

Advokatfirman Cederquist

Hållbarhetsrapport

2024

Innehålls- förteckning

04

Inledande ord

06

Om Cederquist

08

Med hållbarhet i fokus

12

Fokusområde 1: Attrahera, utveckla och
behålla medarbetare

18

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

22

Fokusområde 3: Minska klimatpåverkan

Inledande ord

Tone Myhre-Jensen, Managing Partner

Under det gångna året har vi på Cederquist fortsatt fördjupa byråns engagemang i att främja hållbara metoder, både inom organisationen och i vår affärsjuridiska rådgivning. Vi kommer att fortsätta på den utstakade vägen på vår kontinuerliga resa mot ett mer hållbart företagande.

2024 var ytterligare ett år som präglades av betydande geopolitiska händelser, som i sin tur har format det globala landskapet och påverkat bolags affärs- och hållbarhetsstrategier över branscher. Pågående geopolitiska spänningar, inklusive konflikten i Östeuropa och den föränderliga dynamiken mellan några av världens största globala makter, har ytterligare understrukt behovet av att demokratier, såväl som företag, måste öka sin motståndskraft och anpassningsförmåga för att kunna bemöta komplexa utmaningar.

Vidare har vi sett hur omvärldssituationen ställt frågor kring energisäkerhet, klimatförändringsåtaganden och avbrott i leveranskedjan ytterligare på sin spets. Intensifieringen av globala klimatrelaterade katastrofer har både betonat vikten av vårt kollektiva ansvar för kommande generationer samt lett till ett ökat tryck på regeringar och företag att påskynda sina klimatåtgärder.

På Cederquist är vi övertygade om att verksamheten måste utvecklas hållbart för att kunna uppnå långsiktig framgång. För oss går byråns ansvar gentemot klienter hand i hand med det bredare ansvar vi har. Denna rapport belyser de åtgärder vi har vidtagit under 2024 inom några nyckelområden, inklusive ledarskap, organisationsutveckling och socialt ansvar. Rapporten beskriver också byråns kontinuerliga

engagemang för att uppnå mätbara och positiva resultat.

Genom att identifiera sambandet mellan hur hållbarhetsaspekter påverkar våra kunders utmaningar och möjligheter har vi kunnat leverera en mer hållbar juridisk rådgivning. Jag är stolt över att vår firma ständigt utvecklas och arbetar proaktivt för att kunna möta kundens behov, samtidigt som vi kan attrahera nya talanger och ge befintliga medarbetare möjlighet att vidareutvecklas.

2024 markerade 25 år för mig på Cederquist. Jag har fått förmånen att växa med firman och vara med på den resa byrån genomgått till idag vara en av Sveriges ledande affärsjuridiska advokatbyråer. Det är en förmån att få arbeta i en så professionell och samtidigt personlig organisation med engagerade medarbetare som alltid strävar efter att skapa bästa möjliga resultat för våra kunder och att ständigt förbättras och utvecklas.

Cederquist har en stark återkommande kundbas och en efterfrågan från externa parter som ser oss som en proaktiv juridisk rådgivare med ett gediget kunskapsutbud. Det är för mig ett bevis på att vi kontinuerligt levererar en uppskattad tjänst med hög kvalitet. Samtidigt är alla vi på Cederquist ytterst medvetna om att vägen framåt fortsatt kräver noggrannhet, innovation och samarbete. Med stöd av byråns medarbetare, kunder och andra samarbetspartners är vi fast beslutna om att fortsatt arbeta aktivt för att sätta upp och möta ytterligare ambitiösa hållbarhetsmål under de kommande åren.

Tack för ert fortsatta förtroende och stöd i vår strävan att skapa en mer hållbar och välmående framtid.



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 och samtidigt personlig. Cederquist är organiserat som ett true partnership. Vi har länge värnat om hållbarhetsfrågor och idag förknippas vi av många som en byrå med en starkt etablerad värdegrund och ett strukturerat arbete för bland annat ökad jämställdhet och inkludering.

Vi ser hållbarhet som en självklarhet och som en affärskritisk fråga som är 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 utgår från våra tre värderingar kvalitet, lyhördhet och engagemang.

Om rapporten

Denna hållbarhetsrapport avser kalenderåret 2024 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.

”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.”

Cederquist erbjuder specialistkompetens inom:

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

Med hållbarhet i fokus

Vi är måna om att vara en ansvarstagande byrå och att genomgående agera långsiktigt hållbart, både mot våra kunder och intressenter men även mot våra medarbetare. Cederquist bedriver ett strukturerat hållbarhetsarbete som utvecklas kontinuerligt i linje med den ständigt föränderliga omvärlden.

Grunden vi står på

För oss på Cederquist innebär hållbart företagande att vara anpassningsbara och proaktiva, både gentemot en föränderlig omvärld och de ständigt skiftande krav som ställs på oss. Vi är engagerade i att utveckla vår verksamhet och vårt arbetssätt för att effektivt kunna möta nya utmaningar och förväntningar och bidra till en positiv samhällsutveckling.

Vårt hållbarhetsarbete utgår från en princip om långsiktig hållbarhet i alla aspekter av vår verksamhet. Det innebär att vi som byrå inte bara reagerar på förändringar, utan agerar proaktivt för att kunna leverera hållbara och relevanta juridiska lösningar till våra kunder. Genom att ständigt bygga på vår kompetens, jämsides med byråns fokus på kvalitet, säkerställer vi att vi möter de höga krav och förväntningar som både kunder och medarbetare har.

En viktig del av grunden vi står på är vårt true partnership. True partnership innebär för oss att alla medarbetare arbetar gemensamt mot ett och samma mål. Vi engagerar alla medarbetare i arbetet med att nå våra affärs mål och strävar efter att uppmuntra till en företagskultur präglad av självledarskap, där alla har möjlighet att bidra till att bygga och utveckla Cederquist. True partnership innebär också att den person som är bäst lämpad för uppgiften alltid är den som ska utföra arbetet.

