
Hållbarhets- rapport 2018



Vårt mål är att skapa goda och hållbara förutsättningar för företag och individer samt värna ett ansvarsfullt företagande och skapa varaktig affärs- och samhällsnytta.

VINGE

Ansvarsfullt företagande integrerat i hela värdekedjan

Som affärsjuridisk rådgivare spelar Vinge en betydelsefull roll för såväl näringsliv som samhälle. Vårt mål är att skapa goda och hållbara förutsättningar för företag och individer samt värna ett ansvarsfullt företagande och skapa varaktig affärs- och samhällsnytta.

Att bedriva ansvarsfullt och hållbart företagande innebär för oss att agera etiskt, att främja goda intressentrelationer, att vara en ansvarsfull arbetsgivare samt att bidra till ett väl fungerande samhälle. Vi tror att det ger en långsiktig affärs- och samhällsnytta som påverkar såväl organisationen som individen.

Hållbarhetsarbetet utgår från vår affärsverksamhet – att tillhandahålla den bästa juridiska rådgivningen till våra klienter. Därför är det centralt att vi utbildar och utvecklar våra medarbetare i hållbarhetsfrågor och därigenom integrerar hållbarhetsperspektivet i all vår rådgivning. Dessutom ger det oss en möjlighet att hantera ett bredare spektrum av risker. Utöver detta hanterar vi risker kopplade till våra leverantörer.

Vinges hållbarhetsarbete i praktiken

Vårt hållbarhetsarbete har sin utgångspunkt i internationellt accepterade standarder för ansvarsfullt företagande. Vi är sedan 2018 medlemmar i FN:s Global Compact och följer i övrigt OECD:s riktlinjer för multinationella företag, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och Europakonventionen om mänskliga rättigheter.

Vår uppförandekod är en sammanfattning av de etiska principer som gäller för alla våra medarbetare. För att förtydliga vissa aspekter av uppförandekoden har vi antagit specifika policyer och rutiner inom olika affärsfunktioner.

Styrelse och ledningsgrupp har det yttersta ansvaret för att säkerställa efterlevnad av vår uppförandekod. Det dagliga arbetet leds av olika funktioner och arbetsgrupper som ansvarar för implementeringen. Som ett led i att utveckla vårt hållbarhetsarbete bildades en intern hållbarhetsgrupp 2018 som består av representanter från ledningen och representanter från olika verksamhetsområden och stödfunktioner. Gruppen ansvarar för att koordinera det interna hållbarhetsarbetet.

Hållbarhetsarbetet är uppdelat i tre fokusområden som återspeglar vår huvudsakliga påverkan.

Dessa tre fokusområden är

- (1) rådgivning till klienter
- (2) internt hållbarhetsarbete
- (3) samhällsansvar.

I vår rådgivning integrerar vi frågor kopplade till mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorrupcion. På så sätt kan vi bidra med ett bredare perspektiv till våra klienter och minimera de risker som klienternas affärer kan medföra. Vi vill även säkerställa att vår rådgivning inte bidrar till negativ påverkan på människor och miljö.

Internt fokuserar vi hållbarhetsarbetet på medarbetare, affärsetik och regelefterlevnad samt miljö. För att vara en långsiktig partner för våra klienter och en ledande affärsjuridisk byrå behöver vi ta ansvar för våra medarbetare genom att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö där medarbetarna kan utvecklas utifrån sina förutsättningar. Vi behöver även beakta den miljöpåverkan som uppkommer vid våra kontor, resor och inköp. Detta gör vi samtidigt som vi upprätthåller högsta affärsetiska standarder.

Vårt samhällsengagemang tar sikte på samarbeten där vi genom vår kompetens och expertis kan bidra till att såväl samhälle och organisationer som individer kan växa och utvecklas.

För att få en bättre förståelse för våra intressenters och klienters prioriteringar vad gäller hållbarhet kommer vi regelbundet att ha en kontinuerlig dialog om vilka frågor som de anser viktigast för hållbara företag.

” Vi vill skapa ett ökat förtroende för oss som rådgivare och partner och säkerställa att vår rådgivning inte bidrar till negativ påverkan på människor och miljö.

*”På Vinge ser vi ansvarsfullt
företagande som en förutsättning
för att nå långsiktiga framgångar
och fortsatt lönsamhet. Vi vill vara
den bästa partnern för våra klienter
i deras affär.*

Managing Partner har ordet

På Vinge ser vi ansvarsfullt företagande som en förutsättning för att nå långsiktiga framgångar och fortsatt lönsamhet. Vi vill vara den bästa möjliga partnern för våra klienter i deras affär. Vår strategi för ansvarsfullt företagande fokuserar därför på de områden där vi har störst påverkan. Att agera ansvarsfullt för oss på Vinge handlar därför om att se till helheten – att ge den bästa rådgivningen till våra klienter, att ge

våra medarbetare möjlighet att växa, att vi säkerställer att såväl vi som våra affärspartners lever upp till högt

ställda affärsetiska standarder och att vi minimerar vår påverkan på miljö och klimat. Som medlem i

FN:s Global Compact vill jag även påminna om

Vinges fortsatta åtagande gällande dessa principer.

Denna hållbarhetsrapport är vår *Communication on Progress*.



