

Delphi

2023/2024

# Hållbarhets- rapport



# Preface.

Det gläder mig att just du har hittat till vår hållbarhetsrapport. Det betyder att du, liksom vi, vill skapa förändring och förbättring. I en mycket orolig omvärld, präglad av krig, orättvisor och klimathot, behöver vi alla ta ansvar och göra skillnad där vi står. Vårt hållbarhetsarbete syftar till att påverka utvecklingen i rätt riktning och är en hygienfaktor som genomsyrar hela vår verksamhet – från den externa juridiska rådgivningen till våra interna projekt och processer samt ideella initiativ. Genom att redovisa våra insatser vill vi fortsätta att bygga hållbara och starka relationer till klienter, medarbetare och andra intressenter som delar våra värderingar och mål.

Den här rapporten ger dig en djupgående inblick i vårt åtagande att driva en affärsjuridisk verksamhet i enlighet med grundläggande hållbarhetsprinciper. Rapporten täcker flera olika områden inom miljö, socialt ansvar och etik. Vi belyser bland annat vilka åtgärder vi vidtar för att minska vårt klimatavtryck

samt vilka klimatinvesteringar vi satsar på. Vi ger även en detaljerad redogörelse för de insatser vi gör i syfte att främja jämställdhet och mångfald i advokatbranschen samt vilka ideella samhällsengagemang vi åtar oss. Rapporten behandlar också vår etiska ram och hur vi säkerställer en rättvis och ansvarsfull verksamhet.

Det är med stolthet jag ser att vårt hållbarhetsarbete uppmärksammas och uppskattas av såväl klienter som juriststudenter i flera olika rankingar och undersökningar. Det är ett kvitto på att vårt arbete gör skillnad och att vi är på rätt spår. Men vi nöjer oss inte där. Vi kommer fortsätta att utmana varandra, våra klienter och branschen för att hela tiden försöka bidra till att driva utvecklingen framåt. Ett proaktivt och långsiktigt hållbarhetsarbete är helt avgörande för vår verksamhet.

Delphi fyller 40 år i år. Vi har kommit en lång väg och mycket har hänt på 40 år. Vi har tagit oss igenom många kriser.

Allt ifrån fastighetskrisen på 90-talet, IT-kraschen 2002 och finanskrisen 2008 till coronapandemin. Vi har även vunnit många priser och mottagit flertalet utmärkelser från bland annat Årets Advokatbyrå, Justitiapriset och Great Place to Work. Vi har blivit topprankade av internationella rankinginstitut som bland annat Chambers and Partners och The Legal 500. Men Delphis kärna har genom alla år alltid varit densamma. Delphi är, nu som då, en proaktiv och modig advokatbyrå. Vi vågar tänka nytt och gå vår egen väg. Det kanske också är just det som har varit vårt framgångsrecept.

Tack för att du vill ta del av vår hållbarhetsrapport och tack till alla våra medarbetare som dagligen gör ett fantastiskt jobb för varandra, våra klienter och samhället i stort.



**Stefan Erhag**  
Executive Partner  
/ Advokatfirman Delphi



# Index.

Förord	sid 2
Om oss	sid 5
Våra värderingar	sid 6
Hållbarhet på Delphi	sid 9
Vårt hållbarhetsarbete	sid 10
Vårt engagemang	sid 12
1. Jämställdhet	sid 12
2. Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt	sid 27
3. Minskad ojämlikhet	sid 40
4. Hållbar konsumtion och produktion	sid 45
5. Bekämpa klimatförändringar	sid 53
6. Fredliga och inkluderande samhällen	sid 62
Kontakt	sid 69

# About us.

Delphi är en affärsjuridisk advokatbyrå med erkända specialister inom de flesta av affärsjuridikens områden. Genom att korsa djup affärsförståelse med nya smartare sätt att tänka, skraddarsyr vi vår service, expertis och våra 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, aktiemarknadsrätt, EU- och konkurrensrätt, processer i domstol och skiljeförfaranden eller om det gäller juridik inom exempelvis IT, tech och outsourcing – och mycket därtill. Hos oss får klienter en samarbetspartner som har den drivkraft och kompetens som krävs för att förstå deras värld och som hjälper dem att fatta framgångsrika beslut.

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



**4**

kontor



**210**

medarbetare



**150**

jurister



**46**

delägare



**500**

MSEK omsättning



# 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 framför allt sitt ledarskap.

Våra grundläggande värderingar 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 av Delphis affärsplan och handlar 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 användandet 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 vår miljö för att bidra till ett bättre samhälle. Denna strävan är ständigt pågående och en del av vårt dagliga arbete.





# Sustainability at Delphi.

Delphis hållbarhetsrapport syftar till att sammanställa vårt hållbarhetsarbete, våra uppnådda milstolpar och våra planer framåt. Vår ambition är att vara transparenta gentemot befintliga och blivande klienter, nuvarande och framtida medarbetare, samarbetspartners samt andra intressenter, för att de enkelt ska kunna granska vårt hållbarhetsarbete. Rapporten är upprättad i enlighet med bestämmelserna i ÅRL 6 kap, trots att vi ännu inte omfattas av rapporteringskraven, och är framtagen utifrån våra nuvarande förutsättningar. Vi strävar alltid efter att löpande utveckla hållbarhetsarbetet och bredda vårt ansvarstagande.

Hållbarhetsrapporten baseras på genomförda och planerade aktiviteter inom miljömässiga, sociala och ekonomiska områden, internt, i samhället och i vår rådgivning. Vårt interna hållbarhetsarbete fokuserar på våra medarbetares kompetensutveckling och välbefinnande, ökad mångfald och jämställdhet, miljö- och klimatbefrämjande åtgärder samt etik och regelefterlevnad. I samhället bidrar vi med kostnadsfri juridisk rådgivning genom våra pro bono-samarbeten, vi uppmuntrar ungdomar i utsatta områden till vidare studier och ger stöd till utvalda organisationer.

Delphis hållbarhetsarbete bedrivs i största möjliga utsträckning via gemensamma kontorsöverskridande insatser och aktiviteter men inom vissa områden kan mindre avvikelser mellan våra olika kontor förekomma.



# The global goals and our commitment.

I Delphis strategiska hållbarhetsarbete utgår vi från Agenda 2030 och FN:s globala mål för hållbar utveckling. Vi har analyserat våra interna styrkor och svagheter inom miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet och även våra externa möjligheter att maximera den positiva effekten av vårt hållbarhetsarbete samt de externa hot och risker som skulle kunna försvåra vårt arbete. Vi har identifierat våra främsta intressenter som partners, medarbetare, juriststudenter och andra potentiella medarbetare, potentiella och befintliga klienter, leverantörer och andra samarbetspartners. 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 där vi har störst möjlighet att göra skillnad. 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.



## 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.



## Minskad ojämlikhet (SDG 10)

Ett jämlikt samhälle bygger på principen om att alla har 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.



## 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 hållbar konsumtion och produktion av varor är en nödvändighet för att minska vår negativa påverkan på klimat, miljö och människors hälsa.



## 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.



## 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. I följande avsnitt berättar vi 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 advokat kåren ökar är det fortfarande män som är i övervägande majoritet bland delägare på de större affärsjuridiska byråerna. I snitt är drygt tre av fyra delägare män i dagsläget. Samtidigt är det fler kvinnor än män som studerar och tar examen från juristprogrammet. På Delphi arbetar vi sedan flera år tillbaka aktivt med jämställdhetsfrågor 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 Delphi 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

Justitiapriset är en utmärkelse som uppmärksammar betydande insatser för jämställdhet i advokatbranschen. Delphi har fått motta Justitiapriset 2021 och 2017 samt priset Årets Initiativ 2023 för Föräldragruppen. Föräldragruppen är en intern plattform där jurister regelbundet kan träffas, dela erfarenheter och hitta praktiska förslag på lösningar på de utmaningar som uppstår när föräldraskap och arbete ska kombineras.

” För första året lanserar Justitiapriset Årets Initiativ, i syfte att synliggöra konkreta insatser för att åstadkomma mätbara resultat inom jämställdhet och mångfald. Justitiapriset har i år velat uppmärksamma det viktiga arbetet med att få bukt med ett av de största hindren mot jämställdhet i advokatbranschen; det att många jurister inte upplever det som möjligt att kombinera ett tidskrävande arbete med ett närvarande föräldraskap. Årets Initiativ går till en byrå som på ett övertygande sätt arbetar med frågan genom att erbjuda en plattform där erfarenheter och praktiska förslag på lösningar kan utbytas. Byrån har även satt upp tydliga riktlinjer för byråns förväntningar och arbetssätt i syfte att öka förutsättningarna för att återfå medarbetare i arbete efter föräldraledighet. I en tid då föräldraledighet fortfarande tas ut i större utsträckning av kvinnor, är det viktigt med åtgärder som innebär att karriär och föräldraledighet går att kombinera. Vinnaren av Årets Initiativ 2023 är Delphis Föräldragrupp.

Justitiapriset

### Årets Justitia

Årets Justitia är en individuell utmärkelse och delas ut i samband med Justitiapriset till en person som har gjort viktiga insatser för jämställdhet i advokatbranschen. 2019 gick priset till Delphis partner Agnes Hammarstrand och 2023 fick Delphis medarbetare John Neway Herrman motta utmärkelsen, framför allt för sitt engagemang i affärsnätverket Delphi Young Business Forum.

