

Advokatfirman Cederquist

Hållbarhetsrapport

2023

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

På många sätt har 2023 varit ännu ett turbulent år som präglats av eskalerande våld och konflikter, samt en negativ ekonomisk utveckling med stigande inflation och räntor. För Cederquist och för våra kunder har det fortsatt inneburit att den tidigare så aktiva transaktionsmarknaden bromsat in något och frågor om hållbarhet och regelefterlevnad tagit större plats i verksamheten. Cederquists hållbarhetsarbete utgår från principen att agera långsiktigt hållbart i alla sammanhang, och under året har vi i rollen som rådgivare hjälpt våra kunder att navigera det rådande omvärldsläget på ett långsiktigt sätt.

Inom näringslivet ser vi fortsatt ett större ansvarstagande gällande den gröna omställningen, framför allt drivet av den nya lagstiftning på EU-nivå som trätt i kraft under året. Nya krav på bland annat rapportering och due diligence-processer innebär att företag idag står inför alltmer komplexa utmaningar och frågeställningar relaterat till hållbarhet. Inom ramen för vår ESG-grupp har specialister från flera av Cederquists verksamhetsgrupper samverkat för att erbjuda våra kunder både rådgivning och inspiration inom dessa frågor. Vi har även anslutit oss till Business and Human Rights Lawyers Association (BHRLA), ett globalt nätverk av advokatbyråer som arbetar för att inspirera och främja ledarskap, kunskap, samarbete och rådgivning kopplat till företagande och mänskliga rättigheter.

Det går inte att se tillbaka på 2023 utan att nämna det enorma genomslag som AI har haft i professionella sammanhang, där många organisationer nu arbetar med att utveckla egna verktyg för att effektivisera och förbättra verksamheten. Cederquist har länge strävat efter att vara i

framkant gällande utveckling och implementering av digitala verktyg för affärsjuridik och välkomnar de möjligheter som den nya tekniken innebär. Utvecklingen innebär dock vissa utmaningar kopplat till exempelvis informationssäkerhet, kompetens och kvalitet – faktorer som är avgörande i vår rådgivningsverksamhet. Utöver att vidareutveckla våra verktyg och vårt digitala erbjudande, har vi under året infört en AI-policy för att skapa en struktur kring hur de olika verktygen används och säkerställa att de lever upp till lämpliga krav på kvalitet, etik, sekretess och regelefterlevnad. Vi ska självklart ta till oss av vad tekniken kan bidra med, men göra det på ett ansvarsfullt sätt.

Utöver rådgivningen har vi på Cederquist arbetat vidare med våra medarbetares trivsel och utveckling. För att kunna erbjuda rådgivning i världsklass behöver vi attrahera medarbetare som trivs hos oss och vill fortsätta utvecklas med oss. Under året har vi lagt mycket fokus på att i olika format diskutera och uppmuntra till självledarskap, mångfald och inkludering. Det ser vi som viktiga byggstenar för att skapa ett starkt och enat lag där varje individ bidrar och kan springa med sina styrkor.

Under 2023 har vi sett en dramatisk samhällsutveckling i Sverige med eskalerande våld som bidragit till stor osäkerhet i samhället, något som framför allt påverkar våra unga. Vi på Cederquist tycker det är viktigt att aktörer i näringslivet bidrar till att motverka den negativa samhällsutvecklingen på det sätt vi kan, och därför är vi extra stolta i år över vårt långa samarbete med Mentor och Sveriges Schackförbund – två organisationer som arbetar aktivt för att inspirera unga, skapar nya kontaktytor och ger andra perspektiv.



Om Cederquist

Vi på Cederquist är stolta över att vara en av Sveriges ledande affärsjuridiska advokatbyråer. Vi är drygt 160 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 tror att en del av vår styrka ligger i att vi alla är samlade på ett kontor, eftersom det gör det möjligt för oss att ha snabba beslutsvägar samt att kunna bygga den företagskultur som ligger oss så varmt om hjärtat – professionell men samtidigt med en familjär känsla.

Vi är en modern organisation uppbyggd utifrån en true partnership-struktur. Cederquist har länge värnat om hållbarhetsfrågor och idag förknippas vi av många med en starkt etablerad värdegrund och ett strukturerat arbete för bland annat ökad jämställdhet och inkludering. Vi ser

hållbarhet som en självklarhet 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 utgår från våra tre värderingar kvalitet, lyhördhet och engagemang.

Våra specialister och specialistgrupper är ledande på marknaden inom sina respektive områden. Transaktionsverksamheten är navet i vår verksamhet men även våra specialistgrupper står starkt på egna ben i kraft av sin kompetens, vilket vi är oerhört stolta över. Vi ser oss som en modern affärspartner snarare än en traditionell juridisk 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

”Vi ser hållbarhet som en självklarhet 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 hållbarhetsrapport

Denna hållbarhetsrapport avser kalenderåret 2023 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 och under 2023 har det geopolitiska läget fortsatt präglats av konflikter och eskalerande våld. Vi vill bidra till en positiv samhällsutveckling genom att stå för stabilitet och långsiktighet både i vår rådgivning till kunder, i vårt uppdrag som arbetsgivare och i vår roll som en ledande 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

Cederquists kärnvärden är lyhördhet, engagemang och kvalitet. Internt förkortas värderingarna "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!

Vår inställning är att värderingarna inte har något värde om de inte har en stark förankring i organisationen och därför är värderingarna kompassen i allt vi gör på Cederquist. Värderingarna ligger exempelvis till grund för vår årliga utvecklingsprocess för alla medarbetare och de senaste åren har vi genomfört flertalet byråövergripande aktiviteter för att tillsammans diskutera värderingarnas praktiska innehåll och hur vi bäst efterlever värderingarna. Insikterna från dessa aktiviteter har sammanfattats och införlivats i Cederquists Uppförandekod för medarbetare som antogs under 2023.

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 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 studenter. 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 driva ett trovärdigt hållbarhetsarbete, samt **möjliggörare**, dvs. aspekter av verksamheten som fungerar som kanaler för att implementera hållbarhetsarbetet i hela organisationen.

Under 2023 har inga betydande förändringar i verksamheten skett som påverkar våra mest prioriterade hållbarhetsområden. Under 2024 planerar vi dock att genomföra en revidering av väsentlighetsanalysen för att säkerställa att vår hållbarhetsrapportering sker i enlighet med de nya EU-direktiven CSRD och ESRS.

