



2022

**Hållbarhets-  
rapporten**

**Delphi**

# Preface.

Delphis hållbarhetsarbete och samhälls-engagemang sträcker sig långt bakåt i tiden men aldrig tidigare har vi paketerat alla insatser på ett och samma ställe. Jag är mycket stolt över att kunna presentera Delphis första hållbarhetsrapport. Genom den här rapporten vill vi erbjuda befintliga och blivande klienter, nuvarande och framtida medarbetare, samarbetspartners och andra intressenter – transparens. Vi vill att det ska vara enkelt att granska oss och hitta svar om vår verksamhet, samtidigt som vi vill utmana oss själva att fortsätta utvecklas och bli ännu bättre.

Coronapandemin har ritat om kartan för näringslivet världen över och tvingade på kort tid fram en rad nya processer och arbetsmetoder, inte minst för oss. Resultatet av det har varit både positivt och negativt. På den positiva sidan ligger att vi har minskat vårt klimatavtryck, vi har haft lägre sjukfrånvaro och vi har ökat såväl våra intäkter som vår medarbetarstyrka tack vare ett väldigt bra marknads-läge. På den negativa sidan finns onekligen att alla våra sociala aktiviteter har fått lida under pandemin. Det är för oss väldigt viktigt att kunna ses och umgås, både för informationsdelning och utbildning men även för att bibehålla och utveckla vår företagskultur. Vi ser

nu framåt med en stor optimism, mot en framtid där vi kan kombinera det bästa av två världar och skapa en ännu flexiblare, modernare och mer hållbar verksamhet.

Vi beaktar Agenda 2030 och FN:s globala mål för hållbar utveckling i vår verksamhet och i alla delar av vårt strategiska hållbarhetsarbete. I den här rapporten presenterar vi de fokusområden vi valt att fokusera på och hur vi bidrar till de globala målen. En stor utmaning för oss, och hela vår bransch, är att uppnå en ökad jämställdhet och en ökad mångfald. Andelen kvinnor på ledande positioner inom advokatkåren har ökat men det är fortfarande långt ifrån jämställt. Vi arbetar dagligen med att förändra detta. För oss på Delphi är jämställdhet en stående punkt på styrelsemöten, delägarmöten och personalmöten och vi lägger stor vikt vid att utbilda våra delägare och medarbetare för att främja en mer jämställd och inkluderande företagskultur.

Som kunskapsföretag är våra medarbetare vårt viktigaste fokus eftersom det är de som gör att vi kan leverera högkvalitativ rådgivning till våra klienter. Jag vill rikta ett stort tack till alla våra medarbetare som dagligen gör ett fantastiskt arbete för våra klienter och för varandra och som dessutom engagerar sig i flera ideella

projekt för att skapa ett bättre samhälle. Detta har inte minst visat sig i samband med Rysslands invasion av Ukraina där medarbetare bland annat engagerat sig genom att samla in kläder och andra förnödenheter och mött upp ukrainska flyktingar som kommit till Sverige. Vi hoppas innerligt att detta hemska krig snart är över, våra tankar är hos det ukrainska folket.



A handwritten signature in white ink, appearing to read 'Stefan Erhag'.

**Stefan Erhag** /  
Executive Partner  
/ Advokatfirman Delphi

# Index.

Förord	sid 2
Om oss	sid 5
Våra värderingar	sid 6
Om rapporten	sid 8
Vårt hållbarhetsarbete	sid 10
Vårt engagemang	sid 12
1. Jämställdhet	sid 12
2. Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt	sid 26
3. Minskad ojämlikhet	sid 36
4. Hållbar konsumtion och produktion	sid 40
5. Bekämpa klimatförändringar	sid 46
6. Fredliga och inkluderande samhällen	sid 50
Kontakt	sid 57



## About us.

Delphi är en affärsjuridisk advokatbyrå med erkända specialister inom de flesta av affärsjuridikens områden. Vi är totalt cirka 200 medarbetare, varav ungefär 150 jurister. Våra kontor finns i Stockholm, Göteborg, Malmö, Linköping och Norrköping.

Genom att korsa djup affärsförståelse med nya smartare sätt att tänka, skraddarsyr vi vår service, expertis och erbjudanden efter våra klienters olika behov. Vi ger tydliga råd och rekommendationer baserade på varje klients unika affärsutmaning och är en strategisk samarbetspartner till våra klienter. Vi driver utvecklingen framåt och utmanar varandra, våra klienter och branschen med den bästa affären som mål.

Vi har samma starka driv oavsett om det gäller företagsförvärv eller frågor rörande bank, finans och aktiemarknad, processer i domstol och skiljeförfaranden eller om det gäller att hjälpa till med frågor inom offentlig upphandling, miljö rätt och fastighetsrätt eller IT, tech och immaterialrätt. Hos oss får våra klienter en samarbetspartner som har drivkraften och kompetensen som krävs för att förstå varje klients värld och hjälper dem att fatta framgångsrika beslut.

Vi är en annorlunda advokatbyrå. Vi vågar tänka nytt.  
Vi vågar gå vår egen väg.

# We love challenges.

Våra medarbetare är vårt viktigaste fokus och förutsättningen för att leverera förstklassig juridisk rådgivning till våra klienter. Därför är det viktigt för oss att vara en arbetsplats där våra medarbetare trivs och utvecklas. Vi lägger stora resurser på utveckling och möjliggör för våra medarbetare att fördjupa sina specialistkompetenser, sitt affärskunnande och framförallt sitt ledarskap.

Våra grundläggande värderingar kommer från vår egen kultur och finns redan inom företaget. De vägleder oss i både det dagliga och det långsiktiga arbetet och ställer samtidigt krav på hur vi agerar framåt.

## Strävan efter att alltid göra lite mer

Vi nöjer oss inte med att vara good enough, utan strävar alltid efter att skapa mervärde för våra klienter på nya sätt.

## Transparens och ärlighet

Transparens och ärlighet är ett måste i allt vi gör och säger för att skapa förtroende och trygghet. Det skapar förutsättningar för jämställdhet och möjligheter för alla att påverka.

## Utvecklande ledarskap

Våra medarbetare är vår viktigaste tillgång och hos oss är ledarskap, både över sig själv och andra, en avgörande faktor för att utvecklas och nå sin fulla potential.

# A never ending challenge.

Att vara en hållbar byrå är en del i vår affärsplan och handlar för oss på Delphi om ett förhållningssätt som genomsyrar hela vår verksamhet. Att tänka hållbart innebär att allt vi gör präglas av kompetens, eftertanke och ansvar för våra klienter, medarbetare och vår omvärld. Som ett resultat blir vårt angreppssätt att hela tiden tänka proaktivt och utveckla vårt arbete så att vårt användande av resurser blir så effektivt som möjligt, oavsett om det handlar om att minimera vår miljöpåverkan eller vår strävan att bli den mest attraktiva arbetsplatsen. Vår vision är att ta ansvar för våra medarbetare, medmänniskor och miljö för att ge vårt bidrag till att skapa ett bättre samhälle. Den strävan är en del av vårt dagliga arbete och pågår ständigt.

# This document.

Den här rapporten syftar till att sammanställa vårt hållbarhetsarbete i ett och samma dokument. För att det ska vara lättare för våra befintliga och blivande klienter, nuvarande och framtida medarbetare, samarbetspartners samt andra intressenter att hitta och granska. Det är första gången vi publicerar en hållbarhetsrapport men det betyder inte att vårt hållbarhetsarbete började i år. Tvärtom. Vi har arbetat länge med hållbarhetsfrågor inom många olika områden – men det är först nu vi har samlat all information på ett och samma ställe.

Hållbarhetsrapporten baseras på genomförda och planerade aktiviteter inom miljömässiga, sociala och ekonomiska områden. Den är upprättad i enlighet med bestämmelserna i ÅRL 6 kap, trots att vi ännu inte omfattas av rapporteringskraven. Vår hållbarhetsplan är framtagen utifrån våra nuvarande förutsättningar men vi strävar alltid efter att löpande utveckla arbetet och bredda ansvarstagandet. Vi har använt Pure Acts digitala plattform Acture som verktyg i arbetet.

Notera att vissa avvikelser mellan våra olika kontor kan förekomma.



# The global goals and our commitment.

Vi beaktar Agenda 2030 och FN:s globala mål för hållbar utveckling i vår verksamhet och i alla delar av vårt strategiska hållbarhetsarbete. Vi har analyserat våra interna styrkor och svagheter inom miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet. Vi har även analyserat våra externa möjligheter att maximera den positiva effekten av vårt hållbarhetsarbete samt de externa hot

som skulle kunna försvåra vårt arbete. Baserat på dessa analyser samt krav och förväntningar från våra intressenter har vi identifierat sex mål som vi har en extra stark koppling till och störst möjlighet att göra skillnad inom. I följande kapitel redovisar vi vårt arbete inom respektive område.



## Jämställdhet (SDG 5)

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en förutsättning för en hållbar och fredlig utveckling. Jämställdhet handlar om en rättvis fördelning av makt, inflytande och resurser. Alla former av våld, diskriminering och skadliga sedvänjor mot kvinnor och flickor drabbar såväl individen som hela samhället. Det har bevisats om och om igen att politisk, ekonomisk och social jämlikhet mellan kvinnor och män bidrar till alla dimensioner av hållbar utveckling.