” Vinnaren av Årets Justitia har visat ett gediget och mångårigt engagemang för jämställdhet och engagerar sig i frågan på flera sätt. Han har tagit initiativ till en diversifierad plattform (Delphi Young Business Forum) där yngre jurister kan få komma i kontakt med varandra för ett socialt och professionellt utbyte. Vidare har han tillsammans med Linn Strömberg startat Föräldragruppen på Delphi, som stöttar jurister att kunna kombinera föräldraskap och arbete. Årets Justitia håller även utbildningar för yngre biträdande jurister med syftet att stötta dem i deras nätverksbyggande och säljaktiviteter. Ytterligare ett syfte är att coacha de yngre biträdande juristerna i att se faktorer som kön, bakgrund och ålder som en styrka i stället för ett hinder. Hans många och breda initiativ har därigenom varit betydelsefulla ur såväl ett jämställdhetsperspektiv, som ett jämlikhetsperspektiv. Vinnaren av Årets Justitia 2023 är John Neway Herrman.

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 inom respektive område. Vi låter oss även inspireras av andra företag utanför branschen som lyckats väl i dessa frågor.

### Statistik över könsfördelning

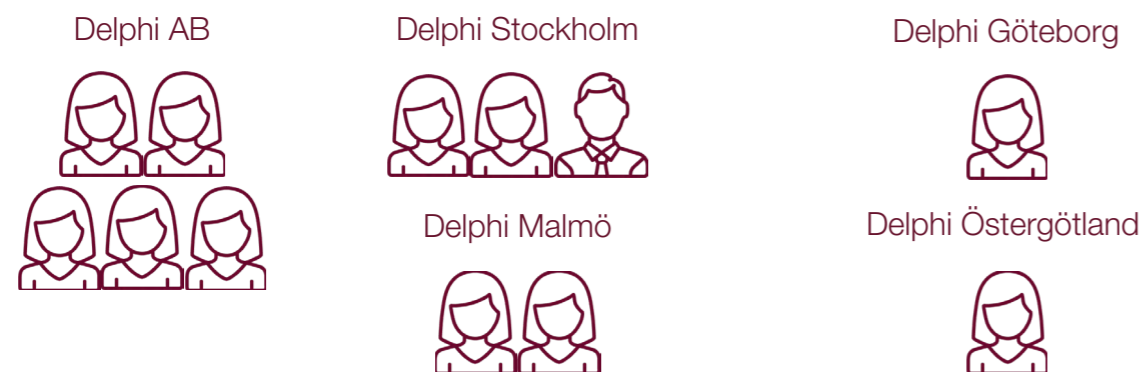
För att förebygga diskriminering och främja jämställdhet strävar vi efter en så jämn könsfördelning som möjligt på alla avdelningar, inom alla medarbetarkategorier och på ledande positioner. Vi är inte där än men vi rör oss i rätt riktning. Enligt Affärsvärldens senaste branschrapport är snittet för kvinnliga delägare på affärsjuridiska byråer i Sverige 24 procent, motsvarande siffra på Delphi var vid årsskiftet 35 procent. Vi för löpande statistik som jämförs med föregående år och redovisas i jämställdhetsgruppens verksamhetsrapport.

### Könsfördelning i styrelse och ledning

#### Styrelse

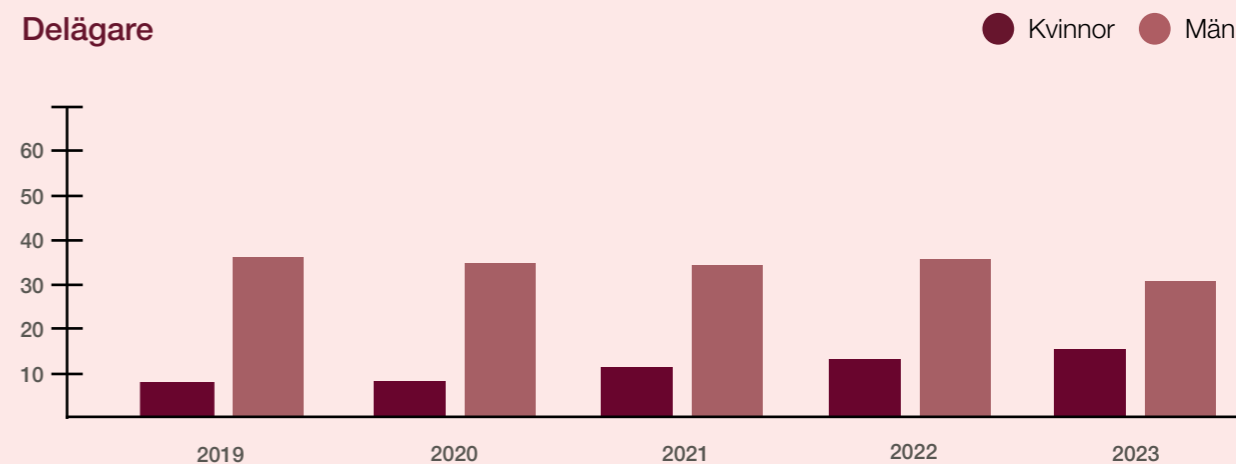


#### Ledning

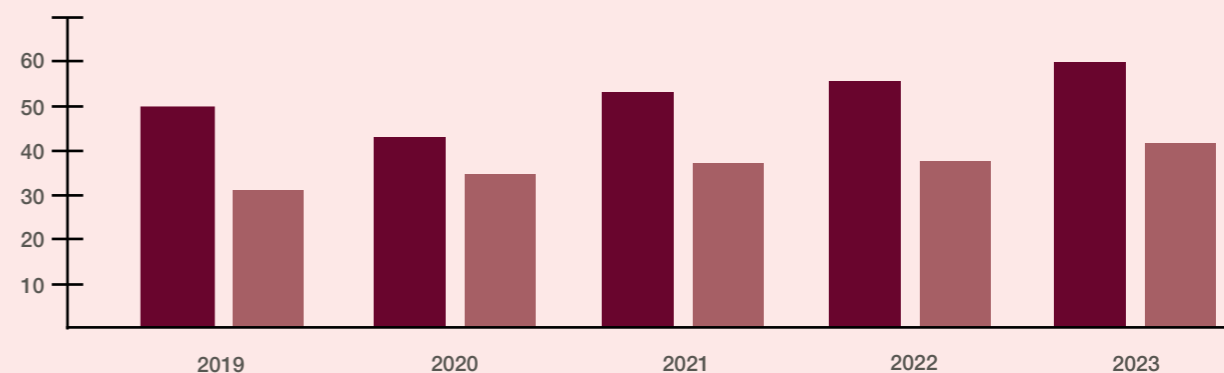


### Könsfördelning hos jurister och administrativ personal

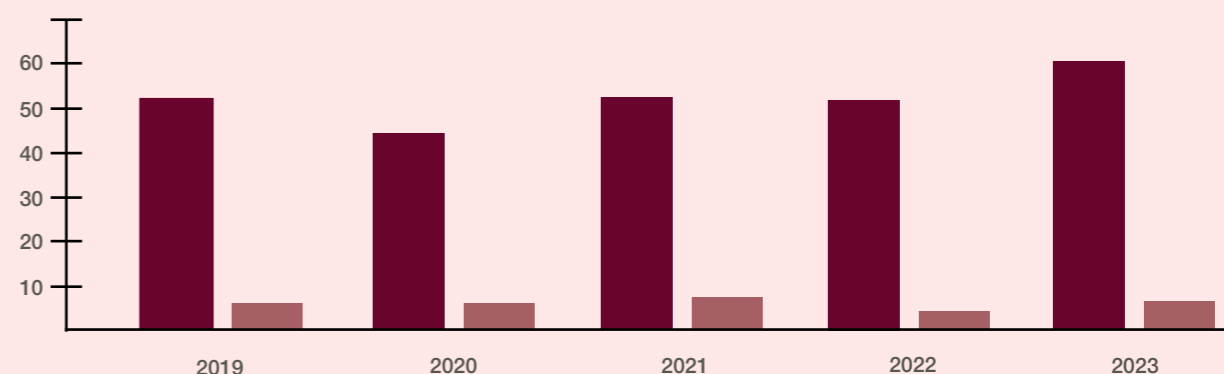
#### Delägare



#### Biträdande jurister



#### Administration





### Inkluderande ledarskap

Vi har flera skraddarsydda ledarskapsprogram för seniora biträdande jurister och delägare inom ramen för vårt interna utbildningsprogram *Delphi Academy*.



**Delphi Onboarding**  
Biträdande jurist  
steg 1-4



**Delphi Business School**  
Biträdande jurist/advokat  
steg 5-8



**Delphi Leadership**  
Partner

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, affärsmannaskap och självledarskap. För nyblivna delägare har vi ett onboardingprogram som fokuserar på ledarskap och affärsmannaskap och för de mer seniora delägarna erbjuder 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 biträdande 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 och aktiva åtgärder för att motverka diskriminering

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 medarbetarkategorier, att stanna kvar och utvecklas på Delphi och att ingen medarbetare ska känna att den behandlas annorlunda på grund av kön. Detta följs upp genom medarbetarundersökningar, i pulsmätningar, i våra exitsamtal samt i de individuella medarbetarsamtalen.

