Hållbarhets-rapport 2023

Preface.

Delphis hållbarhetsarbete och samhällsengagemang är en del av vår kultur och en viktig fråga för oss. Med den här rapporten vill vi visa hur vi arbetar med hållbarhet, vilka milstolpar vi uppnått och hur våra planer ser ut framåt.

Året som gått präglades av en omvärld i chock efter Rysslands intåg i Ukraina. Efter en pandemi har terrorattentat, flyktingströmmar, börsnedgång och fastighetskris, prisrusning på matvaror, energikris och en galopperande inflation förändrat förutsättningarna för det globala hållbarhetsarbetet. Kort sagt, en perfekt storm som medfört nya prövningar och risker, men också kanske nya möjligheter att komma till rätta med våra enorma gemensamma hållbarhetsutmaningar.

Efter att kriget i Ukraina brutit ut var Delphis medarbetare snabba med att samla in kläder och möta upp ukrainska flyktingar som anlände till Sverige. Under året har vi också välkomnat ukrainska juriststudenter som trainees i samarbete med *Safe Harbour Initiative*.

Mer långsiktigt bidrar vårt pro bono arbete för *Humanium Metal* till att illegala vapen från krigszoner smälts ner till ny råvara, istället för att vapnen smugglas och säljs som insatsvaror i kriget på våra egna gator mellan rivaliserande kriminella gäng.

Den allvarliga utvecklingen i våra mest utsatta områden i Sverige kräver insatser på många plan. I samarbete med *F1RST och NU:Nolla utanförskapet* vill vi motivera unga talanger från utsatta områden att studera vidare genom att erbjuda läxhjälp, workshops, praktikplatser, studiebesök och mycket annat. Dessa initiativ är en viktig del i Delphis mångfaldsarbete.

Att tillgodose ett hållbart arbetsliv för våra medarbetare är avgörande för att vara en relevant och eftertraktad arbetsgivare. Det nya normala efter pandemiåren är att våra medarbetare har en större grad av flexibilitet i vardagen och vi genomför löpande pulsmätningar där vi frågar hur man upplever olika aspekter kring arbetsmiljön. Genom vårt engagerande 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 m.m.

Delphi kommer att fortsätta sträva efter en ökad balans mellan könen inom alla medarbetarkategorier med stöd av vårt långsiktiga jämställdhetsarbete. I skrivande stund är nästan 1 av 3 partners på Delphi kvinnor vilket vi ser som ett kvitto på att de insatser vi gör ger resultat över tid.

Det är mycket glädjande att vårt hållbarhetsfokus uppmärksammats av både klienter och juriststudenter, vilket inte minst visat sig i olika utmärkelser och undersökningar där både klienter och juriststudenter topprankar Delphis hållbarhetsarbete i branschen.[1]

Under det gångna året har vi löpande uppdaterat oss på de nya regelverken inom hållbarhetsområdet och ytterligare samordnat vår kompetens och integrerat ESG-perspektiven i rådgivningen till våra klienter.

Slutligen vill jag tacka alla våra medarbetare för det fina arbete ni gör för våra klienter, vår omvärld och för varandra, både i den professionella rådgivningen och i våra ideella projekt. Nu när vi fullt ut kan umgås fysiskt igen ska vi fortsätta stärka vårt hållbarhetsarbete, vårt samhällsengagemang och Delphis kultur.

1. Årets Advokatbyrå, REGI 2022
Kantar Prospera Employer Branding 2022

Stefan Erhag
Executive Partner
/ Advokatfirman Delphi

Index.

Förord	sid 2
Om oss	sid 5
Våra värderingar	sid 6
Hållbarhet på Delphi	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 40
4. Hållbar konsumtion och produktion	sid 44
5. Bekämpa klimatförändringar	sid 52
6. Fredliga och inkluderande samhällen	sid 56
Kontakt	sid 63

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, skräddarsyr 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, miljörätt 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.

4	200	150	46	456
kontor	medarbetare	jurister	delägare	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 framförallt sitt ledarskap.

Våra grundläggande värderingar kommer från vår egen kultur och finns redan inom byrån. 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.

Sustainability at Delphi.

Vår hållbarhetsrapport syftar till att sammanställa och vara transparenta med vårt hållbarhetsarbete, våra uppnådda milstolpar och planer framåt. Det ska vara enkelt för våra befintliga och blivande klienter, nuvarande och framtida medarbetare, samarbetspartners samt andra intressenter att läsa och granska vårt hållbarhetsarbete. Rapporten är upprättad i enlighet med bestämmelserna i ÅRL 6 kap, trots att vi ännu inte omfattas av rapporteringskraven. Den är framtagen utifrån våra nuvarande förutsättningar men vi strävar alltid efter att löpande utveckla arbetet 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 viktiga organisationers arbete.

I vår rådgivning beaktar vi hållbarhet inom alla våra verksamhetsområden och har etablerat en ny kontorsöverskridande ESG grupp för att säkerställa att vi har den specialistkompetens som krävs för att integrera hållbarhet i all vår rådgivning gentemot klient.

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 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 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 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. 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 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

/ Gender equality

Justitiapriset

Delphi är stolt mottagare av Justitiapriset 2021 – en utmärkelse som tidigare delats 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 medarbetarenkäten. Mot denna bakgrund är juryn glad att få tilldela Justitiapriset 2021 till Delphi.