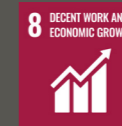
## Minskad ojämlikhet (SDG 10)

Ett jämlikt samhälle bygger på principen om allas lika rättigheter och möjligheter oberoende av till exempel kön, etnicitet, religion, funktionsvariation, ålder och annan ställning. Även om många länder har haft en positiv ekonomisk utveckling med minskad fattigdom under de senaste decennierna, så har klyftorna ökat både inom och mellan länder. Jämlikhet minskar risken för konflikter och främjar alla människors möjlighet att delta i och påverka samhällsutvecklingen.



## Bekämpa klimatförändringar (SDG 13)

Klimatförändringarna är ett verkligt och obestridligt hot mot hela vår civilisation. Utsläppen av växthusgaser fortsätter att stiga och som följd riskerar vi att nå en genomsnittlig global uppvärmning som överstiger två grader, vilket skulle få allvarliga konsekvenser för ekosystem, havsförsurning, mänsklig säkerhet, matproduktion, vattentillgång, hälsa och ökad risk för naturkatastrofer.



## Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt (SDG 8)

Anständiga arbetsvillkor främjar en hållbar ekonomisk tillväxt och är en positiv kraft för hela planeten. Vi måste skydda arbetstagarnas rättigheter och en gång för alla stoppa modernt slaveri, människohandel och barnarbete. Genom att skapa goda förutsättningar för innovation och entreprenörskap samt säkerställa anständiga arbetsvillkor för alla gynnas en hållbar ekonomisk tillväxt som inkluderar hela samhället.



## Hållbar konsumtion och produktion (SDG 12)

Hållbar konsumtion innebär inte bara miljöfördelar utan även sociala och ekonomiska fördelar såsom ökad konkurrenskraft, tillväxt på såväl den lokala som globala marknaden, ökad sysselsättning, förbättrad hälsa och minskad fattigdom. Omställning till en hållbar konsumtion och produktion av varor är en nödvändighet för att minska vår negativa påverkan på klimat, miljö och människors hälsa.



## Fredliga och inkluderande samhällen (SDG 16)

Fredliga samhällen och frihet från våld utgör både ett mål och ett medel för hållbar utveckling. Inkluderande, ansvarsfulla och rättvisa institutioner är grunden för en god samhällsstyrning fri från konflikter, korruption och våld. Alla människor är lika inför lagen och ska ha lika tillgång till rättvisa och möjligheter att utöva inflytande och ansvarsutkrävande över beslutsfattande.

*Ovan beskrivningar är de globala målens definitioner. Vi kommer i följande avsnitt berätta vad målen innebär för oss mer specifikt och hur vi bidrar till de globala målen i stort.*

1

# Gender equality.

Även om andelen kvinnor på ledande positioner inom advokatkåren ökar är det fortfarande en övervägande majoritet av män som är delägare på de större affärsjuridiska byråerna idag. Knappt två av tio delägare i snitt är kvinnor. Samtidigt är det fler kvinnor än män som studerar och tar examen från juristprogrammet. På Delphi arbetar vi aktivt med jämställdhetsfrågor sedan flera år tillbaka för att jämna ut könsskillnader. Vi vill skapa en hållbar och attraktiv arbetsplats för nuvarande och framtida medarbetare. Jämställdhet är inte enbart en självklar rättvisefråga, utan även helt nödvändigt för såväl vår som våra klienters framgång.



Kopplat till målet *Jämställdhet (SDG 5)* har vi valt att fokusera mer specifikt på följande delmål:

**5.1**

Utrota diskriminering av kvinnor och flickor

**5.4**

Värdesätt obetalt omsorgsarbete och främja delat ansvar i hushållet

**5.5**

Säkerställ fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande positioner

## Justitiapriset

Delphi är stolt mottagare av Justitiapriset 2021 – en utmärkelse som delas ut årligen till den affärsjuridiska advokatbyrå som arbetar bäst med jämställdhet. Delphi mottog även priset 2017, vilket var första gången priset delades ut. Delphis partner Agnes Hammarstrand har även fått motta den individuella utmärkelsen Årets Justitia 2019 för hennes betydande insatser för jämställdheten i juristbranschen.

”**Årets vinnare av Justitiapriset belönas för sin kontinuitet, stabilitet, uthållighet och autenticitet i jämställdhetsarbetet. Byrån har på ett övertygande sätt omsatt ord till resultat, och det framgår tydligt hur jämställdhetsarbetet genomsyrar hela verksamheten. Byrån har en genomtänkt struktur för att motverka diskriminering och främja jämställdhet. Juryn uppskattar särskilt hur byrån har skapat en kultur med öppenhet och trygghet i dessa frågor, något som bekräftas av medarbetar-enkäten. Mot denna bakgrund är juryn glad att få tilldela Justitiapriset 2021 till Delphi.**

Justitiapriset





### Information och utbildning

På Delphi är jämställdhet en stående punkt på styrelsemöten, delägarmöten och personalmöten då det är en fråga som alltid måste prioriteras och bearbetas. Varje år anordnar vi även workshops och seminarier om mångfald, jämställdhet och inkludering med externa föreläsare som är experter på området. Dessa utbildningar är obligatoriska för samtliga medarbetare och har bland annat behandlat teman som unconscious bias

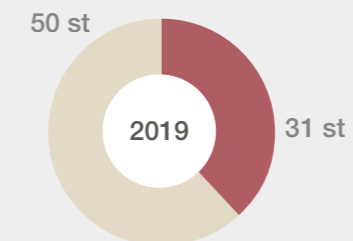
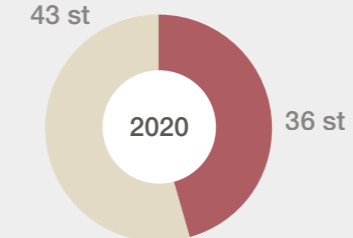
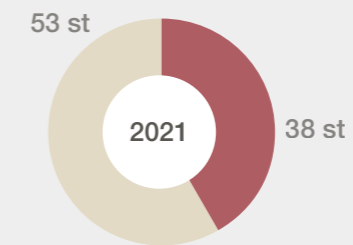
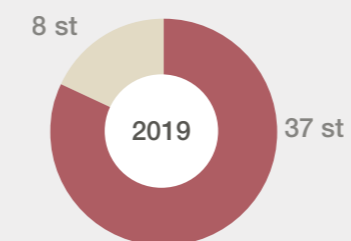
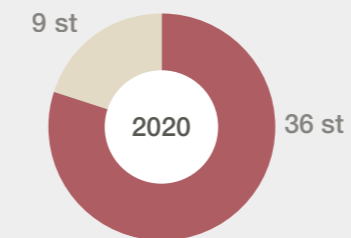
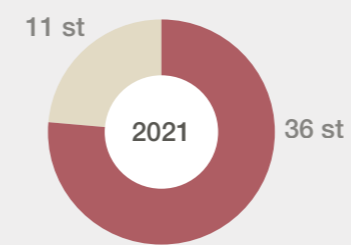
och inkluderande företagskultur. Vi låter oss även inspireras av andra företag bortom branschen som lyckats väl i dessa frågor.

### Statistik över könsfördelning

Vi för statistik över könsfördelningen i följande avdelningar, medarbetarkategorier och ledande positioner.

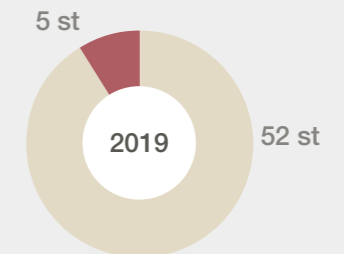
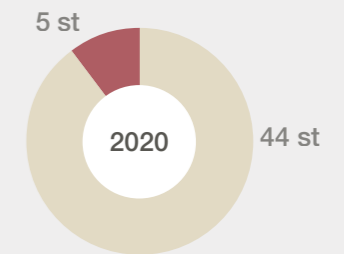
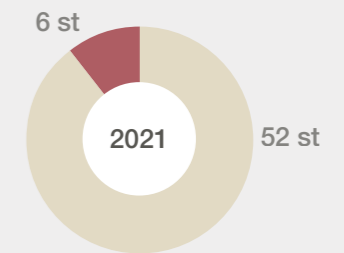
### Jurister

Delägare kvinnor Biträdande jurister kvinnor  
Delägare män Biträdande jurister män



### Administrativ personal

Admin kvinnor  
Admin män



### Styrelse

Styrelsen för Delphi består av fyra män och har gjort så de senaste tre åren. Stygruppen består av fem kvinnor och har gjort så de senaste tre åren. Statistiken dokumenteras, jämförs med föregående år och redovisas i jämställdhetsgruppens verksamhetsrapport.

### Inkluderande ledarskap

Vi har flera skraddarsydda ledarskapsprogram för seniora biträdande jurister och delägare inom ramen för vårt interna utbildningsprogram *Delphi Academy*. Våra utbildningar syftar till att säkerställa våra medarbetares juridiska kompetens, affärsförståelse och ledarskap. Det är viktigt för oss att integrera ett gott ledarskap i vår kultur då vi är övertygade om att bra ledare är en nödvändighet för att skapa en hållbar arbetsplats.

Biträdande jurister från steg 5 i vår utvecklingstrappa deltar i *Delphi Business School* där de bland annat utbildas i projektledning och självledarskap. För nyblivna delägare har vi ett onboardingprogram som fokuserar på ledarskap och affärsmannaskap och för de lite mer seniora delägarna har vi utbildningar som fokuserar på det strategiska, operationella och kulturella ledarskapet. Inkluderande ledarskap är ett område som ingår i alla dessa utbildningar och varje år utvärderas byråns delägare av sina medarbetare avseende i vilken mån de bidragit till en mer jämställd företagskultur. Medarbetare utvärderar även sig själva årligen om hur de anser sig bidra till en mer jämställd företagskultur. Seniora biträdande jurister samt delägare utvärderar också sig själva och andra genom Delphis 360-utvärderingar med efterföljande extern coaching. Resultaten diskuteras med närmaste chef i syfte att utveckla individens ledarskapsförmåga.

