

VINGE

# Hållbarhets- rapport

2020

Ansvarsfullt  
företagande  
integrerat i hela  
värdekedjan

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

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

*”Målet för vårt hållbarhetsarbete är att skapa goda och hållbara förutsättningar för företag och individer samt att värna ett ansvarsfullt företagande och en varaktig affärs- och samhällsnytta.”*

Hållbarhetsarbetet utgår från vår affärsverksamhet – att tillhandahålla den bästa juridiska rådgivningen till våra klienter. Vi arbetar med hållbarhetsfrågor internt i vår egen verksamhet, och vi belyser och rådger kring hållbarhetsrelaterade frågor i vår klientrådgivning. Vårt samhällsengagemang tar sikte på samarbeten där vi genom vår kompetens och expertis kan bidra till att samhälle, organisationer och individer växer och utvecklas.

# Vinges hållbarhetsarbete i praktiken

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

Vi beaktar även Agenda 2030 och FN:s globala mål för hållbar utveckling i vårt strategiska hållbarhetsarbete, inklusive i vår rådgivning. Samtliga 17 globala mål för hållbar utveckling kan vara relevanta i vårt hållbarhetsarbete. Vi har dock, utifrån vår verksamhet, identifierat följande mål där vi bedömer att vi har störst inverkan:

- *Mål 3 Hälsa och välbefinnande:* Vi verkar för en god arbetsmiljö och för att våra medarbetare ska ha en god hälsa och välbefinnande. Frågan om hälsa har fokus i vårt systematiska arbetsmiljöarbete i samråd med våra skyddsombud på respektive kontor och vi arbetar därtill löpande med hälsofrämjande aktiviteter och insatser.
- *Mål 5 Jämställdhet:* För oss är det en självklarhet att alla våra anställda ges samma förutsättningar för att lyckas och nå framgång i sitt arbete, och vi bedriver sedan många år tillbaka ett aktivt jämställdhetsarbete. Vi eftersträvar en jämn könsfördelning inom alla arbetsgrupper, projektgrupper och övriga samarbetsforum och vi arbetar utifrån en konkret målsättning för att öka andelen kvinnliga partners i verksamheten.
- *Mål 8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt:* Vi arbetar för att våra medarbetare ska ha goda arbetsvillkor och skapar förutsättningar för en god arbetsmiljö där medarbetarna kan utvecklas utifrån sina förutsättningar.
- *Mål 13 Bekämpa klimatförändringen:* Vi arbetar för att minska vår negativa klimatpåverkan och fokuserar vårt miljö- och klimatarbete på hur de varor och tjänster vi köper in levereras och transporteras, medarbetares tjänsteresor samt hur vi utnyttjar våra lokaler, vilka är de områden där vi bedömer att vi har vår huvudsakliga påverkan.
- *Mål 16 Fredliga och inkluderande samhällen:* Genom vår verksamhet arbetar vi för att främja ett gott klimat för företag och individer, inklusive att säkerställa tillgång till rättvisa för våra klienter. Det är genom att rådge kring lagar och regler av relevans i affärsförhållanden som vi värnar om ett ansvarsfullt företagande och skapar varaktig affärs- och samhällsnytta. Under 2020 har vi ytterligare stärkt arbetsgruppen Corporate Crime & Compliance som bland annat arbetar med antikorrupcion och internutredningar för att möta våra klienters behov inom dessa områden.
- *Mål 17 Genomförande och globalt partnerskap:* Vi samarbetar med ett antal andra aktörer avseende bland annat kunskapsutbyte, vilket underlättar genomförandet av FN:s globala mål för hållbar utveckling. Vårt samhällsengagemang tar sikte på samarbeten där vi genom vår kompetens och expertis kan bidra till att såväl samhälle, organisationer som individer kan växa och utvecklas.

## Vinges policyer och koder

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 ett antal specifika policyer och rutiner. Vinges styrelse och ledningsgrupp har det yttersta ansvaret för att säkerställa efterlevnad av *Uppförandekoden*. Det dagliga arbetet leds av olika funktioner och arbetsgrupper som ansvarar för dess implementering. Som ett led i att utveckla vårt hållbarhetsarbete bildades en intern hållbarhetsgrupp 2018 som består av representanter från ledningen samt från olika verksamhetsområden och stödfunktioner. Hållbarhetsgruppen ansvarar för att koordinera det interna hållbarhetsarbetet. Utöver detta har vi även en styrgrupp som ansvarar för intern samordning och uppföljning. Styrgruppen kartlägger och utvärderar årligen våra mål, vår måluppfyllelse och sätter nya mål och fokusområden med sikte på att nå största möjliga positiva påverkan.

