbjuder specialistkompetens inom:

- Arbetsrätt
- Bank och finans
- Bolagsrätt
- Corporate Advisory
- Dataskydd och informationssäkerhet
- Entreprenadrätt
- EU- och konkurrensrätt
- Fastighetstransaktioner
- Finansiell reglering
- Fonder och investeringar
- Försäkring
- Hållbart företagande
- Immaterialrätt och medierätt
- IT och digitalisering
- Life Sciences
- Marknadsrätt och konsumenträtt
- Obestånd och rekonstruktion
- Obligationer och andra skuldinstrument
- Offentlig upphandling
- Privat M&A
- Private Equity
- Publik M&A och aktiemarknad
- Risk, compliance och utredningar
- Sustainable Finance
- Telekom
- Tvistlösning
- Venture Capital

”För oss är hållbarhet en affärskritisk fråga och avgörande för att kunna erbjuda såväl rådgivning av högsta kvalitet till våra kunder som en arbetsplats i toppklass för våra medarbetare.”

Med hållbarhet i fokus

I ett samhälle under ständig förändring är behovet av ansvarstagande större än någonsin. Vi på Cederquist är övertygade om vikten av att i alla sammanhang agera långsiktigt hållbart för att kunna leverera högsta kvalitet i alla led. Gentemot våra kunder innebär det att förvalta den erfarenhet som finns i organisationen och samtidigt implementera nya, innovativa arbetsmetoder. Gentemot våra medarbetare handlar det om att skapa förutsättningar för en långsiktigt hållbar karriär, bland annat genom en transparent och lyhörd kultur, ett modernt värderingsstyrt ledarskap och bra utvecklingsmöjligheter med individen i fokus.

Vår första hållbarhetsrapport

Detta är Cederquists första hållbarhetsrapport. Rapporten avser kalenderåret 2022 och avsändare är moderbolaget Advokatfirman Cederquist AB. I koncernen ingår även det operativa bolaget Advokatfirman Cederquist KB samt det vilande bolaget Advokatfirman Cederquist Kontorsservice och Ekonomi AB. Denna hållbarhetsrapport omfattar samtliga bolag i koncernen.

Hållbarhetsrapporten utgår från tre fokusområden som genom väsentlighetsanalys och intressentdialoger har bedömts vara mest väsentliga för hållbarhetsarbetet på Cederquist. Rapporten är upprättad i linje med bestämmelserna i årsredovisningslagens sjätte kapitel samt de rekommendationer som utarbetats av Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Klimatrelaterade beräkningar har utförts enligt Greenhouse Gas Protocol (GHG). Styrelsen och vår Managing Partner ansvarar ytterst för denna hållbarhetsrapport.

Grunden vi står på

Det grundläggande syftet med att arbeta för ett mer hållbart företagande är att bidra till en positiv

samhällsutveckling. De senaste åren har Cederquist, precis som samhället i stort, verkat i ett osäkert omvärldsläge där stora omställningar kan ske från ena dagen till den andra. Cederquist vill bidra till en positiv samhällsutveckling genom att stå för stabilitet och långsiktighet: i vår rådgivning till kunder, i vårt uppdrag som arbetsgivare och i vår roll som affärsjuridisk advokatbyrå.

Cederquists hållbarhetsarbete utgår från principen att agera långsiktigt hållbart i alla sammanhang. En viktig del av det är vår true partnership-struktur. True partnership innebär för oss att alla medarbetare arbetar gemensamt mot ett och samma mål och att den som är bäst lämpad utför varje arbetsuppgift. Cederquist har en affärsplan som inkluderar hela vår verksamhet, både jurister och affärsstöd, och vi engagerar alla medarbetare i arbetet med att nå vår vision och våra affärsmål. Vår devis är att alla medarbetare ska "springa med sina styrkor" och därigenom bidra till att bygga och utveckla Cederquists verksamhet. Vårt true partnership är grundläggande för Cederquists långsiktiga arbete, i kombination med en sund och trygg företagskultur.

Våra värderingar

Värderingarna är kompassen i allt vi gör på Cederquist. Vår inställning är att värderingarna inte har något värde om de inte har en stark förankring i organisationen. På samma sätt som företagskultur är föränderlig över tid, så behöver värderingarna från tid till annan utvecklas. Under 2021 uppdaterade vi våra värderingar och arbetet med att implementera dem i organisationen har fortsatt under 2022.

Cederquists uppdaterade värderingar förkortas internt "L.E.K." och beskriver på ett enkelt sätt det som kännetecknar vår organisation – skickliga och kompetenta personer som tillsammans skapar en professionell men ändå familjär stämning och som på ett prestigelöst sätt växlar mellan professionalism och lekfullhet. Nyckeln till långsiktig utveckling och framgång är också att skapa en arbetsplats med mycket arbetsglädje.

Våra värderingar

Kvalitet

Kvalitet är vår livsnerv. Med vår expertis, affärs-mässighet och noggrannhet skapar vi förtroende. Vi arbetar långsiktigt i våra interaktioner och relationer med kunder, kollegor och samarbetspartners. Vi prioriterar kunskapsutbyte och utveckling. Vi följer alltid upp och utvärderar vårt arbete. Vi kommunicerar tydligt, ärligt och effektivt. Kvalitet genomsyrar allt vi gör.

Engagemang

Engagemang får oss att tänka längre än uppgiften. Vi arbetar som ett lag. Vi skapar vi-känsla, gemenskap, utveckling och energi. Vi hjälper och stöttar varandra och tar initiativ för att hitta rätt lösningar. Vi är intresserade och engagerade. Vi har ett positivt och nyfiket förhållningssätt, vilket skapar arbetsglädje och goda resultat.

Lyhördhet

Lyhördhet ger oss de bästa förutsättningarna för gemensam utveckling och framgång. Vi lyssnar, inkluderar och interagerar aktivt för att möta kundens och marknadens behov. Vi ser, uppmärksammar och lyfter varandra för att skapa en dynamisk, inspirerande och framåtriktad miljö.



Väsentlighetsanalys

Cederquist genomför årligen en analys av våra mest väsentliga hållbarhetsfrågor och prioriterade fokusområden. Under 2020 genomfördes en mer omfattande väsentlighetsanalys, inklusive en kartläggning av globala trender inom hållbarhet, krav och riktlinjer, en benchmark för viktiga frågor i branschen, samt dialoger med våra viktigaste intressentgrupper: kunder, medarbetare och juriststudenter. Genom väsentlighetsanalysen definierades de externa och interna faktorer som är mest relevanta för hållbarhetsarbetet på Cederquist. Därutöver identifierades ett antal grundläggande förutsättningar som behöver vara uppfyllda för att Cederquist ska kunna bedriva ett trovärdigt hållbarhetsarbete, samt möjliggörare,

dvs. aspekter av verksamheten som fungerar som kanaler för att implementera hållbarhetsarbetet i hela organisationen.

Under 2022 har inga betydande förändringar i verksamheten skett som påverkar våra mest prioriterade hållbarhetsområden. Däremot har några enskilda frågor prioriterats högre, exempelvis resurs- och energiförbrukning, vilket under pandemin bedömdes ha mycket liten påverkan då resor i princip inte förekom och då de allra flesta på Cederquist arbetade hemifrån. Under 2022 har dessa frågor återigen blivit betydligt viktigare eftersom vi återupptagit resor i tjänsten och arbete från kontoret. Det rådande omvärldsläget med stigande priser för energiförbrukning sätter också ett ökat fokus på dessa frågor.