Som en del i vårt jämställdhetsarbete skapade vi 2017 bland annat ett mentorskapsprogram för jurister på byrån. Syftet är att ge de yngre juristerna möjlighet att vidga sina nätverk internt på byrån. Förutom nätverkande kan vi också genom programmet fånga upp utmaningar och problem som uppstår i vår verksamhet. Det är dessutom en unik möjlighet för biträdande jurister att få en djupare förståelse för vår verksamhet.

### Kompetensutveckling i diskriminering och aktiva åtgärder

På Delphi finns, sedan 2016, en jämställdhetsgrupp som ska verka för att skapa en jämställd och inkluderande arbetsplats där alla kan utvecklas på lika villkor. Målen för gruppens arbete är bland annat att få våra talanger, inom alla personalkategorier, att stanna kvar och utvecklas på Delphi och att ingen medarbetare ska känna att de behandlas annorlunda på grund av kön. Detta följs upp genom medarbetarundersökningar.

Gruppen följer även årligen upp Delphis jämställdhetsarbete genom att ta fram och jämföra ett antal av gruppen fastställda KPI:er enligt:

Debiterbara timmar för manliga jurister respektive kvinnliga jurister i procent mot budget.

Utvecklingen avseende könsfördelning inför inval av nya delägare.

Utvecklingen avseende könsfördelning i delägarkrets samt övriga personalkategorier.

Analys av exitsamtal om orsaken till avslut rör jämställdhetsfrågor. Analysen redovisas för delägare och styrelse årligen.

Hur många procent som känner sig särbehandlade på grund av kön genom kontinuerligt genomförda medarbetarundersökningar.

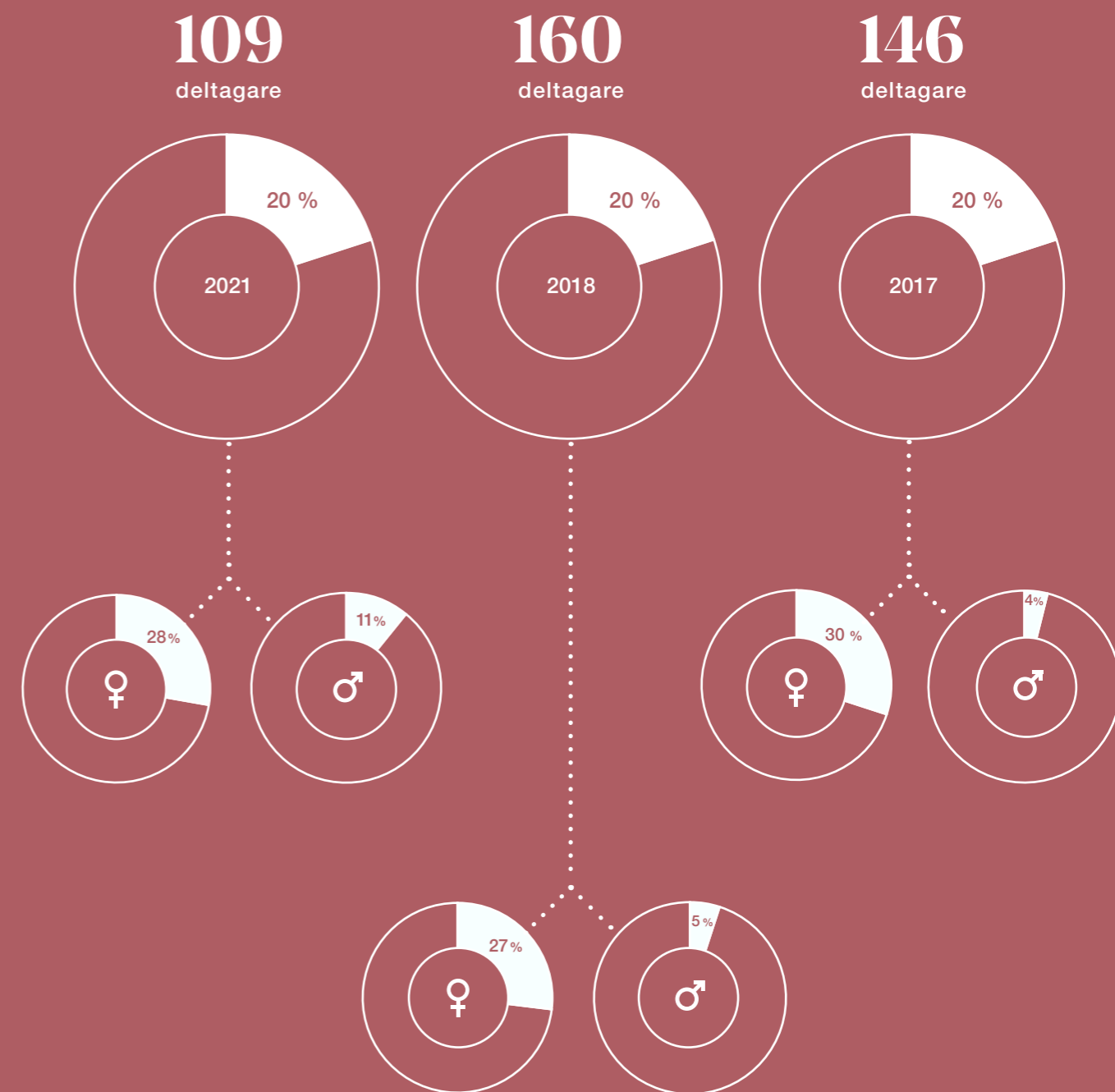
Mäta "total nöjdhet" genom kontinuerligt genomförda medarbetarundersökningar.

Varje år tar gruppen fram en verksamhetsrapport där de redogör för mål, handlingsplan, KPI:er samt åtgärder. Rapporten finns tillgänglig för samtliga medarbetare på Delphis intranät.

### Särbehandling på grund av kön

En av KPI:erna som mäts av jämställdhetsgruppen och följs upp på styrelsenivå är hur många procent av våra manliga respektive kvinnliga medarbetare som känner sig särbehandlade på grund av kön. Denna mätning gjordes första gången i samband med en medarbetarundersökning avseende trakasserier och kränkande

särbehandling 2017 och har därefter genomförts 2018 och 2021. I samtliga tre undersökningar som genomförts anser 20 procent att medarbetare på Delphi behandlas olika på grund av kön. Nedan redovisas också fördelning avseende hur många kvinnor respektive män som anser detta.



## Statistik för föräldradighet

Vi för statistik och följer årligen upp den föräldradighet som våra medarbetare tar ut kopplat till kön. Statistiken presenteras i jämställdhetsgruppens årliga verksamhetsrapport.



2021

**1 845**  
dagar totalt

**1 474**  
♀ dagar togs ut av  
20 st kvinnor

**371**  
♂ dagar togs ut  
av 10 st män

2020

**1 210**  
dagar totalt

**822**  
♀ dagar togs ut av  
18 st kvinnor

**388**  
♂ dagar togs ut  
av 9 st män

2019

**1 610**  
dagar totalt

**1 136**  
♀ dagar togs ut av  
23 st kvinnor

**474**  
♂ dagar togs ut  
av 9 st män

## Jämställdhet i styrelse och ledning

Styrelsen för Delphi Stockholm består av tre manliga och en kvinnlig delägare, på samtliga möten deltar även COO och CFO som båda är kvinnor. Vi har en valberedning som årligen föreslår styrelseledamöter till bolagsstämman. Styrelsen för Delphi Östergötland består av två män och en kvinna, på samtliga styrelsemöten deltar dessutom en kvinnlig vd. Styrelsen för Delphi Göteborg består av tre män och två kvinnor, en kvinnlig vd deltar även på alla styrelsemöten. Styrelsen för Delphi Malmö består av två män och två kvinnor, på samtliga möten deltar även COO och CFO som båda är kvinnor. Eftersom Delphi är en partnerledd organisation är delägarskap ett formellt krav för att kunna ingå i styrelsen. Enligt Sveriges advokatsamfunds regler ska styrelsemedlemmar, liksom suppleanter, även vara advokater. Några andra formella krav finns inte utan valberedningen utgår från vissa givna ramar när de utser kandidater. Det viktigaste är att personen som föreslås har förtroende från större delen av delägarkretsen, vill vara styrelseledamot och har ett genuint engagemang för de uppgifter som ingår i styrelsearbetet. Den potentiella styrelsemedlemmen ska upplevas som lojal mot hela byrån och stå för Delphis värderingar.

## Statistik för klient- och interntimmar

Vad gäller statistiken för klient- och interntimmar mäter vi externa timmar (mot klient) jämfört med interna timmar (utbildningar, workshops, interna projekt, med mera) och om det föreligger någon skillnad mellan könen. Vi mäter även skillnad vad gäller debiterbara timmar för manliga jurister respektive kvinnliga jurister i procent mot budget. Även denna information publiceras på intranätet i jämställdhetsgruppens årliga verksamhetsrapport.