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 centralt 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. Utmanande arbetsuppgifter, korta deadlines, samt höga krav på tillgänglighet, prestation och leverans tillhör vardagen för större affärsjuridiska byråer och därför har frågor om arbetsbelastning, tillgänglighet och arbetstid länge varit högt prioriterade både hos oss och i branschen som

helhet. Under 2023 har vi dock sett en något lugnare marknad för affärsjuridisk rådgivning till följd av en inbromsning på kapitalmarknaden drivet bland annat av det osäkra omvärldsläget och ett förändrat ekonomiskt läge med stigande räntor och inflation. På kort sikt har detta medfört en möjlighet till återhämtning, men på längre sikt ser vi en risk att det osäkra omvärldsläget skapar otrygghet som påverkar våra medarbetare negativt. I ett osäkert marknadsläge kan arbetstempot pendla mer än vanligt, vilket i sin tur ställer högre krav än vanligt på medarbetarens eget självledarskap och flexibilitet. Både för hög och för låg arbetsbelastning riskerar att leda till exempelvis arbetsrelaterad ohälsa, sjukskrivningar, uppsägningar och kompetensbrist.

För att motverka riskerna bedriver Cederquist ett strukturerat arbetsmiljöarbete och fäster dessutom stor vikt vid att arbeta värderingsstyrt och vidareutveckla vår starka företagskultur. Under 2023 har vi haft en löpande kommunikation



i olika forum kring frågor om omvärldsläget, konjunkturen och vad det innebär för Cederquists verksamhet i syfte att tydligt kommunicera stabilitet, trygghet och långsiktighet. För att bidra till ökad arbetsglädje och öka våra medarbetares känsla av trygghet och tillhörighet på arbetsplatsen har vi även haft ett ökat fokus på interna aktiviteter som exempelvis workshops och utbildningar i ledarskap och hållbar prestation samt sociala aktiviteter på kontoret.

Fysisk och psykisk arbetsmiljö

På Cederquist tror vi att företagskultur, laganda och innovation skapas bäst på plats och tillsammans, och att det fysiska mötet med kollegor är viktigt för att skapa arbetsglädje och gemenskap i organisationen. Samtidigt har vi sedan pandemin sett att hemarbete kan ge bättre förutsättningar för att skapa balans mellan arbete och fritid. Därför tillämpar vi i dagsläget en hybrid-modell där utgångspunkten är att arbetet

ska utföras på kontoret men där medarbetare kan arbeta hemifrån i den mån det underlättar för dem att utföra sina arbetsuppgifter och skapa balans mellan arbete och fritid.

För att främja en god fysisk arbetsmiljö erbjuder Cederquist ergonomiska arbetsverktyg och kontorsmöbler, ett generöst friskvårds-erbjudande samt möjlighet till fysisk träning och massage på kontorstid. Vi genomför även 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, arbetsbelastning, fysiskt och psykiskt mående samt ledarskap. Resultatet av enkäterna visar att våra medarbetare under 2023 har känt stor tillit till organisationen, samt hög trivsel och motivation i sitt arbete. Vår sjukfrånvaro ligger i dagsläget på 1,49 %, vilket är högre än under 2022. Vi har analyserat orsakerna till sjukfrånvaron och om de bör föranleda några förändringar i våra interna processer.

Arbetsmiljökommitté och skyddsombud

En trivsamt, 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 hållbarhetsområden. 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 vid planering som berör arbetsmiljön samt att kontrollera företagets systematiska arbetsmiljöarbete. Skyddsombuden

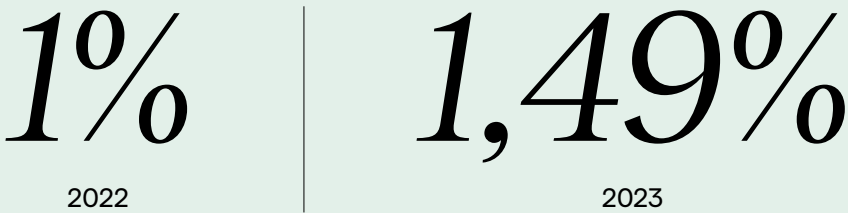
ingår även i vår arbetsmiljökommitté. Arbetsmiljö-kommitténs arbete utförs inom ramen för vår etiska kommitté. Utöver att utveckla byråns systematiska arbetsmiljöarbete arbetar kommittén bland annat med inkludering, jämställdhet och etiska frågor som är relevanta för vår verksamhet, samt uppmärksammar om någon i verksamheten anser sig utsatt för diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier i enlighet med vår policy mot kränkande särbehandling. Under 2023 har kommittén primärt diskuterat och adresserat frågor kopplade till den fysiska arbetsmiljön, i synnerhet våra lokaler då fler anställda innebär att vi behöver mer plats. I juli tecknade vi avtal med vår hyresvärd om att ta större yta i fastigheten under 2024 och därigenom kunna erbjuda mer, och bättre, plats för våra anställda där exempelvis kök och sociala ytor utökas.

Gemensamt ansvar för arbetsmiljön

Alla medarbetare på Cederquist har ett ansvar att 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.

Cederquist har ett visselblåsarssystem för arbetsmiljön som kallas Ethics Hotline och som finns tillgängligt via vårt intranät. Systemet ger samtliga medarbetare möjlighet att anonymt rapportera händelser eller beteenden som anses oetiska, olagliga eller som på annat sätt upplevs bryta mot Cederquists riktlinjer, policys eller värderingar. Visselblåsarssystemet är en webbaserad anmälan som hanteras av en extern part. Det har inte inkommit några ärenden i Ethics Hotline under året.

Genomsnittlig sjukfrånvaro



”En trivsamt, 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 – lyhördhet, engagemang och kvalitet (L.E.K.) – 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. Under hösten 2023 har ledarna för samtliga verksamhetsgrupper tagit fram nya affärsplaner som även innefattar planering av framtida personal- och rekryteringsbehov. Syftet med dessa affärsplaner är att säkerställa långsiktigt sund och hållbar utveckling för varje verksamhetsområde och medarbetarna i respektive grupp.

Cederquist erbjuder även kurser som ger medarbetare på alla nivåer i organisationen 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 2023 har alla verksamhetsgrupper på Cederquist genomfört workshops med fokus på självledarskap och hur vi genom förståelse för våra individuella egenskaper kan bidra till

gruppens framgång. Värderingsstyrt ledarskap och hållbar prestation var också ett tema under Cederquists årliga vårkonferens.