Prioriterade hållbarhetsområden

Cederquist är en konsultorganisation med ett begränsat klimatavtryck men med en nära koppling till näringslivet, marknaden och en utbredd social och interpersonell dimension. Vårt hållbarhetsarbete utgår från tre prioriterade hållbarhetsområden där vi bedömer att Cederquist har störst möjlighet att driva förändring och skapa resultat:

- 1. Attrahera, utveckla och behålla medarbetare:** Vi vill främja långsiktigt hållbar utveckling för våra medarbetare genom kontinuerligt arbete med exempelvis jämställdhet och mångfald, hälsa och välmående samt arbetsmiljö.
- 2. Agera etiskt, med integritet, och bidra till samhället:** Vi har alltid som mål att vår rådgivning ska vara hållbar. Det ska finnas en långsiktighet i varje kontakt med kunden, i varje affär, och i vårt förhållningssätt till samhället i stort.
- 3. Minska klimatpåverkan:** I relation till samhället, miljön och klimatet är vårt mål att agera hållbart i varje enskild handling i så stor utsträckning som möjligt. Detta påverkar allt från vilka arbetsmetoder vi väljer till hur vi väljer att resa i tjänsten och hur vi gör våra inköp.

Hållbarhetsarbetet på Cederquist, och våra prioriterade områden, svarar mot fem av FN:s globala mål för hållbar utveckling:



Fokusområde 1

Attrahera, utveckla och behålla medarbetare

Cederquist verkar i en kunskapsintensiv bransch och våra medarbetare är navet i byråns verksamhet och utveckling. Därför är företagskultur, värderingar och ledarskapsfrågor centrala för vårt hållbarhetsarbete. Vårt mål är att kunna erbjuda alla medarbetare rätt verktyg och förutsättningar för att ha en långsiktigt hållbar karriär.

Vi arbetar för en långsiktigt hållbar karriär

Cederquist strävar efter att möta samhället, marknaden och våra kunder på ett balanserat, professionellt och relevant sätt – en målsättning som ställer höga krav på professionalism och kvalitet. Det är avgörande för oss att vara en attraktiv arbetsgivare för medarbetare på alla nivåer, såväl för jurister som affärsstöd. Cederquists hållbarhetsarbete i relation till medarbetare syftar till att erbjuda möjligheter till en långsiktigt hållbar karriär, personlig utveckling och ett gott ledarskap.

Vi är medvetna om att vår verksamhet kan medföra vissa hållbarhetsrelaterade risker kopplat till brister i den fysiska och psykiska arbetsmiljön. Frågor om arbetsbelastning, tillgänglighet och arbetstid har länge varit högt prioriterade både hos Cederquist och i branschen som helhet. Utmanande arbetsuppgifter, korta deadlines samt höga krav på tillgänglighet, prestation och leverans tillhör vardagen för större affärsjuridiska advokatbyråer, inklusive Cederquist. Våra medarbetare lyfter ofta fram att just dessa faktorer gör arbetet stimulerande och utvecklande, men samma

faktorer riskerar också att leda till exempelvis arbetsrelaterad ohälsa, sjukskrivningar, uppsägningar och kompetensbrist. För att motverka dessa risker bedriver Cederquist inte bara ett strukturerat arbetsmiljöarbete, utan fäster även stor vikt vid att arbeta värderingsstyrkt och vidareutveckla vår starka företagskultur. Ett exempel är våra utbildningar samt workshops kring temat "hållbar prestation" där vi lär oss att arbeta aktivt med vårt självledarskap och där vi som medarbetare och kollegor lär av varandra hur vi bäst skapar en stöttande kultur.

Det höga tempo som präglat marknaden för affärsjuridisk rådgivning de senaste åren mattades av något i slutet av 2022 till följd av en inbromsning på kapitalmarknaden drivet bland annat av det osäkra omvärldsläget och ett förändrat ekonomiskt läge med stigande räntor, inflation och energikris. På kort sikt har detta medfört en möjlighet för återhämtning, men på längre sikt ser vi en risk att det osäkra omvärldsläget skapar otrygghet som påverkar våra medarbetare negativt. Det kan exempelvis handla om ökad oro för omvärlden, den



privatekonomiska situationen eller lägre motivationsgrad. Även detta riskerar att leda till stress och ohälsa. Under 2022 har Cederquist haft en löpande kommunikation i olika forum kring frågor om omvärldsläge, konjunktur och vad det innebär för Cederquists verksamhet i syfte att tydligt kommunicera stabilitet, trygghet och långsiktighet. Vi har även haft ett aktivt arbete med hela byrån i syfte att vidareutveckla våra värderingar och vår företagskultur, samt bidra till ökad arbetsglädje och öka våra medarbetares känsla av trygghet och tillhörighet på arbetsplatsen.

Nya arbetssätt i pandemins spår

I sviterna av pandemin har även frågor om den fysiska arbetsmiljön hamnat högt på agendan. 2022 inleddes med en hög smittspridning av Covid-19 i Sverige och Cederquist hade likt många andra arbetsplatser en rekommendation om att arbeta hemifrån. Under pandemin undersökte vi regelbundet medarbetarnas välmående och upplevelse av hemarbetet. Resultaten visade att många av våra medarbetare upplever att hem-

arbete ger bättre förutsättningar för att skapa balans mellan arbete och fritid, men att det är utmanande att arbeta hemifrån i för långa perioder, särskilt för de yngsta medarbetarna.

Sedan restriktionerna upphävdes har vi tillämpat en hybridmodell för hemarbete för att fånga upp de positiva effekterna och samtidigt kunna erbjuda mycket av det som fick stå tillbaka under pandemin i form av sociala interaktioner, utbildning och företagskulturfrämjande aktiviteter. Vi tror att företagskultur, laganda och innovation skapas bäst på plats och tillsammans, och att det fysiska mötet med kollegor är viktigt för att skapa arbetsglädje i organisationen. Därför är vår utgångspunkt att arbetet ska utföras på kontoret, om det inte är så att arbetsuppgifterna bättre utförs hemifrån. För att främja en god fysisk arbetsmiljö erbjuder Cederquist ergonomiska arbetsverktyg och kontorsmöbler, ett generöst friskvårdserbjudande, samt möjlighet till fysisk träning och massage på kontorstid.

Under 2022 har undersökningar gjorts kring närvaron på kontoret. Den genomsnittliga närvaron per anställd är cirka 70 % vilket är en hög siffra sett till genomsnittet inom tjänstesektorn. Vi har även genomfört löpande "Hur mår du"-enkäter i syfte att identifiera brister och förbättringsområden i den fysiska och psykiska arbetsmiljön. Frågorna rör bland annat medarbetarnas tillit till organisationen, upplevelser av pandemin, arbetsbelastning, fysiskt och psykiskt mående samt ledarskap. Resultatet av enkäterna visar att organisationen har känt stor tillit till hur Cederquist hanterat pandemin och att våra medarbetare känner hög trivsel och motivation i sitt arbete. Vår sjukfrånvaro ligger i dagsläget på 1 %.

Arbetsmiljökommitté och skyddsombud

En trivsam, trygg och utvecklande arbetsmiljö är en förutsättning för att våra medarbetare ska må bra både fysiskt och psykiskt, samt känna engagemang och arbetsglädje. I syfte att säkerställa en god arbetsmiljö kartlägger Cederquist systematiskt firmans viktigaste arbetsmiljö- och hållbarhets-

områden. Arbetet styrs av vår arbetsmiljöpolicy och utförs bland annat inom ramen för vår arbetsmiljökommitté som utgörs av chefer, medarbetare och skyddsombud.