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

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

**Utvecklingen avseende könsfördelning inför inval av nya delägare.**

**Utvecklingen avseende könsfördelning i delägarkrets samt övriga medarbetarkategorier.**

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

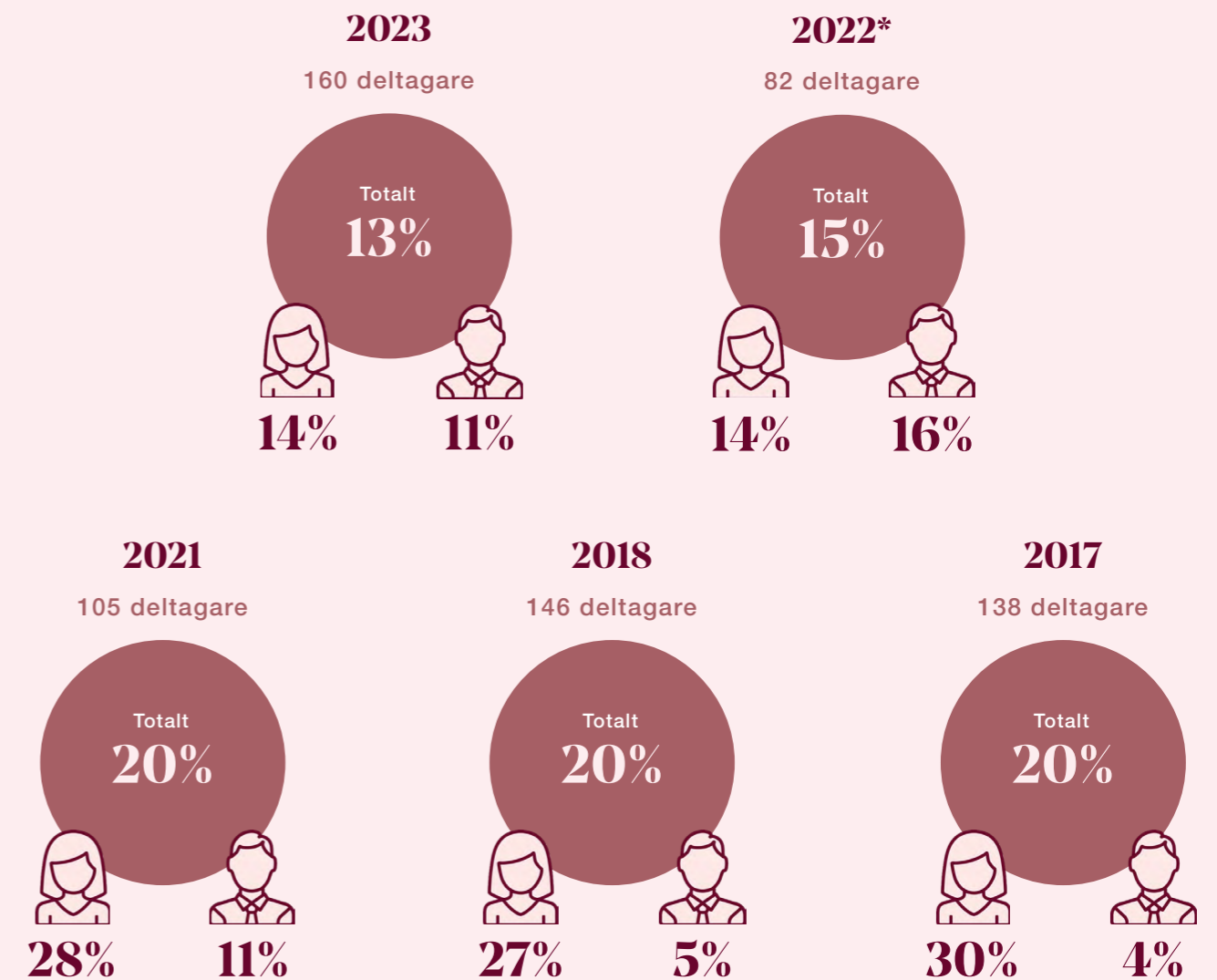
**Hur många procent som känner sig särbehandlade på grund av kön genom kontinuerligt genomförda medarbetarundersökningar.**

**Mäta "total nöjdhet" genom kontinuerligt genomförda medarbetarundersökningar.**

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



Så många anställda på Delphi anser att medarbetare på byrån behandlas olika på grund av kön:



\* År 2022 utfördes undersökningen endast på Stockholmskontoret.

### 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 upplever att medarbetare behandlas olika 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, 2021, 2022 och 2023. I den senaste undersökningen ansåg 13 procent att medarbetare på Delphi behandlas olika på grund av kön. Till höger redovisas också fördelning avseende hur många kvinnor respektive män som ansåg detta.



**Statistik för föräldraledighet**

Vi följer statistik och följer årligen upp den föräldraledighet som våra medarbetare tar ut. Statistiken presenteras i jämställdhetsgruppens årliga verksamhetsrapport.

2023	<b>3091</b> dagar totalt	<b>2 396</b> ♀ dagar togs ut av 19 st kvinnor	<b>695</b> ♂ dagar togs ut 7 st män
2022	<b>2445</b> dagar totalt	<b>1 962</b> ♀ dagar togs ut av 20 st kvinnor	<b>483</b> ♂ dagar togs ut 7 st män
2021	<b>1 845</b> dagar totalt	<b>1 474</b> ♀ dagar togs ut av 20 st kvinnor	<b>371</b> ♂ dagar togs ut av 10 st män
2020	<b>1 210</b> dagar totalt	<b>822</b> ♀ dagar togs ut av 18 st kvinnor	<b>388</b> ♂ dagar togs ut av 9 st män
2019	<b>1 610</b> dagar totalt	<b>1 136</b> ♀ dagar togs ut av 23 st kvinnor	<b>474</b> ♂ dagar togs ut av 9 st män

**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.



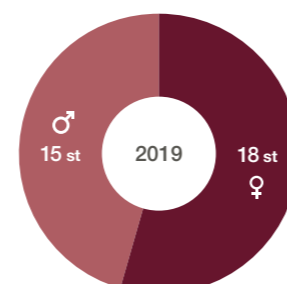
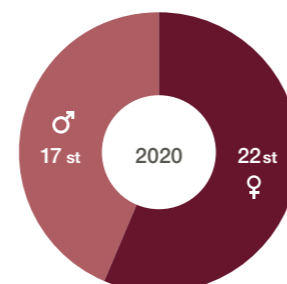
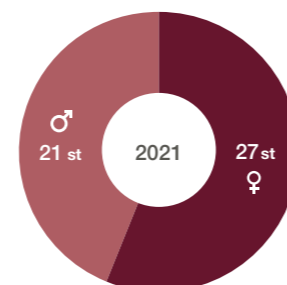
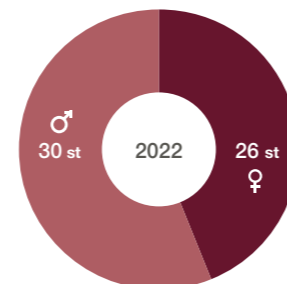
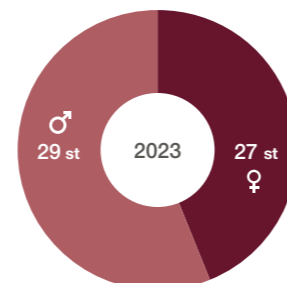
### Jämnare könsfördelning i delägarkrets och andra medarbetarkategorier

Ytterligare en KPI som följs upp årligen är utvecklingen avseende könsfördelningen i delägarkretsen samt inom alla andra medarbetarkategorier. Målet är att nå en så jämn könsfördelning som möjligt i alla grupper. Vi har som mål att under 2022–2026 ha en 50-procentig fördelning mellan män och kvinnor vad gäller inval av nya partners samt en 50-procentig fördelning mellan män och kvinnor vad gäller nyanställningar inom administration. Vi ger 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, det vill säga att det är en jämn könsfördelning bland våra seniora jurister.

### Exit på grund av jämställdhetsfrågor

I våra offboardingrutiner ingår exitsamtal med varje medarbetare som slutar. Vid exitsamtalen diskuteras bland annat anledning till avslut och medarbetaren får alltid frågan om hen råkat ut för några trakasserier eller kränkande särbehandling under sin anställning. I slutet av året analyseras vad som framkommit i exitsamtalen för att få en fördjupad förståelse för varför medarbetare väljer att sluta på Delphi. Analysen anonymiseras och presenteras för ledningsgrupp och styrelse. 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 ledarskapsfrågor kommuniceras till ledning och styrelse och följs upp.

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



**Advokatfirman Delphi**  
8 864 följare  
1 tim

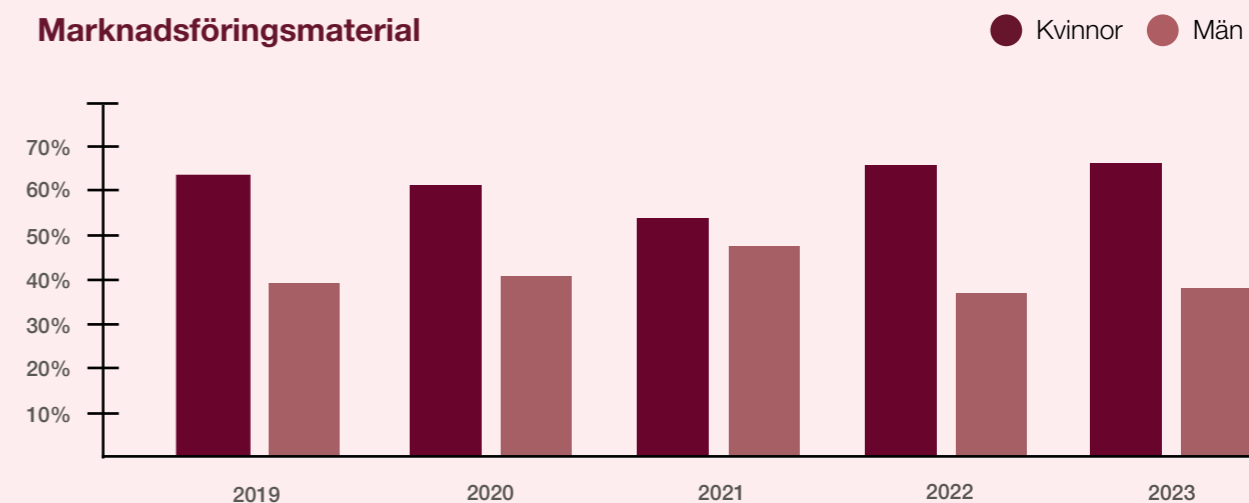
### Könsfördelning i marknadsföring

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.