Våra värderingar

Cederquists kärnvärden är kvalitet, lyhördhet och engagemang. Tillsammans beskriver de på ett enkelt sätt det vi står för – en arbetsplats som kännetecknas lika mycket av hög prestation och vassa förmågor, som en företagskultur utan vassa armbågar. En kultur som utmärks av individer som värdesätter individuell såväl som gemensam utveckling. En organisation som ställer höga krav på sina medarbetare och medarbetare som har högt ställda krav på sig själva. En arbetsplats som främjar inkludering och gemenskap där alla känner att de jobbar mot samma mål och där våra medarbetare känner glädje och trivsel i arbetet. Där nyckeln till långsiktig utveckling och framgång i en högpresterande kultur möjliggörs genom ett framåt lutat och närvarande ledarskap samtidigt som vi hjälper våra medarbetare att tidigt bli duktiga på att leda sig själva genom att ta ansvar för sitt arbete och sin egen utveckling.

För oss är det viktigt att våra värderingar inte bara är abstrakta ideal utan att de är djupt förankrade i organisationen och aktivt styr vårt arbete varje dag. Därför ligger värderingarna till grund för flera av våra interna processer och aktiviteter. Vidare genomför vi regelbundet workshops och byråövergripande diskussioner som ger oss möjlighet att tillsammans reflektera över de praktiska aspekterna av våra värderingar och hur vi kan omsätta dem i vårt dagliga arbete.



**”Alla medarbetare arbetar
gemensamt mot ett och
samma mål.”**



Väsentlighetsanalys

Cederquist ser årligen över våra mest väsentliga hållbarhetsfrågor och prioriterade fokusområden. Väsentlighetsanalysen för 2024 utgår från en genomgripande väsentlighetsanalys som genomfördes 2020 och som fortsatt har bedömts möta de mest relevanta frågorna. Vi planerar att påbörja en uppdatering av väsentlighetsanalysen under det kommande året. I den befintliga analysen definieras

de externa och interna faktorer som är mest relevanta för hållbarhetsarbetet på Cederquist. Därutöver identifieras ett antal grundläggande förutsättningar som behöver vara uppfyllda för att Cederquist ska kunna driva ett trovärdigt hållbarhetsarbete, samt möjliggörare, det vill säga aspekter av verksamheten som fungerar som kanaler för att implementera hållbarhetsarbetet i hela organisationen.

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 nedanstående tre prioriterade hållbarhetsområden där vi bedömer att Cederquist har störst möjlighet att skapa förändring och 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 genom att erbjuda branschens bästa möjligheter till personlig och professionell utveckling.
- 2. Agera etiskt, med integritet, och bidra till samhället:** Vi har som mål att vår rådgivning alltid ska vara hållbar. Det ska finnas en långsiktighet i varje kontakt med klienten, 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, där våra medarbetare är navet i byråns verksamhet och utveckling. Därför är företagskultur, värderingar och ledarskapsfrågor centralt för vårt interna hållbarhetsarbete.

Vi arbetar för en långsiktigt hållbar karriär

För att kunna vara en långsiktig affärspartner för våra kunder har vi höga krav på professionalism och kvalitet. Det är därför viktigt för oss att vara en attraktiv arbetsgivare för alla våra medarbetare, såväl jurister som affärsstöd, och att erbjuda möjligheter till en långsiktigt hållbar karriärutveckling och ett framåtlutat och närvarande ledarskap.

Cederquist bedriver ett strukturerat arbetsmiljöarbete som utgår från interna styrdokument och som säkerställer att vi agerar professionellt och i enlighet med väl etablerade riktlinjer. Under 2024 har vi åter sett ett ökat tempo på marknaden för affärsjuridisk rådgivning, efter en något lugnare period. Utmanande arbetsuppgifter, korta deadlines, samt höga krav på tillgänglighet, prestation och leverans tillhör vardagen för större affärsjuridiska byråer. I ett marknadsläge där arbetstempot pendlar mer än vanligt, ställs i sin tur högre krav på medarbetarens självledarskap och flexibilitet. För att ge våra medarbetare möjlighet att hantera eventuell stress och upprätthålla balans mellan arbets-

och privatlivet tillhandahåller Cederquist ett flertal olika verktyg och forum för professionell och personlig utveckling. Vi fäster också stor vikt vid att arbeta värderingsstyrt och vidareutveckla vår starka företagskultur.

Större lokaler för ökad trivsel

Vi ser 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. I dagsläget tillämpar vi 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.

Cederquists kontor är utformat för att medarbetare ska ha en ergonomisk arbetsplats och goda möjligheter att socialisera. Under senare år har byrån vuxit och under 2024 utökade vi därför våra befintliga lokaler och gjorde plats för fler kontorsplatser, nya mötesrum och sociala ytor där fler kan samlas.

Långsiktigt
hållbar karriär

Attraktiv
arbetsgivare

Arbetsmiljökommitté och skyddsombud

Cederquist kartlägger regelbundet firmans viktigaste arbetsmiljö- och hållbarhetsområden. Kartläggningen drivs av byråns arbetsmiljökommitté som utgörs av chefer, medarbetare och skyddsombud. Vår arbetsmiljöpolicy innehåller riktlinjer för kommitténs arbete och tillvägagångssätt.

För att fånga upp medarbetares tankar kring arbetsmiljön genomför Cederquist löpande medarbetarenkäter. Resultatet av enkäterna visade att våra medarbetare under 2024 har känt hög trivsel och upplever att de får det stöd de behöver i sitt arbete.

Vi arbetar aktivt 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.