## Fokusområden

Vi driver vår egen verksamhet för ökad hållbarhet och vill bidra till ett samhälle som är hållbart såväl socialt som miljö- och affärsmässigt. Vi fokuserar hållbarhetsarbetet på de frågor som är mest väsentliga för vår verksamhet och där vi kan ha störst påverkan. Vinges hållbarhetsarbete är uppdelat i tre fokusområden. Dessa fokusområden är följande:

Rådgivning  
till klienter

Internt  
hållbarhetsarbete

Samhälls-  
engagemang

### Rådgivning till klienter

I vår rådgivning belyser vi ofta, oavsett uppdragets karaktär, frågor kopplade till mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och klimat samt antikorruption. På så sätt kan vi bidra till ett bredare perspektiv till våra klienter, till att de minimerar de risker som deras affärer kan medföra, men också till att hjälpa dem att identifiera affärsmöjligheter. Vi har i egenskap av ledande affärsjuridisk advokatbyrå även en viktig roll i att tillhandahålla tillgång till rättvisa för våra klienter.

*”bidra till ett bredare perspektiv till våra klienter, till att de minimerar de risker som deras affärer kan medföra, men också till att hjälpa dem att identifiera affärsmöjligheter.”*

### Internt hållbarhetsarbete

Internt fokuseras vårt hållbarhetsarbete på arbetsvillkor, miljö och klimat samt affärsetik. För att förbli en ledande affärsjuridisk byrå och en långsiktig partner till våra klienter skapar vi förutsättningar för en god arbetsmiljö där medarbetarna kan utvecklas utifrån sina förutsättningar. Detta gör vi samtidigt som vi arbetar för att upprätthålla högsta affärsetiska standard, inklusive i våra leverantörsled, och för en framdrift i vårt eget miljö- och klimatarbete.

### Samhällsengagemang

Vårt samhällsengagemang tar sikte på samarbeten där vi genom vår kompetens och expertis kan bidra till att samhälle, organisationer och individer kan växa och utvecklas. Genom vårt samhällsansvar omsätter vi vårt syfte i praktiken – att skapa bestående effekt för klienter, medarbetare och samhället i stort.

# Managing Partner har ordet

På Vinge ser vi ansvarsfullt företagande som en förutsättning för långsiktig framgång i rollen som rådgivare. Att agera hållbart gentemot klienter, medarbetare och omvärld handlar för oss om att se till helheten i vår verksamhet och rådgivning.

Under rådande pandemi har vi kommit att utmanas och utvecklas, och anpassat oss till en allt mer digitaliserad värld. Vi har i detta exponerats för utmaningar, men också sett våra styrkor. Framför allt har vi sett vikten av samverkan – att arbeta tillsammans och värna det gemensamma.

Som ett led i detta lägger vi nu stor vikt vid vår så kallade Connectivity Strategy med fokus på våra medarbetares hälsa och gemenskap. Strategin syftar till att skapa nya sammanhang och vägar till relationsbyggande för att främja våra medarbetares välmående och organisationens stabilitet i en vardag där fysisk samvaro är sällsynt.

Ett betydande fokus har också lagts på att i rådande situation bedriva vår verksamhet så säkert och effektivt som möjligt, oavsett varifrån våra medarbetare arbetar eller hur våra klienter vill möta oss.

För att förstärka möjligheterna till ett hållbart företagande hos våra klienter har vi under året utökat och förstärkt vår

Corporate Crime & Compliance-grupp. Vi har också kopplat samman teamet med vår Arbetsrättsgrupp för att i ännu högre grad vidga möjligheterna till integrerad rådgivning inom ramen för vårt erbjudande.

På Vinge ser vi det som strategiskt viktigt att utbilda och utveckla våra medarbetare i hållbarhetsfrågor. För att fördjupa och förstärka vår kompetens har vi under året gjort en satsning på vår Learning & Development-funktion, där vi bland annat utvecklat utbildningsinsatser inom mänskliga rättigheter, antikorrupption och hållbart företagande. Detta möjliggör att vi i ännu högre grad kan integrera ett perspektiv på hållbarhetsfrågor i vår rådgivning.