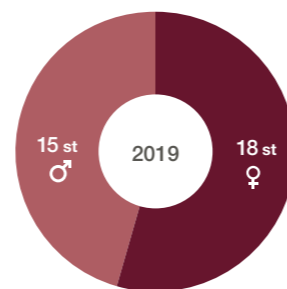
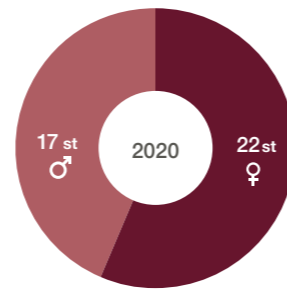
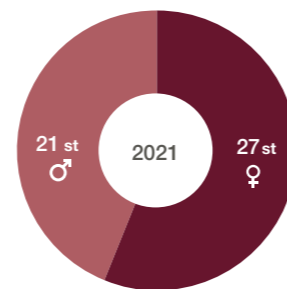
### Könsfördelning i delägarkrets samt övriga personalkategorier

En annan KPI som följs upp på årlig basis är utvecklingen avseende könsfördelning i delägarkrets samt övriga personalkategorier. Målet är att nå en så jämn könsfördelning som möjligt i de olika personalkategorierna. En utmaning på Delphi är att få könsfördelningen i den administrativa gruppen respektive delägarkretsen mer jämställda. Vad gäller den administrativa gruppen så försöker vi ge företräde till det underrepresenterade könet vid rekrytering om kandidaterna har likvärdiga meriter i övrigt. För att öka andelen kvinnliga delägare är det viktigt att underlaget inför inval av nya delägare är jämlikt.

### Exit på grund av jämställdhetsfrågor

I våra offboardingrutiner ingår obligatoriska exitsamtal med varje medarbetare som slutar. Vid exitsamtalen diskuteras bland annat anledning till avslut och vi frågar alltid om personen råkat ut för några trakasserier eller kränkande särbehandling under sin anställning. I slutet av året analyseras vad som framkommit i exitsamtalen för att vi ska kunna förstå varför medarbetare väljer att sluta på Delphi. Analysen presenteras för ledningsgrupp och styrelse som i sin tur följer upp om det skulle vara någon som slutat på grund av jämställdhetsfrågor. Ingen har uppgett trakasserier som en anledning till avslutad tjänst och vårt mål är att hålla det på den nivån även framgent. Även andra anledningar som bland annat balans i arbetslivet och ledarskap kommuniceras också till ledning och styrelse och följs upp.

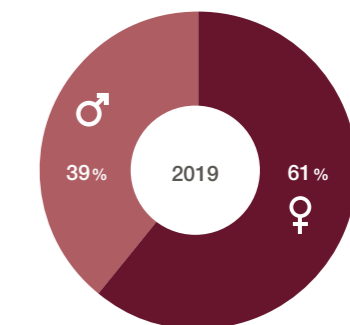
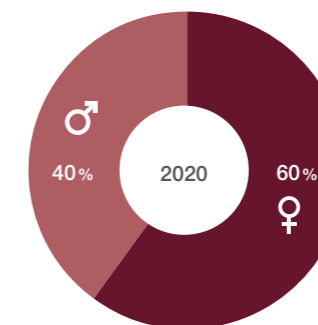
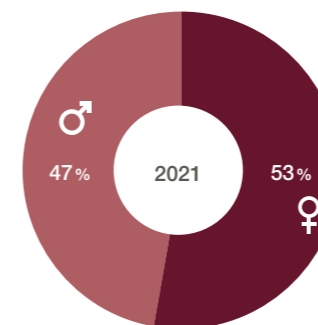
### Antal seniora jurister (Steg 5-Counsel)



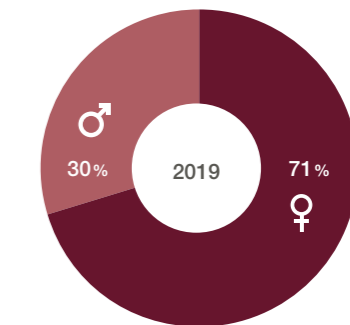
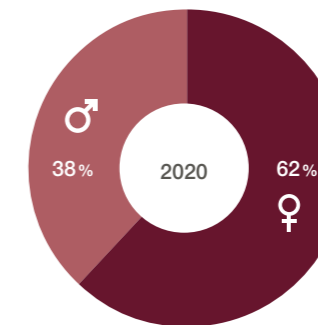
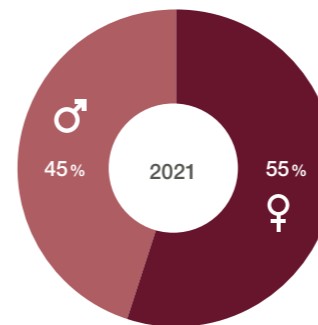
### Könsfördelning i marknadsföring

Sedan 2019 mäter vi årligen hur stor andel män respektive kvinnor som syns i vår marknadsföring. Vi för statistik över bilder på trycksaker, inlägg på Delphis sociala medier, hemsidan, presentationsmallar, bildbank, med mera. Vi för även statistik över könsfördelningen på deltagare från Delphi som är med och representerar byrån vid olika typer av externa evenemang kopplat till rekrytering. Samtliga KPI:er redovisas och följs upp av jämställdhetsgruppen.

### Marknadsföringsmaterial



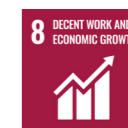
### Deltagande på event



# 2

# Decent work and economic growth.

Våra medarbetare är vårt viktigaste fokus eftersom det är de som gör att vi kan leverera högkvalitativ rådgivning till våra klienter. Därför är det viktigt för oss att vara en arbetsplats där våra medarbetare trivs, utvecklas och utmanas. Vi tror att goda resultat skapas om våra medarbetare får växa i sin yrkesroll, vara med och påverka och ges utrymme att vara sig själva. Vi driver utvecklingen framåt och utmanar varandra, våra klienter och branschen med den bästa affären som mål.



Vi har valt att fokusera mer specifikt på följande delmål kopplat till målet *Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt (SDG 8)*:

## 8.1

Hållbar ekonomisk tillväxt

## 8.5

Full sysselsättning och anständiga arbetsvillkor med lika lön för lika arbete

## 8.6

Främja ungas anställning, utbildning och praktik

## 8.8

Skydda arbetstagares rättigheter och främja trygg och säker arbetsmiljö för alla



### Rankingar och utmärkelser

Delphi är högt rankade av välrenommerade internationella rankinginstitut som bland annat Chambers and Partners, The Legal 500 och IFLR1000 och har blivit topprankade i Årets Advokatbyrå flertalet gånger, senast 2021 där vi tog hem segern i kategorin advokatbyråer 200+ MKR. Dessutom har vi fått motta Justitiapriset två gånger för vårt jämställdhetsarbete. Vi är även certifierade som en mycket bra arbetsplats enligt Great Place to Works internationella standard från maj 2021 till och med april 2022.

## Vad gör Delphi unikt enligt klienterna?

” Mycket stort personligt engagemang. Stor villighet att hjälpa klienten.

Enormt hög servicegrad. Som klient känner jag mig 100 % omhändertagen. Har varit klient på andra stora byråer och alltid varit nöjd men Delphi sticker verkligen ut på alla plan. Engagemang, kompetens, service och bryr sig om klienten.

Årets Advokatbyrå 2021

” Kvaliteten på kunskap och kommunikation är mycket bra, öppen och vänlig. Byrån är proaktiv. Högt värde av förhållningssätt och rådgivning. De ger oss struktur och relationen med Delphi är god, främst på individnivå. De advokater vi använder i Delphi är utmärkta, har arbetat med dem i 4 år. De har individuella specialiteter, förhållandet till var och en av dem är olika.

Årets Advokatbyrå 2021

### Kompetensutveckling

För att vi ska kunna leverera förstklassig rådgivning till våra klienter krävs kontinuerlig utbildning och kompetensutveckling, inte minst med tanke på den snabba affärsmässiga, legala och tekniska utvecklingen. Vi har tagit fram ett skraddarsytt utbildningsprogram, *Delphi Academy*, för våra medarbetare som vi vidareutvecklar löpande för att hänga med i vår snabbväxande omvärld. Våra utbildningsprogram syftar till att säkerställa våra medarbetares juridiska kompetens, affärsförståelse och ledarskap. Att integrera ett gott ledarskap i kulturen är viktigt – att våra chefer är bra ledare är en nödvändighet för att vi ska vara en hållbar arbetsplats.

Utöver *Delphi Academy* erbjuder vi även bland annat följande utvecklingsmöjligheter:

- Secondment och utbyten
- Externa nätverksprogram
- Fadder- och mentorskapsprogram
- Individuellt anpassade utbildningar
- Delphi Young Business Forum
- 360-utvärderingar med coaching
- Individuell utbildningspott för andra externa utbildningar



## Delphi Onboarding

### Associate

Delphis kultur

Juridisk kompetensutveckling

Digitala verktyg & AI

Företagsekonomi/affärsanalys

Klient

Retorik & förhandlingsteknik

Projektledning



## Delphi Business School

### Senior Associate / Counsel

Ledarskap & projektledning

Affärsmannaskap & ackvition

Juridisk specialisering

Personligt varumärke

Nätverksbyggande



## Delphi Leadership

### Partner

Strategisk ledarskap

Operativt ledarskap

Kulturellt ledarskap

Affärsutveckling



För juriststudenter erbjuder vi en rad olika praktikmöjligheter inom ramen för *Delphi Trainee Program*. Alla våra traineers blir tilldelade en fadder som alltid finns tillgänglig för frågor och introduktion till den sociala gemenskapen. Alla trainees får givetvis också delta i våra sociala aktiviteter och delta i vårt skräddarsydda digitala utbildningsprogram för trainees.