Cederquists skyddsombud har utsetts av medarbetarna och i linje med vår skyddsombuds- och skyddskommittépolicy har de bland annat i uppdrag att delta i planering som berör arbetsmiljön samt att kontrollera företagets systematiska arbetsmiljöarbete. Skyddsombuden ingår även i vår arbetsmiljökommitté. Arbetsmiljökommitténs arbete utförs inom ramen för vår etiska kommitté. Utöver att utveckla byråns systematiska arbetsmiljöarbete arbetar kommittén bland annat med inkludering, jämställdhet och etiska frågor som är relevanta för vår verksamhet, samt uppmärksammar om någon i verksamheten anser sig utsatt för diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier i enlighet med vår policy mot kränkande särbehandling. Under 2022 har etiska kommittén diskuterat och adresserat frågor kopplade till bland annat arbetsmiljö, stress, arbetsbelastning, friskvård samt mångfald och jämställdhet.

Gemensamt ansvar för arbetsmiljön

Alla medarbetare på Cederquist ska vara delaktiga i arbetsmiljöarbetet genom att följa de riktlinjer som finns, göra riskbedömningar samt rapportera om risker och brister i arbetsmiljön. Vid kännedom om att någon i verksamheten anser sig utsatt för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling ska Cederquist utreda omständigheterna och i förekommande fall vidta och följa upp de åtgärder som krävs för att förhindra sådant agerande i framtiden.

För det fall en medarbetare vill rapportera om missförhållanden i arbetsmiljön har Cederquist ett visselblåsarsystem som kallas Ethics Hotline. Systemet finns tillgängligt via vårt intranät och ger samtliga medarbetare möjlighet att anonymt rapportera händelser eller beteenden som anses oetiska, olagliga eller som på annat sätt upplevs bryta mot Cederquists riktlinjer, policyer eller värderingar. Visselblåsarsystemet är en webbaserad anmälan som hanteras av en extern part och utreds av HR. Det har inte inkommit några fall i vårt system under året.

70%

GENOMSNITTLIG NÄRVARO
PÅ KONTORET UNDER 2022

1%

GENOMSNITTLIG SJUK-
FRÅNVARO UNDER 2022

”En trivsam, trygg och utvecklande arbetsmiljö är en förutsättning för att våra medarbetare ska må bra både fysiskt och psykiskt, samt känna engagemang och arbetsglädje.”



Värderingsstyrt ledarskap

Ledarskap och goda förebilder är grundläggande i vår företagskultur och därför ser vi ledarskapet som helt centralt i vårt hållbarhetsarbete. Cederquist tillämpar ett värderingsstyrt ledarskap vilket innebär att våra värderingar – kvalitet, engagemang och lyhördhet – ska vara vår kompass och prägla både vår företagskultur och vårt sätt att leda oss själva, varandra och verksamheten

Vi följer regelbundet upp och säkerställer att alla gruppchefer och övriga chefer har nödvändiga kunskaper, resurser och befogenheter för att kunna leva upp till sitt individuella ansvar för arbetsmiljön. Därutöver erbjuder vi särskilda kurser som ger alla medarbetare möjligheten att utveckla ett gott självledarskap, det vill säga sin förmåga att leda andra och sig själv för såväl individens som för organisationens bästa. Under 2022 har vi bland annat anordnat workshops och föreläsningar för hela byrån med diskussioner kring våra värderingar, självledarskap och hållbar prestation.

Medarbetarsamtal och feedback

Som en del i Cederquists arbete med att utveckla våra medarbetare och vår verksamhet

genomför vi årligen en utvärderingsprocess för alla medarbetare. Utvärderingsprocessen löper under hela året och innefattar tre strukturerade medarbetarsamtal med fokus på trivselsfrågor, kompetensutveckling, feedback och målstyrning. Inför samtalen lämnar medarbetarna på Cederquist feedback till varandra utifrån en 360-modell med frågor om kompetens, efterlevnad av våra värderingar och andra kriterier som är viktiga för medarbetarens fortsatta utveckling. Under 2022 har vi utvecklat utvärderingsprocessen med ökat fokus på positiv förstärkning, självledarskap och utveckling.