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.

Jämställdhet och inkludering

Att arbeta med jämställdhet och inkludering är en förutsättning för att skapa ett dynamiskt arbets klimat och rätt förutsättningar 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 arbets klimat. Dessutom ökar risken för att vi i vårt arbete inte belyser frågor från flera olika perspektiv. Därför är jämställdhets- och inkluderings perspektivet en självklarhet i vårt rekryterings-

”Under 2023 har alla verksamhetsgrupper på Cederquist genomfört workshops med fokus på självledarskap och hur vi genom förståelse för våra individuella egenskaper kan bidra till gruppens framgång.”

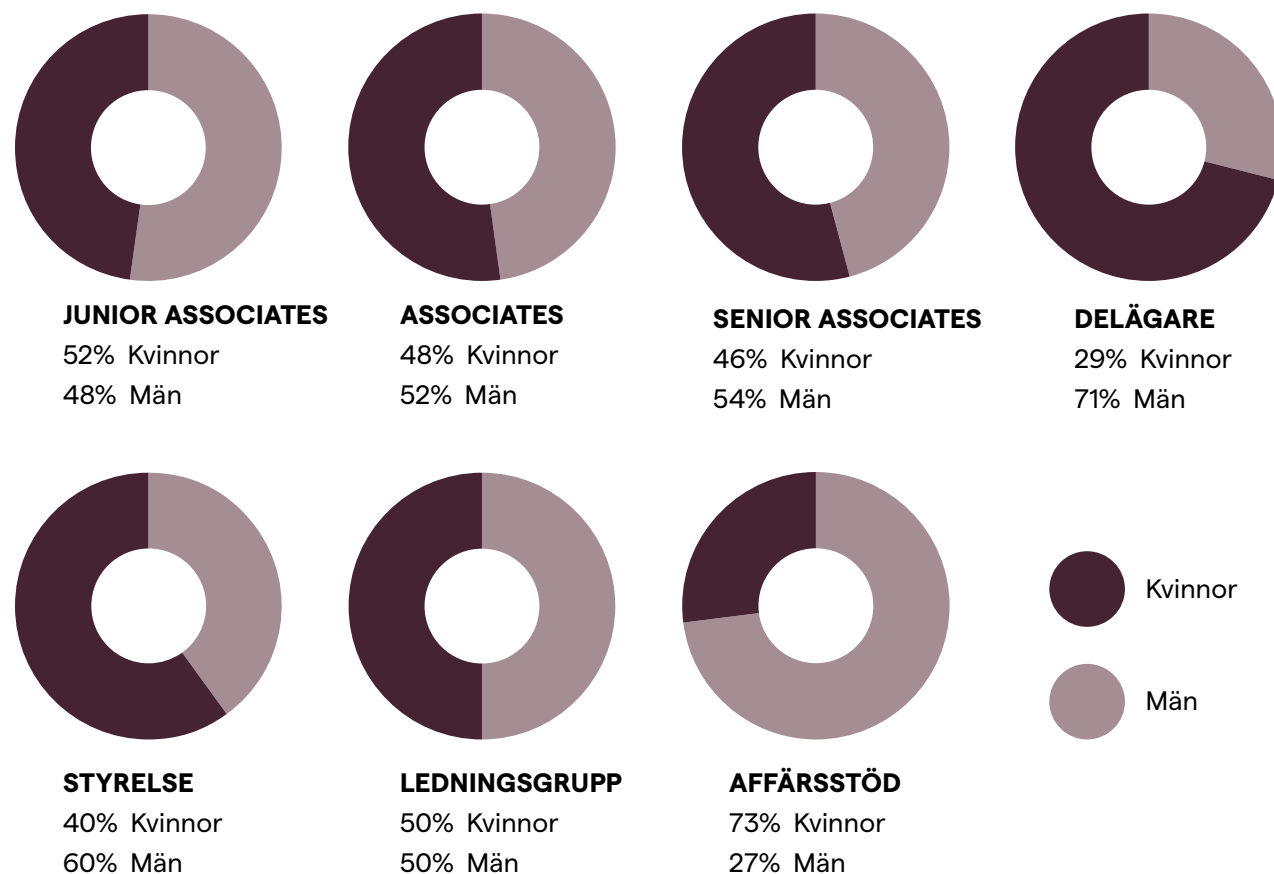
arbete och i vårt arbete med företagskultur och värderingar. Vårt arbete med dessa frågor genomsyrar organisationen på alla nivåer. Exempelvis är vår utvecklingsprocess för medarbetare och ledare en viktig del av arbetet med att främja jämställdhet och inkludering, motverka omedvetna fördomar och säkerställa att alla på Cederquist ges lika möjligheter.

Cederquists arbete för jämställdhet och inkludering syftar till att driva förändring och åstadkomma resultat både i vår organisation och i branschen som helhet. Internt ordnade vi under 2023 workshops för alla verksamhetsgrupper på Cederquist med syftet att identifiera hur olika individer hanterar exempelvis stress och motgångar, och hur viktigt det är att ha förståelse för dessa olikheter för att kunna samarbeta på bästa sätt. Vi har även arbetat internt och med externt stöd i syfte att lära oss mer om mångfald, inkludering och omedvetna fördomar. Bland annat har vi diskuterat hur mångfald, jämställdhet och inkludering samspelar i vårt dagliga arbete och vikten av psykologisk trygghet för att uppnå en inkluderande arbetsmiljö.

Under året deltog Cederquist även i runda bordssamtal 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 mångfald

och jämställdhetsfrågor med ambitionen att tillsammans driva förändring inom advokatbranschen. Under 2023 har Cederquist uppdaterat flera av våra policyer, inklusive vår jämställdhetspolicy, vår mångfaldspolitik och våra riktlinjer mot kränkande särbehandling. Inga väsentliga ändringar har dock gjorts i dessa policyer utan uppdateringarna har främst syftat till att tydliggöra rutiner och informera om vem som ansvarar för implementeringen av varje policy.

Vi har även undersökt utfallet av den policy för föräldraersättning som togs fram 2018 och som finjusterades under 2022. Föräldraledighetspolicyen 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 2023 har den genomsnittliga tiden som en medarbetare på Cederquist är föräldraledig uppgått till nio månader, varav kvinnor i snitt tar ut föräldraledighet i ungefär 10 månader och män i ungefär 7,5 månader. Det ser vi som ett tecken på att policyn ger önskad effekt, särskilt i ljuset av Försäkringskassans nationella statistik för 2022 där kvinnor tog ut cirka 70% av de utbetalda föräldrapeningdagarna medan män tog ut cirka 30 %. Vi kan också se att vi över tid har fått en jämnare balans mellan kvinnor och män bland biträdande jurister på alla nivåer.