Maria-Pia Hope

Rådgivning till klienter

Vår rådgivning baseras på såväl legala krav som internationella ramverk, såsom FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Vi bistår klienter med löpande och skräddarsydd rådgivning inom hållbarhet, identifiering av hållbarhetsrisker i transaktioner samt utredningar och krishantering.

För oss är det centralt att integrera hållbarhetsperspektivet i all vår rådgivning inom samtliga affärsområden. Vi hjälper klienter att hantera risker kopplade till hållbarhet. Som ett led i utvecklingen har Vinge också stärkt expertgruppen, Forensic, Risk & Compliance, bestående av experter från ett brett spektrum av juridiska områden specialiserade inom hållbarhet och företagsansvar.

Styrdokument

Vinges uppförandekod för medarbetare är det huvudsakliga styrdokumentet som berör vårt ansvar och arbets sätt. Utöver uppförandekoden arbetar vi även utifrån *IBA Practical Guide on Business and Human Rights for Business Lawyers* samt Advokatsamfundets rekommendationer om att genomföra FN:s vägledande principer om företag och mänskliga rättigheter som bygger på IBAs riktlinjer.

Identifierade risker

Samtliga hållbarhetsfrågor kan aktualiseras vad gäller risker kopplade till vår rådgivning. Det är därför centralt att integrera riskperspektivet i vår rådgivning. Riskerna kan se väldigt olika ut beroende på bransch, verksamhetsland och komplexiteten av klientens verksamhet.

”När våra klienter kommer till oss är det för att de har en stor utmaning, något de ofta försökt lösa själva först. En stor del av utmaningarna vi möter är också helt nya. Därför är det så utvecklande att jobba här.”

— Medarbetare, Vinge

”För oss är det centralt att integrera hållbarhetsperspektivet i all vår rådgivning inom samtliga affärsområden.

Vi har ett ansvar att säkerställa att klienten är medveten om de risker som kan förekomma samt att tillhandahålla förslag på lösningar för att motverka negativ påverkan på människor eller miljö.

Vidtagna åtgärder under året och resultat

Under 2018 har vi ytterligare stärkt arbetsgruppen Forensic, Risk & Compliance för att möta det ökade behovet av tjänster inom dessa områden. Gruppen arbetar med företagande och mänskliga rättigheter, antikorrupktion och internutredningar. Som ett led i att integrera hållbarhetsperspektivet i samtliga affärsområden verkar denna arbetsgrupp i nära samarbete med övriga arbetsgrupper på byrån.

Vi har vidare uppdaterat våra frågelistor som används vid transaktioner med fördjupade frågor kring mänskliga rättigheter, arbetsvillkor och antikorrupktion. Frågor avseende miljö är sedan länge med på dessa listor och de utvecklas löpande. På så sätt säkerställer vi att riskaspekten ur ett hållbarhetsperspektiv alltid finns med i de transaktioner vi är delaktiga i.

Mål för kommande år

Under 2019 kommer vi att på olika sätt följa upp innehållet i koden och säkerställa att det blir levande för våra medarbetare. På så sätt förstärker vi att hållbarhetsperspektivet genomsyrar samtliga affärsområden och att vi därigenom tillhandahåller den bästa rådgivningen.

Internt hållbarhetsarbete

Våra medarbetare

En hög kompetens och ett genuint engagemang från våra cirka 450 medarbetare är en förutsättning för att vi ska lyckas leverera rådgivning av högsta kvalitet till våra klienter. Vi arbetar aktivt med att attrahera talanger och med att utveckla och engagera våra medarbetare. Därför har vi ett ständigt fokus på att skapa en god arbetsmiljö med lika förutsättningar för alla som arbetar hos oss. Vi är måna om att alla kan prestera till sin fulla potential.

En jämställd arbetsplats fri från diskriminering

Genom att vara en arbetsplats som präglas av mångfald får vi en bred kunskaps- och erfarenhetsbas och möjlighet att attrahera ännu fler kompetenta medarbetare. Vi får på så vis också mer dynamiska team och innovativ kraft in i vår verksamhet. Vi strävar därför efter att ha en organisation som representeras av personer i olika åldrar och med varierande bakgrund, erfarenhet och personlighet. Hos oss uppmantras våra medarbetare att vara sig själva och det är en självklarhet att vi behandlar varandra med

respekt, något vi också tydligt lyfter i vår uppförandekod. Vi har nolltolerans mot alla former av diskriminering och trakasserier.

Frågan om sexuella trakasserier fick förstärkt fokus under senare delen av 2017 efter juristuppropet #medvilkenrätt. Vi har, liksom branschen i stort, nolltolerans mot alla former av diskriminering eller kränkande särbehandling. Frågan har sedan uppropet varit på agendan på olika sätt. Förutom att vi under 2018 kommunicerat vår befintliga policy mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling, har vi fört diskussioner i olika sammanhang för att få fördjupad insyn i hur våra medarbetare och chefer upplever sin vardag och Vinge som arbetsplats. Under 2019 kommer vi dessutom att introducera en ny form av täta anonyma medarbetarundersökningar som bland annat adresserar dessa frågeställningar.