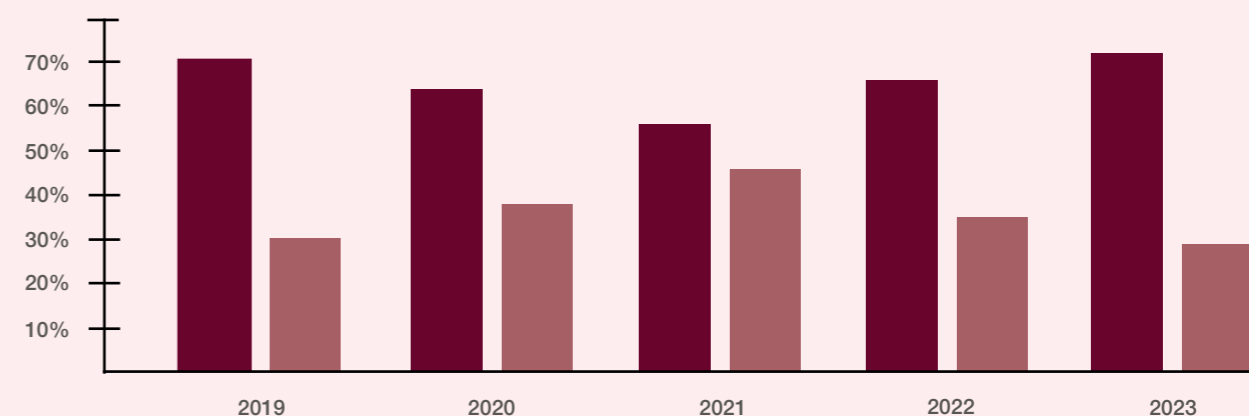
261 Gillar

17 Kommentarer 3 Delningar

### Marknadsföringsmaterial



### Deltagande på event







## 2. Decent work and economic growth.

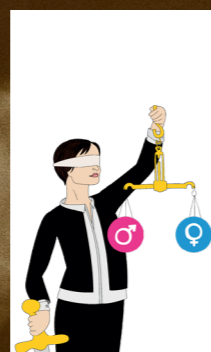
Våra medarbetare är vårt viktigaste fokus och en förutsättning för att kunna leverera högkvalitativ rådgivning till våra klienter. Därför är det viktigt för oss att vara en arbetsplats där våra medarbetare trivs, utvecklas och utmanas. Vi tror att goda resultat skapas när våra medarbetare får växa i sin yrkesroll, får 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 flera gånger, senast 2023 då vi tog hem segern i kategorin advokatbyråer 200+ MKR. Nyligen blev vi även tilldelade Excellence in Client Relations av Regi, en symbol som bevisar hög klientnöjdhet och ett högt rekommendationsvärde enligt våra klienter. Delphi rankas också på sjunde plats bland affärsjuridiska byråer av juriststudenter i Universums senaste studentranking, The Most Attractive Employers of 2024. Dessutom har vi vid tre tillfällen mottagit Justitiapriset för vårt jämställdhetsarbete och är sedan 2021 certifierade som en mycket bra arbetsplats enligt Great Place to Works internationella standard.

### Vad gör Delphi unikt enligt klienter?

” Lätta att få kontakt med, svarar snabbt, har bred kunskap och kopplar in ytterligare kompetenser vid behov. Dessutom är de personer vi har mest kontakt med väldigt trevliga.

Klient, Årets Advokatbyrå 2024

” Kompetens, erfarenhet, god kommunikation, engagemang, resultat, kunskap, affärsmässigt förstående, anpassningsbara.

Klient, Årets Advokatbyrå 2024

” Delphi is a very approachable and attentive law firm and we receive good, tailored advice. They really deliver well.

Klient, Chambers and Partners, 2024

” The lawyers at Delphi always keep a creative mindset to find solutions for our business.

Klient, Chambers and Partners, 2024



” 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.

### Kompetensutveckling

För att kunna leverera förstklassig rådgivning till våra klienter krävs kontinuerlig utbildning och kompetensutveckling, inte minst med tanke på den snabba affärsmässiga, legala och tekniska utvecklingen. På Delphi har vi ett skräddarsytt utbildningsprogram för våra medarbetare, *Delphi Academy*, som vi utvecklar löpande för att anpassa oss efter 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 andra utvecklingsmöjligheter:

- Secondment och utbyten
- Externa nätverksprogram
- Fadder- och mentorskapsprogram
- Delphi Young Business Forum
- 360-utvärderingar med coaching
- Individuell utbildningspott för andra externa utbildningar
- Delphi Select – individanpassade vidareutbildningar och individuella utvecklingsmöjligheter

## Delphi Academy

### Delphi Onboarding Associate

Delphis kultur  
Juridisk kompetensutveckling  
Digitala verktyg & AI  
Företagsekonomi/affärsanalys  
Klient  
Retorik & förhandlingsteknik  
Projektledning  
Hållbarhet  
Legal design

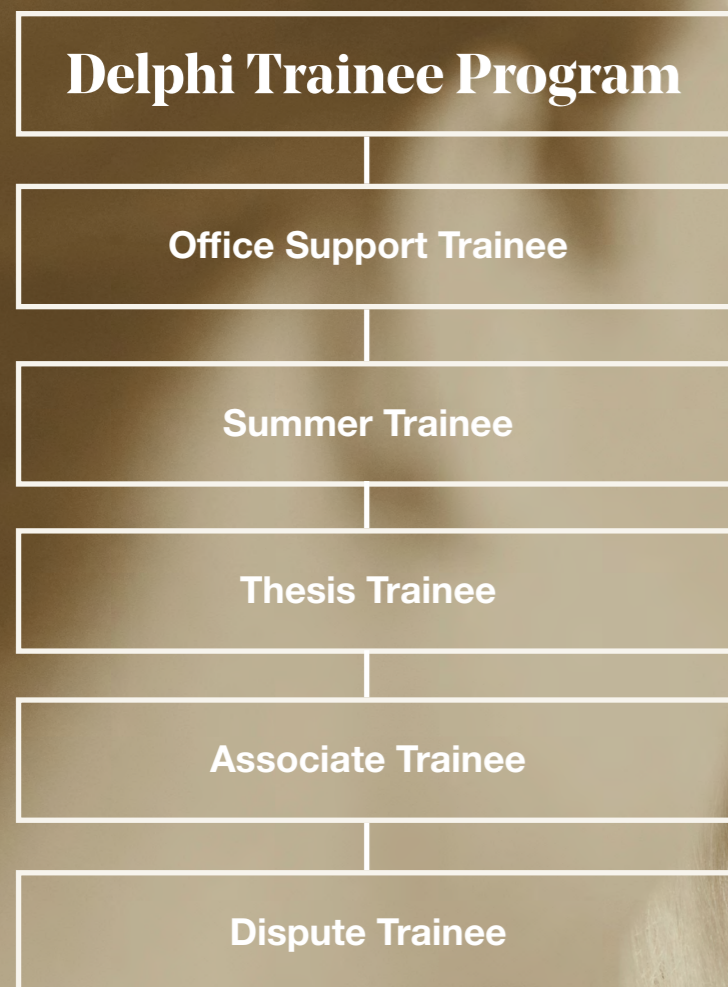
### Delphi Business School Senior Associate / Counsel

Ledarskap & projektledning  
Affärsmannaskap & ackvisition  
Juridisk specialisering  
Personligt varumärke  
Nätverksbyggande

### Delphi Leadership Partner

Strategiskt ledarskap  
Operativt ledarskap  
Kulturellt ledarskap  
Affärsutveckling



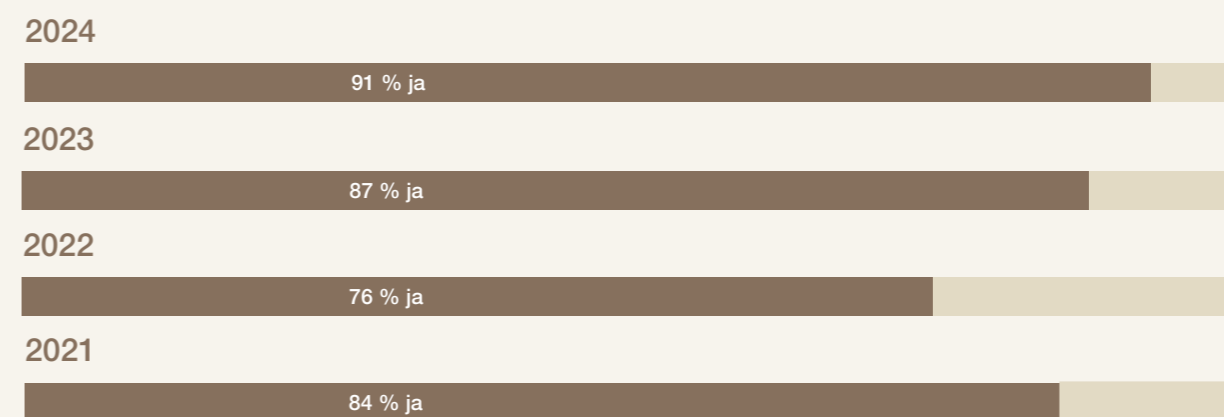


För juriststudenter erbjuder vi en rad olika praktikmöjligheter inom ramen för *Delphi Trainee Program*. Alla våra traineer får tillgång till ett skräddarsytt utbildningsprogram samt tilldelas en fadder som finns tillgänglig för frågor och introduktion till den sociala gemenskapen. Alla traineer får givetvis också delta i våra sociala aktiviteter.

### Undersökning av medarbetarnöjdhet

Delphi genomför pulsmätningar under året för att löpande få förståelse för hur organisationen mår och för att kunna vara snabba på att fånga upp olika frågor om så behövs. Varje år genomför vi även en större medarbetarundersökning i samarbete med Great Place to Work, som ett komplement till de löpande pulsmätningarna. I den senaste Great Place to Work-undersökningen svarade hela 91 procent av medarbetarna på Delphi att Delphi är en mycket bra arbetsplats – vilket är det högsta resultatet vi har fått sedan vi började med undersökningen.