Jämn fördelning mellan kvinnor och män

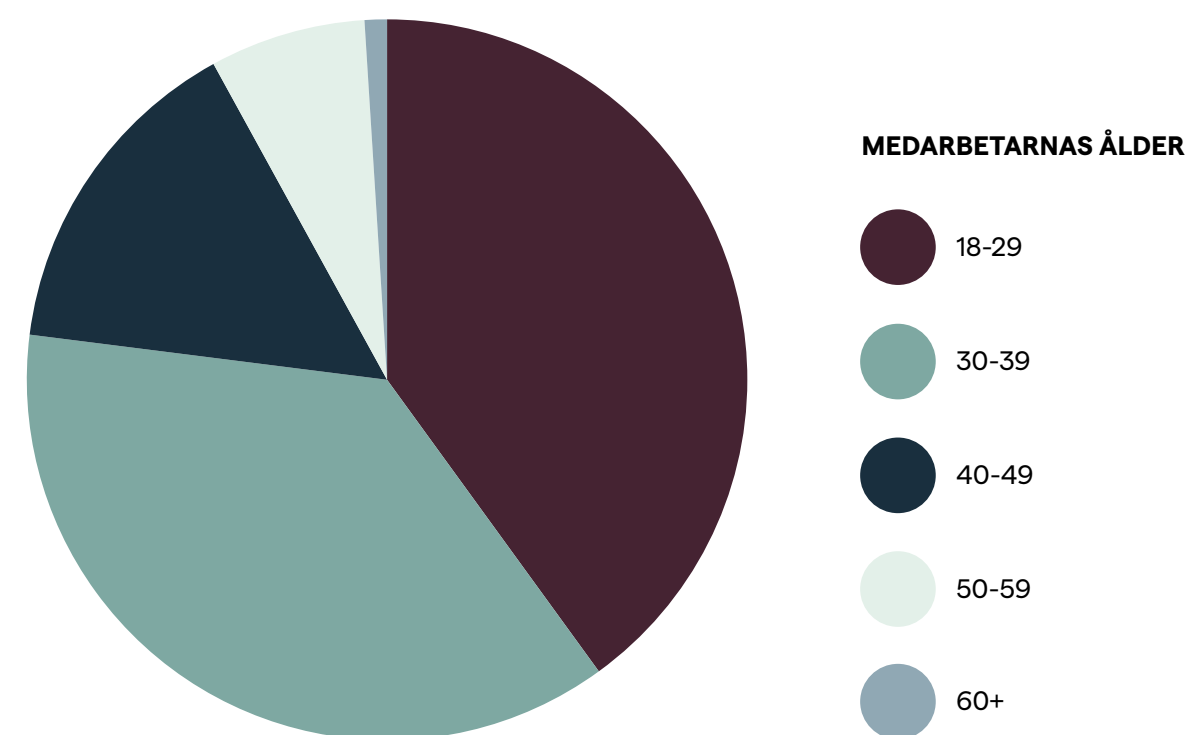
Cederquist har som mål att verka för att uppnå, eller bibehålla, en könsfördelning om minst 60/40 inom alla verksamhetsgrupper och på alla nivåer. Därför står frågan om jämställdhet högt på agendan i såväl interna som externa rekryteringar.

I dagsläget uppnår vi vårt jämställdhetsmål för associates på alla nivåer, i styrelsen samt i ledningsgruppen. Inom affärsstöd har könsfördelningen blivit något mer ojämn och under 2024 behöver vi därför ta större hänsyn till jämställdhetsfrågan vid rekryteringar till affärsstöd.

Inom delägargruppen har andelen kvinnor ökat med någon procent i jämförelse med 2022 och idag består gruppen av 71 % män och 29 % kvinnor, vilket fortsatt gör Cederquist till en av de större byråerna på den svenska marknaden med störst

andel kvinnliga delägare. Vi arbetar kontinuerligt för att nå målet om 60/40 men inser att det är ett arbete som kommer att ta tid eftersom personalomsättningen av förklarliga skäl är låg i delägargruppen och det tar tid att utöka gruppens storlek i väsentlig utsträckning.

”Idag består delägargruppen av 71 % män och 29 % kvinnor, vilket fortsatt gör Cederquist till en av de större byråerna på den svenska marknaden med störst andel kvinnliga delägare.”



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 affärsmanuskap och inom ramen för det som vi kallar ”CQ Life” erbjuds även kurser i ledarskap,

självledarskap, stresshantering och mindfulness.

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 positiv utveckling såväl i vårt lokalsamhälle som i världen i stort.

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 lämnar, 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.

Företag inom alla sektorer står idag inför alltmer komplexa utmaningar kopplat till regelefterlevnad och hållbarhet och de senaste åren har vi sett en ökad efterfrågan kring rådgivning inom ESG-relaterade frågor. Cederquist bistår kunder med löpande rådgivning gällande bland annat globala strategier och processer för genomlysningar av värdekedjan, granskning av

hållbarhets- och compliancefrågor i företags- transaktioner samt rådgivning relaterad till taxonomin och de nya regelverken under paraplybegreppet "sustainable finance". Vi har även en intern ESG-grupp som består av specialister från flera verksamhetsgrupper. Under 2023 har specialisterna i ESG-gruppen skrivit ett flertal artiklar och anordnat event för kunder och andra intressenter om relevanta hållbarhetsfrågor. En av höjdpunkterna var ett halvdagsseminarium på temat "ESG och juridiken" som hölls på Cederquists kontor i början av hösten.

"Till följd av det geopolitiska läget har mänskliga rättigheter och regelefterlevnad fortsatt varit centrala hållbarhetsfrågor under 2023."



Mänskliga rättigheter och regelefterlevnad

Till följd av det geopolitiska läget har mänskliga rättigheter och regelefterlevnad fortsatt varit centrala hållbarhetsfrågor under 2023. 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 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 bland annat FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, Advokatsamfundets riktlinjer samt interna styrdokument och processer gällande anti-korruption, antisnatteri 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, kontroll mot sanktionslistor samt kontroll utifrån rutiner för att motverka penningtvätt och finansiering av terrorism. Under 2023 har samtliga nya kunder genomgått denna onboarding-process.