Vi har sedan länge interna samverkansgrupper bestående av medarbetare från olika delar av organisationen. Här

”Man får tidigt känslan att man är någon som Vinge satsar på. Allt är så smidigt, och man känner sig omhändertagen, så att man kan fokusera på sin uppgift – juridiken.”

— Medarbetare, Vinge

lyfter vi regelbundet frågor kopplade till jämställdhet och likabehandling, identifierar och diskuterar risker i vår verksamhet samt enas om åtgärder vi behöver vidta för att minska risker och främja mångfald och likabehandling.

Vi eftersträvar en jämn könsfördelning inom alla arbetsgrupper där övriga parametrar är likvärdiga. Detta återspeglas i våra ledande befattningar och styrorgan. Fördelningen i vår styrelse är tre kvinnor och sex män. I ledningsgruppen är fördelningen omvänd, sex kvinnor och tre män. Av våra tre lokala Managing Partners är två kvinnor och en man.

Vi kan se att vi har en jämn könsfördelning på alla nivåer bland våra biträdande jurister, men att i partnerledet är majoriteten män. Vi har därför en tydlig målsättning att öka andelen kvinnliga partners och har fastställt att 50 procent av nyinvalda partners under perioden 2015-2020 ska vara kvinnor. Siffran hittills för perioden är 41 procent kvinnor och 59 procent män.

I vår strävan efter att ha en organisation som präglas av mångfald och jämställdhet, tar vi alltid hänsyn till demografin i gruppen vid nyrekryteringar. I de fall där vi har en snedfördelning kopplat till ålder, bakgrund, erfarenhet, personlighet eller kön, strävar vi mot att söka efter kandidater som kan tillföra ökad mångfald till gruppen. Har vi flera kandidater för en roll, väljer vi den kandidat som kan bidra till vår mångfald, givet att kvalifikationerna i övrigt är likvärdiga.

Ett mer långsiktigt initiativ för att öka mångfalden i branschen är vårt Mångfaldsprojekt. Projektet går ut på att möta ungdomar på gymnasieskolor med hög andel elever med utländsk bakgrund för att visa på bredden inom juristyrket. Avsikten med Mångfaldsprojektet är att motivera och inspirera till universitetsutbildning i

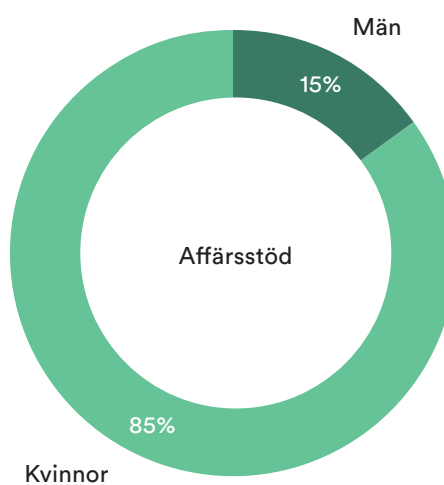
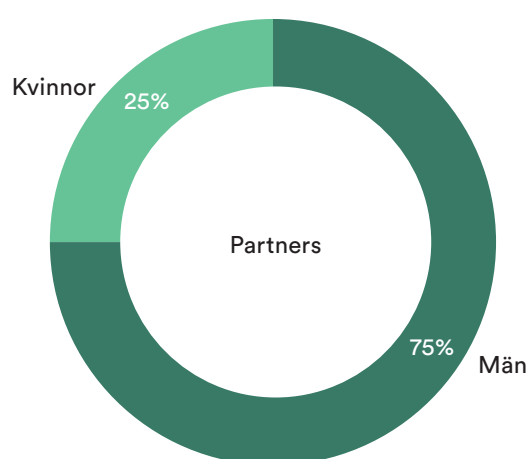
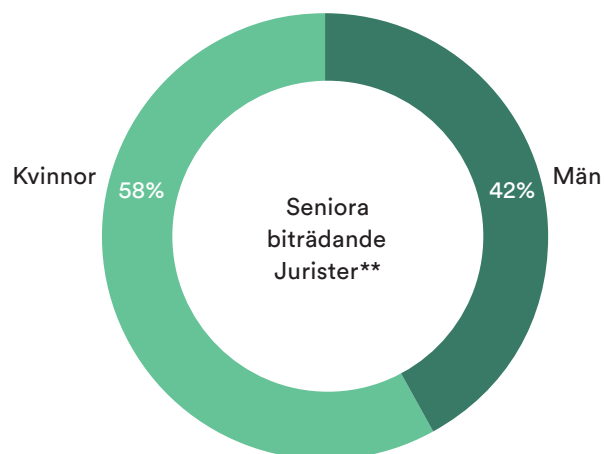
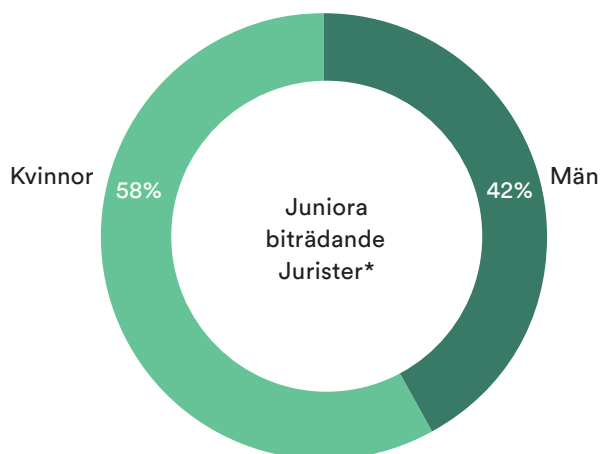
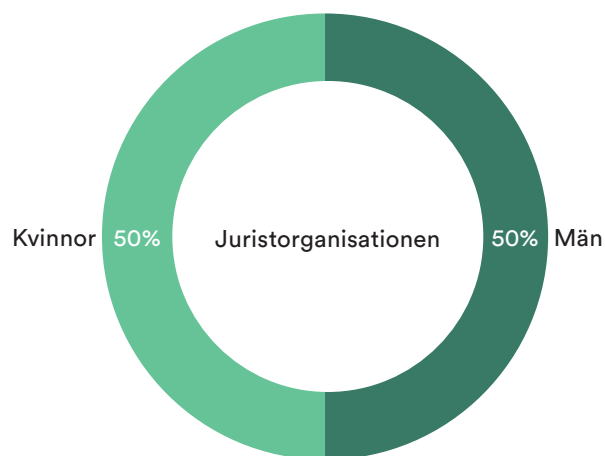
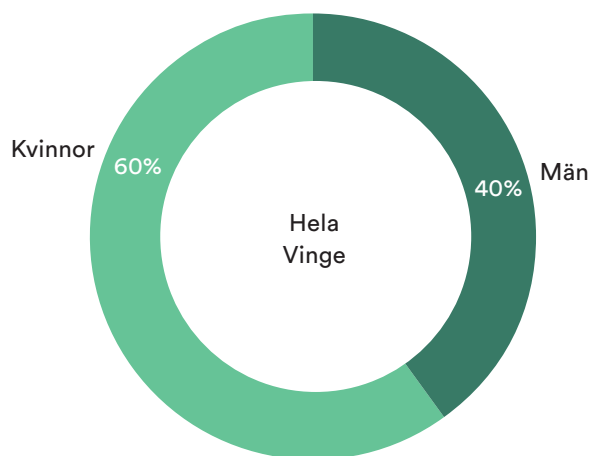
” Vi har en tydlig målsättning att öka andelen kvinnliga partners och har fastställt att 50 procent av nyinvalda partners under perioden 2015-2020 ska vara kvinnor.