• Office Support Trainee

• Summer Trainee

• Thesis Trainee

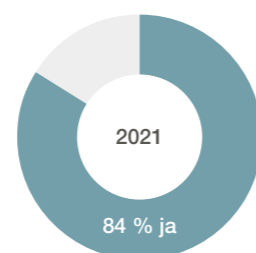
• Associate Trainee

• Dispute Trainee

#### Undersökning av medarbetarnöjdhet

Nedan ses huvudresultatet från den senaste medarbetarundersökningen genomförd av Great Place to Work.

**Allt sammantaget är Delphi en mycket bra arbetsplats**



#### Lönekartläggning

Vi gör årligen en lönekartläggning och analyserar resultatet. Vi kartlägger lönerna dels i de olika personalkategorierna och dels baserat på kön i dessa kategorier för att säkerställa att det inte föreligger några omotiverade skillnader. För ändamålet använder vi oss av extern expert hjälp som tillhandahåller ett väl utvecklat analysverktyg.

#### Ett hållbart arbetsliv

Vi strävar efter att alla våra medarbetare ska ha en sund balans mellan arbetsliv och familjeliv/fritid och vi vill underlätta för våra medarbetare att kunna förena arbete med föräldraskap. Vi strävar också efter att ha smarta tider för möten, vi anpassar vilka projekt och klienter som medarbetare arbetar med i vissa faser i livet (till exempel under småbarnsåren) och vi strävar alltid efter ett inkluderande arbetssätt med tydlighet i kommunikationen så att alla förstår vad som händer och varför olika krav på exempelvis deadline ställs. Vi följer regelbundet upp utvecklingen av ett hållbart arbetsliv dels genom medarbetarundersökningar och dels i de årliga medarbetarsamtalen. Vi genomför även regelbundna pulsmätningar där bland annat frågor kring just detta fångas upp, vilket gör det lättare att i realtid följa hur våra medarbetare mår. Resultaten diskuteras och följs upp både på personalmöten men även inom de mindre teamen.

#### Förebyggande av sjukdom

Stressrelaterade sjukdomar är tyvärr vanligt förekommande på många advokatbyråer. I Norstedts rapport *Framtidens jurist 2021* framkom det att hela sju av tio jurister på byrå i Skandinavien emellanåt upplevt arbetsrelaterad stress eller oro. Dessutom anser varannan jurist som arbetar på advokatbyrå att det råder en utbredd tabu kring psykisk ohälsa på byråerna.

För att motverka stress och främja balans och återhämtning jobbar vi aktivt med olika typer av hälsofrämjande insatser. Vi går bland annat igenom arbetsbeläggning på individ- och gruppnivå varje vecka där fokus ligger på medarbetarnas och organisationens välmående. Vi har förebyggande hjälpinsatser i form av hälsoförsäkringar samt företagshälsovård som bland annat haft ergonomi-genomgångar och årliga hälsokontroller för medarbetare som vill. De medarbetare som har behov kan även få individuella insatser via företagshälsovården. Under pandemin har vi dessutom haft ett ökat fokus på både den fysiska och mentala hälsan genom vårt hälsoinitiativ *Delphi Healthy*.

**Statistik för frisknärvaro**

2021	97,8 %
2020	97,6 %
2019	97,8 %

Att frisknärvaron ökat det senaste året ser vi såklart som något positivt. Det är dock viktigt att ha i åtanke att det utökade hemmaarbetet under pandemin kan ha påverkat siffrorna eftersom det har varit enklare att kunna arbeta hemifrån med exempelvis förkylningar istället för att sjukanmäla sig. I *Framtidens jurist 2021* framgår det även att jurister vittnar om minskad stress kopplat till hemmaarbetet, då det har varit enklare att få ihop livspusslet.

**Flexibilitet och alternativa arbetsplatser**

Under pandemin har vi uppmanat alla medarbetare att arbeta hemifrån så långt det varit möjligt. Men vi har alltid haft våra kontor öppna för alla som behövt komma in och för dem har vi erbjudit flexibla arbetstider för att undvika rusningstrafiken. Vi ser dock att kontoret är vår huvudsakliga arbetsplats framgent. Det främsta skälet till det är att vi tycker det personliga mötet är oerhört viktigt. Vi tycker det är viktigt att träffas fysiskt för att värna om vår kultur, för att underlätta interaktionen mellan oss kollegor, för att kunna ha ett smidigt kunskaps- och informationsutbyte och för att underlätta utbildning. Vi tycker inte minst att det är väldigt trevligt att ses. Att vi framöver ser kontoret som vår huvudsakliga arbetsplats hindrar oss dock inte från att fortsätta erbjuda möjlighet till flexibel

kontorsnärvaro i den mån det fungerar med arbetsuppgifterna.

**Medarbetarförmåner och företagsaktiviteter**

Delphi erbjuder bland annat medarbetare tjänstepension, friskvårdsbidrag, förstärkt föräldrapenning, sjukvårdsförsäkring och sjukförsäkring. Utöver det arrangerar Delphi flertalet olika hälsoaktiviteter inom ramen för *Delphi Healthy* som bland annat löpträning, yogapass, PT-träning, padel, friluftsdagar, med mera. Delphi arrangerar även olika typer av tillställningar så som byråresor, after works, sommar- och julfester, kick-offs och konferenser.

**Grundläggande styrdokument**

Våra grundläggande styrdokument och alla policyer är tillgängliga för samtliga medarbetare på vårt intranät under rubriken *The Delphi Way*. *The Delphi Way* är vår gemensamma personalhandbok. I *The Delphi Way* finns samtliga policyer så som kvalitetspolicy, arbetsmiljöpolicy, miljöpolicy, policy mot trakasserier och kränkande särbehandling, insidernpolicy, alkohol- och drogpolicy, jämställdhetspolicy, policy mot mutor och otillbörliga förmåner samt policy för handel med finansiella instrument. Förutom att samtliga policyer finns lättillgängliga på vårt intranät säkerställer vi efterlevnad genom att alla nyanställda tar del av samtliga policyer genom vårt digitala onboardingprogram. Det finns även tydligt angivet i policyerna hur vi ska agera om en incident inträffar och vem som är ansvarig för efterlevnad.

# 3

# Reduced inequalities.

Delphi strävar efter mångfald bland medarbetarna och att arbetsplatsen ska reflektera det mångkulturella samhälle som Sverige är i dag. För oss är det självklart att mångfald inte bara berikar och skapar utvecklingsmöjligheter för vår verksamhet, utan också ger oss konkurrensfördelar och ett mer innovativt och öppet arbetsklimat. Detta innebär bland annat att vi ska se, förstå och värdesätta olika individers kompetenser och olikheter. Mångfald leder också till att vi kan bistå våra klienter på ett bättre sätt, bland annat med hjälp av olika infallsvinklar och insikter, men även genom medarbetarnas språkkunskaper och kulturella förståelse.



Kopplat till målet *Minskad ojämlikhet (SDG 10)* har vi valt att fokusera mer specifikt på följande delmål:

## 10.2

Främja social, ekonomisk och politisk inkludering

## 10.3

Säkerställ lika rättigheter för alla och utrota diskriminering

### Policy vid diskriminering och kränkande särbehandling

Vi har en policy och handlingsplan angående trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier som definierar vad som anses vara trakasserier och kränkande särbehandling, hur vi kan förebygga förekomst av detta, vilket ansvar våra ledare och medarbetare har, rutiner för hur vi som arbetsgivare ska hantera eventuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier och hur en medarbetare ska gå till väga om hen blir utsatt. För att säkerställa efterlevnad finns policyerna lättillgängliga för alla att ta del av på vårt intranät. I vårt digitala onboardingprogram för nyanställda ingår det att alla nya medarbetare ska ta del av alla våra policyer inom en månad från det att de börjat sin anställning. Via vår digitala utbildningsportal följer vi upp att detta har gjorts. Vartannat år görs en medarbetarundersökning där det ingår en del som bara behandlar området trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier. Resultatet från medarbetarundersökningen redovisas vid det personalmöte som äger rum när undersökningen avslutats. Om det skulle framkomma några oegentligheter ska detta följas upp utan dröjsmål.

### Nya infallsvinklar och mångfaldsarbete

Advokatbranschen består av en förhållandevis homogen grupp människor. För att öka mångfalden inom branschen tror vi att mångfaldsfrågan måste drivas såväl på enskilda advokatbyråer som på branschnivå för att få optimal genomslagskraft inom en rimlig tid. Arbetet riskerar annars att stagnera vilket vi ser som mycket negativt för oss som byrå och för branschen vi verkar i. Vi ser att en mycket liten del av de som söker våra juristtjänster har utländsk bakgrund eller kommer från socialt utsatta områden. Vi har därför under flera år engagerat oss i hur vi ska få fler sökanden från denna kategori. Då detta är ett långsiktigt arbete behöver vi nå ut till studenter redan under högstadiet och gymnasiet för att inspirera till att studera vidare på universitet och i synnerhet inspirera till juristyrket och att studera juridik. Det tror vi kommer att bidra till en mer diversifierad arbetsplats i förlängningen.

Vi samarbetar bland annat med *NU: Nolla Utanförskapet* som anordnar läxverkstäder på utvalda företag, däribland Delphi. Flera av våra medarbetare är då aktiva som

läxhjälpare. Läxverkstäderna sker på plats i våra lokaler, förutom under pandemin då vi tidvis fick bedriva läxhjälp digitalt. Vi samarbetar även med nätverket *Ung Talang* som i första hand vänder sig till högstadieungdomar. Inom ramen för detta erbjuder vi praktikplatser till högstadieungdomar och vi har arrangerat och bjudit in ungdomar från segregerade områden till inspirationsseminarier för att berätta om yrket, inte bara advokatycket utan även andra typer av juristyrken.