Gemensamt ansvar för arbetsmiljön

Vi ställer höga krav på våra medarbetare vad gäller professionalism och kunskap. I det ingår att känna

till våra interna riktlinjer och policys kring arbetsmiljö och trivsel, att förstå de etiska aspekterna av ett agerande och att rapportera eventuella överträdelser i rätt forum. Cederquists visselblåsarsystem för arbetsmiljöincidenter, Ethics Hotline, finns tillgängligt på 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, policys eller värderingar. Under 2024 inkom inga ärenden i Ethics Hotline.

**”Medarbetare får
det stöd de behöver
i sitt arbete”**

Ledarskap och personlig utveckling

Vi på Cederquist anser att en god och sund företagskultur fostras uppifrån. Vi följer

kontinuerligt upp samtliga chefers kunskapsnivåer och tillhandahåller resurser för att vidareutveckla ledarskap. Utöver chefers utveckling har vi under 2024 gjort en extra satsning på ett nytt ledarskapsprogram för samtliga medarbetare. Programmet sträcker sig över två år och är en satsning för att hjälpa medarbetare att utveckla sina individuella styrkor för att kunna möta nya förväntningar och krav från såväl våra kunder som medarbetare.

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. Inför samtalen lämnar medarbetarna på Cederquist feedback till varandra utifrån en 360-modell med frågor om kompetensutveckling, efterlevnad av våra värderingar och andra kriterier som är viktiga för medarbetarens fortsatta utveckling. Samtliga medarbetare i organisationen ges dessutom möjlighet att utvärdera hur väl våra delägare lever upp till våra värderingar. Vi tror att kultur och beteenden börjar hos ledare och chefer och därför är det viktigt att ge löpande feedback på alla nivåer. Under 2024 har vi utvecklat vårt arbete med att uppmuntra till målstyrd utveckling i syfte att nå ett mer långsiktigt perspektiv på framtida utmaningar och en hållbar karriär.

Jämställdhet och inkludering

Att arbeta med jämställdhet och inkludering är en förutsättning för att skapa ett dynamiskt arbetsklimat 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 arbetsklimat. Dessutom ökar risken för att vi i vårt arbete inte belyser frågor från flera olika perspektiv. Därför är jämställdhets- och inkluderingsperspektivet en självklarhet i vårt rekryteringsarbete och i vårt arbete med företagskultur och värderingar.

Cederquists arbete för jämställdhet och inkludering syftar till att driva förändring och åstadkomma resultat både i vår organisation och i

branschen som helhet. Arbetet utgår från våra policys för jämställdhet och mångfald, inklusive vår policy för föräldraersättning.

Genom vår utvecklingsprocess för medarbetare och ledare arbetar vi med att lyfta individuella styrkor och utvecklingsmöjligheter och säkerställa att alla på Cederquist ges rätt verktyg för att möta sina utmaningar. Under 2024 har vi anordnat workshops och utbildningar i syfte att även på byrånivå lyfta fram hur olika individer hanterar sina utmaningar på olika sätt, och hur viktigt det är att ha förståelse för dessa olikheter för att kunna samarbeta. Vi har även arbetat internt och med externt stöd i syfte att lära oss mer om mångfald, inkludering och omedvetna fördomar.

Utbildning och kompetensutveckling

Som en affärsjuridisk konsultorganisation verkar Cederquist på en dynamisk marknad där både klienternas och potentiella medarbetares krav är i ständig utveckling. För att möta dessa krav och säkerställa en fortsatt hög kvalitet i vårt arbete har vi utvecklat ett eget utbildningsprogram: CQ Academy.

CQ Academy är utformat för att möta våra medarbetares olika behov och utmaningar i varje skede av deras professionella utveckling. Programmet omfattar kurser inom juridiskt hantverk, affärsmannaskap och andra relevanta kompetensområden. Dessutom erbjuds även kurser i ledarskap, självledarskap, stresshantering och mindfulness, som hjälper våra medarbetare att utveckla de personliga färdigheter som är nödvändiga för att navigera komplexa och krävande arbetsmiljöer.

Cederquist erbjuder även andra utvecklingsmöjligheter, såsom:

- Rotation mellan olika verksamhetsgrupper för en bredare erfarenhet
- Möjlighet att arbeta direkt hos våra kunder, vilket skapar värdefulla insikter och erfarenhet
- Möjlighet till tjänstledighet för tingstjänstgöring
- Fadderskap och mentorskap
- Byråövergripande utbildningsaktiviteter som främjar ett starkt samarbete och en gemensam kultur

CQ ACADEMY



Rådgivning av
hög kvalitet



Rollen som
affärsjurist



Ledarskap



Långsiktigt
hållbar karriär

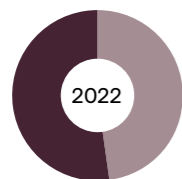
Jämn fördelning mellan kvinnor och män

Cederquist har som mål att verka för att uppnå, eller bibehålla, en könsfördelning om minst 60/40 inom alla verksamhetsgrupper. Idag uppnår vi det målet inom de flesta områden, vilket vi är stolta över, men har fortsatt en utmaning inom affärsstöd och vår delägargrupp. Vi arbetar kontinuerligt med att fortsätta bli än mer jämställda och frågan om jämställdhet står högt på agendan i såväl interna som externa rekryteringar. Värt att notera är att vi under 2024 har fler kvinnor än män inom gruppen Senior Associates. Vi ser detta som ett bevis för att ett strukturerat och långsiktigt arbete har gett resultat.