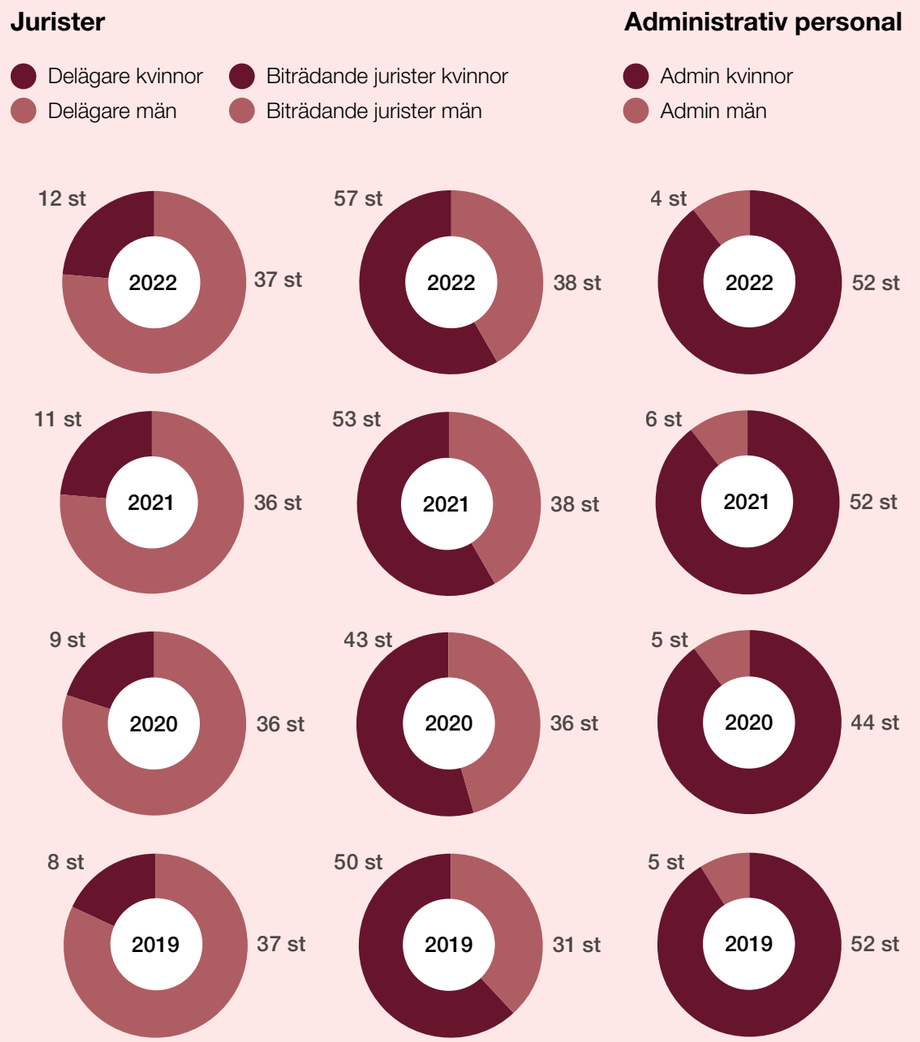
Justitiapriset

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.



Styrelse

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

Inkluderande ledarskap

Vi har flera skräddarsydda 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 on-boardingprogram som fokuserar på ledarskap och affärsmannaskap och för de lite 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.

Under 2022 har vi genomfört utbildningar inom temat inkluderande arbetsplats och alla nyanställda utbildas i jämställdhet under Delphis välkomstdagar.

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, 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 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.

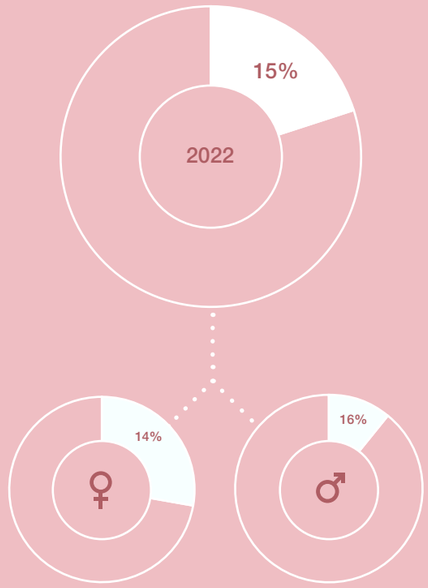
Mäta ”total nöjdhet” genom kontinuerligt genomförda medarbetarundersökningar.

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.

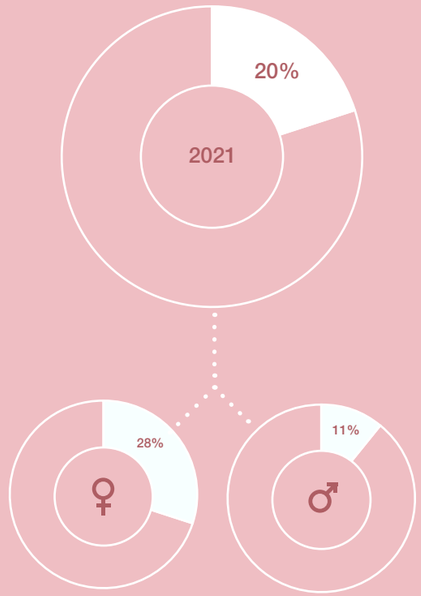
Särbehandling på grund av kön

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, 2021 och 2022. I den senaste undersökningen som genomfördes ansåg 15 procent att medarbetare på Delphi behandlas olika på grund av kön. Till höger redovisas också fördelning avseende hur många kvinnor respektive män som anser detta.