allmänhet och juridikstudier i synnerhet. Projektet startade 2002 och har fortsatt sedan dess. Vi samarbetar idag med gymnasieskolor i Stockholm, Göteborg och Malmö.

Hälsa och balans i arbetet

Medarbetarnas hälsa och välbefinnande är centralt för oss som arbetsgivare. För att tillgodose olika behov av återhämtning och hälsofrämjande aktiviteter erbjuder vi, förutom friskvårdsbidrag, en rad möjligheter till träning i anslutning till arbetet t.ex. genom löpgrupper och lagsporter. Ett av våra kontor är utrustat med ett eget gym. Under 2018 genomfördes inspirationsföreläsningar

Könsfördelning kvinnor och män:



* nyanställd, junior associate, associate

** senior associate, manager, senior manager

på temat hälsa och träning i mindfulness. Vi har ett nära samarbete med företagshälsovården och medarbetarna erbjuds regelbundna hälsoundersökningar.

En risk i vår bransch är perioder av projektintensiva faser. Ur ett hälsoperspektiv är det av största vikt att övervaka arbetsbelastning och arbetstider och vidta åtgärder när det krävs. Därför följer vi arbetsbelastningen på veckobasis och i alla arbetsgrupper finns utsedda personer med ansvar för att fördela arbete och tillsätta arbetsteam utifrån hur beläggningen ser ut. Detta förhindrar en ojämn arbetsbelastning då vi noggrant kan följa upp att våra medarbetare har de resurser som krävs i form av stöd, tid och kompetens. Flexibla arbetstider, modern och högkvalitativ teknik och arbetsredskap som möjliggör flexibelt arbete skapar ytterligare möjligheter att påverka den egna arbetssituationen. Lika viktigt är att våra ledare agerar som goda förebilder och stöttar medarbetarna i att skapa ett hållbart arbetsliv.

Vi har under flera år haft en ökad frisknärvaro, 2018 var sjukfrånvaron 1,7 % vilket vi ser som ett tecken på att vi har lyckats med våra hälsofrämjande initiativ. Detta är dock inte en tillräcklig indikator på en sund och hälsosam arbetsmiljö, varför vi under 2019 inför en ny form av medarbetarundersökning där vi varje kvartal kommer att ställa frågor kring arbetsmiljö, hälsa, ledarskap, engagemang och motivation. Genom att frekvent mäta medarbetarnas upplevelse av sitt arbete och sin motivation kommer vi att få ytterligare möjlighet att arbeta proaktivt för en hållbar arbetsplats samt fånga upp eventuella signaler om missförhållanden och ohälsa. Detta ser vi som ett användbart verktyg i vårt