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



\*År 2022 utfördes medarbetarundersökningen endast på Stockholmskontoret.

### Lönekartläggning

Vi gör årligen en lönekartläggning och analyserar resultatet. Lönerna kartläggs dels i de olika medarbetarkategorierna, dels baserat på kön i respektive kategorier för att säkerställa att omotiverade skillnader inte föreligger. För ändamålet använder vi oss av extern experthjälp som tillhandahåller ett väl utvecklat analysverktyg.

### Ett hållbart arbetsliv

På Delphi strävar vi efter att alla våra medarbetare ska ha en sund balans mellan arbetsliv och fritid och vi vill underlätta för våra medarbetare att kunna förena arbete med föräldraskap. Vi tillämpar smarta tider för möten och förlägger därför återkommande interna möten mellan klockan 9 och 15, 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 tydlig kommunikation så att alla förstår varför olika krav på exempelvis deadline ställs. Under 2022 startades även Föräldragruppen, vars syfte är att erbjuda en intern plattform där jurister regelbundet kan träffas, dela erfarenheter och hitta praktiska förslag på lösningar på de utmaningar som uppstår när föräldraskap och arbete ska kombineras.

Vi följer regelbundet upp utvecklingen av ett hållbart arbetsliv genom medarbetarundersökningar och medarbetarsamtal. Vi genomför därutöver regelbundna pulsmätningar där bland annat frågor kring ett hållbart arbetsliv fångas upp, vilket gör det lättare att i realtid följa hur våra medarbetare mår. Resultaten diskuteras och följs upp i mindre grupper. Utöver pulsmätningarna för vi löpande dialoger bland annat med vår arbetsmiljökommitté och vår biträdande juristkommitté för att fånga upp nyanserna i vissa frågeställningar samt för att lättare få en överblick över vilka frågor som diskuteras i verksamheten. Två representanter från biträdande juristkommittén bjuds regelbundet in till ledningsgruppen för att möjliggöra en god dialog mellan ledning och biträdande jurister.

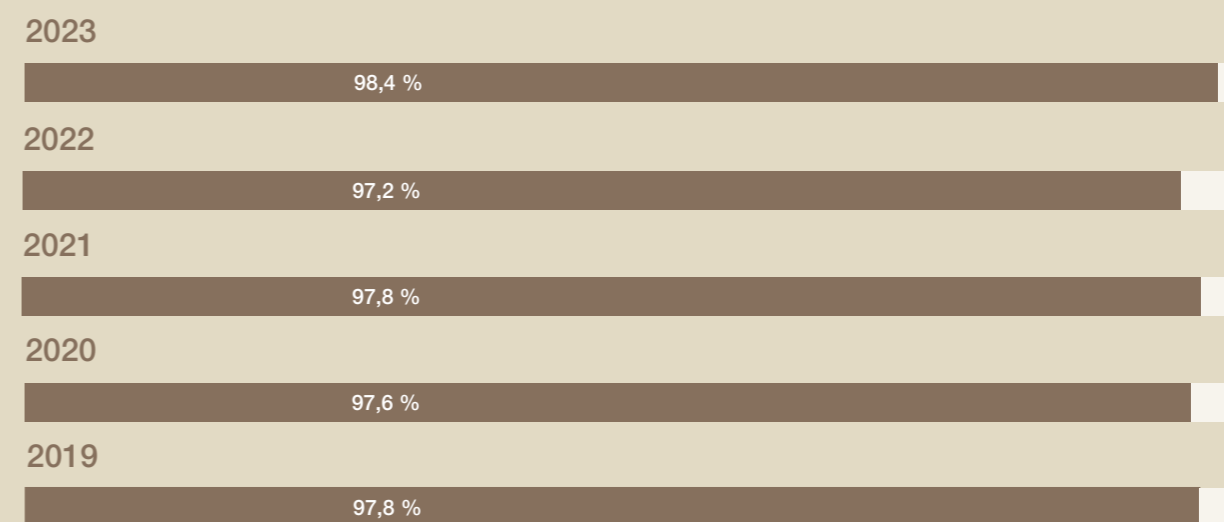
### Förebyggande av sjukdom

Stressrelaterade sjukdomar är tyvärr vanligt förekommande på många advokatbyråer. 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 ergonomigenomgångar och årliga hälsokontroller för de medarbetare som vill. De medarbetare som har behov kan även få individuella insatser via företagshälsovården. Vi har också olika hälsocoacher knutna till verksamheten som kan nyttjas vid behov i samråd med HR eller chef.

Genom vårt engagerande kontorsöverskridande hälsoprogram *Delphi Healthy* vill vi stärka våra medarbetares mentala, sociala och fysiska hälsa genom att erbjuda en rad olika initiativ såsom träningspass, hälsoaktiviteter, mentala övningar, föreläsningar i hälsa, med mera.

### Statistik för frisknärvaro







### Hållbar rekrytering och kompetensförsörjning

Ett strategiskt viktigt fokus för Delphi är förmågan att rekrytera och behålla rätt talanger över tid. För att lyckas hålla en jämn balans av medarbetare hela vägen i vår utvecklingstrappa behöver vi löpande fylla på med nya medarbetare för att nå en jämn fördelning i vår kompetenstrappa. Vår strategi och ambition är att ha ett branschledande ledarskap i kombination med utmanande och komplexa ärenden och individuellt anpassade utvecklingsmöjligheter.

Vi arbetar aktivt med att tidigt knyta kontakter med juriststudenter under studietiden för att nå ut med vårt arbetsgivarerbjudande och vad vi står för. Vi tror på att vara öppna och transparenta med vad vi står för och erbjuder för att attrahera för oss rätt medarbetare som stannar över tid. För att knyta lämpliga kontakter deltar vi under arbetsmarknadsmässor på olika universitet och anordnar även mindre sammankomster för studenter genom olika föreningar.

*Delphi Talent Day* är vår stora årliga rekryteringsdag där juriststudenter över hela landet får möjlighet att besöka och lära känna Delphi och våra medarbetare. Genom Talent Day hittar vi våra skarpaste talanger och blivande kollegor.

Några kommentarer från 2023-års event:

**”Delphi står högt upp på min lista av arbetsgivare jag vill söka jobb hos efter examen!”**

**”Tycker verkligen det känns som att stämningen är bättre på Delphi än många andra byråer i samma storlek.”**

**”Delphi känns som en trevlig arbetsplats och lockar till sig trevligt folk. Alla som var på eventet (både anställda och studenter) var superhärliga och det var trevlig stämning.”**

*Friends of Delphi*, vår kunskapsportal som vi erbjuder juriststudenter, ämnar till att förbereda studenterna inför arbetslivet och brygga gapet mellan affärsjuridikens teori och praktik. Här bjuder vi på artiklar, webinarium, e-learning, mallar och mycket mer. Vi bjuder även in till exklusiva event, utbildningar och workshops för våra Friends of Delphi-medlemmar som vid årsskiftet 2023/2024 uppgick till cirka 1 600.



### Flexibilitet och alternativa arbetsplatser

Det nya normala på Delphi, efter genomgångna pandemiår, är att våra medarbetare har en högre grad av flexibilitet i vardagen med möjlighet att arbeta på distans två dagar i veckan, i den mån det fungerar med arbetsuppgifterna. Vi ser dock fortfarande kontoret som vår huvudsakliga arbetsplats. Det främsta skälet till det är vår övertygelse om att det personliga mötet är oerhört viktigt för att värna om Delphis företagskultur, för att underlätta interaktionen mellan våra medarbetare, för att möjliggöra ett smidigt kunskaps- och informationsutbyte och för att underlätta viktig vidareutbildning och utveckling.

Det vi noterat under pandemiåren är att merparten av våra seniora medarbetare upplevde att distansarbetet hade fördelar i form av möjlighet till återhämtning, ökat fokus och bättre balans i livet. Däremot saknade våra juniora medarbetare i större utsträckning gemenskapen och tillgången till daglig kunskapsöverföring och vägledning. Att riskera att gå miste om sådan kompetensöverföring skulle innebära en stor risk för den fortsatta medarbetarutvecklingen i ett kunskapsföretag som Delphi. Sist men inte minst tycker vi också att det är väldigt trevligt att ses!

### Medarbetarförmåner och företagsaktiviteter

Delphi erbjuder bland annat medarbetare tjänstepension, friskvårdsbidrag, förstärkt föräldrapenning, sjukvårdsförsäkring och sjukförsäkring. Under 2023 installerade vi även RedLocker, en automat med fria mensskydd, på vårt kontor i Stockholm. Delphi arrangerar även olika typer av hälsoaktiviteter inom ramen för *Delphi Healthy* som bland annat löpträning, yogapass, PT-träning, padel, friluftsdagar, med mera. Vi arrangerar även teambuildingaktiviteter och tillställningar som exempelvis konferensresor, after works, sommar- och julfester, kickoffer och liknande.

### Grundläggande styrdokument

Våra grundläggande styrdokument och policyer är tillgängliga för samtliga medarbetare på vårt intranät, där finns bland annat:

- Antikorruptionspolicy
- AI-policy
- Alkohol- och drogpolicy
- Arbetsmiljöpolicy
- Hållbarhetspolicy
- Integritetsskyddspolicy
- IT-säkerhetspolicy
- Jämställdhetspolicy
- Kvalitetspolicy
- Miljöpolicy
- Ordningspolicy i lokaler
- Policy mot trakasserier och kränkande särbehandling
- Resepolicy
- Uppförandekod för leverantörer
- Visselblåsarpolicy

Förutom att samtliga policyer finns lättillgängliga på vårt intranät säkerställer vi efterlevnad genom att alla nya medarbetare tar del av policyerna genom vårt onboardingprogram. Det finns 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

Delphi har en policy och handlingsplan avseende trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier. Policyn definierar vad som anses vara trakasserier och kränkande särbehandling, hur vi kan förebygga dessa, 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 går till väga om hen blir utsatt.