Under 2023 har Cederquist anslutit sig till Business and Human Rights Lawyers Association (BHRLA), vilket är ett globalt nätverk av advokatbyråer som arbetar för att inspirera och främja ledarskap, kunskap, samarbete och rådgivning kopplat till företagande och mänskliga rättigheter. Genom medlemskapet i BHRLA breddar vi vår bevakning av utvecklingen inom dessa frågor och kan tillsammans med andra i branschen utveckla nya verktyg för att kunna bistå våra kunder med bästa möjliga rådgivning.

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. 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
- Klientmedelpolicy
- 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 och i vissa fall genom återkommande uppföljande digitala prov. Under 2023 har samtliga nyanställda genomgått de obligatoriska utbildningarna.



Uppförandekod för leverantörer
Utöver juridisk rådgivning bedriver Cederquist affärsstöttande aktiviteter som exempelvis kontors- och konferensverksamhet, marknadsföring, aktiviteter för studenter och interna events. Inom den verksamheten finns risker kopplade till regelefterlevnad hos våra leverantörer.
Cederquist strävar efter att känna våra samarbetspartners väl och att arbeta med ett fåtal leverantörer som har genomgått en kvalitetskontroll. Under hösten 2023 har vi infört en *Uppförandekod för leverantörer* för att öka kontrollen av vår värdekedja. Uppförandekoden tar avstamp i våra värderingar och anger de minimikrav som vi ställer på våra leverantörer och deras underleverantörer. Kraven bygger huvudsakligen på svensk lag samt internationella konventioner och vedertagna standarder från bland annat FN, ILO och OECD avseende mänskliga rättigheter, arbetstagares rättigheter och ansvarsfullt företagande.

Informationssäkerhet och elektroniska hjälpmedel
Eftersom Cederquist verkar i en kunskapsintensiv bransch med betydande sekretessregler är informationssäkerhet helt grundläggande för vår verksamhet. Utöver de regler som följer av Advokatsamfundets regler 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.
I kölvattnet av de framgångar som företaget OpenAI haft med verktyget ChatGPT har utvecklingen och användningen av nya AI-verktyg i professionella sammanhang ökat markant under 2023. Cederquists vision är ”Vi driver långsiktig förändring och vi gör skillnad” och för att kunna leva upp till det har vi länge prioriterat att ligga i framkant gällande digital utveckling. Vi implementerade vårt första AI-verktyg redan 2017 och ser digitala verktyg som viktiga byggstenar för att kunna effektivisera verksamheten där så är lämpligt. Under 2023 har vi fortsatt att implementera och utveckla nya lösningar som skapar värde för våra medarbetare och våra kunder. Det senaste årets snabba utveckling av dessa verktyg innebär dock utmaningar kopplat till andra faktorer som är avgörande i vår roll som jurister och rådgivare, exempelvis informationssäkerhet, kompetens och kvalitet. Under året har vi anordnat ett flertal workshops med både kunder, studenter och våra egna medarbetare för att diskutera möjligheter och utmaningar med AI och andra digitala verktyg. Vi har även infört en AI-policy för att skapa en struktur kring hur de olika verktygen används och säkerställa att de lever upp till lämpliga krav på etik, sekretess och regelefterlevnad.

Visselblåsarrutiner

Cederquist har ett visselblåsarsystem där allvarliga oegentligheter kan rapporteras. Rutinerna för visselblåsarsystemet uppdaterades per den 17 december 2023 för att anpassas till lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden. Visselblåsarsystemet finns tillgängligt på Cederquists hemsida och rapportering sker till en extern part. Under 2023 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. Vi stöttar 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, Nattvandrarerna och Unicef.

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 schack-event för barn och ungdomar, exempelvis Schackfyran som är en årlig schacktävling för fjärdeklassare i Sverige och "Näringslivet möter förorten" där barn från schackklubbar i olika delar av Stockholm spelar en turnering i par-schack tillsammans med en representant från näringslivet. Under 2023 hade vi äran att hålla turneringen i våra lokaler både på hösten och våren, 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. Cederquist har varit stolt samarbetspartner till Mentor sedan 2014 och för oss innebär partnerskapet en viktig möjlighet för våra medarbetare att engagera sig och göra skillnad i lokalsamhället genom att stötta och inspirera unga. Det ger oss också en möjlighet att få berätta för unga om advokatyrket och hur vi i vår yrkesroll kan arbeta för att upprätthålla stabilitet och mänskliga rättigheter. Det tycker vi är viktigt, särskilt i ljuset av den rådande utvecklingen i Sverige med eskalerande våld och ökad polarisering i samhället. Under 2023 har representanter från Cederquist deltagit i både Mentor Boost och Mentor Inspo, två aktiviteter där våra medarbetare pratar med ungdomar för att inspirera och bidra en ökad medvetenhet om vad ungdomarna vill göra i framtiden. I maj höll Mentor även en partnerlunch i Cederquists lokaler i syfte att öka kunskapen kring Mentors verksamhet och inspirera till nya idéer för hur vi som företag kan vara med och bidra. Utöver alla samarbetspartners gästades lunchen även av Hennes Majestät Drottning Silvia som är grundare av Mentor International.

Globalt har världen fortsatt präglats av stor osäkerhet, konflikt och krig. Cederquist har löpande bistått välgörenhetsorganisationer, exempelvis Sverige för UNCHR, med pro bono-arbete för att bidra till att upprätthålla de mänskliga rättigheterna och ge skydd till människor på flykt. Dessutom har vi, tillsammans med ett antal andra affärsjuridiska advokatbyråer och Beredskapslyftet, anordnat ett rekryteringsevent i syfte att matcha byråerna med ukrainska flyktingar som befinner sig i Sverige för att fylla potentiella rekryteringsbehov och möjliggöra för några att hitta vägen in i jobb. För oss på Cederquist resulterade eventet i en anställning.