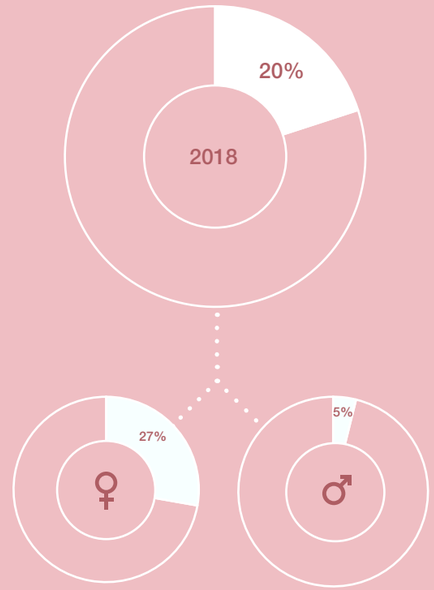
82
deltagare*



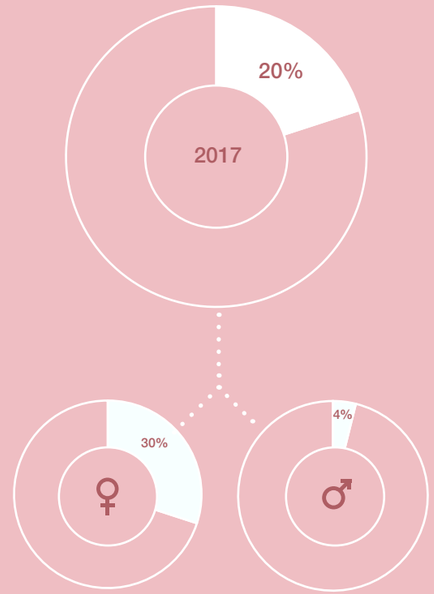
109
deltagare



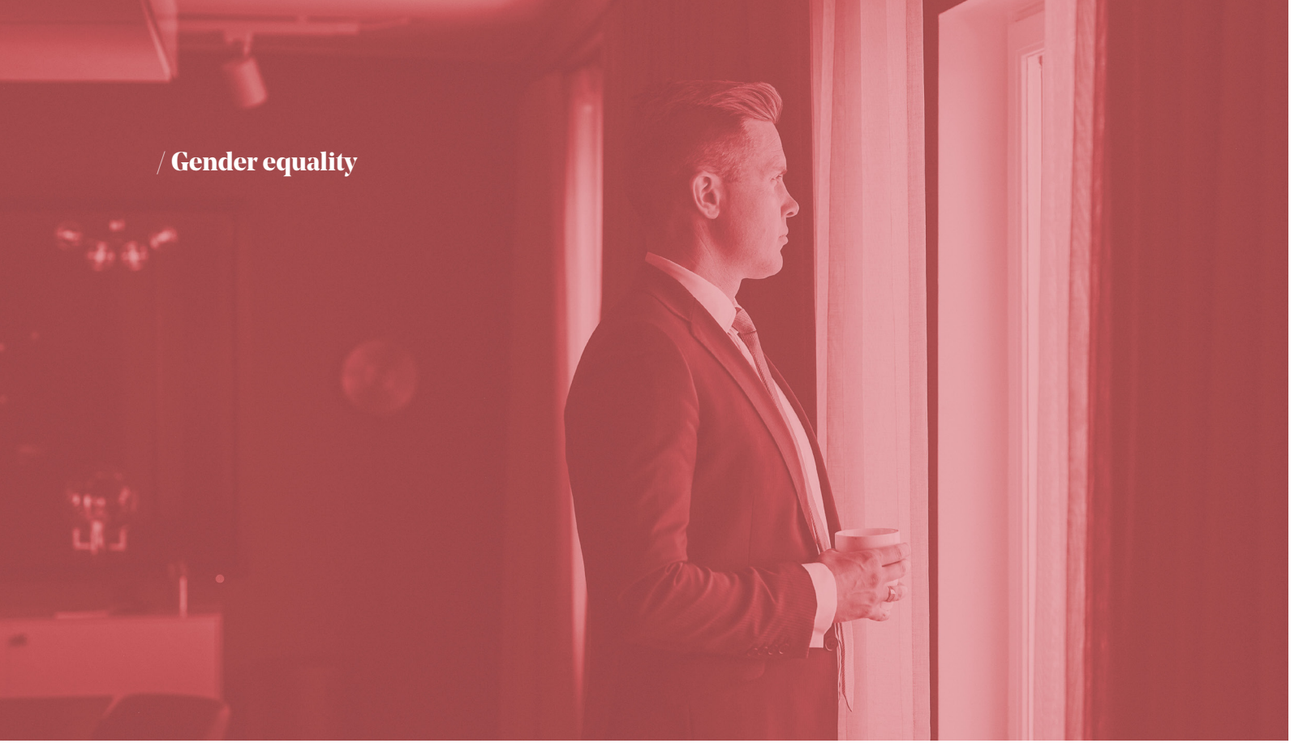
160
deltagare



146
deltagare



*Under 2022 utfördes endast undersökningen i Stockholm



Statistik för föräldraledighet

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

2022	**2445 dagar totalt**	**1 962** ♀ dagar togs ut av 20 st kvinnor	**483** ♂ dagar togs ut 7 st män
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

Könsfördelning i styrelse och ledning

Styrelse

Delphi Stockholm

Delphi Göteborg

Delphi Malmö

Delphi Östergötland

Ledning

Delphi Stockholm

Delphi Göteborg

Delphi Malmö

Delphi Östergötland

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.