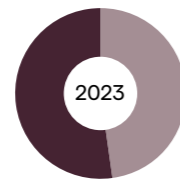
Fördelning mellan kvinnor och män – över tid

● Kvinnor ● Män

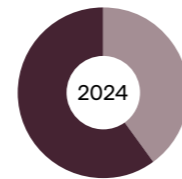
Junior Associate



52% Kvinnor
48% Män

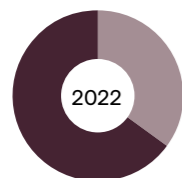


52% Kvinnor
48% Män

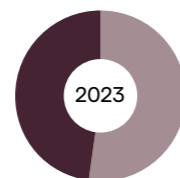


60% Kvinnor
40% Män

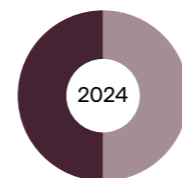
Associate



65% Kvinnor
35% Män

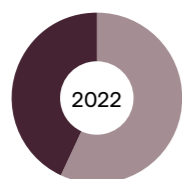


48% Kvinnor
52% Män

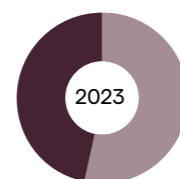


50% Kvinnor
50% Män

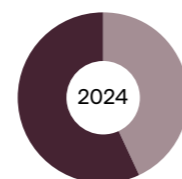
Senior Associate



43% Kvinnor
57% Män

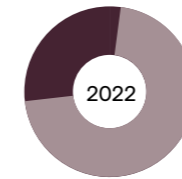


46% Kvinnor
54% Män

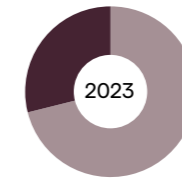


57% Kvinnor
43% Män

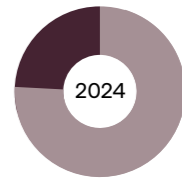
Delägare



27% Kvinnor
73% Män

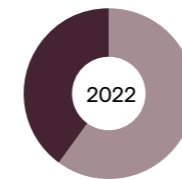


29% Kvinnor
71% Män

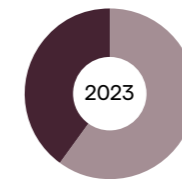


24% Kvinnor
76% Män

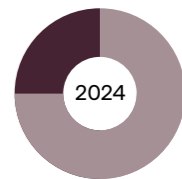
Styrelse



40% Kvinnor
60% Män

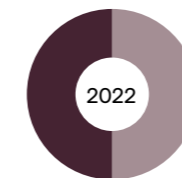


40% Kvinnor
60% Män

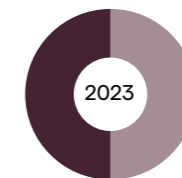


25% Kvinnor
75% Män

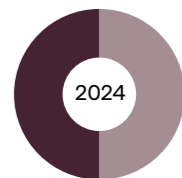
Ledningsgrupp



50% Kvinnor
50% Män

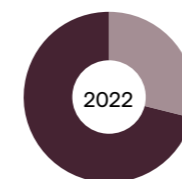


50% Kvinnor
50% Män

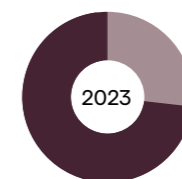


50% Kvinnor
50% Män

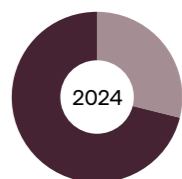
Affärsstöd



71% Kvinnor
29% Män



73% Kvinnor
27% Män



71% Kvinnor
29% Män

Fokusområde 2

Agera etiskt, med integritet, och bidra till samhället

För oss på Cederquist innebär förtroendet som affärspartner och rådgivare att agera långsiktigt hållbart i allt vi gör. Etik och integritet är därför ledande koncept och värderingar i alla våra verksamhetsområden.

Vårt mål är långsiktigt hållbar rådgivning

Cederquist har som mål att leverera långsiktigt hållbar rådgivning, en strategi som är grundläggande för att skapa varaktigt värde för våra kunder. Den affärsjuridiska rådgivning vi tillhandahåller ska både vara av högsta kvalitet och vara anpassad efter kunders unika behov och långsiktiga mål. Vi integrerar hållbarhetsaspekter i vår rådgivning till klienter för att både tillhandahålla expertis och bidra till klienters hållbara utveckling.

Vår förmåga att leverera rådgivning av högsta kvalitet bygger på en solid grund av etik och integritet. Regelefterlevnad utgör en central del av vårt interna hållbarhetsarbete, vilket säkerställer att alla våra affärsbeslut och rekommendationer är förenliga med gällande lagstiftning och de höga standarder som finns inom branschen.

Cederquist bistår kunder med löpande rådgivning inom ESG, bland annat gällande globala strategier och processer för genomlysningar av värdekedjan, granskning av hållbarhets- och regelefterlevnadsfrågor i företagstransaktioner samt rådgivning relaterad till taxonomin och de nya regelverken under paraplybegreppet "sustainable finance". Vi har en dedikerad ESG-grupp som omfattar olika kompetenser som

kompletterar varandra och som arbetar tillsammans. Byrån anordnar även återkommande event för kunder och andra intressenter om relevanta hållbarhetsfrågor.

Efterlevnad av globala principer

Mänskliga rättigheter och regelefterlevnad är fortsatt centrala frågor för Cederquist. Vi följer noggrant och fortlöpande internationella standarder, inklusive FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, samt Advokatsamfundets riktlinjer. Vår interna styrning omfattar även policys och processer för att säkerställa att vi arbetar i enlighet med etablerade riktlinjer för anti-korruption, antislateri och etiska principer.

I enlighet med dessa ramverk tillämpar Cederquist en omfattande och obligatorisk onboarding-process för nya klienter, som är utformad för att säkerställa att alla affärsrelationer är förenliga med våra värderingar och etiska principer. Byrån är även ansluten till nätverket Business and Human Rights Lawyers Association (BHRLA).