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 i form av 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 inköspolicyer som redogjorts för på sidan 23. Vi bedömer att vi har störst möjlighet att påverka genom vår rådgivning och genom att minska vårt 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 stor 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

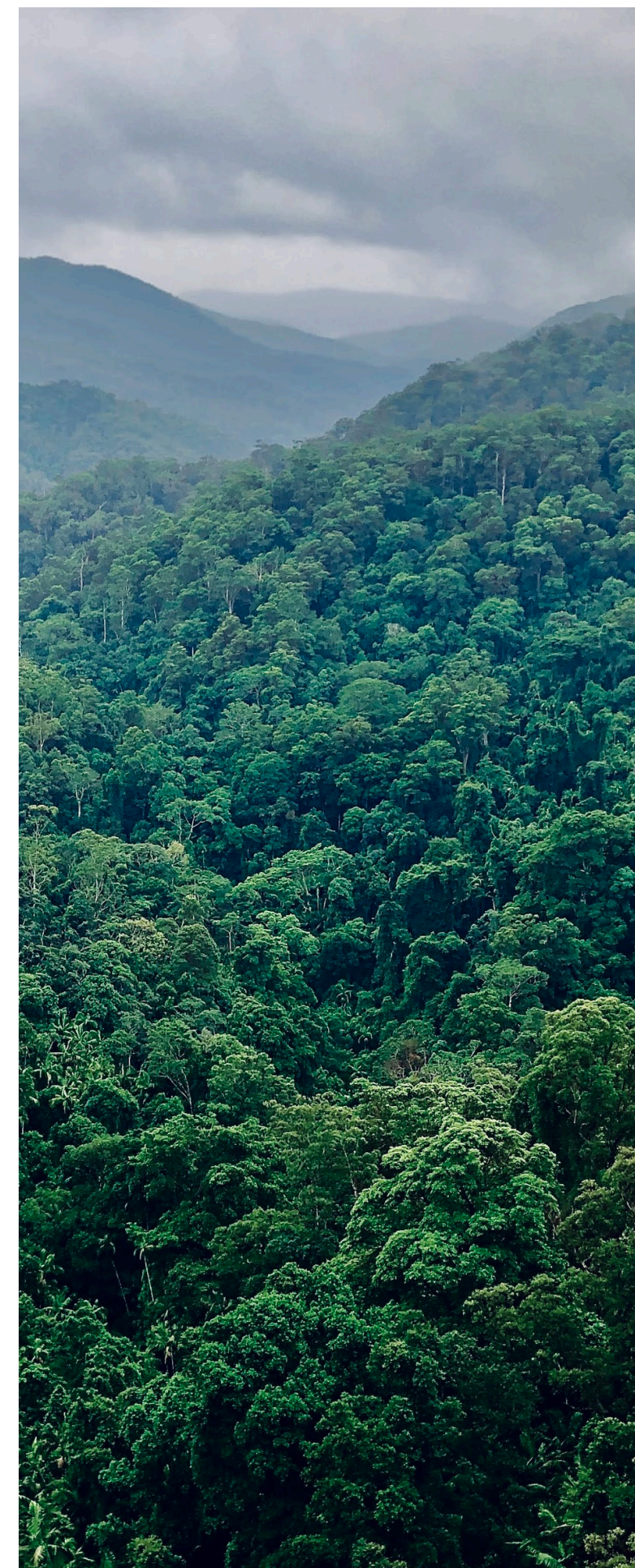
Mål 13 i FN:s Agenda 2030 handlar om att bekämpa klimatförändringarna. Klimatkonventionen från 1992 och Parisavtalet ger vägledning i arbetet med

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

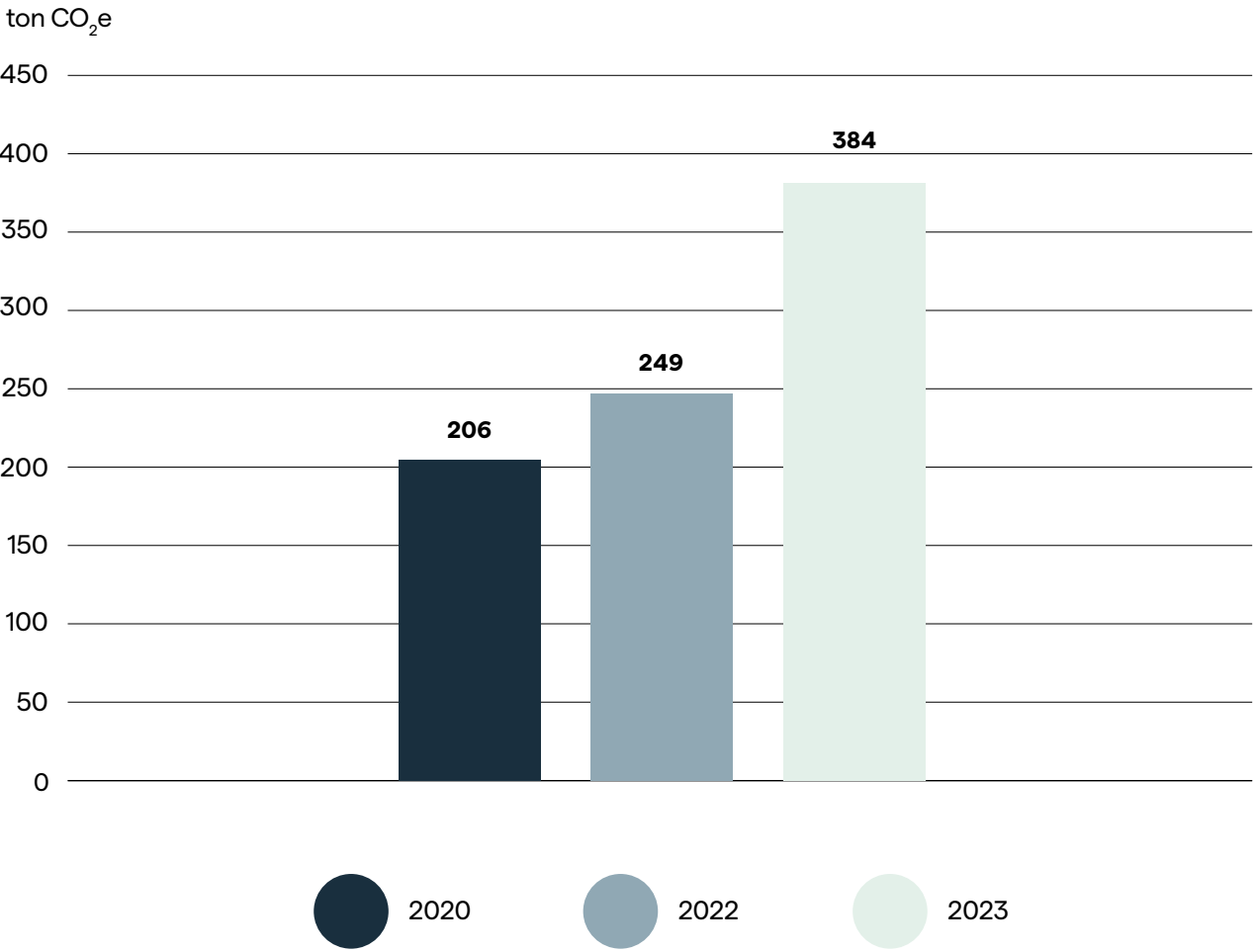
att bidra till mål 13. I Parisavtalet framhålls i synnerhet vikten av att begränsa den globala temperaturökningen till 1,5 grader – ett mål som framför allt uppnås genom att minska utsläppen av växthusgaser. Därför har vi på Cederquist åtagit oss att kontinuerligt mäta och följa upp vårt klimatavtryck.