/ Gender equality

Könsfördelning i delägarkrets samt övriga personalkategorier

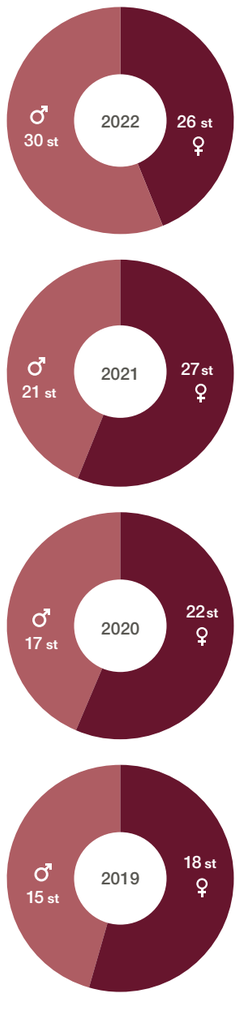
En annan KPI som följs upp på årlig basis är utvecklingen avseende könsfördelning i delägarkrets samt övriga personalkategorier. Målet är att nå en så jämn könsfördelning som möjligt i de olika personalkategorierna. En utmaning på Delphi är att få könsfördelningen i den administrativa gruppen respektive 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 off-boardingrutiner 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 också till ledning och styrelse och följs upp.

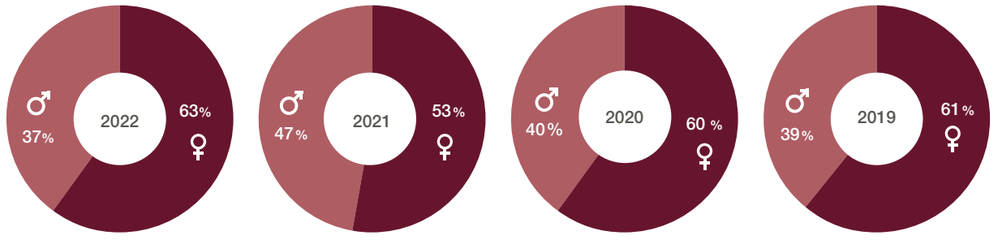
Antal seniora jurister (Steg 5-Counsel)



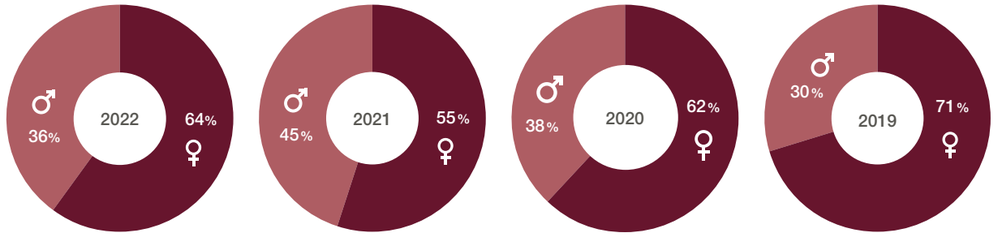
Könsfördelning i marknadsföring

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 2023 där 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 som topp 5 vid valet av arbetsgivare enligt Kantar Prosperas årliga undersökning inom Employer Branding 2022. Vi har även klättrat till plats 6 bland affärsjuridiska byråer bland juriststudenter i Universums senaste studentranking och hamnar på plats 9 bland de mest attraktiva arbetsgivare inom juridik i *Student Awards* av Mecenat. 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 2022 till och med maj 2023.

Vad gör Delphi unikt enligt klienter och studenter?

> **Delphi är utan tvekan den bästa advokatbyrån som vi har arbetat med, otrolig kunskap, servicemind, effektivitet och trevliga personer.**

Årets Advokatbyrå 2023

> **Jordnära rådgivning. De förstår och känner vår organisation och vår affär på ett utmärkt sätt vilket gör rådgivningen effektiv och användbar.**

Årets Advokatbyrå 2023

> **Mån om arbetsvillkor, jämställdhet och studenternas intresse.**

Värnar om integritet och är jämlikt samt öppet för alla.

Kantar Prospera 2022

/ Decent work and economic growth

> **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 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. På Delphi har vi ett skräddarsytt utbildningsprogram för våra medarbetare, *Delphi Academy*, som vi vidareutvecklar löpande för att hänga med i vår snabbrörliga 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 Onboarding