### Rättvis rekrytering

Vi har några olika processer för att rekrytera medarbetare till Delphi. Vad gäller jurister rekryteras dessa bland annat vid vår årliga rekryteringsdag *Delphi Talent Day*, via annonser och med hjälp av rekryteringskonsulter. Administrativ personal rekryteras i huvudsak via annonser eller med hjälp av rekryteringskonsulter.

Oavsett hur rekryteringen går till har vi i princip samma process för att säkerställa att alla kandidater behandlas lika oavsett kön, etnicitet, trostillhörighet och sexuell läggning. För att administrera rekryteringsprocessen använder vi oss av

ett verktyg som heter Teamtailor. I Teamtailor är första ledet, det vill säga där ansökan kommer in, anonymiserat. Urval sker då utifrån en samlad bedömning av personligt brev, CV, utbildningsbevis samt betyg från juristprogrammet (gäller jurister) utan att det framgår vem som har skickat ansökan. Nästa steg är att kandidaten gör ett personlighetstest och ett problemlösnings-test. Utifrån resultaten på testerna tillsammans med bedömningen av ansökningshandlingarna beslutas om kandidaten går vidare till en första intervju. Därefter är det ytterligare en intervju med jurister eller administrativ chef, beroende på tjänst, samt en djupintervju med HR som baseras på individens svar på personlighetstestet. Frågorna som ställs vid intervjuerna är kompetensbaserade för att säkerställa att alla kandidater får ungefär samma frågor. När vi använder oss av rekryteringskonsulter är vi noga med att de, i sin tur, tillämpar icke-diskriminerande rekryteringsmetoder. Jämställdhetsgruppen har i uppdrag att ta fram en utbildning under 2022 i unconscious bias för medarbetare som deltar i rekryteringsprocesser.

# 4

# Responsible consumption & production.

Att tänka hållbart innebär att allt vi gör präglas av kompetens, eftertanke och ansvar för våra klienter, medarbetare och vår omvärld. Som ett resultat blir vårt angreppssätt att hela tiden tänka proaktivt och utveckla vårt arbete så att vårt användande av resurser blir så effektivt som möjligt, oavsett om det handlar om att minimera vår miljöpåverkan eller vår strävan att bli den mest attraktiva arbetsplatsen. Vår vision är att ta ansvar för våra medarbetare, medmänniskor och miljö för att ge vårt bidrag till att skapa ett bättre samhälle. Den strävan är en del av vårt dagliga arbete och pågår ständigt. Utifrån tanken att det går att skapa förändring med både litet och stort är inga hållbarhetsåtgärder för små eller betydelselösa. Vår miljöpåverkan som ett tjänsteproducerande företag utgörs väsentligen av resor och transporter, inköp av varor och tjänster, avfall, energi-användning och pappersförbrukning. Därför har vi sett över dessa områden lite extra, för att identifiera var vi kan göra skillnad.



Vi har valt att fokusera mer specifikt på följande delmål kopplat till målet *Hållbar konsumtion och produktion (SDG 12)*:

## 12.2

Hållbar förvaltning och användning av naturresurser

## 12.3

Halvera matsvinnet i världen

## 12.5

Minska mängden avfall markant

## 12.6

Uppmuntra företag att tillämpa hållbara metoder och hållbarhetsredovisning

## 12.8

Öka allmänhetens kunskap om hållbara livsstilar

### Klimatsmarta kontor

I Stockholm är vi stolta över att få ha våra lokaler i Mästerhuset, en byggnad som är ledande när det gäller hållbart byggande. Alla hyresgäster har skrivit under ett grönt hyresavtal, vilket innebär att vi arbetar långsiktigt med miljöarbete tillsammans med fastighetsägaren Pembroke. Mästerhuset är Stockholm citys första LEED-certifierade kontorsbyggnad i nivån Platinum. Det innebär att byggnaden ligger i absolut framkant i fråga om hållbar design, byggnadsteknik och drift.

Hösten 2019 flyttade Malmökontoret in i fastigheten Epic som är det första kontorshuset i Norden med precertifikat enligt WELL och även en certifiering från LEED. WELL baseras på hur den byggda miljön kan stödja människors hälsa, välmående och produktivitet. Delar av byggnaden består av lokalt uppcyklade material, vilket innebär förädlad och återanvänt byggmaterial. Genom att återvinna lokalt och undvika långa transporter minskas klimatbelastningen. Epic blev utnämnd till Årets Bygge 2021 i kategorin Hotell/Kontor av Byggindustrin.

### Förbrukning av energi och vatten

I Stockholm är Energi Försäljning Sverige AB vår elleverantör. Bolaget har licens att sälja el märkt med Bra Miljöval. Det innebär att Naturskyddsföreningen har godkänt bolagets ansökan att tillhandahålla miljömärkt el – det vill säga el som produceras efter strikta miljökriterier. Vår byggnad är dessutom en av Stockholms

miljösmartaste byggnader och drar 50 procent mindre energi än en referensbyggnad på samma plats. Mätning och uppföljning av energiförbrukningen i byggnaden är mycket detaljerad och i huset finns drygt 19 000 olika mätpunkter där data samlas in varje minut för att mäta rumstemperatur, luftkvalitet, luftflöde, belysning, värmefflöde och kylflöde.

För att spara på resurserna strävar vi efter att göra klimatsmarta val i både stort och smått vad gäller energi- och vattenförbrukning. Vi kör alltid våra diskmaskiner fulladdade och på ekoprogram, vi använder ljuskällor med låg energiförbrukning, vi släcker belysning och stänger av datorer när kontoren är obemannade. Obligatoriska ventilationskontroller genomförs regelbundet och vi tillämpar hållbar lagring av data via Advania vars fokus ligger på cirkulär livscykelhantering av IT-hårdvara samt att synliggöra dess klimatpåverkan under livscykeln.

### Miljövänlig hantering av avfall

Vi tillämpar avfallssortering på alla våra kontor och har källsorteringskärl i såväl personalkök som i anslutning till reception, konferens och beredningskök. Vi sorterar glas, plast, metall och brännbart. I separata rum sorterar vi papper, kartong, lampor, batterier, elskrot, med mera. Vi ser för närvarande även över möjligheterna att införskaffa hantering av matavfall.

Datorer, mobiltelefoner och annan elektronik återanvänds alltid i största möjliga utsträckning av nya kollegor.

Vi strävar efter att ta tillvara på och förlänga livslängden för befintlig kontorsinredning och har exempelvis låtit måla om bokhyllor, skåp och dylikt istället för att skrota och köpa nytt. Vi arbetar kontinuerligt med att minska inköp av fysiska böcker och tidskrifter till förmån för miljövänligare alternativ i form av e-litteratur, rättsdatabaser, elektroniska nyhetstjänster och liknande.

Vi har under 2021 genomfört en intern miljöworkshop i syfte att informera och utbilda inom våra hållbarhetsområden och vi bjuder även in medarbetare löpande till frivilliga hållbarhetsluncher en gång i kvartalet där vi bland annat diskuterar just avfallshantering.

### Inköspolicy

Hållbarhet ska genomsyra hela vår verksamhet och vi har inställningen att ingen åtgärd är för liten eller betydelselös. Som tjänsteföretag utgör inköp av varor och tjänster en stor del av vår miljöpåverkan varför det är väsentligt att berörda medarbetare har tydliga riktlinjer för hur vi prioriterar vid inköp av produkter. Målet med vår inköspolicy är att säkerställa att vi handlar av ansvarsfulla aktörer och använder resurser så effektivt som möjligt, på så sätt kan vi minska vår negativa påverkan på vår omvärld och planet. Inköspolicyn omfattar kategorierna mat och dryck, kontors- och förbrukningsmaterial samt hotell och konferens.



## Pappersförbrukning 2021

### Stockholm

Total pappers-  
förbrukning: 610 349  
Antal användare: 90  
Utskrifter i snitt per  
användare: 6 782