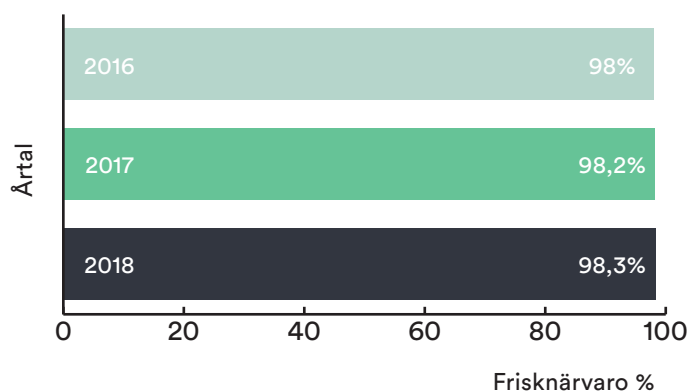
systematiska arbetsmiljöarbete och vi kommer genom det att kunna identifiera risker i vår arbetsmiljö samt följa utvecklingen av vidtagna åtgärder i samråd med våra skyddsombud på respektive kontor.

Goda möjligheter till kompetensutveckling

Att våra medarbetare har hög kompetens och förutsättningar att leverera tjänster och rådgivning av högsta kvalitet är avgörande. Därför ges alla medarbetare möjlighet till kompetensutveckling, inte minst genom vår egen Vingeakademi med utbildningsprogram i bland annat engelska, företagsekonomi, advokatetik, projektledning, personligt varumärke, presentationsteknik med mera. Vingeakademin kompletteras med nischade utbildningar. Under 2019 satsar vi ytterligare medel och resurser för att utveckla Vingeakademin, exempelvis har vi anställt en Learning and Development Manager vars fulla fokus kommer att vara att arbeta strategiskt med vår kompetensutveckling. Mer specifika individuella kompetensbehov identifieras vid det årliga medarbetarsamtalet.

Utöver traditionella utbildningar erbjuds våra medarbetare möjlighet till olika interna rotationsprogram, utlandspraktikprogram och secondments som bolagsjurist hos våra klienter, vilka leder till värdefulla erfarenheter som vidgar perspektiv och ger nya kunskaper.

Den största källan till ny kunskap är likväl tillgången till kollegors kompetens och möjligheten att lära av andra. Bland möjligheterna till kunskapsutbyte kan nämnas fadderskap, interna seminarier, workshops, kontorsöver-



skridande arbetsgrupper och kompetensgrupper eller nya samarbeten. Våra medarbetare har även möjlighet att växa genom att de tidigt får ta ett stort ansvar för såväl klientarbete som handledning av mer juniöra kollegor.

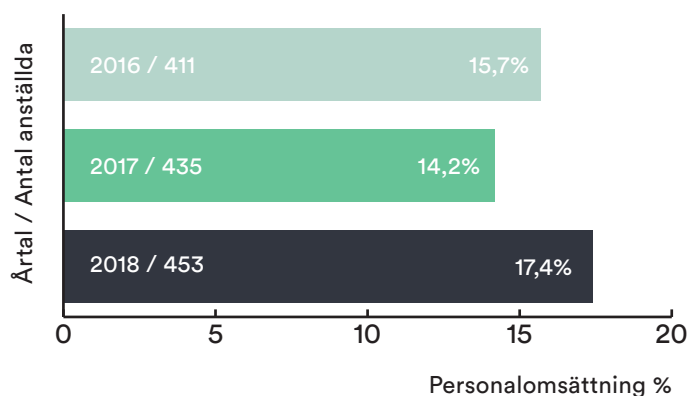
Attraktiv arbetsgivare

Att attrahera talanger och behålla de bästa medarbetarna är högsta prioritet i vår affärsplan för en långsiktigt lönsam och hållbar verksamhet som uppfyller de höga kvalitetskrav vi ställer. Dagens kamp om talanger är påtaglig. Vi kan med stolthet konstatera att vi 2018 lyckades väl med våra studentkontakter vid de lärosäten vi samarbetar med. Vi har också lyckats placera oss på första plats i Prosperas årliga undersökning bland juridikstudenter. Vi arbetar aktivt med att tidigt knyta kontakter med juridikstudierande och visa upp vår verksamhet och våra medarbetare. Genom vårt rekryteringscamp, Vingeveckan, studentnätverk, föreläsningar och olika samarbeten med studentföreningar skapar vi många tillfällen för kontakter med studenterna. Därtill erbjuder vi extraarbete i vår talangpool, uppsatspraktik samt sommarnotarieprogram. Under sommarmånaderna 2018 hade vi totalt 31 sommarnotarier på våra olika kontor, varav flera därefter har anställts.

Vi har under 2018 tagit fram ett nytt medarbetarerbjudande för att attrahera nuvarande och potentiella medarbetare. Detta i syfte att förtydliga vårt arbetsgivar-

varumärke, vår identitet, vår kultur och vad som utmärker oss som arbetsgivare. Exempelvis har vi infört att vår senast anställda får en plats i ett ledningsgruppsmöte, för att belysa möjligheterna att påverka och göra verklighet av idéer och initiativ. För att stärka vår kultur och det vi erbjuder har våra chefer en viktig uppgift i att agera förebilder och möjliggörare. Vi har därför tränat våra ledare i hur de genom sitt ledarskap kan förstärka och stödja medarbetarerbjudandet.