Associate

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

Delphi Business School

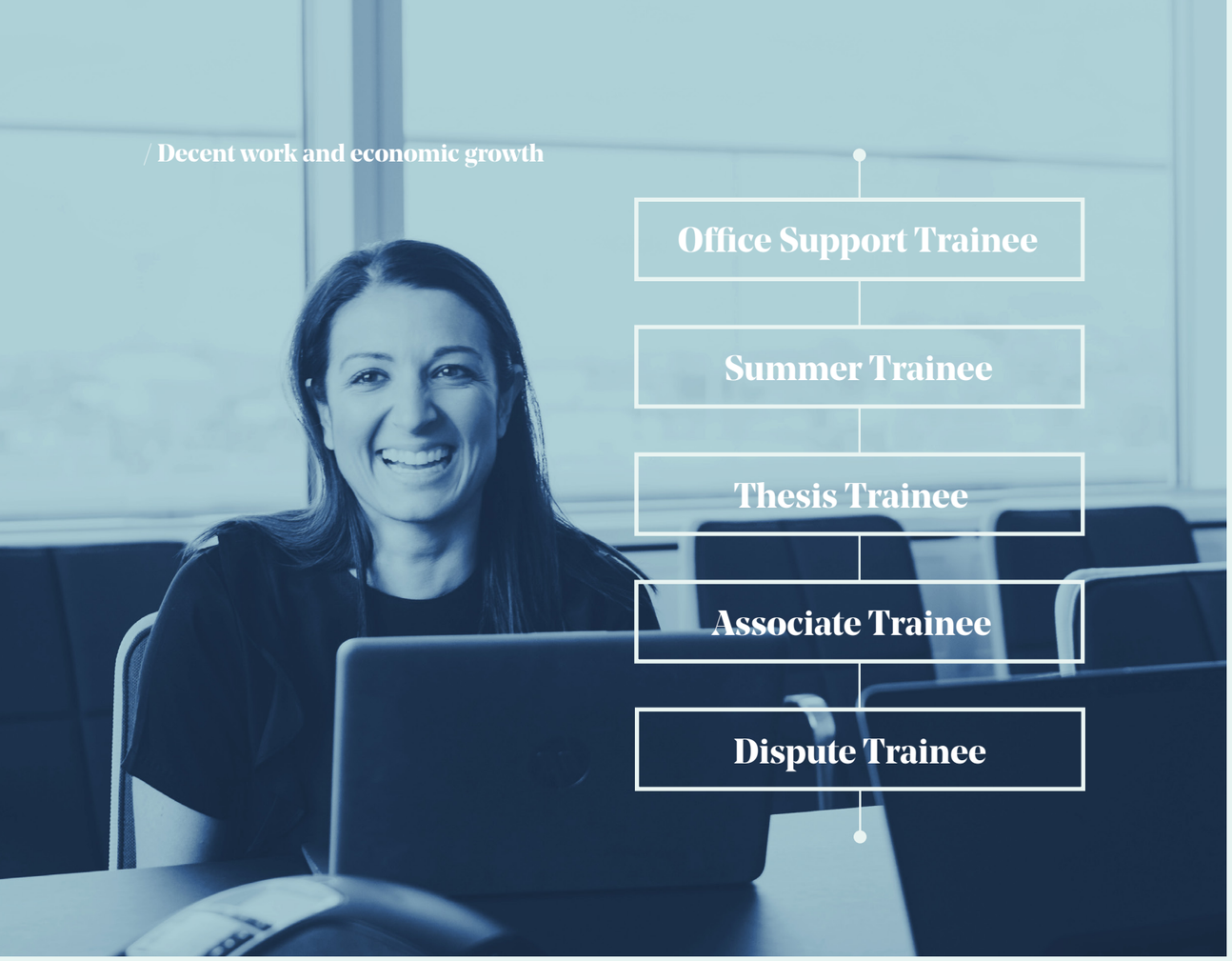
Senior Associate / Counsel

- Ledarskap & projektledning
- Affärsmannaskap & ackvisition
- Juridisk specialisering
- Personligt varumärke
- Nätverksbyggande

Delphi Leadership

Partner

- Strategisk ledarskap
- Operativt ledarskap
- Kulturellt ledarskap
- Affärsutveckling



För juriststudenter erbjuder vi en rad olika praktikmöjligheter inom ramen för *Delphi Trainee Program*. Alla våra traineer blir tilldelade en fadder som 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.

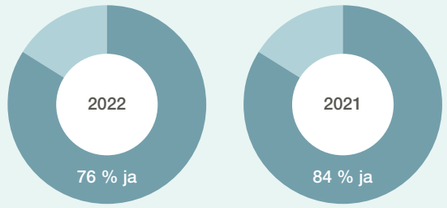
Undersökning av medarbetarnöjdhet

Genom Populums medarbetarundersökningsverktyg genomförde vi regelbundna pulsmätningar ca en gång i månaden under 2022.

”Jag skulle rekommendera Delphi som en bra arbetsplats”

*Under 2022 utfördes endast undersökningen i Stockholm och Malmö

Varje år genomför vi en stor medarbetarundersökning i samarbete med Great Place to Work, som ett komplement till de löpande pulsmätningarna.



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 experthjälp som tillhandahåller ett väl utvecklat analysverktyg.

Ett hållbart arbetsliv

I Norstedts rapport *Framtidens jurist 2022* framgår det att 59% av medarbetare på advokatbyråer har övervägt att lämna sitt arbete för att få bättre balans mellan arbete och privatliv.

På Delphi strävar vi efter att alla våra medarbetare ska ha en sund balans mellan arbetsliv och familjeliv/fritid och vill underlätta för våra medarbetare att kunna förena arbete med föräldraskap. Vi strävar också efter att ha smarta tider för möten, vi förlägger inte återkommande interna möten utanför tidsramarna 09-15, 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 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 genom medarbetarundersökningar och i medarbetarsamtalen. Vi genomför därutöver regelbundna pulsmätningar där bland annat frågor kring detta fångas upp, vilket gör det lättare att i realtid följa hur våra medarbetare mår. Resultaten diskuteras och följs

upp inom de mindre teamen. Utöver våra pulsmätningar 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 om 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 förkommande 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 medarbetare som vill. De medarbetare som har behov kan även få individuella insatser via företagshälsovården. Vi har även olika hälsocoacher knutna till verksamheten som kan nyttjas vid behov i samråd med HR eller chef.

Genom vårt engagerande kontorsöverskridande hälsoprogram *Delphi Healthy* söker 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.

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, vår årliga stora rekryteringsdag, har blivit otroligt uppskattat bland juriststudenter. För juriststudenter erbjuder vi även en rad olika praktikmöjligheter inom ramen för *Delphi Trainee Program*. Alla våra trainees blir tilldelade en fadder som 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. Våra traineeprogram är en viktig del i vår rekryteringsstrategi och tillväxtresa framåt.