Vårt ansvar

Cederquist bedriver ett systematiskt arbete för att ha transparenta processer och kvalitetssäkring i organisationen som helhet, samt hög kunskap hos våra medarbetare. 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 vår obligatoriska onboarding för nyanställda. För seniora medarbetare följer ytterligare utbildningskrav i takt med att deras ansvar och komplexiteten i ärenden växer.

Alla nyanställda utbildas i följande policys med koppling till affärsetik:

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

Uppförandekod för leverantörer

Utöver juridisk rådgivning bedriver Cederquist affärsstöttande aktiviteter som exempelvis marknadsföring, kundutvecklande insatser, aktiviteter för studenter och interna events. För oss är det viktigt att vi känner våra samarbetspartners väl och att arbeta med leverantörer som har genomgått en kvalitetskontroll. Vi har därför en Uppförandekod för leverantörer. Uppförandekoden tar avstamp i våra värderingar och anger de minimikrav som vi ställer på våra leverantörer och deras underleverantörer.

Informationssäkerhet, tech och AI

Cederquist verkar i en kunskapsintensiv bransch där sekretess och informationshantering är avgörande. Förutom de krav som ställs genom Advokatsamfundets regler, har vi etablerat strikta interna riktlinjer för hantering av data och användning av elektroniska hjälpmedel. Samtliga nyanställda får en noggrann genomgång av dessa som en del av vår onboarding-process.

För att byrån ska fortsätta vara i framkant är det en prioritet för oss att utveckla och implementera digitala lösningar. Cederquists vision – "Vi driver långsiktig förändring och vi gör skillnad" – är starkt kopplad till vår förmåga att effektivisera verksamheten genom digitala verktyg. Under 2023 och 2024 har vi fokuserat på legal tech och lanserat flera nya verktyg som förbättrar byråns effektivitet och leveranssäkerhet. Utvecklingen av digitala lösningar och AI innebär också en rad nya utmaningar, särskilt inom områden som informationssäkerhet, kompetens och kvalitet. För att säkerställa att ny teknik används på ett sätt som är förenligt med våra krav på etik, sekretess och regelefterlevnad, styrs vårt digitaliseringsarbete av byråns policy för informationssäkerhet och vår AI-policy.

Visselblåsarrutiner

Cederquist har implementerat ett visselblåsarsystem som ger anställda och andra relevanta parter möjlighet att rapportera allvarliga oegentligheter och missförhållanden på ett tryggt och konfidentiellt sätt.

Visselblåsarsystemet är tillgängligt via Cederquists officiella hemsida, vilket gör det enkelt för både interna och externa parter att rapportera misstänkta oegentligheter. Inkomna rapporter hanteras av en extern, oberoende part som säkerställer att varje ärende behandlas med högsta möjliga sekretess och integritet. Under 2024 har det inte inkommit några rapporter via visselblåsarsystemet.

Vi bidrar till lokalsamhället och vår omvärld

Cederquist ser det som en självklarhet att bidra till samhället genom att använda vår expertis och kompetens för att stötta verksamheter och initiativ där vi kan göra skillnad. Vi prioriterar lokala initiativ där vårt engagemang har störst påverkan, men bidrar även med ekonomiskt stöd till välgörenhetsorganisationer, ideella föreningar och andra samhällsprojekt. Våra medarbetare deltar aktivt i valen av sponsrade projekt.

Som huvudsponsor till Sveriges Schackförbund stöttar vi olika schackevent för barn och ungdomar, såsom "Schack i skolan" och "Näringslivet möter förorten", i syfte att främja ungas utveckling och integration. Sedan 2014 har Cederquist också varit samarbetspartner till Mentor Sverige, en ideell organisation som stöttar ungdomar i deras personliga utveckling. Genom partnerskapet med Mentor erbjuder vi våra medarbetare möjligheten att engagera sig i lokalsamhället och bidra till att inspirera unga, samtidigt som vi ger unga en insikt i advokatycket och vårt arbete för mänskliga rättigheter.

Med anledning av pågående globala kriser har Cederquist även bistått välgörenhetsorganisationer såsom Unicef och UNHCR med både pro bono-arbete och ekonomiskt stöd för att skydda mänskliga rättigheter och stödja människor i utsatta situationer.



Fokusområde 3

Minska klimatpåverkan

Cederquist strävar efter att aktivt bidra till att minska negativa miljöeffekter, både på lokal och global nivå, genom ett målinriktat arbete för att begränsa vårt klimatavtryck.

Vår verksamhet ska genomsyras av miljöhänsyn

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 våra inköspolicys. Vi genomför årligen en beräkning av vårt klimatavtryck och arbetar för att minska våra avtryck inom områden som exempelvis tjänsteresor, inköp av mat samt el och IT-utrustning.

Vårt klimatavtryck

Cederquist ser det som en självklarhet att aktivt ta ansvar för att motverka klimatförändringar, i enlighet med FN:s mål 13 i Agenda 2030. Vi genomför regelbundna mätningar och uppföljningar av vårt klimatavtryck för att säkerställa att vi har kontroll på våra utsläpp. Genom att noggrant följa upp vårt klimatavtryck