### Göteborg

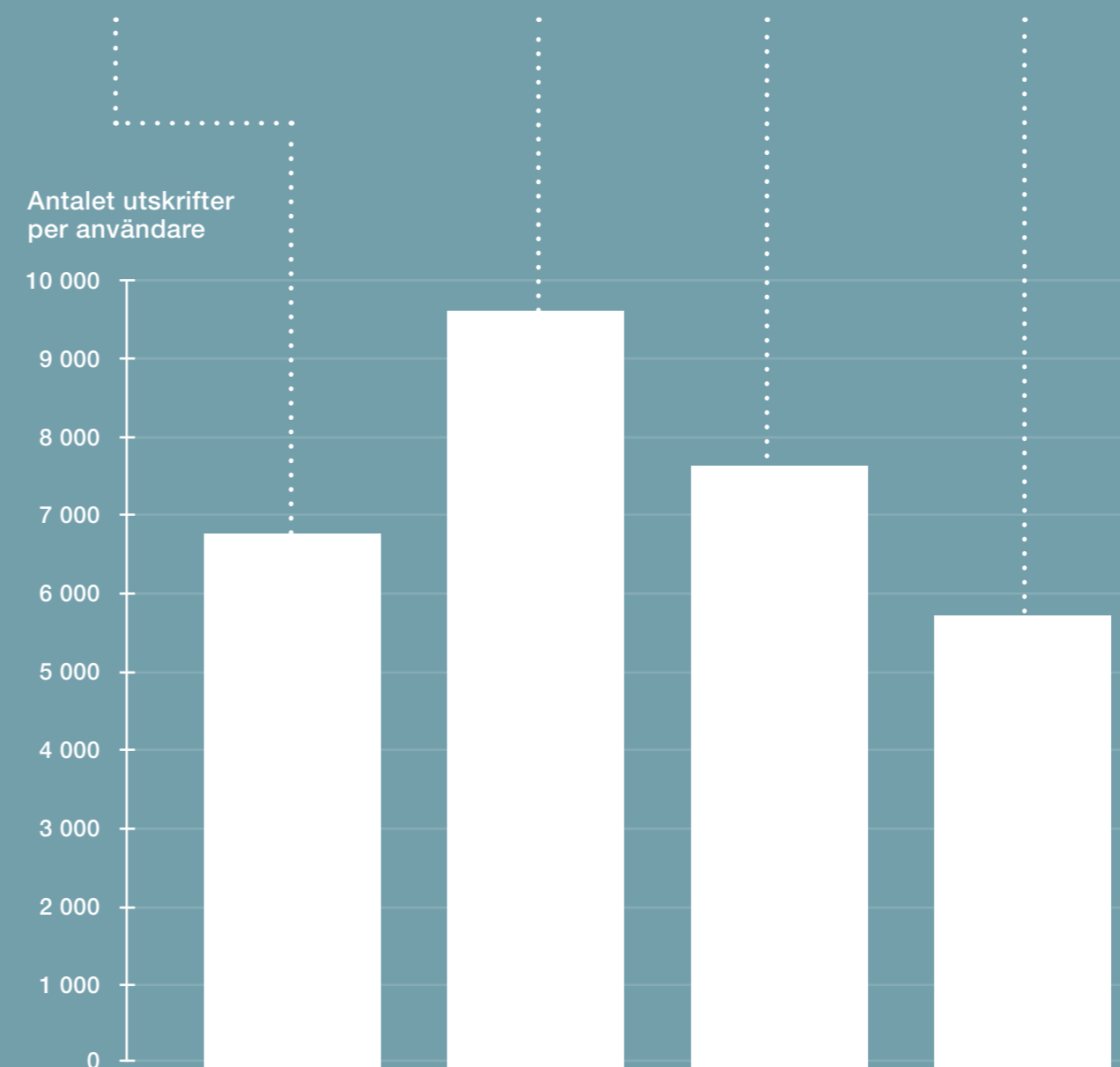
Total pappers-  
förbrukning: 422 812  
Antal användare: 44  
Utskrifter i snitt per  
användare: 9 609

### Malmö

Total pappers-  
förbrukning: 289 825  
Antal användare: 38  
Utskrifter i snitt per  
användare: 7 627

### Linköping/ Norrköping

Total pappers-  
förbrukning: 139 117  
Antal användare: 24  
Utskrifter i snitt per  
användare: 5 797



Vid de tillfällen vi måste skriva ut dokument använder vi Svanenmärkt papper och dubbelsidiga utskrifter som standardinställning.

Några riktlinjer vid inköp av produkter är att välja miljömärkta och etiskt certifierade produkter i största möjliga mån, prioritera kvalitet framför kvantitet, inte köpa in nya produkter förrän de gamla är uttjänta, välja ekologisk, närodlad och/eller vegetarisk kost i största möjliga mån, undvika plastförpackningar och engångsartiklar, återanvända kontorsmöbler och vid inköp av nya se över möjligheten att köpa eller hyra begagnade samt välja Svanenmärkta hotell och konferensanläggningar. När det kommer till profilprodukter, som vi exempelvis delar ut på studentmässor och till medarbetare, strävar vi alltid efter att produkterna ska vara användbara och hållbara såväl när det kommer till dess livslängd som till materialet produkten är tillverkad av. Vi har överlag en restriktiv hållning till att dela ut för mycket profilprodukter och i synnerhet om de inte har en hållbarhetstanke.

### Förbrukningsmaterial nyttjas med omtanke

Vi vill undvika alla typer av pappers-utskrifter så långt det är möjligt. För att vi ska minska våra utskrifter krävs det

att vi bara skriver ut det som är absolut nödvändigt. Samtliga kontor använder dessutom så kallade pull print-lösningar, det vill säga programvaror för utskriftshantering som leder till minskat avfall från felaktiga och bortglömda utskrifter. Vi har som policy att i första hand alltid kommunicera digitalt, exempelvis skickar vi sedan länge endast ut digitala nyhetsbrev, julkort och liknande. Våra medarbetare har dessutom tillgång till dubbla datorskärmar, vilket minskar behovet att skriva ut dokument i samband med bland annat motläsning. Vidare har vi endast digitala lönespecifikationer, digitala HR- och utvärderingsprocesser, digitala avtalshanteringssystem, digital utläggshantering, elektronisk arkivering och vi arbetar intensivt med att även helt digitalisera vår faktureringsprocess och all vår akthantering i klientärenden, vilket har minskat våra pappersfakturer avsevärt. Under 2021 såg vår pappersförbrukning ut enligt följande.

# 5

# Climate action.

Vårt miljöarbete handlar om att minimera vår negativa inverkan på vår omvärld och vår planet. Detta präglas av en strävan att hela tiden hitta nya sätt och vägar att hantera våra resurser, så respektfullt och ansvarsfullt som möjligt. Att vara en hållbar arbetsplats är en del i vår affärsplan och handlar för oss på Delphi om ett förhållningssätt som genomsyrar hela vår verksamhet.



Kopplat till målet *Bekämpa klimatförändringar (SDG 13)* har vi valt att fokusera mer specifikt på följande delmål:

## 13.3

Öka kunskap och kapacitet för att hantera klimatförändringar



### Miljöutbildning

Vi har gjort våra medarbetare uppmärksamma på sina individuella klimatavtryck under en gemensam miljöworkshop som genomfördes tillsammans med Pure Act. I workshopen tog vi bland annat hjälp av ClimateHeros digitala klimatkalkylator där alla fick svara på frågor om sitt leverne, alla deltagare fick även identifiera sina privata globala mål via testet *Bli målmedveten*. Workshopen var en obligatorisk och allmän utbildning inom miljö och hållbarhet där vi bland annat diskuterade hur varje enskild medarbetare kan bidra till Delphis miljöarbete och där alla fick komma med förslag på förbättringar. Vi diskuterade även hur vi bäst kan engagera oss och vad vi konkret kan göra redan i dag för att bli bättre i vårt hållbarhetstänk.

Vi har en dedikerad miljögrupp som kontinuerligt träffas och diskuterar hur vi kan minska vårt miljöavtryck och bekämpa klimatförändringar. Vi jobbar för att öka engagemanget och medvetenheten hos våra medarbetare kring dessa frågor, även på ett individuellt plan då vi alla måste eftersträva att leva som vi lär. Som ett led i detta kommer vi framåt genomföra fler utbildningar, workshops och evenemang för våra medarbetare för att öka kunskapen, engagemanget och medvetenheten inom ramen för miljö- och hållbarhetsfrågor.

### Hållbara tjänsteresor och bud

Vi försöker minska resandet genom att ha möten och utbildningar digitalt i den mån det är möjligt. Vi tillhandahåller lösningar

för digital signering av avtal och liknande, vilket minskar antalet utskrifter och även antalet bud och transporter. Vi prioriterar miljövänliga färdmedel, som bland annat tåg framför flyg, så långt det är möjligt. Vi tillhandahåller även cyklar för våra medarbetare och uppmuntrar till att välja miljötaxi om taxitransport verkligen är nödvändigt. Under 2020 och 2021 har resandet av förklarliga skäl gått ner markant och är inte representativt för vårt normala resande. När det kommer till bud samarbetar vi med Bara Posten i Stockholm vars ambition är att leverera så hållbar service som möjligt på bästa möjliga sätt. De använder bara sina el- och hybridbilar när det verkligen behövs, som när de ska leverera utanför tullarna i Stockholm. Innanför tullarna använder de cargocyklar eftersom de inte har något utsläpp alls.

### Code of Conduct

En Code of Conduct, eller en uppförandekod, är en policy med minimikrav inom miljö, affärsetik och mänskliga rättigheter. Delphi har som mål att upprätta en uppförandekod för leverantörer och samarbetspartners under 2022, i syfte att kunna säkerställa och kravställa hela leveranskedjan i vår verksamhet. Uppförandekoden kommer att bygga på våra egna värderingar samt bifogas i samband med såväl upprättande av nya avtal som omförhandlande av befintliga avtal. Vi vill ta ansvar för hållbarhet även utanför vår organisation och påverka fler aktörer i näringslivet.

# 6

# Peace, justice and strong institutions.

Det globala målet *Fredliga och inkluderande samhällen (SDG 16)* är något som ligger oss varmt om hjärtat och väldigt nära vår kärnverksamhet. Inkluderande och rättvisa institutioner är absolut nödvändigt för en sund samhällsstyrning fri från konflikter, korruption och våld. Alla människor ska vara lika inför lagen och ha lika tillgång till rättvisa och samma möjligheter att utöva inflytande över beslutsfattande. Fredliga och inkluderande samhällen är hela grunden för hållbar utveckling. Vi strävar alltid efter att främja detta.