Friends of Delphi, vår kunskapsportal som vi erbjuder juriststudenter under studietiden, ämnar till att förbereda studenterna inför arbetslivet och därmed minska bryggan mellan studier och praktiskt arbete. Här bjuder vi på artiklar, webbinarium, e-learning, mallar och mycket mer. Vi bjuder även in till exklusiva events, utbildningar och workshops för våra Friends of Delphi medlemmar som vid årsskiftet 2022/2023 uppgick till drygt 1 000.

Det glädjer oss mycket att få positiv respons på de initiativ vi gör och att dessutom vara topprankad som topp 5 av juriststudenterna i Prosperas årliga ranking bland juriststudenter. Och inte minst att vi rankades näst högst av alla avseende vårt hållbarhetsarbete.

2022	97,2%
2021	97,8%
2020	97,6%
2019	97,8%

Statistik för frisknärvaro

Att frisknärvaron är stabil 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. Detta har vi identifierat som en möjlig uppseglande utmaning för HR och för uppföljande insatser vid hög sjukfrånvaro.

Flexibilitet och alternativa arbetsplatser

I Norstedts rapport *Framtidens jurist 2022* framgår det att 66% vill ha en mer flexibel arbetsplats med möjlighet till distansarbete för att möta kravet på en bättre balans mellan arbete och fritid.

Under pandemin uppmuntrade vi alla medarbetare att arbeta hemifrån så långt det var möjligt, men höll alltid våra kontor öppna för alla som behövde komma in. Det nya normala på Delphi efter genomgångna pandemiår är att Delphis medarbetare har en större 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 fina 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

/ Decent work and economic growth

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.

Men sist och inte minst tycker vi helt enkelt att det är väldigt trevligt att ses!

Medarbetarförmåner och företagsaktiviteter

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

Grundläggande styrdokument

Våra grundläggande styrdokument och alla policyer är tillgängliga för samtliga medarbetare på vårt intranät under rubriken *The Delphi Way*.

- Uppförandekod för leverantörer
- Policy mot trakasserier och kränkande särbehandling
- IT-säkerhetspolicy
- Kris- och incidenthantering
- Antikorruptionspolicy
- Alkohol – och drogpolicy
- Policy om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism
- Policy för hantering av intressekonflikt inför antagande av nya uppdrag
- Policy mot handel med finansiella instrument
- Integritetsskyddspolicy
- Kvalitetspolicy
- Jämställdhetspolicy
- Miljöpolicy
- Arbetsmiljöpolicy
- Insiderpolicy
- Policy för visselblåsning
- Policy mot mutor och andra otillbörliga förmåner

Förutom att samtliga policyer finns lättillgängliga på vårt intranät säkerställer vi efterlevnad genom att alla nya medarbetare ska ta del av samtliga policyer genom vårt digitala on-boardingprogram. Det finns även tydligt angivet i policyerna hur vi ska agera om en incident inträffar och vem som är ansvarig för efterlevnad.

/ Decent work and economic growth

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

/ Reduced inequalities

Policy vid diskriminering och kränkande särbehandling

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

För att säkerställa efterlevnad finns policyerna lättillgängliga för alla medarbetare att ta del av på intranätet. I vårt digitala on-boardingprogram 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. 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 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 sökanden från denna medarbetarkategori.

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 i förlängningen.

Vi samarbetar bland annat med organisationerna *NU: Nolla Utanförskapet* och *F1RST* för att driva mångfaldsfrågorna. Vi anordnar tillsammans läxverkstäder, workshops, skolbesök, vi erbjuder praktikplatser under högstadiet, vi bjuder in ungdomar från segregerade områden till inspirationsseminarier för att berätta om yrket, inte bara advokatyrket utan även andra typer av juristyrken.

Vi har under 2022 även påbörjat 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 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 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 och 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 extern rekryteringskonsult är vi noga med att tillse att de tillämpar ickediskriminerande rekryteringsmetoder.

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

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, energianvändning och pappersförbrukning. Därför har vi sett över dessa områden lite extra, för att identifiera var vi kan göra skillnad.

/ Responsible consumption & production

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 i nivån Platinum. 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 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.

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 förädlat 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, luftkvalitet, luftflöde, belysning, värmeflöde och kylflöde. Dessutom finns det närmare 1 200 rörelsesensorer i fastigheten för att ytterligare optimera energiförbrukningen.