Jämställdhet och mångfald

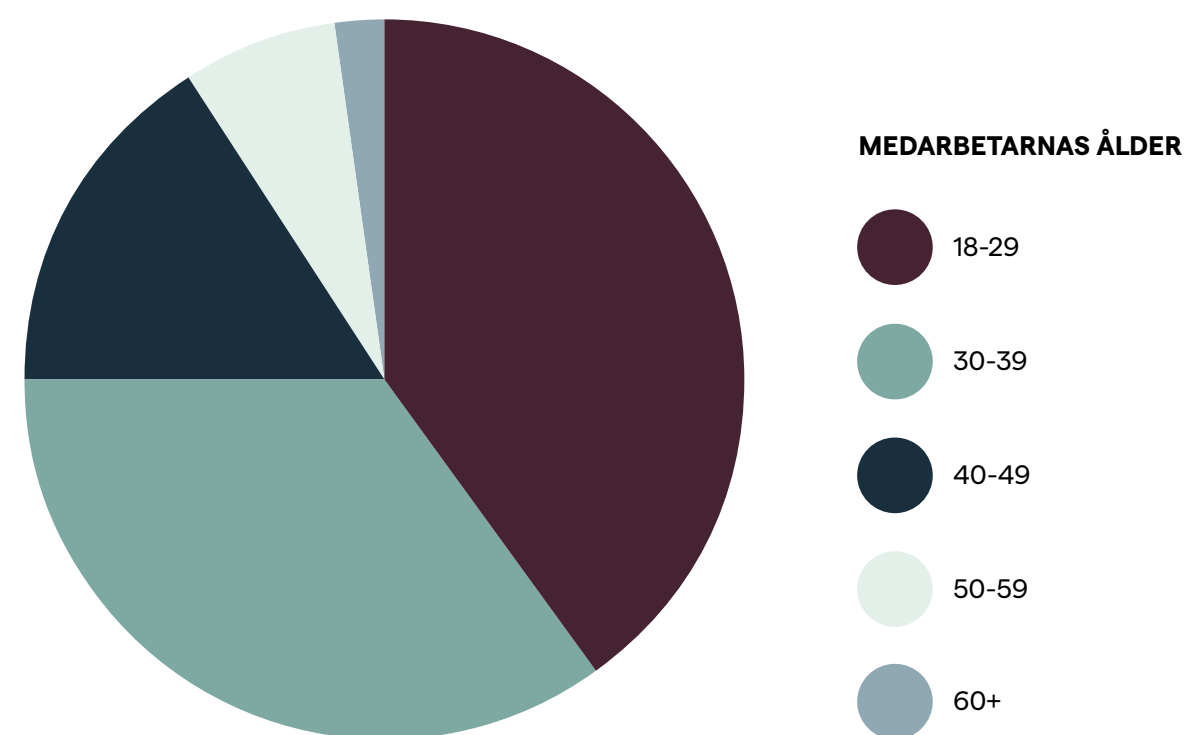
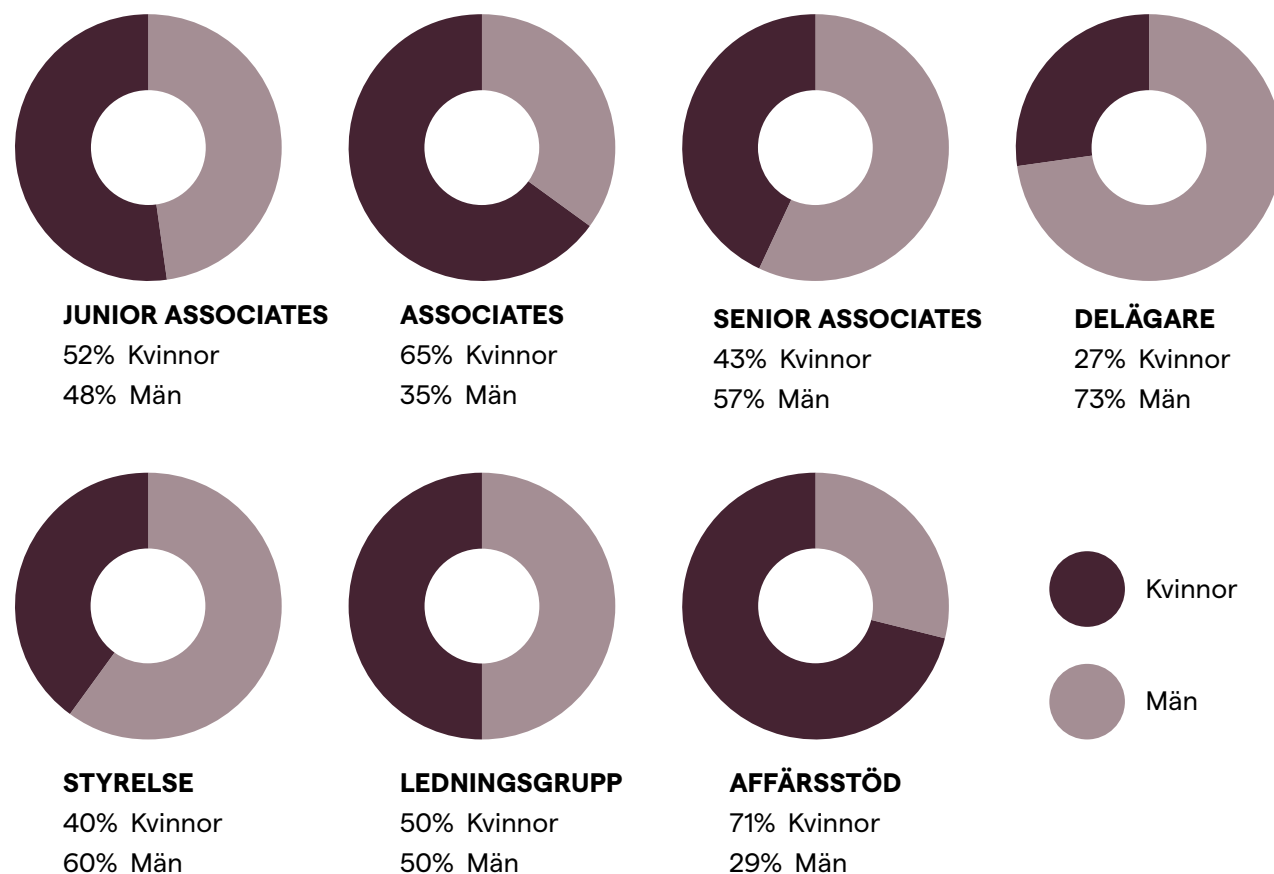
Att arbeta med jämställdhet och mångfald är en förutsättning för att Cederquist ska kunna leva upp till våra ambitioner och för att kunna attrahera, behålla och utveckla våra medarbetare. Brister i mångfalds- och jämställdhetsarbetet riskerar att leda till kompetensbrist och negativ påverkan på vår företagskultur och vårt arbetsklimat. Därför är jämställdhets- och mångfaldsperspektivet en självklarhet i vårt rekryteringsarbete och i vårt arbete med företagskultur och värderingar. Vårt

bete med dessa frågor genomsyrar organisationen på alla nivåer och vi har bland annat en jämställdhetspolicy, mångfaldspolicy samt riktlinjer mot kränkande särbehandling. Vår utvecklingsprocess för medarbetare och ledare är också en viktig del av arbetet med att främja jämställdhet och mångfald, motverka omedvetna fördomar och säkerställa att alla på Cederquist ges lika rättigheter och möjligheter.

Cederquists arbete för jämställdhet och mångfald syftar till att driva förändring och åstadkomma resultat både i vår egen organisation och i branschen som helhet. Internt har vi främst arbetat med dessa frågor inom ramen för vårt värderingsarbete, exempelvis under Cederquists vårkonferens där vi diskuterade hur vi kan skapa en inkluderande kultur och vilka beteenden som gör att vi känner oss välkomna på arbetsplatsen. Under året deltog Cederquist även i rundabordssamtal med AddGender och Justitiapriset, som är en branschorganisation för jämställdhetsfrågor. Fokus för samtalen har varit att främja erfarenhetsutbyte mellan advokatbyråer och diskutera best practices kring mångfalds- och jämställdhetsfrågor med ambitionen att tillsammans driva förändring inom advokatbranschen.

Vi har även sett över våra policyer på området, i synnerhet policyn för föräldraersättning som togs fram 2018. Föräldraledighetspolicyn ger ekonomiska incitament för att dela mer lika på föräldraledigheten och syftar till att stötta medarbetare, typiskt sett män, i att vara hemma längre, respektive, typiskt sett kvinnor, i att komma tillbaka tidigare. Under 2022 har policyn finjusterats för att i än större utsträckning uppfylla sitt syfte.

”Cederquist erbjuder kurser som ger alla medarbetare möjligheten att utveckla ett gott självledarskap, det vill säga sin förmåga att leda andra och sig själv för såväl individens som för organisationens bästa.”



Jämn fördelning mellan kvinnor och män

Bland heltidsanställda medarbetare är könsfördelningen jämn på Cederquist, med 53 % kvinnor och 47 % män. De områden som sticker ut är avdelningen för affärsstöd som har fler kvinnor än män och delägargruppen som består av fler män än kvinnor. Delägargruppen består idag av 73 % män och 27 % kvinnor. Trots det har Cederquist under 2022 haft störst andel kvinnliga delägare bland de större byråerna på den svenska marknaden. Det är vi förstås stolta över, samtidigt som vi inser att både vi och branschen har en bit kvar på vägen till en helt jämställd arbetsplats. Ett av våra strategiska mål är att andelen medarbetare av det underrepresenterade könet ska öka, och därför står frågan om jämställdhet högt på agendan i såväl interna som externa rekryteringar.

”Cederquist har under 2022 haft störst andel kvinnliga delägare bland de större byråerna på den svenska marknaden.”

Utbildning och kompetensutveckling

Cederquist är en konsultorganisation som verkar i en kunskapsintensiv bransch och vi befinner oss på en ständigt föränderlig marknad där kraven från kunderna ökar. De senaste åren har vi upplevt att kandidater och medarbetare på alla nivåer efterfrågar personlig utveckling i större utsträckning, till exempel kunskapsutveckling, ledarskap och delaktighet i byråns övergripande arbete.

Sedan 2017 erbjuder Cederquist ett eget utbildningsprogram, CQ Academy, för att matcha de krav som ställs på dagens affärsjurister och de förväntningar våra jurister och övriga medarbetare har på oss som arbetsgivare. I CQ Academy ingår kurser i juridiskt hantverk och affärsmannaskap

och inom ramen för det som kallas ”CQ Life” erbjuds även kurser i ledarskap, självledarskap, stresshantering och mindfulness. Under hösten 2022 lanserades ”CQ Academy 2.0” – en uppdatering av utbildningspaketet som bland annat tar hänsyn till de förändringar som ett hybrid-arbetsätt innebär samt ger en tydligare bild av utbildningarna per nivå och kompetens.