### Antikorruption

Korruption innebär att ge eller ta emot mutor samt utnyttjande av ställning för att uppnå otillbörlig fördel för egen vinning. Lagstiftningen gällande mutor har skärpts avsevärt på senare år, både i Sverige och i många andra länder. Det är därför viktigt för såväl styrelse som ledning och medarbetare att veta vad som är tillåtet och inte. Att arbeta med anti-korruption är helt centralt för oss, både för egen del och för våra klienters räkning. Det är viktigt för oss att alla som vi gör affärer med, eller på annat sätt kommer i kontakt med, upplever att vi agerar etiskt och i enlighet med tillämpliga lagar och andra regelverk. På motsvarande sätt förväntar vi oss samma etiska förhållningssätt och lagenliga agerande av de företag, organisationer och individer som vi gör affärer och samarbetar med. En naturlig del av vårt arbete är kontakt med människor och företag inom både den privata och offentliga sektorn världen över. Oavsett vem vi gör affärer med och oavsett var vi gör dessa är vi fast beslutna om att göra det på ett sätt som är lagligt, etiskt och med integritet. För att säkerställa att vårt interagerande gentemot klienter, leverantörer och andra samarbetspartners bedrivs i enlighet med gällande regelverk har vi sammanställt en intern antikorruptionspolicy som alla medarbetare tar del av i samband med nyanställning samt i form av löpande utbildningar årligen. Vi har även kompletterande, interna, interaktiva workshops och föreläsningar i ämnet.

### Policy mot mutor och otillbörliga förmåner

Att ge eller ta emot mutor är förbjudet både i Sverige och internationellt och även underlåtenhet och otillräckliga kontroller är i vissa fall straffbart. Syftet med vår anti-korruptionspolicy är att öka medvetenheten och kunskapen om tillämplig mutlagstiftning, hur dessa lagar påverkar Delphis verksamhet och hur våra medarbetare förväntas agera för att undvika att både ge och ta emot mutor och otillbörliga förmåner. Policyn ska bidra till att stärka Delphis varumärke, konkurrenskraft och klientnytta genom objektivitet, professionellt agerande och goda relationer till våra klienter. På motsvarande sätt ska våra klienter välja oss som leverantör på affärsmässiga grunder och inte på grund av otillbörlig påverkan. Utöver vad som framgår i policyn får gåvor och andra förmåner aldrig erbjudas till en tjänsteman eller kommersiell affärskontakt om det skulle strida mot lokal lagstiftning eller andra regelverk i det land som är aktuellt. Skulle innehållet i policyn skilja sig från vad som gäller lokalt, ska det striktaste förhållningssättet tillämpas.

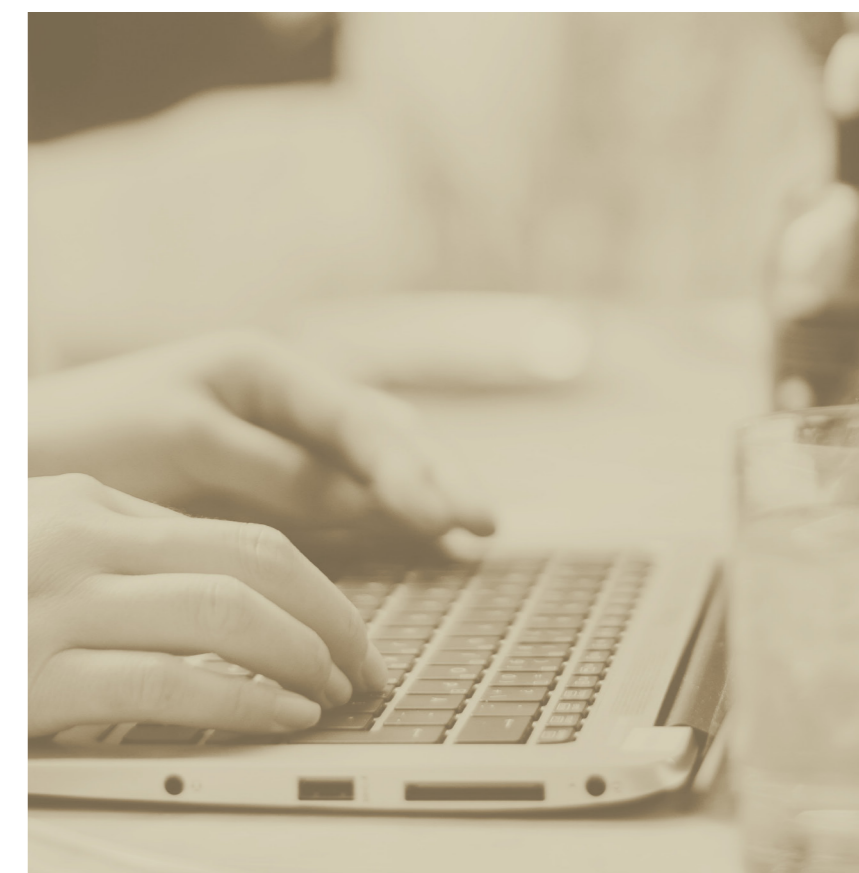
### Bekämpning av penningtvätt

Vi följer Sveriges advokatsamfunds vägledning för advokatbyråer angående lagstiftningen om bekämpning av penningtvätt och terroristfinansiering. Det är obligatoriskt för alla nya medarbetare att genomgå internutbildningar gällande penningtvättreglerna i samband med onboarding. Alla medarbetare genomgår sedan penningtvättutbildningar årligen. Syftet med

penningtvättslagen är att förhindra att finansiell verksamhet och annan näringsverksamhet utnyttjas för penningtvätt eller finansiering av terrorism.

### Visselblåsning

En ny visseblåsarlag trädde i kraft i slutet av 2021 och innebär bland annat att såväl privata som offentliga arbetsgivare som har 50 eller fler arbetstagare är skyldiga att ha interna visseblåsarfunktioner. Vi har sedan tidigare en intern visseblåsarfunktion på plats men vi utvärderar för närvarande olika verktyg för att kunna ha visseblåsarfunktionen externt.





### Samhällsengagemang och finansiellt stöd

Våra aktiviteter inom samhällsengagemang tar sikte på människor utanför vår egen verksamhet. Det handlar både om att vi stödjer olika typer av aktiviteter finansiellt men också att vi bidrar med vår kompetens, engagemang och våra tjänster. Förutom att vi hjälper andra människor så får även detta positiva effekter bland våra medarbetare, genom att de är med och bidrar skapas ett stort internt engagemang. Delphi stödjer bland annat nätverken *NU: Nolla Utanförskapet* och *Ung Talang* i syfte att stötta elever som bor i utsatta områden eller som kommer från en utsatt hemmiljö.

Delphi är även samarbetspartner till organisationen Giving People som hjälper ekonomiskt utsatta barn och barnfamiljer med förnödenheter som bland



annat kläder och mat. Vi ger även finansiellt stöd till specifikt utvalda välgörenhetsorganisationer inför jul varje år, under 2021 skänkte vi finansiellt stöd till SOS Barnbyar, Stockholms Stadsmission, Läkare utan gränser, Idrottshjälpen och Bris. Dessutom har vi inlett ett samarbete med GeBlod där vi uppmuntrar våra medarbetare att donera blod på arbetstid som en välgörande insats för samhället.

### Rysslands invasion av Ukraina

Vi på Delphi fördömer starkt Rysslands invasion av Ukraina. Ryssland har chockerat hela världen med kränkningar av internationell rätt, folkrätt, mänskliga rättigheter och Ukrainas nationella suveränitet. Våra tankar går till det ukrainska folket. Delphi har givit bidrag till UNHCR till förmån för deras livsnödvändiga insatser i Ukraina. Våra medarbetare har även engagerat sig genom att samla in kläder och andra förnödenheter och mött upp ukrainska flyktingar som kommit till Sverige. Delphi deltar också i projektet *Safe Harbor 4 UA Students* som kopplar samman ukrainska juriststudenter med advokatbyråer, företag och institutioner. Vi kommer under 2022 fortsätta hitta fler möjligheter att hjälpa det ukrainska folket.

### Pro bono-uppdrag

Vi arbetar pro bono för organisationer som bland annat Läkare utan gränser, 1825, Humanium Metal by IM och Chalmers Ventures.

Läkare utan gränser är en medicinsk humanitär organisation som räddar liv och lindrar nöd där det behövs som

allra mest. Läkare utan gränser hjälper människor som drabbats av kriser, krig och naturkatastrofer oavsett politisk åsikt, religion eller etnisk tillhörighet. Delphi bistår organisationen ideellt med affärsjuridisk rådgivning, bland annat i samband med avtal och arbetsrätt.

1825 är ett terapicenter för unga vuxna som arbetar för att minska psykisk ohälsa på både samhälls- och individnivå. 1825 har en öppen terapimottagning dit personer mellan 18 och 25 år, som upplever behov av stöd, kan komma utan remiss. 1825 arbetar även med kunskapsutveckling och påverkan för att alla unga vuxna som upplever psykisk ohälsa ska få tillgång till stöd och behandling på unga villkor. Delphi arbetar pro bono för 1825 i form av styrelsearbete samt i samband med all juridik kopplat till verksamheten.

Humanium Metal är ett initiativ från IM, Individuell Människohjälp, där beslagtagna illegala vapen smälts ner till en ny råvara. Intäkterna går tillbaka till samhällen som är hårt drabbade av väpnat våld, eftersom hållbar utveckling börjar med fredliga samhällen. Processen med nedsmältning av vapnen och användandet av metallen kräver juridisk kompetens, vilket Delphi erbjuder IM genom samarbetet.

Delphi jobbar även pro bono för Chalmers Ventures som startar, utvecklar och finansierar forsknings- och kunskapsbaserade företag. Där deltar vi i *Legal Clinic* som erbjuder bolag inom Chalmers Ventures tillgång till juridisk rådgivning.



# Contacts.

För mer information om vårt hållbarhetsarbete,  
vänligen kontakta:



**Frida Rydin**  
/ Vice VD / Advokatfirman Delphi  
frida.rydin@delphi.se



**Stefan Erhag**  
/ Executive Partner / Advokatfirman Delphi  
stefan.erhag@delphi.se

**Delphi**

[www.delphi.se](http://www.delphi.se)