*”utvecklat utbildningsinsatser inom mänskliga rättigheter, antikorrupption och hållbart företagande.”*

Under året har också ett betydande arbete pågått med att säkerställa att byggnationen av vårt nya Stockholmskontor drivits i enlighet med övergripande projekt- och effektmål. Det har inneburit en omfattande process där hållbarhet och högsta möjliga miljöstandard utarbetats i nära samarbete med vår hyresvärd och våra andra leverantörer.

Vi lägger nu fokus på att under 2021 utveckla arbetsprocesser som ytterligare fördjupar hållbarhetsarbetet i vår verksamhet – i vårt interna arbete såväl som i vår rådgivning.

Som medlem i FN:s Global Compact värnar vi vårt åtagande gällande Global Compacts tio principer inom mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrruption, och ser en positiv väg framåt i vårt hållbarhetsarbete i enlighet med Agenda 2030 och FN:s globala mål för hållbar utveckling.

Denna hållbarhetsrapport är vår Communication on Progress.

Maria-Pia Hope  
Managing Partner, vd Vinge



# Rådgivning till klienter

I vår egenskap av ledande affärsjuridisk advokatbyrå har vi en viktig roll i att säkerställa tillgång till rättvisa. I vår klientrådgivning arbetar vi aktivt med att bistå våra klienter att tolka lagar och regler, och integrerar också rådgivning kopplad till mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö- och klimat och antikorruption där det är relevant.

Vår rådgivning vad gäller hållbarhetsrelaterade frågor baseras på internationella ramverk, såsom FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, OECD:s riktlinjer för multinationella företag, Europakonventionen om mänskliga rättigheter samt andra relevanta regelverk. Vi bistår klienter med löpande och skraddarsydd rådgivning avseende risker inom hållbarhet, inklusive med att identifiera sådana risker i transaktioner, med att göra olika former av utredningar samt emellanåt med krishantering.

För oss är det centralt att integrera hållbarhetsperspektivet i vår rådgivning inom samtliga affärsområden där det är relevant. Vi hjälper klienter att hantera risker kopplade till hållbarhet, och att ta sitt ansvar inom dessa frågor. Som ett led i denna utveckling har Vinge ytterligare förstärkt expertgruppen Corporate Crime & Compliance bestående av experter inom bland annat antikorruption, straffrätt och internutredningar, och stärkt det kontorsöverskridande samarbetet avseende compliance-frågor.

## Styrdokument

Vår rådgivning till klienter styrs dels indirekt av olika Vinge-interna koder och policyer, inklusive vår *Uppförandekod*, dels av exempelvis *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 riktlinjer utfärdade av IBA (International Bar Association).

För att säkerställa den höga etiska standard som kan förväntas av en ledande affärsjuridisk advokatbyrå, det vill säga att vi lever som vi lär, arbetar vi också efter *Vinges Antikorruptionspolicy* samt flera olika policyer och rutiner för motverkan av intressekonflikter, penningtvätt och finansiering av terrorism samt insiderhandel. Vi har även policyer samt rutiner som bland annat berör vår interna hantering av uppdrag för klienter som kan omfattas av internationella sanktioner, samt policyer rörande informationssäkerhet. I tillägg till detta har vi en särskild ordning för hur eventuella missförhållanden kan lyftas, inklusive en extern visselblåsarfunktion.



### **Vidtagna åtgärder under året och resultat**

För att få en bättre förståelse för våra intressenters och klienters prioriteringar vad gäller hållbarhet har vi under året genomfört en klientundersökning där vi bland annat ställt frågor avseende vad våra klienter anser viktigast inom hållbarhetsområdet.

Under 2020 har vi ytterligare stärkt arbetsgruppen Corporate Crime & Compliance, som bland annat arbetar med antikorrupktion och internutredningar för att möta det ökade behovet av tjänster inom dessa områden. Som ett led i att integrera dessa aspekter i samtliga affärsområden verkar denna arbetsgrupp i nära samarbete med övriga arbetsgrupper på byrån. Det kontorsöverskridande samarbetet avseende compliance-frågor har också stärkts under året. Vi har under året även hållit internutbildningar inom antikorrupktion, företagande och mänskliga rättigheter samt GDPR (dataskyddsförordningen) för att öka kuskapsnivån inom dessa områden hos våra medarbetare.