Utöver CQ Academy erbjuder Cederquist andra utvecklingsmöjligheter som exempelvis att kunna rotera mellan olika verksamhetsgrupper, prova på att arbeta hos våra kunder och tings-tjänstgöring, fadderskap och byråövergripande utbildningsaktiviteter.

Fokusområde 2

Agera etiskt, med integritet, och bidra till samhället

Att vara en pålitlig affärspartner och rådgivare innebär för oss på Cederquist att vi ska agera långsiktigt hållbart i allt vi gör, och att etik och integritet ska genomsyra vår verksamhet. Vi värnar om vår integritet och att alltid lämna rådgivning av högsta kvalitet till våra kunder, att ställa krav på regelefterlevnad samt att bidra till en positiv utveckling såväl i vårt lokalsamhälle som i världen i stort. Till följd av det geopolitiska läget har mänskliga rättigheter varit en central hållbarhetsfråga under 2022 och Cederquist har bland annat bistått med pro bono-arbete till följd av invasionskriget i Ukraina.

Vårt mål är långsiktigt hållbar rådgivning

Cederquist är en konsultverksamhet som erbjuder legal kompetens och rådgivning. Vi har som uttalat mål att leverera långsiktigt hållbar rådgivning till våra kunder. Det innebär dels att beakta hållbarhetsaspekter i den rådgivning vi ger, dels att rådgivningen i sig ska vara av högsta kvalitet och anpassad efter kundens behov för att skapa så långsiktigt värde som möjligt. Etik och integritet är viktiga fundament för advokater och därför är regelefterlevnad en viktig del av vårt interna hållbarhetsarbete.

Under 2022 har efterfrågan på rådgivning inom ESG-relaterade frågor ökat. Företag inom alla sektorer står inför alltmer komplexa utmaningar kopplat till regelefterlevnad och hållbarhet. Vi bistår kunder med bland annat globala strategier och processer för genomlysningar av värdekedjan och granskning av hållbarhets- och compliance-frågor i företagstransaktioner. Vi bistår också med rådgivning relaterad till taxonomin och de nya regelverken under paraplybegreppet "sustainable

finance". Utöver vår löpande rådgivning har Cederquist under året anordnat seminarier, föreläst för kunder samt skrivit flertalet artiklar om de nya regelverken.

"Till följd av det geopolitiska läget har mänskliga rättigheter och regelefterlevnad varit centrala hållbarhetsfrågor under 2022."

Vi fördömer Rysslands invasion av Ukraina

När Ryssland invaderade Ukraina i februari 2022 reagerade vi, likt stora delar av världen, med förskräckelse och sorg. Initialt var det för oss centralt att så fort som möjligt bekräfta allvaret i situationen genom att fördöma Rysslands invasion och agera därefter. Vi säkerställde skyndsamt att



vår rådgivning inte främjar ryska intressen och att vi inte tar uppdrag för kunder som finns på sanktionslistor eller som i övrigt främjar ryska intressen. Därtill har vi kontinuerligt bistått våra kunder med stöd och hjälp att navigera omvärldsläget, exempelvis gällande hur aktuella sanktioner kan påverka våra kunders verksamheter. Vi har även bistått välgörenhetsorganisationer med pro bono-arbete för att bidra till att upprätthålla de mänskliga rättigheterna i Ukraina och ge skydd till människor på flykt. Cederquist har härutöver bidragit ekonomiskt till UNHCR samt Ukrainas Riksbankens fond för humanitär hjälp.

Mänskliga rättigheter och regelefterlevnad

Till följd av det geopolitiska läget har mänskliga rättigheter och regelefterlevnad varit centrala hållbarhetsfrågor under 2022. Väsentliga frågor för Cederquist rör bland annat vårt ansvar som rådgivare till aktörer inom näringslivet och det ansvar vi som advokater har för att upprätthålla ett fungerande rättssamhälle. Vi ser främst risker

kopplade till vår rådgivning och våra kunder, där exempelvis bristande transparens eller kunskap om kundens verksamhet eller ägarförhållanden kan innebära att vi tar oss an uppdrag som bidrar till olagliga eller på annat sätt olämpliga aktiviteter, samt negativ påverkan på mänskliga rättigheter och samhället i stort.

Cederquist följer FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, Advokat-samfundets riktlinjer samt interna styrdokument och processer gällande anti-korruption, antislagveri och vår interna policy rörande antagande av nya uppdrag. I linje med dessa styrdokument tillämpar vi bland annat en omfattande onboarding-process för nya kunder. Processen innefattar ett antal obligatoriska kontroller, exempelvis kreditrisk och kontroll för att motverka penningtvätt och finansiering av terrorism. Under 2022 har samtliga nya kunder genomgått denna onboarding-process.

Vårt ansvar

För att förebygga risken att våra medarbetare bryter mot Cederquists riktlinjer mot korruption, penningtvätt eller liknande, säkerställer vi att alla medarbetare har korrekt och relevant kunskap om vad som förväntas av dem i dessa avseenden. Samtliga anställda på Cederquist utbildas i byråns affärsetiska regler som en del av vårt onboarding-paket för nyanställda. Utbildningarna är obligatoriska.

Alla nyanställda utbildas i följande policyer med koppling till affärsetik:

- Insiderpolicy
- Antikorruptions- och antislaveripolicy
- Klientmedelspolicy
- Utbildning i penningtvättslagen med efterföljande digitalt prov
- Jämställdhetspolicy
- Mångfaldspolicy
- Riktlinjer mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering
- Whistleblowingpolicy

Seniora medarbetare och delägare utbildas i följande policyer:

- Instruktion för hantering av insider-förteckningar
- Underrättelse om upptagande i loggbok
- Policy rörande antagande av vissa uppdrag

Innehållet i våra policyer och medarbetarens ansvar att efterleva dem följs kontinuerligt upp genom såväl individuella medarbetarsamtal som i workshops med alla anställda. Under 2022 har samtliga nyanställda genomgått de obligatoriska utbildningarna.

100%

AV VÅRA ANSTÄLLDA
GENOMGÅR EN
OBLIGATORISK UTBILDNING
I PENNINGTVÄTTSREGELVERKET

”Eftersom Cederquist verkar i en kunskapsintensiv bransch med betydande sekretessregler är informationssäkerhet helt grundläggande för vår verksamhet.”

Affärstöd och leverantörer

Utöver juridisk rådgivning bedriver Cederquist affärstöttande aktiviteter som exempelvis kontors- och konferensverksamhet, marknadsföring, aktiviteter för studenter och andra interna och externa event. Inom den verksamheten ser vi främst risker kopplade till informationssäkerhet och regelefterlevnad hos våra leverantörer.

Eftersom Cederquist verkar i en kunskapsintensiv bransch med betydande sekretessregler är informationssäkerhet helt grundläggande för vår verksamhet. Utöver de regler som följer av Advokatsamfundets reglemente har vi ytterligare interna regler rörande hantering av data och användandet av elektroniska hjälpmedel. Dessa interna regelverk utgör en del av onboarding-processen som alla nyanställda genomgår under sin första vecka. Under 2022 har vi sett att antalet cyberattacker och intrångsförsök har ökat. För att motverka detta arbetar vi fokuserat, proaktivt och förebyggande med vår IT-miljö.