Under 2020 genomförde vi för första gången en genomgripande analys av vårt klimatavtryck, vilket har följts upp med nya beräkningar under 2022 och 2023. 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 2023 än 2022, vilket är väntat. Under 2022 återupptog vi både tjänsteresor och kontorsverksamhet, dock i begränsad omfattning till följd av pandemin. Under 2023 har verksamheten helt återgått till det normala, vilket innebär att vi både har hållit fler aktiviteter på kontoret och att vi har deltagit i fler internationella aktiviteter som exempelvis konferenser och mässor. Under 2024 behöver vi dock vara än mer noggranna med att vår miljöpolicy efterlevs och se över om andra åtgärder kan krävas för att våra utsläpp inte ska fortsätta öka.



TABELL 1: TOTALA UTSLÄPP



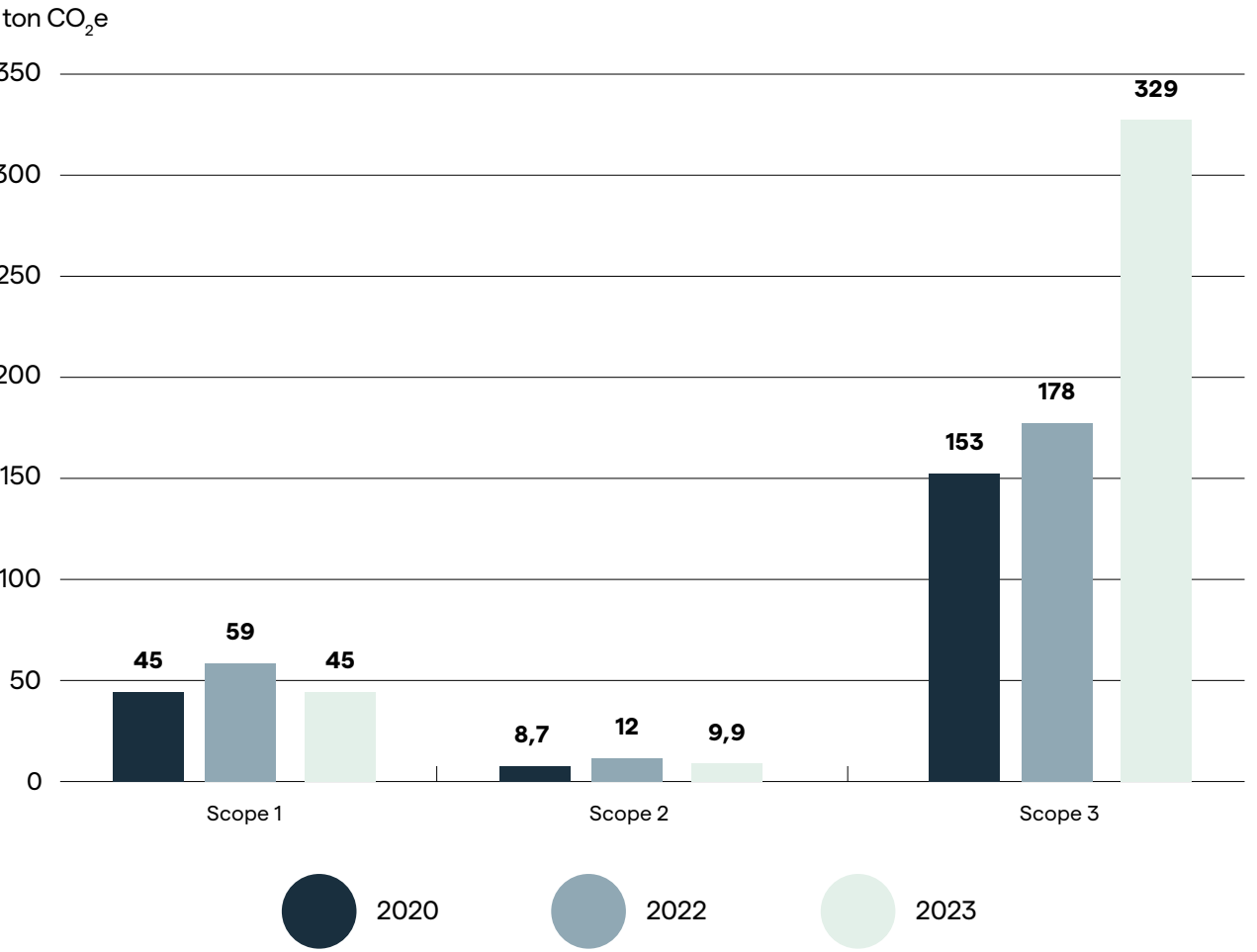
Merparten av våra utsläpp sker genom externa leverantörer

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 2 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 2023 visar att merparten (ca 85 %) av Cederquists utsläpp sker genom scope 3. Våra direkta utsläpp (scope 1) ligger på

ca 12 % och förbrukningen av el och värme (scope 2) utgör ca. 3 % av verksamhetens totala utsläpp.

Under 2023 har vi fortsatt följt de riktlinjer som finns i miljöpolicyen för att minimera vår klimatpåverkan. 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 och kyla. Till följd av detta är våra utsläpp från el, värme och kyla lägre än föregående år, trots att vi både blivit fler anställda och hållit fler aktiviteter i våra lokaler.