För att säkerställa efterlevnad finns policyerna lättillgängliga för alla medarbetare på intranätet. I vårt digitala onboardingprogram är det obligatoriskt för alla nya medarbetare att ta del av våra policyer inom en månad från det att de påbörjat sin anställning och genom vår digitala utbildningsportal följer vi upp att detta fullföljs.

Varje år görs en medarbetarundersökning där en specifik del enbart behandlar området trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier. Resultatet från medarbetarundersökningen redovisas vid det personalmöte som äger rum efter att undersökningen avslutats. Framkommer det några oegentligheter följs detta 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 våra sökande till juristtjänster har utländsk bakgrund eller kommer från socialt utsatta områden. Vi har därför under flera år engagerat oss i hur vi ska få fler sökande från dessa grupper. Då detta kräver långsiktiga insatser behöver vi nå ut till ungdomar 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 på lång sikt.

Vi samarbetar bland annat med organisationerna NU: Nolla Utanförskapet och F1RST för att driva mångfaldsfrågorna. Vi anordnar läxverkstäder, workshops, skolbesök, erbjuder praktikplatser under högstadiet och bjuder in ungdomar från segregerade områden till inspirationsseminarier för att berätta om juristyrket. Vi har även ett samarbete med mentorskapsprogrammet Öppet Hus där flera av våra medarbetare fungerar som mentorer. Öppet Hus är en ideell förening som är politiskt och religiöst obunden och

arbetar för att öppna dörrar till arbetsmarknaden främst för unga vuxna med utländsk bakgrund. Föreningen ska genom mentorprogram och på andra sätt främja, stödja och uppmuntra unga vuxna till arbete och fortsatta studier.

### Rättvis rekrytering

Vi har olika tillvägagångssätt för att rekrytera medarbetare till Delphi. Vad gäller jurister rekryteras dessa främst via 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 digitalt verktyg där första ledet, det vill säga där ansökan kommer in, är anonymiserat.

Urval sker därefter utifrån en samlad bedömning av personligt brev, CV, utbildningsbevis samt betyg utan att det framgår vem som har skickat ansökan. I nästa steg erbjuds kandidaten att göra ett personlighets- och problemlösningstest. I en samlad bedömning utifrån testresultat, betyg och övriga kvalifikationer beslutas om kandidaten går vidare till en första intervju.

Går kandidaten vidare i processen följer en andra 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 likvärdiga frågor. När vi anlitar externa rekryteringskonsulter är vi noga med att tillse att dessa tillämpar icke-diskriminerande rekryteringsmetoder.





# 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 användandet 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. Delphis vision är att ta ansvar för våra medarbetare, medmänniskor och vår miljö för att bidra till ett bättre samhälle. Denna strävan är ständigt pågående och en del av vårt dagliga arbete. Vi tror att vi kan skapa en förändring genom både små och stora åtgärder och därav 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, energianvändning 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



### Information och utbildning

Delphi genomför löpande interna workshops och utbildningar i syfte att informera och utbilda våra medarbetare inom hållbarhetsfrågor. Det är även obligatoriskt för alla nyanställda att, inom ramen för vårt onboardingprogram, gå en utbildning om Delphis hållbarhetsarbete.

### Klimatsmarta kontor

I Stockholm är vi stolta över att ha våra lokaler i Mästerhuset, en byggnad som är ledande när det gäller hållbart byggande. Mästerhuset är Stockholm citys första LEED-certifierade kontorsbyggnad med Platinum-certifikat. Det innebär att byggnaden ligger i absolut framkant i fråga om hållbar design, byggnadsteknik och drift. I Mästerhuset har alla hyresgäster skrivit under ett grönt hyresavtal, vilket innebär att hyresgästerna arbetar långsiktigt med miljöarbete tillsammans med fastighetsägaren Pembroke. Avtalet beskriver det gemensamma arbetssätt och informationsutbyte som hyresgäst och hyresvärd kommit överens om för att minska miljöpåverkan inom bland annat energi och inomhusmiljö, materialval och avfallshantering. Från och med den 31 december 2024 kommer området kring Mästerhuset klassificeras som miljözon klass 3, vilket innebär att bensin- och dieseldrivna fordon förbjuds. Införandet av miljözonen förväntas bidra till en förbättrad luftkvalitet och en snabbare omställning till elbilar, lägre buller samt minskade utsläpp.

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 Boverkets krav. 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, belysning, luftkvalitet, luft-, värme- samt kylflöde. Dessutom finns det närmare 1 200 rörelsesensorer i fastigheten för att ytterligare optimera energiförbrukningen.

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 vår externa IT-leverantör vars fokus ligger på cirkulär livscykelhantering av IT-hårdvara samt att synliggöra dess klimatpåverkan under livscykeln.

### Hållbara tjänsteresor och bud

Som tjänsteföretag utgör affärsresor den allra största delen av våra utsläpp i dagsläget. Drygt en tredjedel av våra utsläpp kommer från resor. Vi jobbar aktivt för att minska resandet och stävar efter att ha möten och utbildningar digitalt i den mån det är lämpligt. Vi prioriterar miljövänliga färdmedel, som bland annat tåg framför flyg, så långt det är möjligt. Vi tillhandahåller även låncyklar för våra medarbetare och uppmuntrar till att välja miljötaxi om taxitransport verkligen är nödvändig. På några av våra kontor erbjuder vi även förmånscyklar till medarbetarna. I början av 2024 bytte Delphi resebokningstjänst till Yehego som främjar klimatsmarta val i affärsresandet. Yehego jämför tid, kostnad och



koldioxidutsläpp för olika resealternativ.

Delphi samarbetar med olika cykelbud, exempelvis Inte Bara Post AB 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. För att minska antalet bud prioriterar vi digitala lösningar för signering av avtal och liknande, vilket även minskar antalet utskrifter.

### Miljövänlig hantering av avfall och återbruk

Vi hanterar vårt matavfall och tillämpar avfallssortering på alla våra kontor. Vi har källsorteringskärl i såväl personalkök som i anslutning till reception och beredningskök. Vi sorterar burkar, glas, plast, metall, matavfall och brännbart. I separata rum sorterar vi papper, kartong, lampor, batterier, elavfall, med mera. Datorer, mobiltelefoner och annan elektronik återanvänds alltid i största möjliga utsträckning. Vi strävar efter att ta vara på och förlänga livslängden för befintlig kontorsinredning och har exempelvis låtit måla om bokhyllor, skåp och dylikt samt hyr vissa delar av inredningen, i stället för att 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.

### 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 anlitar 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.

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, närodlat och vegetarisk kost i största möjliga mån, undvika plastförpackningar och engångsartiklar, återanvända kontorsmöbler och vid inköp av nya se över möjligheten att köpa eller hyra begagnat, samt välja miljöcertifierade hotell och konferensanläggningar.



När det kommer till profilprodukter, som exempelvis delas ut på studentmässor, strävar vi alltid efter att produkterna ska vara användbara och hållbara såväl när det kommer till deras livslängd som till materialet produkterna är tillverkade av. Vi har över lag en restriktiv hållning till att dela ut profilprodukter, i synnerhet om de inte uppfyller våra hållbarhetskrav.

### Förbrukningsmaterial nyttjas med omtanke

Vi vill undvika alla typer av pappersutskrifter så långt det är möjligt. För att minska våra utskrifter krävs det att vi bara skriver ut det som är absolut nödvändigt. Alla våra kontor använder så kallade pull print-lösningar, det vill säga programvaror för utskriftshantering som leder till minskat avfall från felaktiga och bortglömda utskrifter. Delphis policy är att i första hand alltid kommunicera digitalt, exempelvis skickar vi sedan länge endast ut digitala nyhetsbrev, julkort och liknande och hanterar våra möten och utbildningar över Teams när så bedöms lämpligt. Våra medarbetare har dessutom tillgång till dubbla datorskärmar, vilket minskar behovet av utskrifter, samt ett flertal olika databaser och tjänster med e-litteratur, författningar, praxis, digitala tidskrifter, artiklar, med mera – vilket påtagligt har minskat inköp av pappersböcker och tidningar.

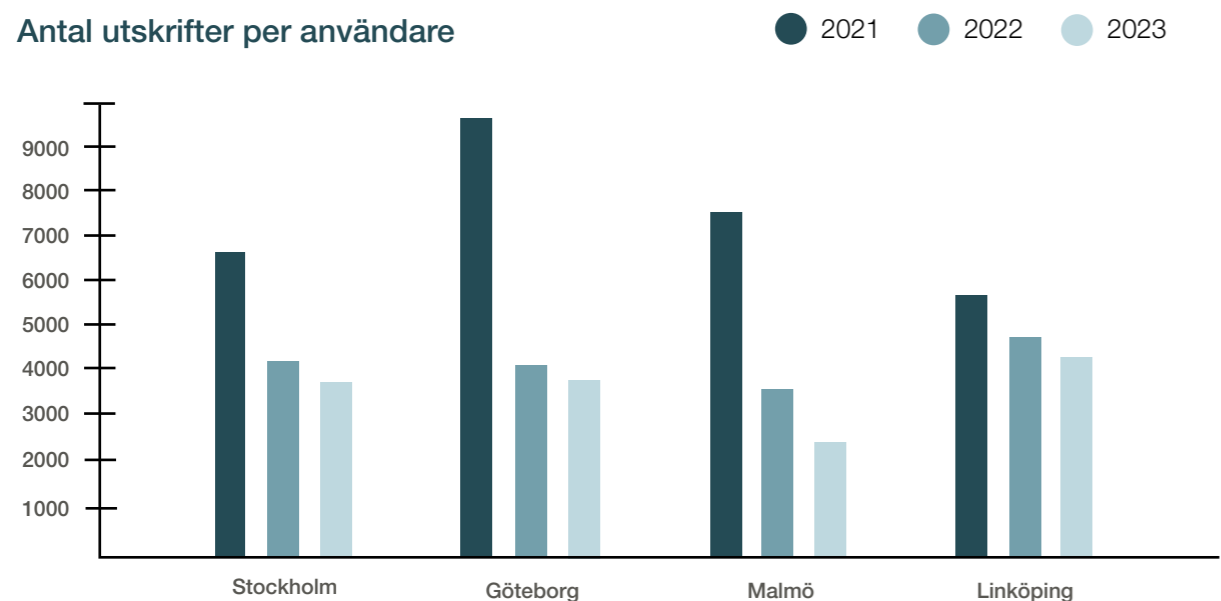
Vidare har vi endast digitala lönespecifikationer, digitala HR- och utvärderingsprocesser, digitala avtalshanteringssystem, digital utläggshantering, elektronisk arkivering och en helt digital faktureringsprocess, vilket har minskat vår pappersförbrukning avsevärt. Vi uppmanar till helt digital akthantering så långt det är möjligt och vi skickar merparten av våra avtal för digital signering.