Vi strävar efter att känna våra samarbetspartners väl och att arbeta med ett fåtal leverantörer som har genomgått en kvalitetskontroll. I dagsläget regleras ansvaret för att kontrollera och följa upp leverantörer genom inköbspolicyer för de olika grupperna inom affärstöd.

Visselblåsarrutiner

I linje med Advokatsamfundets regler har Cederquist upprättat ett visseblåsarsystem där anställda kan rapportera oegentligheter som begås av personer i nyckelposition eller ledande ställning inom Cederquist. I likhet med Ethics Hotline (vårt visseblåsarsystem för brister i arbetsmiljön) finns visseblåsarsystemet tillgängligt på Cederquists intranät. Enligt vår visseblåsar-policy följs inrapporterade incidenter upp av PTL-ansvarig och beroende på vad som är lämpligt kan ärendet utredas av ledningen eller hänskjutas till oberoende extern part. Under 2022 har inga fall rapporterats.

Vi bidrar till lokalsamhället och vår omvärld

Utöver vårt uppdrag som rådgivare, är det viktigt för Cederquist att bidra till samhället genom att stötta och hjälpa till inom verksamheter och i satsningar där vi kan dra nytta av vår expertis och kompetens, exempelvis genom pro bono-arbete, engagemang och sponsring.

Av naturliga skäl har vårt enskilt största bidrag under 2022 bestått av olika typer av hjälp och stöd till civilbefolkningen i Ukraina och till människor på flykt. I samband med att kriget bröt ut startades en intern insamling där medarbetarnas donationer matchades av Cederquist vilket resulterade i en donation till UNHCR. Vi bistår också löpande med pro bono-arbete för att möjliggöra stöd i form av exempelvis ekonomiskt bistånd och förnödheter till befolkningen i Ukraina samt skydd till människor på flykt.

Utöver vårt bidrag till Ukraina, stöttar Cederquist löpande svenska initiativ där vi känner att vi kan göra skillnad. Våra medarbetare är delaktiga i valen av vilka projekt och engagemang vi sponsrar och under året har vi bland annat gett ekonomiskt

stöd till Nolltolerans mot mobbning, Aktiv Skola och Nattvandrarerna.

Cederquists två största löpande satsningar är vårt samarbete med Mentor och Sveriges Schackförbund. Vi är bland annat huvudsponsor till "Schack i skolan" och stöttar därigenom flera schackevent för barn och ungdomar, exempelvis Schackfyran som är en årlig schacktävling för fjärdeklassare och "Näringslivet möter förorten" där barn från schackklubbar i olika delar av Stockholm spelar en turnering i parschack tillsammans med en representant från näringslivet. I maj hade vi äran att hålla turneringen i våra lokaler vilket var ett uppskattat inslag i vardagen.

Mentor är en ideell organisation som arbetar för att ungdomar ska växa, bli starka och tro på sig själva. Genom samarbetet med Mentor erbjuder vi våra medarbetare flera möjligheter att stötta och inspirera unga. Under 2022 har Cederquist bland annat deltagit i Mentor Boost, där våra medarbetare besöker skolor och pratar med ungdomar för att inspirera och bidra till en ökad medvetenhet om vad ungdomarna vill göra i framtiden.



AKTIV NÅ SKOLA



Fokusområde 3

Minska klimatpåverkan

Baserat på den senaste forskningens larm står vi inför en höjning av den globala medeltemperaturen, en utveckling som kommer att få negativa konsekvenser för vår planet.

Cederquist vill medverka till att begränsa de negativa effekterna och i stället bidra till en positiv utveckling, bland annat genom att minska vårt klimatavtryck från tjänsteresor, matinköp och resursförbrukning på kontoret. I egenskap av rådgivare till flera aktörer i samhället ser vi också en möjlighet att bidra till positiv utveckling genom att ha ett miljöanpassat förhållningssätt i de tjänster vi erbjuder våra kunder.

Vår verksamhet ska genomsyras av miljöhänsyn

Beroende på hur de globala växthusgasutsläppen utvecklas står jorden inför en höjning av den globala medeltemperaturen, vilket kommer att påverka olika delar av jorden på olika sätt. I norra Europa där Cederquist har sin verksamhet förväntas exempelvis vintrarna bli mildare, somrarna varmare och nederbörden främst i form av regn att öka. Cederquist vill medverka till att stoppa eller mildra denna utveckling då den på lång sikt kommer att ha en negativ effekt för både planeten och kommande generationer.

För oss är det självklart att Cederquists verksamhet ska genomsyras av miljöhänsyn och vi vill åstadkomma positiv förändring genom såväl små vardagliga miljöåtgärder som större förändringar. Vårt miljöarbete bygger på en successiv miljöanpassning av verksamheten och regleras genom vår miljöpolicy samt genom de inköbspolicyer som redogjorts för på sidan 23. Vi bedömer att vi har störst möjlighet att påverka genom vår rådgivning och genom att minska vårt eget klimatavtryck genom exempelvis tjänsteresor, inköp av mat samt el och IT-utrustning.

Rådgivningen

Cederquist erbjuder affärsjuridiska tjänster och rådgivning till ett brett spektrum av kunder inom ett flertal olika branscher. Det innebär att vi genom vår rådgivning har möjlighet att bidra till en positiv utveckling för samhället, trots att byråns egen aktivitet har relativt begränsad påverkan på miljön.

Vi har som uttalat mål att leverera långsiktigt hållbar rådgivning till våra kunder. Som redogjorts för på sidan 20 innebär det att erbjuda specialiserad rådgivning i miljö- och hållbarhetsfrågor, att beakta hållbarhetsaspekter i all rådgivning vi lämnar samt att rådgivningen i sig ska vara av högsta kvalitet och anpassad efter kundens behov för att skapa så långsiktigt värde som möjligt. Vi ska sträva efter att ha djup kompetens och förståelse för kundens verksamhet för att vid varje tillfälle kunna föreslå de mest miljöanpassade lösningarna inom de områden där våra tjänster efterfrågas.