### **Mål för kommande år**

Under 2021 kommer vi att i ännu större utsträckning integrera frågor om mänskliga rättigheter och arbetsvillkor, antikorrupktion och andra hållbarhetsfrågor i vår rådgivning till klienter inom olika rättsområden för att även fortsättningsvis kunna leva upp till Advokatsamfundets vägledande regler om god advokatsed. För att kunna tillhandahålla sådan rådgivning på ett sätt som är relevant kommer vi att föra en dialog med våra klienter om prioriteringar inom hållbarhetsområdet, även när de inte specifikt efterfrågat detta. Vi fortsätter också våra internutbildningar om FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter samt andra relevanta regelverk för samtliga grupper och enheter med utgångspunkt i de frågor som är relevanta inom ramen för Vingens rådgivning.

*”För oss är det centralt att integrera hållbarhetsperspektivet i vår rådgivning inom samtliga affärsområden där det är relevant. Vi hjälper klienter att hantera risker kopplade till hållbarhet, och att ta sitt ansvar inom dessa frågor.”*

# Internt hållbarhetsarbete

## Arbetsvillkor

Vårt mål är att vara och uppfattas som en hållbar och attraktiv arbetsplats som erbjuder lika möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder (rådande diskrimineringsgrunder). Vi ska skapa förutsättningar för medarbetare att ha och uppleva goda möjligheter till utveckling, engagemang och en god hälsa. Vi ska öka jämställdheten, mångfalden och inkluderingen inom alla dimensioner av och på alla nivåer inom Vinge. Som ett tydligt mål har vi angivit att vi ska öka andelen kvinnliga partners. 50 % av alla invalda delägare de kommande fem åren ska vara kvinnor för att vi på sikt ska uppnå en jämnare fördelning. Målet är satt för att i högre grad spegla den könsfördelning som råder när vi rekryterar.

## Styrdokument

Vinges *Arbetsmiljöpolicy*, Vinges *Policy för likabehandling* respektive Vinges *Uppförandekod* är våra styrande dokument. Sjukfrånvaro samt andel kvinnor och män är våra nyckeltal. Vårt resultat följs årligen upp genom medarbetarnas svar i våra regelbundna medarbetarpuls-undersökningar. Vi följer årligen upp könsfördelningen på olika nivåer samt i olika delar av verksamheten. Vi följer även upp specifika medarbetarfrågor i vår Vinge Puls, samt siffror för verksamhetens frisknärvaro.

## Identifierade risker

Som kunskapsföretag ser vi våra medarbetare som vår viktigaste tillgång. Det är affärskritiskt att vi uppfattas som en hållbar och attraktiv arbetsplats som erbjuder våra medarbetare goda möjligheter till utveckling, engagemang och en god hälsa, och som är fri från diskriminering. Målet om 50 procent kvinnor vid inval av nya delägare identifierades och sattes redan 2014. Avsaknad av jämställdhet på partnernivå var då, och är fortsatt, en av våra större utmaningar ifråga om att betraktas som en attraktiv arbetsplats. Det är även en utmaning för branschen i stort.

*”50 % av alla invalda delägare de kommande fem åren ska vara kvinnor för att vi på sikt ska uppnå en jämnare fördelning.”*