### Pappersförbrukning

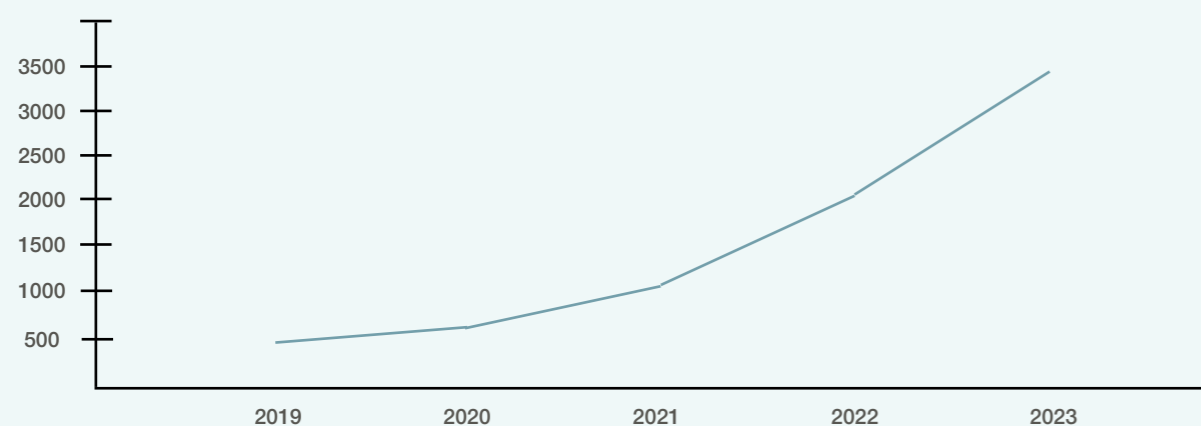
Vi strävar efter att printa så sällan som möjligt och har gjort stora framsteg de senaste tre åren. För utskrifter används Svanenmärkt papper med dubbelsidiga utskrifter som standardinställning.

Antal utskrifter per användare



### Digitala underskrifter

Vi använder oss av digitala underskrifter så långt det är möjligt. Under de senaste fem åren har antalet skickade digitala kuvert ökat enligt följande.







## 5. Climate action.

Vårt klimat- och miljöarbete handlar om att minimera vår negativa påverkan på vår omvärld och på vår planet. Detta präglas av en strävan att hela tiden hitta nya sätt och nya vägar att hantera våra resurser, så respektfullt och så ansvarsfullt som möjligt. För oss handlar det om att göra flera saker samtidigt – utbilda och informera, reducera utsläpp, bidra till ökad koldioxidbindning, värna om den biologiska mångfalden och arbeta för att bevara friska ekosystem. Att vara en hållbar samarbetspartner och arbetsplats är en stor och viktig del i vår affärsplan och handlar om ett förhållningssätt som genomsyrar hela vår verksamhet. Vi eftersträvar att involvera våra medarbetare i olika klimat- och miljöprojekt eftersom vi tror att delaktighet skapar en större förståelse och ett högre engagemang för dessa frågor.



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



## Parisavtalet och EU:s taxonomi

Vårt hållbarhetsarbete tar även sikte på Parisavtalet och EU:s taxonomi. För att bidra till att målen i Parisavtalet nås, det vill säga att hålla den globala uppvärmningen väl under 2 °C samt sträva efter att begränsa den till 1,5 °C, måste vi jobba aktivt för att reducera vårt klimatavtryck.

Vi beaktar även EU:s taxonomi som identifierar och jämför miljömässigt hållbara investeringar genom ett gemensamt klassificeringssystem för miljömässigt hållbara ekonomiska verksamheter. Taxonomi är ett verktyg för att nå EU:s klimatmål och målsättningarna inom EU:s gröna tillväxtstrategi, den gröna given.

Taxonomiförordningen består av följande sex miljömål:

1. Begränsning av klimatförändringar genom till exempel ökad energieffektivitet och ökad infrastruktur som möjliggör utfasning av fossila bränslen ur energisystemet.
2. Anpassning till klimatförändringar genom att till exempel minska risken för negativa konsekvenser för människor av det förväntade framtida klimatet.
3. Hållbar användning och skydd av vatten och marina resurser genom att till exempel skydda miljön från negativa effekter av föroreningar från avloppsvatten.
4. Övergång till en cirkulär ekonomi genom att till exempel öka produkters hållbarhet, reparerbarhet eller återanvändbarhet.
5. Förebyggande och kontroll av föroreningar genom att till exempel städa upp skräp och andra miljöföroreningar.
6. Skydd och återställande av biologisk mångfald och ekosystem genom till exempel hållbar markanvändning inbegripet skydd av markens biologiska mångfald.



Climate change mitigation



Climate change adaption



Pollution prevention



Circular economy



Sustainable use of water and marine resources



Healthy ecosystem

## Hållbarhetsgruppens arbete och utbildningar

Delphi har en dedikerad hållbarhetsgrupp som arbetar för att effektivisera och planera vårt arbete att minska vårt avtryck och bekämpa klimatförändringar. Vi jobbar strukturerat för att öka 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 genomför vi utbildningar och aktiviteter för våra medarbetare för att öka kunskapen, engagemanget och medvetenheten inom ramen för miljö- och klimatfrågor. Under 2023 implementerades dessutom en skräddarsydd utbildning om Delphis hållbarhetsarbete som är obligatorisk för alla nyanställda som en del av onboardingen.



## Klimatanalys

Tillsammans med externa experter har vi räknat ut våra direkta och indirekta utsläpp av växthusgaser enligt GHG-protokollet (Greenhouse Gas Protocol). GHG-protokollet är den globala standarden för klimatberäkningar av företags klimatavtryck och består av:

**Scope 1:** Företagets direkta utsläpp, det vill säga de utsläpp som företaget själva står för och kan påverka.

**Scope 2:** Indirekta utsläpp i form av inköpt energi från externa leverantörer, som företaget kan påverka genom att välja klimtvänliga leverantörer.

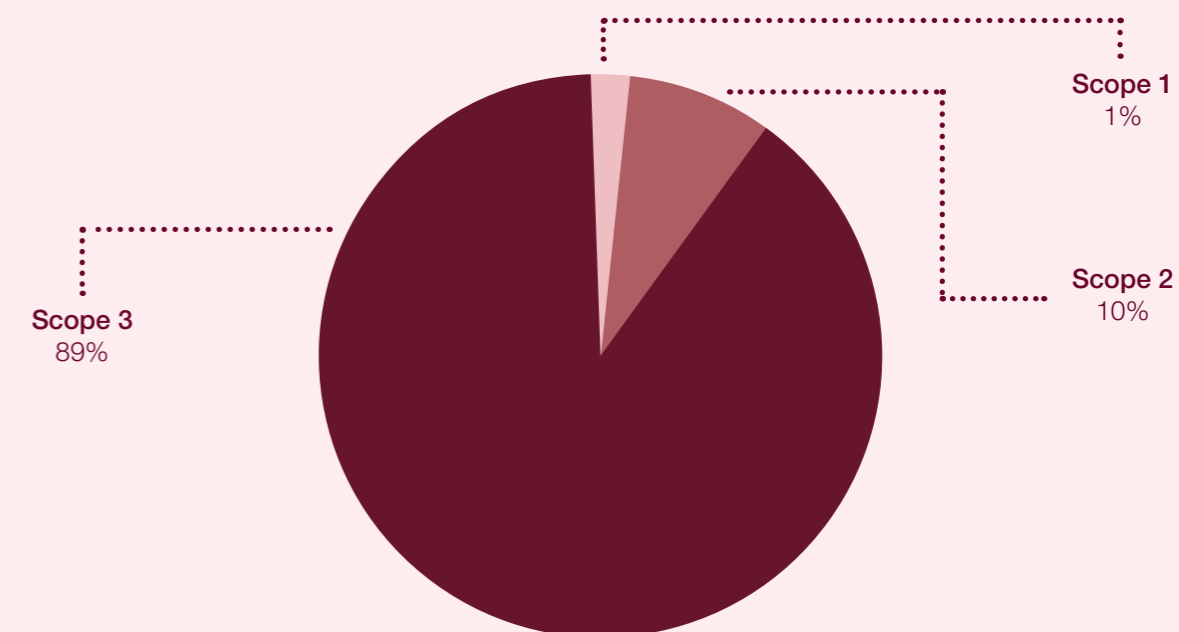
**Scope 3:** Övriga indirekta utsläpp som sker i ett företags värdekedja men som företaget har svårare att påverka.

Delphis totala utsläpp av växthusgaser år 2023 uppgick till 488 ton CO<sub>2</sub>e, vilket motsvarar 2,4 ton CO<sub>2</sub>e per medarbetare. Motsvarande siffror för år 2022 var totalt 471 ton CO<sub>2</sub>e och 2,4 ton CO<sub>2</sub>e per medarbetare.