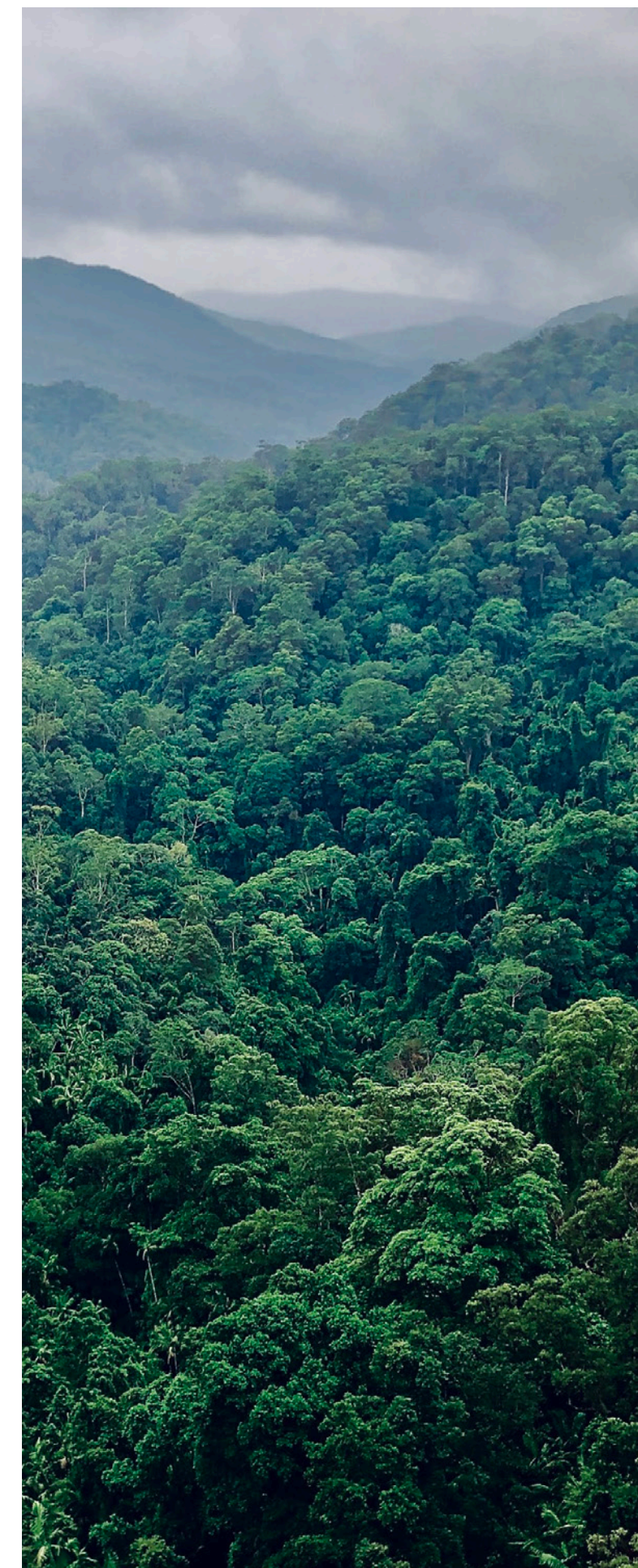
Vårt klimatavtryck

Mål 13 i FN:s Agenda 2030 handlar om att bekämpa klimatförändringarna. Klimatkonventionen från 1992 och Parisavtalet ger vägledning i arbetet med

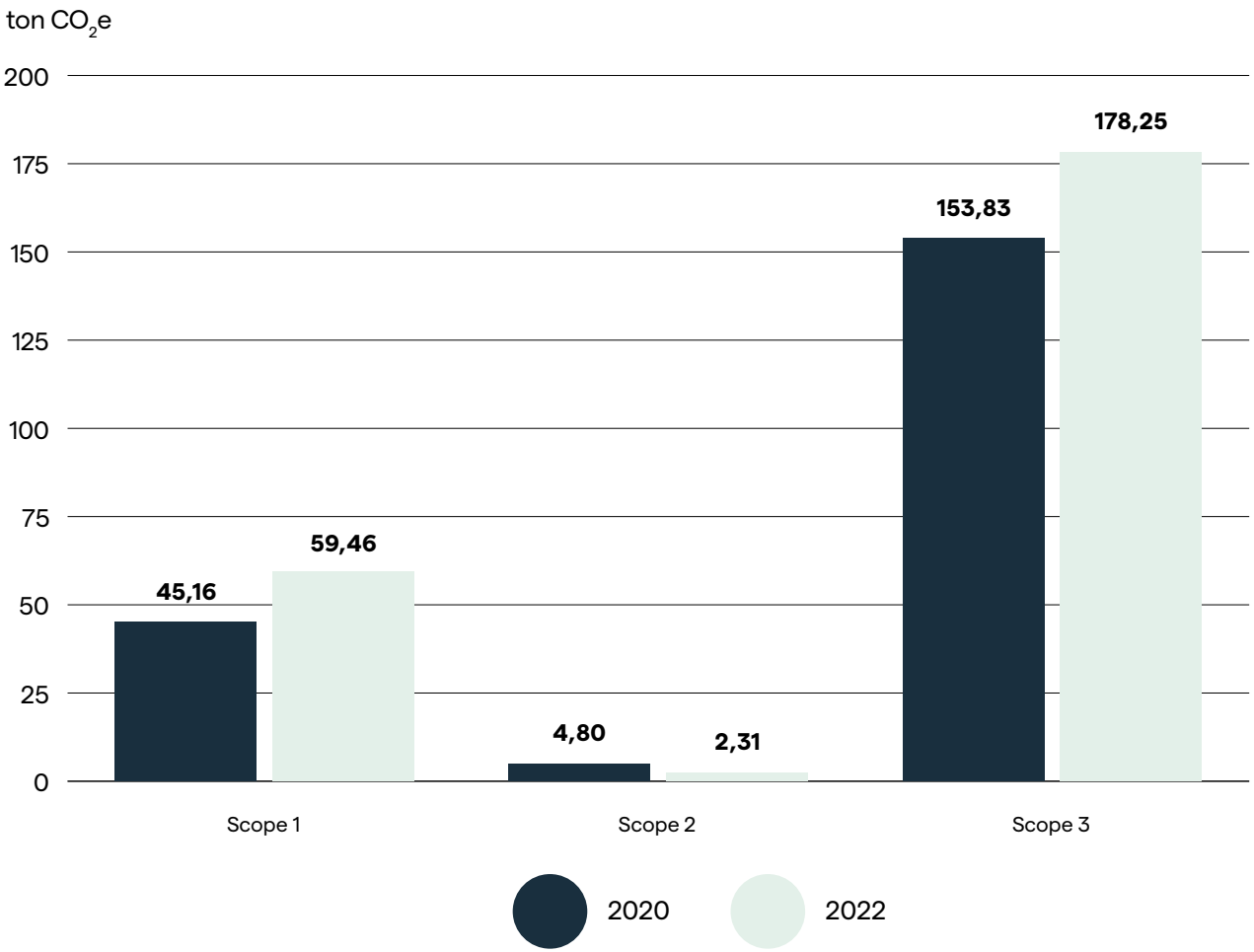
”Vi bedömer att vi har störst möjlighet att påverka genom vår rådgivning och genom att minska vårt eget klimatavtryck från tjänsteresor, matinköp och resursförbrukning.”

att bidra till mål 13. I Parisavtalet framhålls i synnerhet vikten av att begränsa den globala temperaturökningen till 1,5 grader – ett mål som framförallt uppnås genom att minska utsläppen av växthusgaser. Därför har vi på Cederquist åtagit oss att kontinuerligt mäta och följa upp vårt klimatavtryck.

Under 2020 genomförde vi för första gången en genomgripande analys av vårt klimatavtryck i enlighet med Greenhouse Gas Protocol (GHG), vilket under 2022 har följts upp med en ny beräkning. Klimatberäkningar används för att mäta den totala mängden växthusgaser som produceras direkt och indirekt av ett företags eller en organisations verksamhet. Våra beräkningar har utförts enligt Greenhouse Gas Protocol (GHG) som är en internationellt vedertagen standard för att rapportera företags och organisationers utsläpp av växthusgaser. Resultatet visar att våra totala utsläpp är högre 2022 än 2020, vilket är väntat eftersom både kontorsverksamheten och resor i tjänsten begränsades under 2020 till följd av pandemin. Under 2022 har vi återupptagit tjänsteresor, om än i begränsad omfattning, och även återgått till att arbeta från kontoret vilket innebär en ökad resursförbrukning av exempelvis förbrukningsmaterial och mat och således ett större klimatavtryck.