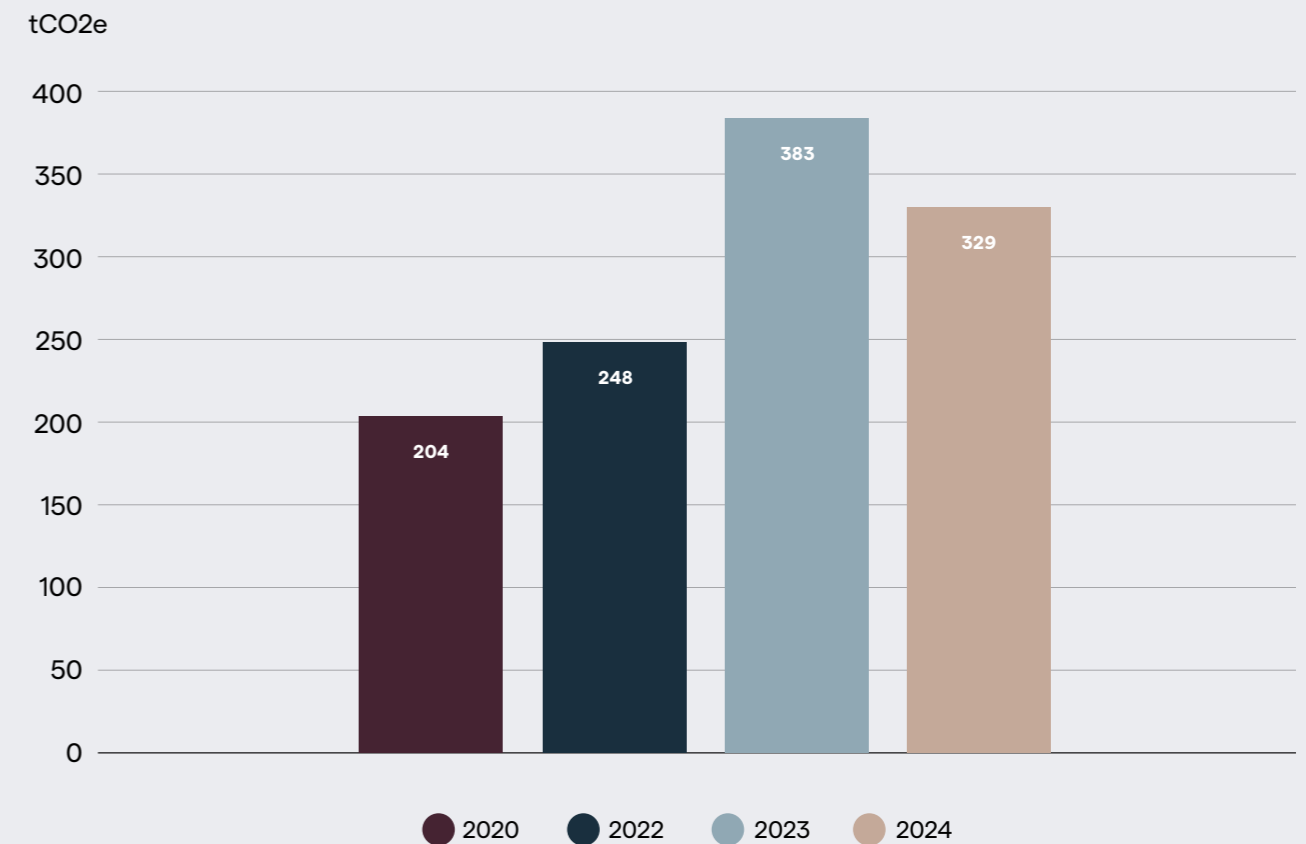
arbetar vi aktivt för att säkerställa att vår miljöpolicy efterlevs, och att vi kontinuerligt utvärderar vilka ytterligare åtgärder som kan krävas för att förhindra att våra utsläpp ökar ytterligare.

Lägre utsläpp till följd av färre elektronikinköp

Vår årliga klimatberäkning utförs enligt Greenhouse Gas Protocol (GHG). Under 2024 har vi fortsatt följt de riktlinjer som finns i miljöpolicyen för att minimera vår klimatpåverkan och utfallet av klimatberäkningen visar att de totala utsläppen har minskat något (se "Tabell 1: Totala utsläpp").

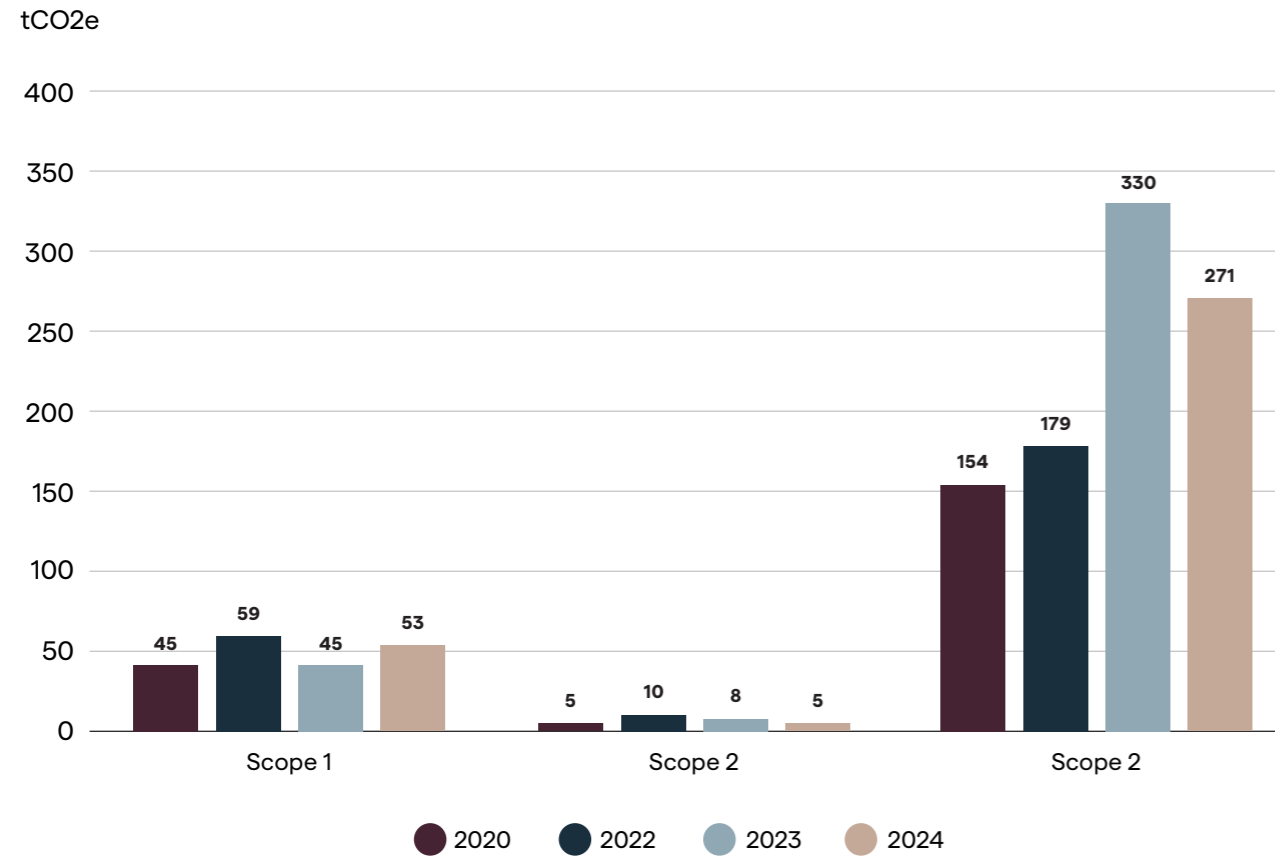
Att utsläppen har minskat för 2024 beror till största del på en minskning av elektronikinköp (se "Tabell 3: Utsläpp per område"), vilket är i enlighet med den plan vi har för underhåll och byte av medarbetares elektronikutrustning. Vi förutspår ett något högre utfall gällande elektronik för 2025 då vi planerar ett byte av medarbetares elektronik.