# Vidtagna åtgärder under året och resultat

## Våra medarbetare

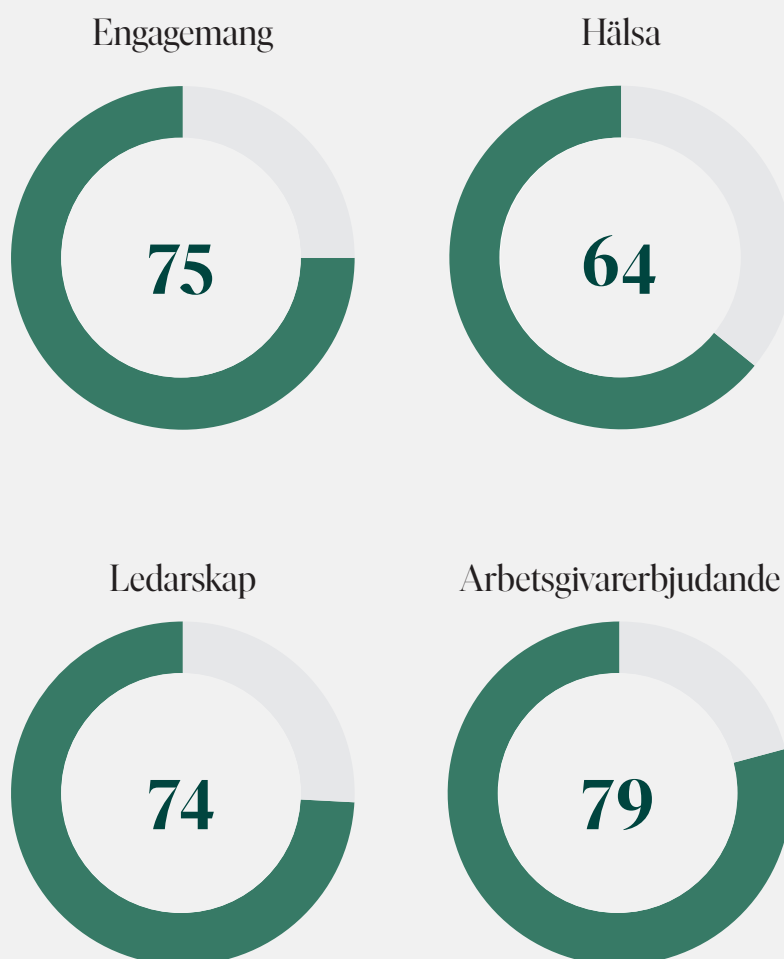
Under 2020 har våra drygt 460 medarbetares hälsa, säkerhet och välmående varit av betydande fokus under en period präglad av Covid-19 och dess effekter. Att skapa förutsättningar för en trygg och säker arbetssituation har varit vår absoluta prioritet och en nödvändighet för att ge våra medarbetare möjlighet till fortsatt arbetsro, motivation och utveckling. Vi har snabbt ställt om till ett digitalt arbetsliv och förändrat våra sätt att arbeta, även i vår rekrytering, onboarding av nya medarbetare samt utveckling av befintliga medarbetare. Att hitta nya innovativa sätt att attrahera, utveckla och engagera våra talanger har varit direkt affärskritiskt för oss, då en hög kompetens och ett genuint engagemang från våra medarbetare är en förutsättning för att vi ska lyckas leverera rådgivning av högsta kvalitet till våra klienter.

Ett antal nya initiativ har antagits inom ramen för kommunikation, samarbete, utveckling och hälsa. Vi har övergått till digitala plattformar, kraftigt minimerad fysisk interaktion och ställt vårt resande på paus. Vi har lärt oss nya sätt att samarbeta, mötas och förkovra oss samt utbildat oss i självledarskap och möten i digitalt format. Längs med denna oförutsedda resa har ett betydande fokus varit att i än högre grad låta våra medarbetare ta ett utökat ansvar för sig själva, sitt arbete och sina kollegors välmående. Trots de omständigheter vi befinner oss i har våra drygt 460 medarbetare fortsatt att göra sitt yttersta för att vi ska kunna leverera högkvalitativ juridisk rådgivning till våra klienter.

Under rådande omständigheter har det varit ännu viktigare för oss att följa våra medarbetares upplevelse av sin arbetssituation och vardag på Vinge, som under stor del av året skett på avstånd från kontoret och kollegor. För att få en fördjupad bild av detta har Vinge Puls, en form av korta men täta medarbetarmätningar under året, varit till stor hjälp. Genom pulsmätningarna får vi en aktuell bild av våra medarbetares upplevelse av arbetsmiljö, hälsa, engagemang, lojalitet och ledarskap. Resultaten från mätningarna är transparenta och varje medarbetare har tillgång till sin arbetsgrupps resultat samt det byråövergripande resultatet. Tanken med Vinge Puls är att frågor som rör den egna arbetssituationen följs i realtid, för att vi ska kunna agera proaktivt och gemensamt ta ansvar för vår arbetsmiljö. Ett av syftena med Vinge Puls är att främja en kontinuerlig dialog inom arbetsgrupperna och få frågor som engagemang och välmående på den dagliga agendan. Det byråövergripande resultatet följs och målsätts centralt i Vingens ledningsgrupp. Vi har under året genomfört fem pulsmätningar på olika teman, varav två specifikt har kopplats till situationen med Covid-19 och upplevelsen av distansarbete. Informationen vi fått genom dessa mätningar har tagits med in i arbetet med vår så kallade Connectivity Strategy, det vill säga vår långsiktiga plan och beredskap för hur vi ska behålla och stärka motivation, laganda, utveckling och välmående hos våra medarbetare under pandemin. Trots pandemin kan vi konstatera att vi till och med ser högre resultat i Vinge Puls detta år avseende engagemang, hälsa och ledarskap samt ett fortsatt högt resultat vad gäller området arbetsgivarerbjudande.