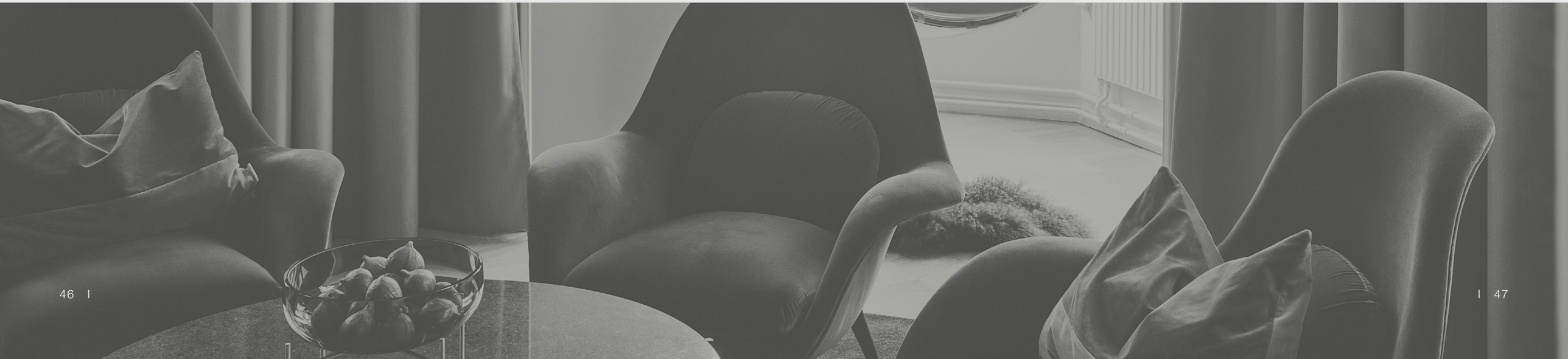
För att spara på resurserna strävar vi efter att göra klimatsmarta val i både stort och smått vad gäller energi- och vattenförbrukning. Vi kör alltid våra diskmaskiner fulladdade och på ekoprogram, vi använder ljuskällor med låg energiförbrukning, vi släcker belysning och stänger av datorer när kontoren 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.

Miljövänlig hantering av avfall

Vi hanterar vårt matavfall och tillämpar avfallssortering på alla våra kontor. Vi 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.

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, och hyra vissa delar av inredningen. 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 genomför löpande interna miljöworkshops i syfte att informera och utbilda inom våra hållbarhetsområden och vi kommer under 2023 implementera obligatorisk utbildning i hållbarhet under vår on-boardingprocess av nya medarbetare.

Inköpspolicy

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 inköpspolicy 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. Inköpspolicyn 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, 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 miljöcertifierade hotell och konferensanläggningar.

När det kommer till profilprodukter, som vi exempelvis delar ut på studentmässor, 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 uppfyller våra hållbarhetskrav.

Förbrukningsmaterial nyttjas med omtanke

Förbrukningsmaterial nyttjas med omtanke. Vi vill undvika alla typer av pappersutskrifter 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 våra kontor använder 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 och hanterar när lämpligt våra möten och utbildningar över Teams. Våra medarbetare har dessutom tillgång till dubbla datorskärmar, vilket minskar behovet att skriva ut dokument i samband med bland annat motläsning samt ett flertal olika databaser och tjänster med e-litteratur, författningar, praxis, digitala tidskrifter och artiklar etc, vilket påtagligt har minskat våra 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 våra pappersfakturor avsevärt. Vi arbetar även intensivt med att helt digitalisera all vår akthantering i klientärenden och skickar merparten av våra avtal för digital signering.

Pappersförbrukning 2022

Under 2022 såg vår pappersförbrukning ut enligt följande:

Stockholm

Total pappers-
förbrukning: 536 933
Antal användare: 130
Utskrifter i snitt per
användare: 4 130

Göteborg

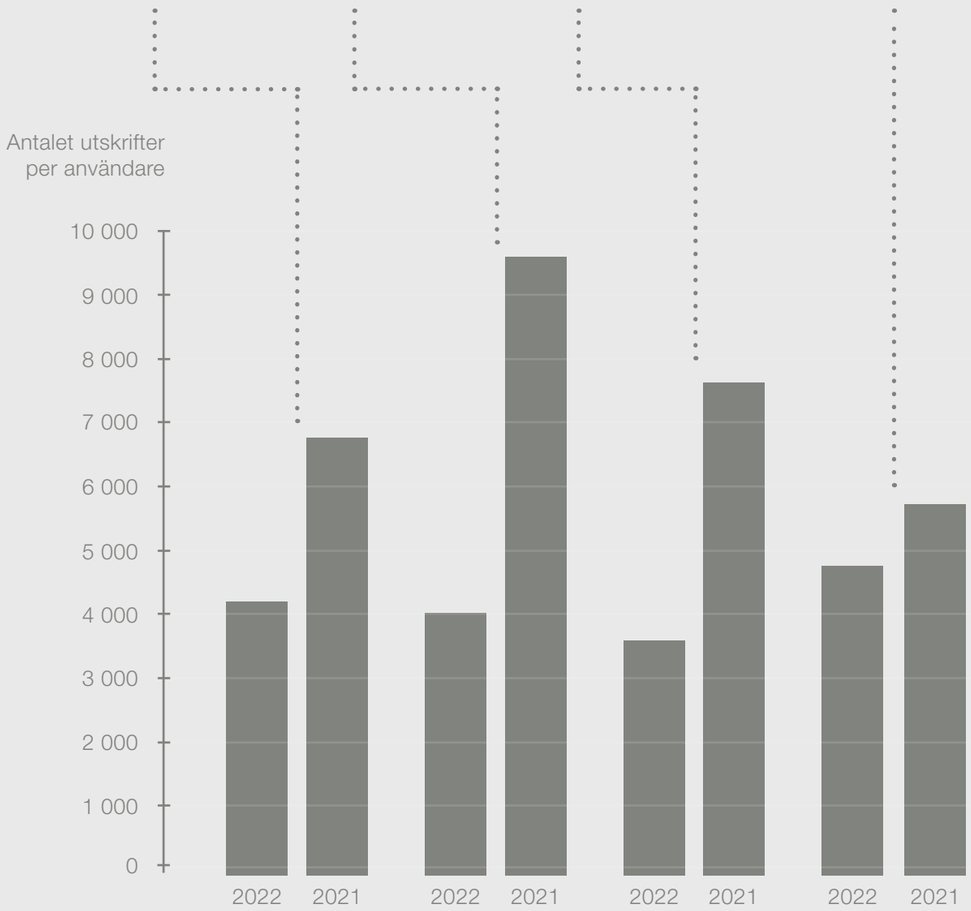
Total pappers-
förbrukning: 215 785
Antal användare: 53
Utskrifter i snitt per
användare: 4 071