TABELL 1: TOTALA UTSLÄPP (MARKET-BASED)



”Cederquists verksamhet ska genomsyras av miljöhänsyn”

TABELL 2: UTSLÄPP PER SCOPE (MARKET-BASED)



Större lokaler men bättre utsläppsintensitet

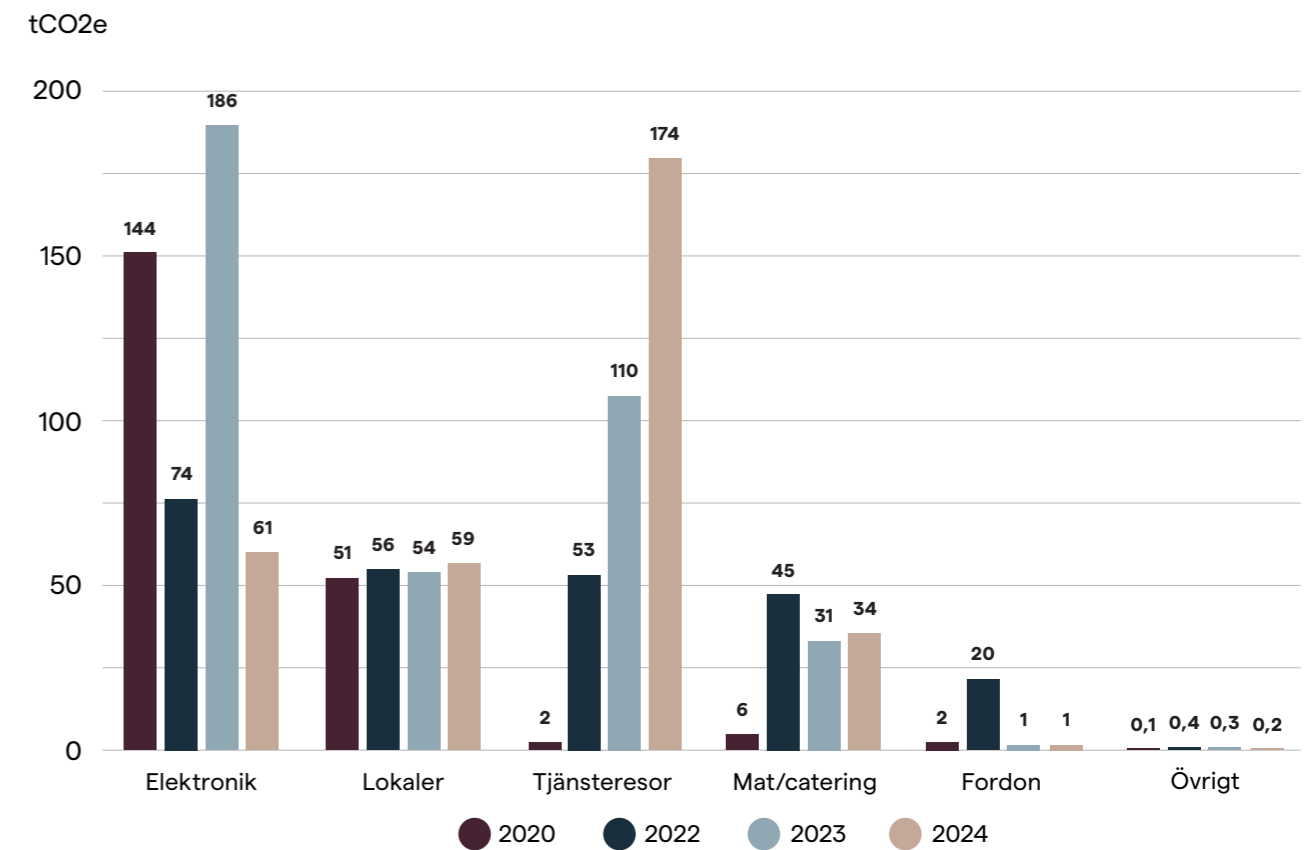
Under de senaste åren har Cederquist vuxit, vilket har lett till att vi under 2024 utökade våra lokaler för att främja både arbetsmiljö och resurseffektivitet. Detta har resulterat i en viss ökning av de totala utsläppen från våra lokaler, men utsläppsintensiteten per anställd har minskat med 18 % (se "Tabell 4: Utsläppsintensitet per anställd"). Minskningen är ett resultat av både vårt arbete för att optimera lokalutnyttjandet och vår fastighetsägares kontinuerliga insatser för energioptimering, särskilt för uppvärmning och kyla.