Utöver Vinge Puls har vi även haft löpande dialoger med våra samverkansorgan i form av vår arbetsmiljökommitté och våra biträdande jurist-referensråd vid de olika kontoren för att samarbeta och få idéer kring vad vi kan och bör göra för att skapa de bästa förutsättningarna för prestation, motivation och hälsa under pandemin. Det som tydligt framkommer, både i Vinge Puls och direkt dialog med våra medarbetare, är att många upplever hög effektivitet genom distansarbete men också en stor saknad efter social samvaro med kollegorna och för många en känsla av ensamhet. Att ensamhet är en riskfaktor för ohälsa är vi väl medvetna om, vilket gör det till en punkt vi lägger stor vikt vid framåt i vår Connectivity Strategy. Vi arbetar också aktivt för att utöka möjligheterna till möten och samvaro på nya sätt tills vi kan träffas som vanligt igen. Under normala omständigheter är våra sociala sammankomster uppskattade tillfällen som bygger relationer, stärker vår kultur och skapar energi och glädje.

## Vinge Puls resultat 2020



## En jämställd arbetsplats fri från diskriminering

Vi tror på en arbetsplats där var och en har möjlighet att nå sin fulla potential. Vi ser olikheter som en tillgång att dra nytta av i vår affär och i mötet med våra klienter.

### På Vingska:

- verksamheten vara fri från diskriminering
- alla medarbetare ha lika rättigheter och möjligheter i fråga om arbete och utvecklingsmöjligheter
- andelen kvinnor bland nyinvalda delägare under de kommande fem åren vara 50 procent fram till 2024
- ingen känna sig diskriminerad utifrån någon av diskrimineringsgrunderna
- ingen anse sig trakasserad eller mobbad på arbetsplatsen i vilken form det än må vara
- ingen känna sig diskriminerad i rekryteringsprocessen eller vid tillsättning av tjänster och befattningar, oavsett om det är en intern eller extern rekrytering
- skillnader i lön eller anställningsvillkor som har sin grund i någon av diskrimineringsgrunderna inte förekomma

Ovan målsättningar följer vi upp löpande i vår Vinge Puls, vår årliga lönekartläggning samt i interna samverkansforum, bestående av medarbetare från olika delar av organisationen. Vi har bland annat en samverkansgrupp där vi tillsammans identifierar och diskuterar risker i vår verksamhet samt enas om vilka aktiva åtgärder vi behöver vidta för att minska risker för diskriminering och främja mångfald och likabehandling på vår arbetsplats. Våra aktiva åtgärder dokumenteras årligen i vår *Plan för aktiva åtgärder för likabehandling* som kommuniceras till hela byrån via vårt intranät där den också finns tillgänglig i sin helhet för alla anställda. Utöver samverkansgruppen har vi referensgrupper med medarbetarrepresentanter där vi regelbundet lyfter frågor kopplade till jämställdhet och likabehandling.

2020 erhöll vi för åttonde gången i rad utmärkelsen av European Women in Business Law Awards som den byrå i Sverige som lyckats bäst med sitt jämställdhetsarbete. För oss är det en självklarhet att alla ges goda förutsättningar för att lyckas och nå framgång i sitt arbete. Vi eftersträvar en jämn könsfördelning inom alla arbetsgrupper, projektgrupper och övriga samarbetsforum. Detta återspeglas i våra ledande befattningar och styrorgan. Fördelningen i vår styrelse är fyra kvinnor och fem män. I ledningsgruppen är fördelningen omvänd fem kvinnor och fyra män. Av våra tre lokala Managing Partners är två kvinnor och en man. Vi kan se att vi har en relativt jämn könsfördelning på alla nivåer bland våra biträdande jurister, men att partnerledet har en övervikt av män. Vi har därför en tydlig målsättning att öka andelen kvinnliga partners.

*”2020 erhöll vi för åttonde gången i rad utmärkelsen av European Women in Business Law Awards som den byrå i Sverige som lyckats bäst med sitt jämställdhetsarbete.”*

Vi satte vårt ursprungliga mål avseende 50 procent kvinnliga partners bland nyinvalda delägare under en femårsperiod 2014, och fick ett utfall för perioden på 41 procent kvinnor och 59 procent män. Vi ser det som naturligt att fortsätta med samma mål även för femårsperioden 2020–2024 eftersom erfarenheten säger att måluppfyllelse kräver ett kontinuerligt fokus.