Malmö

Total pappers-
förbrukning: 154 235
Antal användare: 42
Utskrifter i snitt per
användare: 3 672

Östergötland

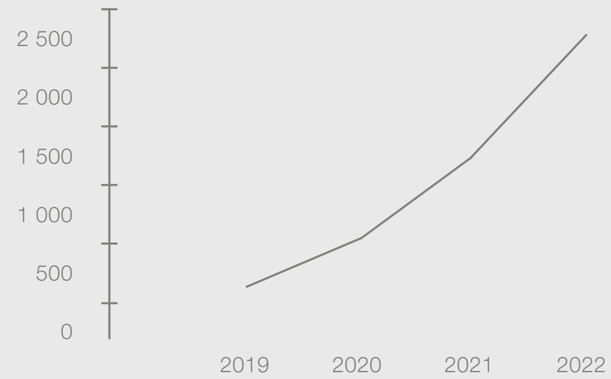
Total pappers-
förbrukning: 131 349
Antal användare: 27
Utskrifter i snitt per
användare: 4 864



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

Digitala underskrifter

Under de senaste fyra åren har antalet skickade digitala kuvert ökat 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

Hållbarhetsgruppens arbete

Delphi har en dedikerad hållbarhetsgrupp 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 genomför vi löpande utbildningar, delar med oss av månadens hållbarhetstips, anordnar workshops och evenemang för våra medarbetare, för att öka kunskapen, engagemanget och medvetenheten inom ramen för miljö- och hållbarhetsfrågor.

Under 2023 implementeras en skräddarsydd e-learning utbildning avseende Delphis hållbarhetsarbete som blir obligatorisk för alla nya medarbetare under sin on-boarding.

Hållbara tjänsteresor och bud

Vi försöker minska resandet genom att ha möten och utbildningar digitalt i den mån det är lämpligt. 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 lånecyklar för våra medarbetare och uppmuntrar till att välja miljötaxi om taxitransport verkligen är nödvändigt. På några av våra kontor erbjuder vi förmånscyklar till medarbetarna.

Under pandemiåren 2020 och 2021 gick resandet av förklarliga skäl ner markant och är inte representativt för Delphis normala resande. Under 2022 gick resandet upp något, även om det inte nådde tidigare års nivåer. En stor anledning till detta trendbrott bedömer vi vara nya arbetssätt och digitala lösningar.

Delphi samarbetar med olika cykelbud, exempelvis Bara Posten 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.

Klimatanalys

Under 2023 påbörjas med hjälp av externa experter en mätning av Delphis klimatavtryck för att identifiera våra totala utsläpp av växthusgaser på samtliga kontor. Resultatet för 2022 och 2023 kommer att redovisas i nästa års hållbarhetsrapport med tydliga mål för hur vi ska bidra till att målen i Parisavtalen uppnås. Under 2023 planeras workshops för våra medarbetare i hur var och en kan bidra till att nå de mål vi sätter upp.

Leverantörsuppförandekod

Delphi har under 2022 upprättat en 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.

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 känna till 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 motsvarade 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 sin on-boarding 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 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.

/ Peace, justice and strong institutions

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 penningtvättsreglerna i samband med sin on-boarding. Alla medarbetare genomgår sedan penningtvättsutbildningar årligen. Syftet med penningtvättslagen är att förhindra att finansiell verksamhet och annan näringsverksamhet utnyttjas för penningtvätt eller finansiering av terrorism.

Visselblåsning

I december 2021 trädde en ny visselblåsarlag i kraft. Lagen ställer bland annat krav på att verksamheter med minst 50 anställda måste införa ett visselblåsarsystem. Under 2023 implementeras ett digitalt visselblåsarsystem på Delphi där man anonymt via systemet kan rapportera eventuella oegentligheter.

/ Peace, justice and strong institutions

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*, *F1RST* och *Öppet Hus* i syfte att stötta elever som bor i utsatta och segregerade områden eller som kommer från en utsatt hemmiljö.

Under 2022 skänkte vi finansiellt stöd till *Läkare utan gränser, Safe Harbour (Ukraina), UNHCR, Stockholms Stadsmission, Röda Korset, Cancerfonden, Team BRA, Humanium Metal by IM, Nolla Utanförskapet* och *Aktiv Skola*. Inför jul varje år ger vi även finansiellt stöd till specifikt utvalda välgörenhetsorganisationer. Våra medarbetare engagerade sig även genom att skänka pengar och presenter till utsatta kvinnor och barn.

Vi har även inlett ett samarbete med *GeBlod* där vi uppmuntrar våra medarbetare att donera blod på arbetstid som en välgörande insats för samhället. Under 2023 kommer alla medarbetare uppmuntras att springa Blodomloppet, i alla städer vi är verksamma i, för att uppmärksamma den livsviktiga blodgivningen.

Rysslands invasion av Ukraina

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* och har tagit emot juriststudenter inom ramen för vårt traineeprogram och därutöver stöttat vidareutbildningar på masternivå. Vi kommer under 2023 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 samhällsnivå 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 ungas 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 arbetar 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
frida.rydin@delphi.se

Stefan Erhag
Executive Partner
stefan.erhag@delphi.se

Delphi

www.delphi.se