Den 31 december 2018 var vi totalt 453 medarbetare på Vinge (denna siffra inkluderar inte timanställda, praktikanter, korttidsanställda eller konsulter). Personalomsättningen under året låg på 17,4 procent, något högre än 2016 respektive 2017, en siffra som givetvis påverkas av den långvariga högkonjunktur vi befinner oss i där en rörelse på arbetsmarknaden i stort är att räkna med. I vår bransch är majoriteten av de nyanställda nyexaminerade direkt från universiteten och för oss är det naturligt med en viss personalomsättning då somliga väljer att göra sina första år i karriären på Vinge för att sedan gå vidare, andra väljer en lång eller till och med hela sin karriär hos oss. Vi är lika stolta över de som är skolade hos oss men som väljer andra vägar i näringslivet som vi är över de som väljer att stanna hos oss. Att ha inlett sin karriär på Vinge ses som en merit i näringslivet och vi behåller många gånger kontakten med våra före detta medarbetare genom att de blir klienter till oss i sina nya roller.



Under de senaste åren har verksamheten expanderat och antal anställda har stadigt ökat. Under 2018 anställde vi 91 nya medarbetare och totalt 77 medarbetare lämnade oss.

I vårt arbete med att vara en attraktiv arbetsgivare är det viktigt att ständigt vara lyhörd för hur våra medarbetare upplever sin tillvaro och arbetssituation. I referensgrupperna som träffas regelbundet diskuteras aktuella verksamhetsfrågor. Här deltar också representanter från vår ledning. Med våra nya medarbetarmätningar kommer vi att kunna följa engagemang, motivation, ledarskap, arbetsmiljö samt hälsa och arbetsbelastning i realtid och därmed arbeta ännu mer proaktivt med dessa frågor.

Leverantörer

Under året introducerar vi en ny uppförandekod för leverantörer som klargör de hållbarhetskrav vi ställer.

De främsta hållbarhetsriskerna i vår leverantörskedja berör såväl mänskliga rättigheter och arbetsvillkor som miljö och korruption. När det gäller mänskliga rättigheter och arbetsvillkor är riskerna som störst i leverantörskedjan av varor såsom IT-utrustning, livsmedel, kontorsmöbler och kontorsmaterial samt tjänster så som lokalvård och kemtvätt. Högst miljöpåverkan har leverantörer av ovannämnda varor samt rese- och transporttjänsteleverantörer.

Som ett led i implementeringen av den nya uppförandekoden för leverantörer kommer vi under året att påbörja en intern kartläggning av våra leverantörskedjor för att identifiera var vi bör lägga vårt fokus när det gäller uppföljning och dialog. Vidare kommer vi att utveckla rutiner och processer för utvärdering och riskklassning av leverantörer.

”Våra medarbetarmätningar kommer följa engagemang, motivation, ledarskap, arbetsmiljö samt hälsa och arbetsbelastning i realtid. Därmed kommer vi kunna arbeta ännu mer proaktivt med dessa frågor.

Miljö och klimat

Styrdokument

Vi fokuserar vårt miljö- och klimatarbete på de områden där vi har vår huvudsakliga påverkan: i leverantörsleden av de varor och tjänster vi köper in, transporten av dessa varor, medarbetares tjänsteresor samt hur vi utnyttjar våra lokaler. Detta beskrivs närmare i vår *Miljöpolicy*.

Identifierade risker

Såväl transporter och bud som inköp av varor och tjänster riskerar negativ påverkan om vi inte kontinuerligt strävar efter att välja leverantörer med ett uttalat och redovisat fokus på miljöfrågor.

Vid utformning och förvaltning av våra lokaler förekommer det risker kopplade till inköp av inredning, val av energikällor och styrning/drift av lokalerna. Vidare är det centralt att planera för och hantera avfall och återvinning från verksamheten samt minska uppkomsten av detsamma. Inför kommande projekt med vårt framtida kontor i Stockholm krävs en väl genomarbetad process för att inte riskera att vi väljer material som inte strävar efter högsta möjliga miljöcertifiering.

Vidtagna åtgärder under året och resultat

Under början av året kommer vi att införa möjlighet att göra resor inom närområdet med el-skotrar och el-cyklar för att minska taxiåkandet. Vi har sedan länge tjänstecyklar. Vi använder också budfirmor som i största möjliga mån levererar sina tjänster via cykelbud. Resultat kommer att mätas längre fram under 2019.

Vi har utvecklat vår sopsortering genom att tillhandahålla kärl för olika sorters avfall i öppna ytor samt avstå från individuella papperskorgar för att undvika osorterat avfall. Vi har även introducerat *follow-me-print* samt dubbelsidiga utskrifter som sparar mycket papper.

”Under början av året inför vi el-skotrar och el-cyklar för att minska taxiåkandet.

Vid utformning av våra nya temporära lokaler i Stockholm har vi säkerställt att vi i största möjliga mån har återanvänt arbetsplatsmöbler och annan inredning från tidigare kontor och som komplement hyrt in begagnade möbler. Vi redovisar allt vi återvunnit och hur detta påverkat miljön. Vi har också tecknat gröna elavtal som säkrar energikällor med så låg klimatpåverkan som möjligt.