TABELL 1: UTSLÄPP PER SCOPE



Merparten av våra utsläpp sker genom externa leverantörer

Genom klimatberäkningen har vi mätt den totala mängden utsläpp som produceras direkt och indirekt av Cederquists verksamhet. Enligt GHG delas utsläppen upp i tre olika områden, så kallade scopes (se ”Tabell 1 Utsläpp per scope”). Scope 1 avser direkta utsläpp från källor som ägs eller kontrolleras av Cederquist och scope 2 avser utsläpp från extern produktion av exempelvis köpt el, värme och ånga. Scope 3 avser alla andra indirekta utsläpp som exempelvis avfallshantering, tredjepartsleveranser och tjänsteresor. Utfallet av klimatberäkningen för 2022 visar att merparten (ca 74 %) av Cederquists utsläpp sker genom scope 3. Våra direkta utsläpp (scope 1) ligger på ca 24 % och förbrukningen av el och värme (scope 2) utgör ca. 1 % av verksamhetens totala utsläpp.

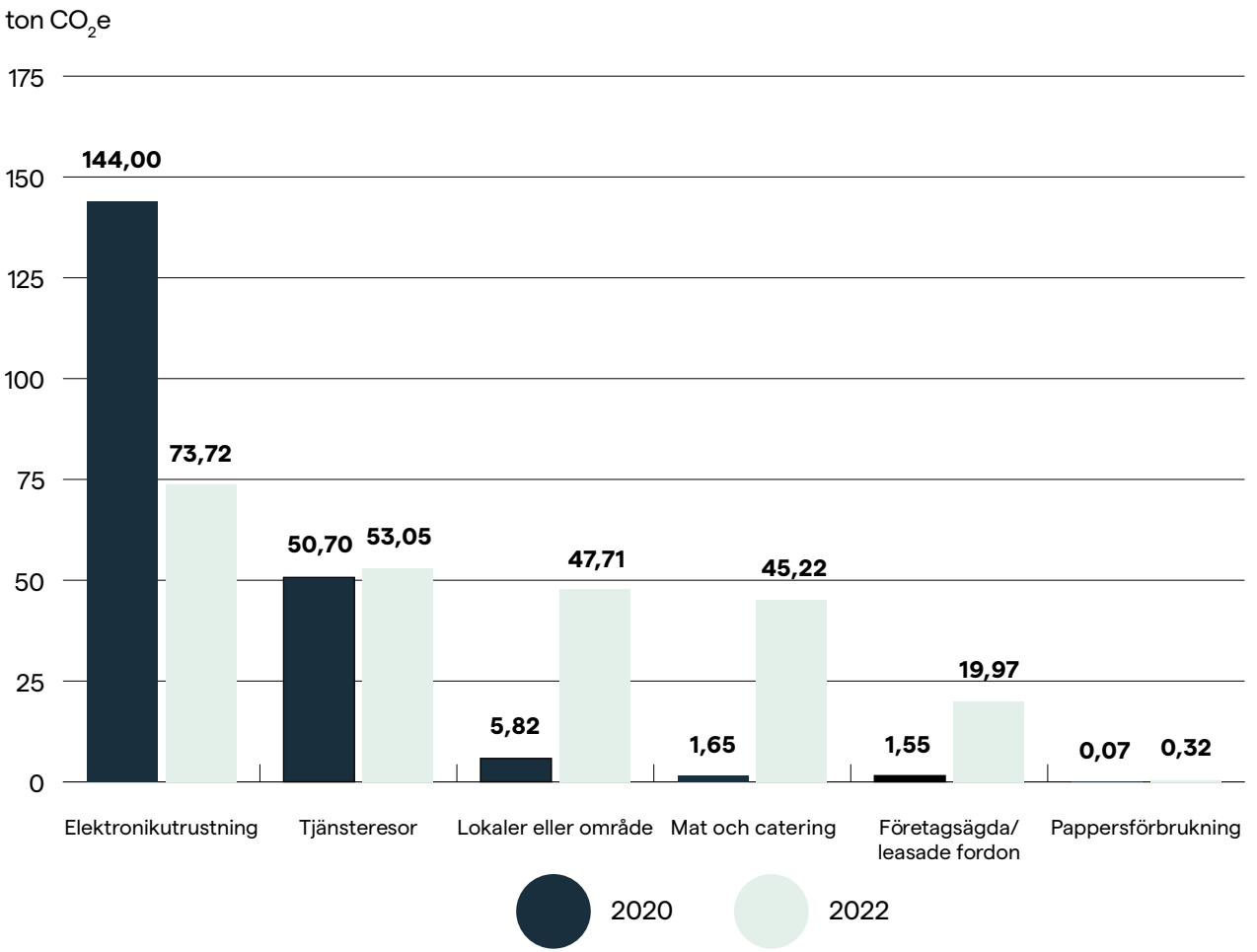
Under 2022 har vi fortsatt följt de riktlinjer

som finns i miljöpolicyen för att minimera vår klimatpåverkan. De senaste årens digitala utveckling har gjort det möjligt för oss att minska på allt från pappersanvändning till tjänsteresor och i takt med att nya medarbetare börjar säkerställer vi att våra lokaler utnyttjas på bästa möjliga sätt för att skapa såväl god arbetsmiljö som god resurshushållning. I dagsläget används förnybar el i våra lokaler och vår fastighetsägare arbetar löpande med energioptimering för att minska energianvändningen för uppvärmning. Till följd av detta är våra utsläpp från el och värme lägre än 2020, trots att utsläppen på det stora hela har ökat till följd av återgången till kontoret.

Matinköp och tjänsteresor

Inom scope 3 kommer den största andelen av utsläpp från användning och inköp av elektronik, mat och tjänsteresor. Enligt vår miljöpolicy ska

TABELL 2: UTSLÄPP PER OMRÅDE



resor och transporter i möjligaste mån ske med miljövänliga alternativ. Under 2022 har vi följt dessa riktlinjer och exempelvis tagit tåget vid så gott som alla resor inrikes, något vi planerar att fortsätta med. Dessutom vill vi fortsatt begränsa onödigt resande genom att använda digitala hjälpmedel för möten, signeringar och liknande när det är lämpligt.

Gällande inköp av mat ser vi en stor ökning av utsläppen jämfört med 2020. Vi har under året följt de riktlinjer som finns i vår miljöpolicy, bland annat genom att välja närproducerat och gärna vegetariska alternativ, men tror att det finns möjlighet att begränsa vår resursförbrukning ännu mer på detta område.

Elektronik

Sedan den första genomförda klimatberäkningen år 2020 har ett av våra fokusområden varit att minska vårt klimatavtryck kopplat till inköp och användning av elektronik. Enligt vår klimatpolicy är utbytesprincipen grundläggande för miljöarbetet på Cederquist, vilket innebär att sämre teknik och miljöfarliga ämnen kontinuerligt byts ut mot bättre och mindre miljöfarliga lösningar. Vi har även infört en BCP-plan och processer för att säkerställa att våra leverantörer har relevanta ISO-certifieringar. Det glädjer oss att se att vårt kontinuerliga arbete resulterar i ett lägre utfall för 2022, och vi kommer fortsätta arbeta för att hålla dessa siffror på låga nivåer.



Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Advokatfirman Cederquist AB, org.nr 556989-1277

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2022 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den dag som framgår av vår elektroniska signatur
Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Gabriella Hermansson
Auktoriserad revisor

Deltagare

ÖHRLINGS PRICEWATERHOUSECOOPERS AB 556029-6740 Sverige

Signerat med Svenskt BankID

2023-02-08 12:21:00 UTC

Namn returnerat från Svenskt BankID: GABRIELLA HERMANSSON

Datum

Gabriella Hermansson

Auktoriserad revisor

Leveranskanal: E-post



CEDERQUIST

Hovslagargatan 3 P.O. Box 1670
SE-111 96 Stockholm
cederquist.se