Våra största utsläppsdrivare är:

1. Flygresor 39%
2. Kontors- och profilmaterial 13%
3. El och värme 10%
4. IT-hårdvara 9%
5. Städtjänster 7%

## Klimatutsläpp - fördelning per scope







## Handlings- och reduktionsplan

Delphi har under 2023 tagit fram en handlings- och reduktionsplan för att arbeta för en sänkning av vårt klimatavtryck.

Följande reducerande åtgärder ska vidtas på samtliga kontor:

- **Minska avfall och främja återvinning**

Implementera rutiner för att minska avfall som genereras i vår verksamhet samt rutiner för att främja återvinning. Minska användningen av engångsartiklar och överväg återanvändning av material om möjligt. Prioritera produkter med mindre förpackning och produkter med låg miljöpåverkan.

- **Utvärdera inköp och leverantörer**

Implementera Delphis Leverantörsuppförandekod och tillämpa Delphis Inköspolicy vid inköp. Sätt upp rutiner på respektive kontor för att säkerställa att dessa följs vid alla inköp och att alla nya leverantörer förbinder sig att följa Leverantörsuppförandekoden.

Kraven i våra policyer ska viktas högt i utvärdering och upphandling av nya leverantörer för att främja ett samarbete med leverantörer som delar Delphis miljömål.

- **Uppmuntra hållbara beteenden hos medarbetare**

Uppmuntra och informera våra medarbetare i miljövänliga beteenden och praxis på arbetsplatsen för att bidra till att minska Delphis miljöavtryck.

- **Digitalisering**

Minska pappersanvändningen och energiförbrukningen genom att i ännu större utsträckning övergå till digitala processer och digital dokumenthantering. Övergå till ett huvudsakligen digitalt bibliotek.

- **Ökad energieffektivitet och klimatsmarta kontor**

Delphi ska använda sig av förnybar energi på samtliga kontor. Fastighetsvärdar som tillhandahåller energieffektiva lokaler ska prioriteras inför eventuell flytt och lokalsök.

- **Förbättra transporteffektiviteten**

Endast miljöbilar kommer godkännas som förmånsbilar från och med januari 2024.

Lokaltrafik, promenad eller cykel ska prioriteras framför taxiresor. Kortare taxiresor inom innerstan ska motiveras innan utlägg godkänns.

Vid inrikes interna möten och sammankomster kommer enbart tågresor att godkännas, utom i enstaka undantagsfall. För externa möten inrikes prioriteras tåg i möjligaste mån. Digitala möten hålls när lämpligt.

Vid externa konferenser och sammankomster utomlands ska antalet deltagare från Delphi noga övervägas, det vill säga nyttan med att åka flera ska vägas mot våra miljömål.

Interna konferensresor ska med fördel förläggas till destinationer man kan resa till klimatsmart. Innan resor utomlands bokas ska klimatvänligt resmål utvärderas som alternativ.

- **Kommunikation och engagemang**

Vi ska informera och engagera våra intressenter, inklusive medarbetare, klienter, studenter och samhället, om Delphis reduktionsplan och dess mål.

- **Representation och mat**

På Delphi undviker vi att servera rött kött och ska prioritera matleverantörer som tillhandahåller klimatvänliga alternativ. Vegetariska rätter ska prioriteras och serveras med jämna mellanrum på gruppluncher och liknande sammankomster.

Portionsförpackade måltider ska i möjligaste mån undvikas till förmån för buffémat.





### Att göra flera saker samtidigt

Vår prioritet är att reducera Delphis klimatavtryck men vi tror att fler saker behöver göras parallellt för att vi ska kunna uppnå Delphis interna mål, EU:s mål samt globala mål. Därför har vi initierat olika miljöprojekt för att öka vårt bidrag till ett bättre klimat. Detta sker genom verifierade och tredjepartsgranskade klimatprojekt för ökad koldioxidinbindning i svenska skogar. Klimatprojekten Delphi investerar i innehåller absoluta ton inbunden koldioxid och projekten bidrar samtidigt till att bevara och förstärka den biologiska mångfalden och klimatanpassning av de svenska skogarna.

### Lokala klimatinvesteringar

Under 2023 har Delphi bevarat skog i Tväråträsk i Sorsele kommun samt etablerat 2,5 hektar ny skog i Börjelsbyn i Kalix kommun, motsvarande kolinbindning om cirka 500 ton koldioxid totalt. Initiativet bidrar till att både spara och öka kolsänkan i svenska skogar. 20 procent av klimatinvesteringen går till att bevara och förstärka den skogliga biologiska mångfalden och klimatanpassning av skogarna. Det handlar till exempel om att bevara och förstärka livsmiljöerna för hotade eller rödlistade arter, skötsel av nyckelbiotoper eller att skapa blandskogar. Vi ser långsiktigt på detta initiativ och kommer årligen att bevara och etablera ny skog i Sverige. Detta initiativ bidrar även till de globala målens delmål 15.2 som bland annat handlar om att kraftigt öka nybeskogning i världen.

### Biologisk mångfald i jordbrukslandskapet

I början av januari 2023 la EU-kommissionen fram en ny giv för pollinatörer för att ta itu med den alarmerande minskningen av pollinerande insekter i Europa. Den handlar i grund och botten om att vi inte kan fortsätta förlora biologisk mångfald eftersom det kommer påverka vår livsmedelsförsörjning och våra ekosystems motståndskraft negativt. Delphi har därför finansierat ett projekt för att bevara och förstärka livsmiljöerna för de vilda pollinatörerna. På ett område i Bålsta i Håbo kommun kommer vi implementera åtgärder som gynnar den biologiska mångfalden. Exempel på åtgärder är att skapa varma ytor, anlägga faunadepå, så in biåkerblandning, skapa en traditionell blomsteräng, placera ut halmbalar, anlägga sandbäddar, anlägga skalbaggsåsar och plantera olika lövträd och buskar. Åtgärder som implementeras på området baseras på Naturvårdsverkets och Jordbruksverkets rekommendationer och i dialog med Länsstyrelsen. I maj 2024 deltar Delphi på plats för att sätta spaden i jorden och genomföra de utvalda åtgärderna.



# 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 nödvändiga 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 känna till vad som är tillåtet och inte. Att arbeta med antikorruption 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 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 sin onboarding samt i form av löpande utbildningar. 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 policy 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 samtliga medarbetare att genomgå en internutbildning gällande penningtväftsreglerna årligen. Syftet med penningtvättslagen är att förhindra att finansiell verksamhet och annan näringsverksamhet utnyttjas för penningtvätt eller finansiering av terrorism.

### Visselblåsning

Från och med december 2023 måste företag med minst 50 anställda ha ett anonymt visselblåsarsystem på plats enligt lag. I föl implementerade Delphi Visslan, ett digitalt visselblåsarsystem, där medarbetare och andra som varit i kontakt med Delphi kan rapportera eventuella oegentligheter anonymt.

### Leverantörsuppförandekod

Delphi har en extern uppförandekod för leverantörer och samarbetspartners, i syfte att kunna säkerställa och kravställa hela leveranskedjan i vår verksamhet och därmed ta ansvar för hållbarhet även utanför vår egen organisation. Leverantörsuppförandekoden bygger på våra egna värderingar och bifogas i samband med såväl upprättande av nya avtal som omförhandlande av befintliga avtal.

### Uppförandekod

En intern uppförandekod är under utarbetande.





### 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, vårt engagemang och våra tjänster. Förutom att vi hjälper andra människor får detta även 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, F1RST och Öppet Hus i syfte att stötta elever som bor i utsatta och segregerade områden eller som kommer från en utsatt hemmiljö.

Delphi fördömer starkt Rysslands invasion av Ukraina och har engagerat sig på flera olika sätt för att stötta det ukrainska folket. Vi har givit bidrag till UNHCR till förmån för deras livsnödvändiga insatser i Ukraina. Våra medarbetare har engagerat sig genom att samla in kläder och andra förnödenheter och mött upp ukrainska flyktingar som kommit till Sverige. Delphi har deltagit i projektet Safe Harbor 4 UA Students och tagit emot juriststudenter inom ramen för vårt traineeprogram och därutöver stöttat vidareutbildningar på masternivå. Under 2023 rekryterade vi även kompetens från Ukraina via Beredskapslyftets initiativ Ukrainian Professional Support Center (UPSC).

Under 2023 skänkte vi finansiellt stöd till Läkare utan gränser, Stockholms Stadsmission, Östergötlands Stadsmission, Team BRA, Giving People, Nolla Utanförskapet, Aktiv Skola och Hela Malmö. Inför jul varje år engagerar sig även medarbetare personligen för att stötta julfirandet på ett skyddat boende för våldsutsatta kvinnor och deras barn, genom att inhandla och skänka julklappar och skapa glada julminnen för familjerna.

Vi har ett samarbete med GeBlod och uppmuntrar våra medarbetare att donera blod på arbetstid som en välgörande insats för samhället. Vi uppmuntrar även alla våra medarbetare att springa Blodomloppet för att uppmärksamma den livsviktiga blodgivning.

### Pro bono-uppdrag

Vi arbetar pro bono för organisationer som bland annat Läkare Utan Gränser, Humanium Metal by IM, Tillväxt Malmö 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.

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.

Tillväxt Malmö har som uppdrag att stötta tillväxtföretag för att de ska kunna växa och skapa fler arbetstillfällen. Målgruppen är företag i Malmö som har behov av nya nätverk, finansiering och rådgivning i sin tillväxt. Som partnerföretag bidrar Delphi med affärsjuridisk rådgivning till tillväxtföretagen, pro bono i starten men även som ett stöd för framtiden.

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







# Contacts.

För mer information om vårt hållbarhetsarbete, vänligen kontakta:



**Stefan Erhag**  
Executive Partner  
[stefan.erhag@delphi.se](mailto:stefan.erhag@delphi.se)



**Delphi**

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