Vi har i dialog med vår hyresvärd i Stockholm säkerställt att fastigheten vi kommer att flytta till 2021 uppfyller Breeam in use, som är en internationell miljöbedömningsmetod för certifiering av byggnadens operativa prestanda. Standarden gör det möjligt att driva hållbara förbättringar genom operativ effektivitet. Fastigheten bedöms inom nio miljökategorierna: energi, vatten, transport, förvaltning, avfall, förorening, hälsa och välbefinnande, markanvändning och ekologi och material.

Mål för kommande år

Vid val av transporter och bud till och från kontoren ska det så långt som möjligt ur miljösynpunkt bästa alternativet väljas. Vårt mål är att 30 procent av leveranserna ska ske med eldrivna eller drivmedelsfria alternativ, eldrivna taxibilar, cykelbud med mera. Vid bokning av affärsrelaterade resor ska miljöaspekter vägas in i valet av lämpligast färdmedel vid varje tillfälle och vårt mål är att klimatkompensera för samtliga flygresor.

Ett fortsatt och ökat fokus på sortering och återvinning av avfall ska resultera i alternativa val gällande sopkärl, inköp av återvinningsbara artiklar alternativt nedbrytbara engångsvaror.

Inför kommande upphandlingar/inköp av inredning till vårt kontor i Stockholm eftersträvar vi att 100 procent av alla arbetsplatsmöbler ska uppfylla Miljömärkning

liksom 50 procent av resterande inredning. Vårt mål kring energiförbrukning för det nya kontoret med inflyttning 2021, är en minskning med 25 procent och att konsumera energi från förnyelsebara källor.

Målet efter återflytt till nya miljöoptimerade lokaler är att ytterligare minska vår totala miljö- och klimatpåverkan. Genom modern teknik som sparar resurser och genom att förändra våra beteenden blir vi än mer medvetna om hur vi hanterar matsvinn.

Kommande mål för Göteborgskontoret är att se över inköp och konsumtion av råvaror utifrån ett klimatperspektiv i vår personalrestaurang samt vad kan vi göra med maten som blir över.

” Vid bokning av affärsrelaterade resor väger vi in miljöaspekter i valet av färdmedel och vårt mål är att klimatkompensera för samtliga flygresor.

Affärsetik

Vi är måna om att alltid agera på ett sätt som står i överensstämmelse med god advokatsed och andra för oss gällande regelverk. Det innebär att vi vidtar åtgärder för att bland annat:

- motverka korruption, penningtvätt, finansiering av terrorism och brott mot internationella sanktioner
- undvika intressekonflikter och insiderhandel
- skydda den information och de personuppgifter vi hanterar.

Styrdokument

Våra affärsetiska styrdokument består av såväl externa regelverk som exempelvis *Advokatsamfundets vägledande regler om god advokatsed* och *Institutet Mot Mutors näringslivskod (Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet)* som av flertalet interna policyer och riktlinjer. Exempel på interna policyer och riktlinjer är vår uppförandekod, etiska riktlinjer, regler för handel med aktier och andra finansiella instrument, riktlinjer till motverkande av penningtvätt, finansiering av terrorism och korruption, informationssäkerhetspolicy och riktlinjer för hantering av personuppgifter.

Identifierade risker

Att inte agera affärsetiskt skulle samtidigt innebära att vi inte följde lagar och andra regelverk. Det är uteslutet, både ur affärsmässig synvinkel och utifrån ett samhällsperspektiv. Förutom att skada vårt varumärke skulle omedelbara risker för oss som företag och enskilda medarbetare vara att vi ådrog oss såväl straffrättsligt som disciplinärt ansvar. Det skulle dessutom utestänga oss från affärsmöjligheter.

Brister i vårt agerande medför även att vi skulle kunna medverka till penningtvätt, finansiering av terrorism eller till att internationella sanktioner kringgås. Dessa regelverk har stark koppling till andra hållbarhetsområden, främst mänskliga rättigheter, och brister i vårt agerande skulle därför kunna påverka dessa rättigheter.

Vidtagna åtgärder och mål

Affärsetik handlar i mångt och mycket om regel- efterlevnad. Sedan flera år arbetar vi därför systematiskt för att säkerställa att vi efterlever de regelverk som vi har att förhålla oss till. Det handlar framför allt om att kontinuerligt informera och utbilda medarbetare samt att ha rutiner och processer som innebär att vi begränsar riskerna för att medverka till oönskade åtgärder, verksamheter eller transaktioner.

Vi uppmantrar våra medarbetare att rapportera överträdelser eller misstänkta överträdelser. Dessa kan rapporteras via vårt visseblåsarsystem, som tillåter anmälaren att vara anonym. Ingen incident har rapporterats via systemet sedan det infördes 2017.

Ur ett hållbarhetsperspektiv är det särskilt viktigt att vara väl förtrogen med de regelverk som har att förhindra penningtvätt, terrorismfinansiering och korruption samt att ha etablerade processer som motverkar att vi medverkar till sådana verksamheter. I samband med att vi inleder affärsförbindelser utför vi bakgrundskontroller av våra klienter samt därefter senast vart tredje år. Syftet är att ha så pass god kunskap om våra klienter att vi på goda grunder kan förutsätta att de åtgärder vi vidtar för deras räkning inte strider mot internationella sanktioner eller innebär medverkan till penningtvätt eller finansiering av terrorism. Under 2018 har rutinerna kring dessa bakgrundskontroller reviderats, bland annat mot bakgrund av den nya *Dataskyddsförordningen (GDPR)*.