TABELL 2: UTSLÄPP PER SCOPE



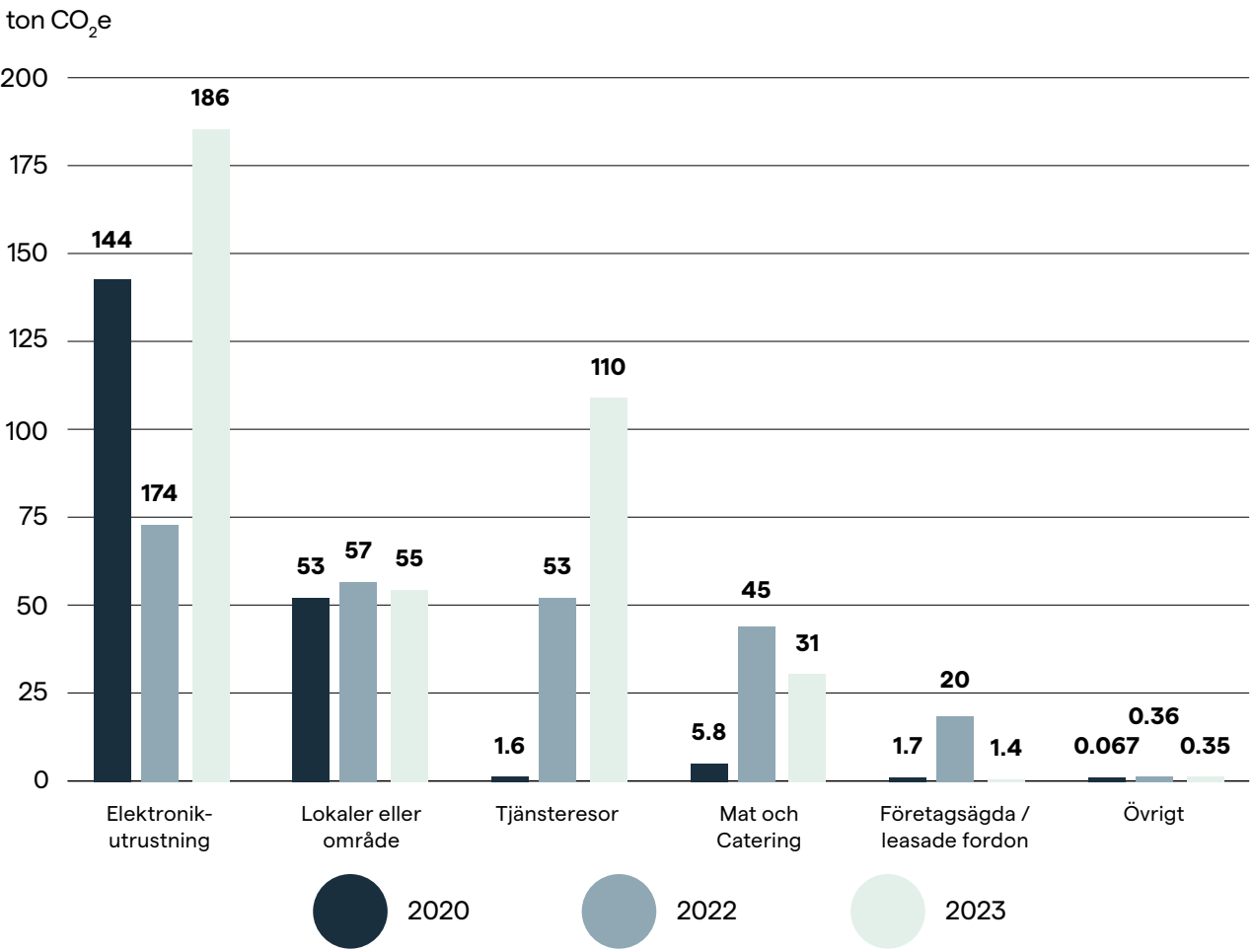
Tjänsteresor

Inom scope 3 kommer den största andelen av utsläpp från tjänsteresor samt inköp av elektronik och mat. Enligt vår miljöpolicy ska resor och transporter i möjligaste mån ske med miljövänliga alternativ. Under 2023 har vi följt dessa riktlinjer och exempelvis tagit tåget vid så gott som alla resor inrikes, något vi planerar att fortsätta med. Att utsläpp för tjänsteresor har ökat beror främst på att vi under 2023 har besökt internationella konferenser, vilket innebär fler flygresor än föregående år. Det rör sig dock om ett fåtal utvalda konferenser som inte har anordnats sedan 2019 till följd av pandemin. Inför 2024 planerar vi inte att öka tjänsteresor med flyg i någon avsevärd omfattning och vi vill fortsatt begränsa onödigt

resande genom att använda digitala hjälpmedel för möten, signeringar och liknande när det är lämpligt. Det är dock viktigt för vår verksamhet att kunna möta internationella kunder och kollegor på plats när det bedöms nödvändigt.

Vi noterar även att siffran gällande utsläpp för företagsägda bilar har sjunkit markant i jämförelse med 2022. Det beror dock inte på att tjänste-körningen har minskat drastiskt utan på att vi i år har kunnat göra en noggrannare beräkning av förbrukningen, till skillnad från förra året då vi gjorde ett bredare estimat. Årets siffror ger en mer rättvisande bild av tjänstekörningen hos oss, som alltså har skett i mycket begränsad omfattning både under 2022 och 2023.

TABELL 3: UTSLÄPP PER OMRÅDE



Elektronik och matinköp

Sedan den första genomförda klimatberäkningen år 2020 har ett av våra fokusområden varit att minska vårt klimatavtryck kopplat till inköp och användning av elektronik. Vi följer både en BCP-plan och processer för att säkerställa att våra leverantörer har relevanta ISO-certifieringar. Under 2023 har våra utsläpp dock ökat, vilket till största del beror på att vi har bytt alla medarbetares datorer. Inför 2024 vill vi återgå till att hålla utsläppen på låga nivåer.

Gällande inköp av mat ser vi en minskning av utsläppen jämfört med 2022. Det beror främst på att vi under 2023 har gjort en snävare tolkning av de riktlinjer gällande mat som finns i vår miljöpolicy och begränsat serveringen av kött på kontoret i ännu större utsträckning än tidigare. I dagsläget är vegetariska alternativ standard vid beställning av frukost och lunch till kontoret och kött serveras endast i undantagsfall.





CEDERQUIST

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



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 2023 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

ÖHRLINGS PRICEWATERHOUSECOOPERS AB 556029-6740 Sverige

Signerat med Svenskt BankID	2024-02-08 12:43:42 UTC
Namn returnerat från Svenskt BankID: ANNA GABRIELLA HERMANSSON	Datum
Gabriella Hermansson Auktoriserad revisor	
	Leveranskanal: E-post