dess riktlinjer. Att utsläppen ändå fortsätter öka beror sannolikt på att vi har haft ett större antal utrikesresor än vanligt, vilket resulterat i fler flygresor på både kort och lång distans. Det är fortsatt viktigt för vår verksamhet att kunna möta internationella klienter och kollegor på plats när det bedöms nödvändigt. Under 2024 har vi därför infört en ny process och tecknat avtal med en tjänst för resebokning som ger oss bättre möjlighet att se mönster och trender vad gäller tjänsteresor, vilket vi hoppas ska leda till bättre insikter kring hur vi kan resa mer hållbart framöver.

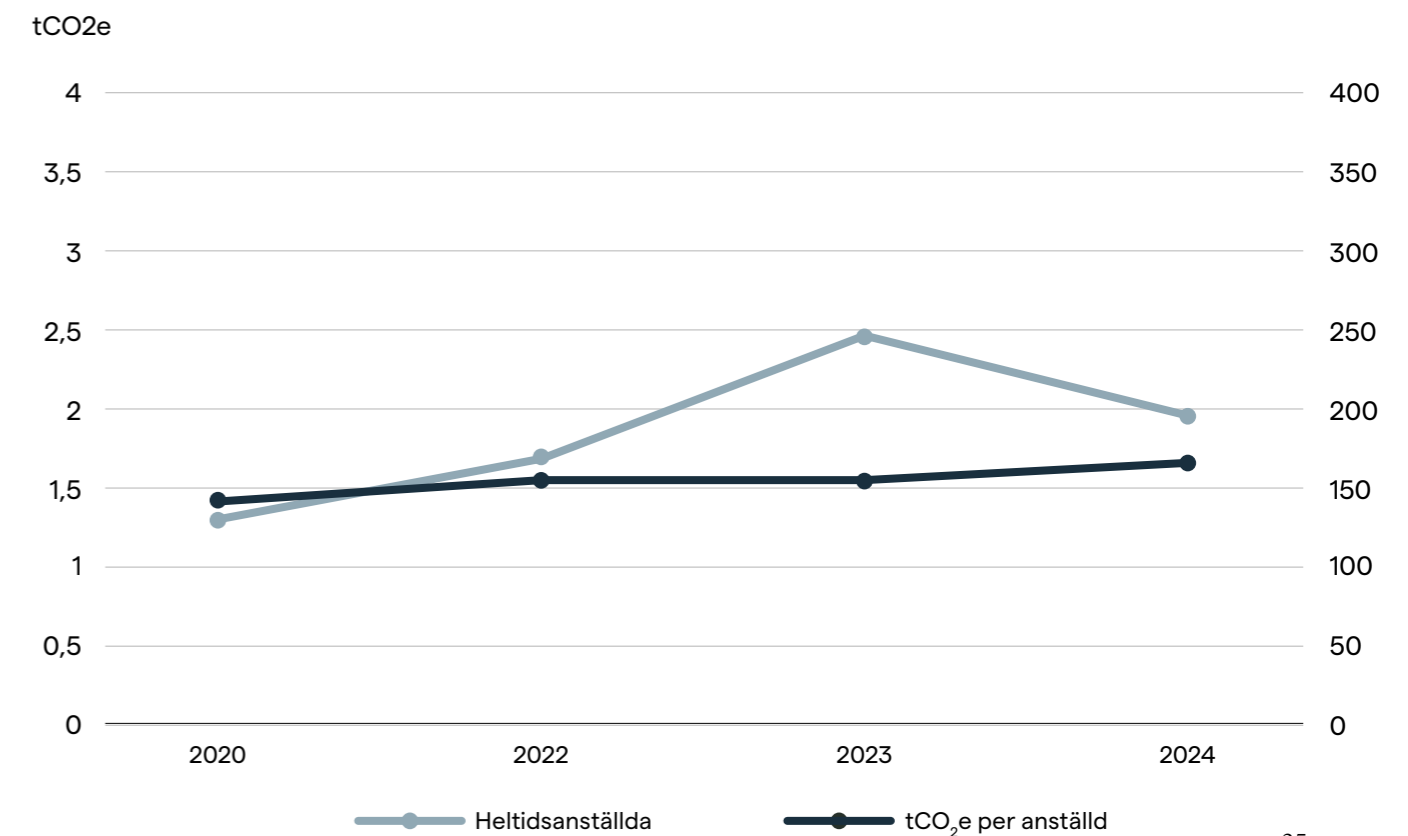
Tjänsteresor fortsätter öka

Under 2024 har tjänsteresor stått för den största andelen av våra utsläpp. Enligt vår miljöpolicy ska resor och transporter i möjligaste mån ske med miljövänliga alternativ. Under 2024 har vi följt

TABELL 3: UTSLÄPP PER OMRÅDE (MARKET-BASED)



TABELL 4: UTSLÄPP PER ANSTÄLLD (MARKET-BASED)





CEDERQUIST

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



Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

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

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2024 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

2025-02-12 09:54:08 UTC

Undertecknare

Datum

Namn returnerat från Svenskt BankID: ANNA GABRIELLA
HERMANSSON

Gabriella Hermansson

Auktoriserad revisor / Authorized Public Accountant

Leveranskanal: E-post