Gällande *Dataskyddsförordningen* har vi under året kartlagt vilka personuppgifter vi hanterar och hur vi hanterar dem samt uppdaterat våra riktlinjer. Vi har även antagit en extern och en intern integritetspolicy. Vår ambition för 2019 är att utvärdera om ett elektroniskt verktyg skulle kunna hjälpa oss att säkerställa att vi vid var tid efterlever *Dataskyddsförordningen* och, om utvärderingen faller väl ut, implementera ett sådant verktyg.

Vinges medarbetare utbildas kontinuerligt dels genom traditionell undervisning, dels med hjälp av e-kurser. De e-kurser vi erbjuder är obligatoriska och rör ämnen som riskhantering och advokatetik, penningtvätt och finansiering av terrorism, informationssäkerhet samt så kallad cyber security. Under 2018 introducerade vi dessutom så kallad nano-utbildning. Nano-utbildning är en inlärningsprocess bestående av en serie om korta webbaserade lektioner. Våra obligatoriska nano-utbildningar har hittills levererats i ämnena GDPR - EU:s nya dataskyddsförordning och informationssäkerhet. Under 2019 är målsättningen att uppdatera bland annat den e-kurs som rör hur penningtvätt och terrorismfinansiering ska motverkas.

”Att inte agera affärsetiskt skulle innebära att vi inte följde lagar och andra regelverk. Det är uteslutet, både ur affärsmässig synvinkel och utifrån ett samhällsperspektiv.

Samhällsansvar

På Vinge visar vi vägen till framgångsrika affärer. Vi hjälper också samhällsnyttiga organisationer att nå sina mål. Vår önskan om att bidra till ett bättre samhälle är grunden till att vi i en rad olika initiativ bistått med vår kunskap för att stötta och utveckla organisationer som påverkar samhället i positiv riktning.

Vi har valt att dela in vårt samhällsengagemang i tre huvudområden: samhället som helhet, företagandet och individen. Vi är engagerade i sociala frågor som utbildning och kunskapsutbyte, inkludering och individuell utveckling samt att främja förutsättningarna för människor att växa.

För samhället investerar vi i långsiktiga projekt för att sprida kunskap, verka för större mångfald inom det svenska rättsväsendet samt öka inkluderingen på den svenska arbetsmarknaden.

Vårt engagemang för företagande syftar till att stödja entreprenörskap, innovation och tillväxt på hemmaplan och i globala sammanhang.

Vår uppfattning är att människor växer genom engagemang, utbildning, kunskapsutbyte och relationer. För individer vill vi skapa och sprida ny kunskap och därmed främja förutsättningarna för människor att växa inom akademien, näringslivet, idrotten och andra områden, i Sverige såväl som globalt.

Det olympiska varumärket är världens kanske starkaste varumärke. SOK är ansvarigt för de olympiska frågorna i Sverige och det är vår uppgift att vårda de rättigheterna på den svenska marknaden. Det gör vi tillsammans med Vinges expertis.

— Anna Lundin, Marknads- och försäljningschef, Sveriges Olympiska Kommitté

” Vår önskan om att bidra till ett bättre samhälle är grunden till att vi bistått med vår kunskap för att stötta och utveckla organisationer som påverkar samhället i positiv riktning.

Exempel på projekt

Vinges *Mångfaldsprojekt* har under de senaste 16 åren delat ut 175 stipendier. Målet är att bidra till en större mångfald inom juristkåren. Vi strävar efter att nå ut brett i skolorna för att sprida kunskap om vad det innebär att arbeta som jurist och premierar ambitionen att satsa på studier, och på juristutbildningen i synnerhet. Vi stöttar även juriststudenter genom att erbjuda mentorer och förtur till sommarnotarieplatser hos Vinge.

Vi stödjer såväl lokala entreprenörer och start-up-företag som globala organisationer. Inom vårt samarbete med *Ashoka* bistår vi sociala entreprenörer som driver förändring i världssamfundet. *SSE Business Lab* är ett initiativ inom entreprenörskap och innovation och helt i linje med Vinges ambitioner att stödja vår inhemska arbetsmarknad. Det egna initiativet *Vinge Growth* är en satsning som erbjuder bolag med stark tillväxtambition vägledning inom affärsjuridikens samtliga områden.

Vinge samarbetar bland annat med *Sveriges Olympiska Kommitté (SOK)*. Samarbetet rör områden där vår kunskap, kompetens och erfarenhet kommer den växande svenska olympiska verksamheten till godo. Dessa omfattar bland annat rättighets- och varumärkesfrågor, avtalsjuridik samt bolagsfrågor. SOKs ambitioner och värderingar stämmer väl in på vår egen verksamhet då såväl SOK som Vinge eftersträvar att genom kunskap, kompetens och expertis bidra till att individer kan utvecklas och växa.

Utifrån resultatet och våra intressenters förväntningar kommer vi att ytterligare fokusera på våra samhällsnyttiga engagemang med syfte att bidra till ett långsiktigt ansvarstagande.