I vår strävan efter 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.

## Hälsa och balans i livet

Konsultrollen innebär ett stundtals högt tempo och krav på leverans med snäva tidsramar, något som kan innebära en risk ur ett hälsoperspektiv om det leder till stress eller brist på återhämtning. Att vi därtill till stor del under den rådande pandemin utför vårt arbete på distans ökar risken för att det kan upplevas som svårare att få tillgång till stöd och hjälp från kollegor om man känner osäkerhet inför en uppgift eller hamnar i tidsnöd. Det är därför av största vikt att utöver att övervaka arbetsbelastning och arbetstider och vidta åtgärder när det krävs, även skapa fler tillfällen till och kanaler för kollegor att komma i kontakt med varandra. Många av våra arbetsgrupper har därför infört chattgrupper och dagliga check-ins för medarbetarna i gruppen så att man har en naturlig daglig kontakt, kan säkerställa att alla har de resurser de behöver för att klara sitt arbete samt snabbt och enkelt komma i kontakt med varandra vid frågor eller behov av hjälp.

Att distansarbete innebär även möjligheter ur aspekten hälsa och balans i livet. Många av våra medarbetare vittnar om att man uppskattar den tidsvinst som det innebär att inte behöva resa till och från kontoret och att man kan arbeta effektivt och fokuserat vid hemarbete. Arbetsdagen blir mer flexibel och det blir enklare för många att få livspusslet att gå ihop och få tid till återhämtning. Detta är en naturligtvis en möjlighet till ett mer hållbart arbetsliv för många och som vi i ett längre perspektiv ska dra lärdom av. Beträffande fördelning av arbete och tillsättning av resurser i projekt följer vi arbetsbelastningen på veckobasis. Vi arbetar aktivt för att tillse en jämn arbetsbelastning mellan våra medarbetare och arbetsgrupper. I varje arbetsgrupp finns utsedda personer med ansvar för att övervaka beläggning och bemanna projektteam. Detta förhindrar en ojämn arbetsbelastning och ger oss möjlighet att följa upp att våra medarbetare har de resurser som krävs i form av stöd, tid och kompetens.

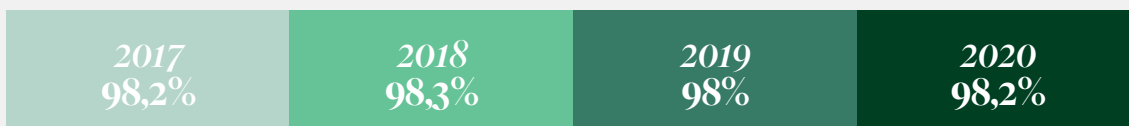
Genom att vi följer våra medarbetares upplevelse av hälsa, stress och arbetsbelastning genom Vinge Puls, har vi också bättre möjligheter att snabbt fånga upp signaler om eventuella missförhållanden och vidta åtgärder. I de arbetsgrupper där vi har sett ett sämre utfall på de hälsorelaterade frågorna har resultatet diskuterats inom gruppen och gemensamma åtgärder tagits fram. Exempel på åtgärder som genomförts har varit att tydliggöra hur och när kommunikation per e-post sker inom gruppen eller förväntningar på tillgänglighet utanför arbetstid. Frågan om hälsa har också fokus i vårt systematiska arbetsmiljöarbete. I samråd med våra arbetsmiljöombud på respektive kontor arbetar vi därtill löpande med hälsofrämjande aktiviteter och insatser.

Sedan snart två år tillbaka har vi tillsammans med vår samarbetspartner Sveriges Olympiska Kommitte skapat ett helhetskoncept för att främja hälsa, välbefinnande och samhörighet hos våra anställda. Fokus för konceptet, som uppmuntrar till såväl fysisk som mental hälsa, kallar vi Vinge Strong. Satsningen rymmer ett varierat utbud av idrotts- och hälsoinitiativ tillgängligt för alla medarbetare, oavsett förutsättningar. Under 2020 har vi anpassat utbudet sett till de restriktioner och rekommendationer som Folkhälsomyndigheten presenterat. I och med att risken är stor för att vardagsmotionen minskar och stillasittandet ökar vid distansarbete, har vi skapat nya former för fysisk aktivitet och

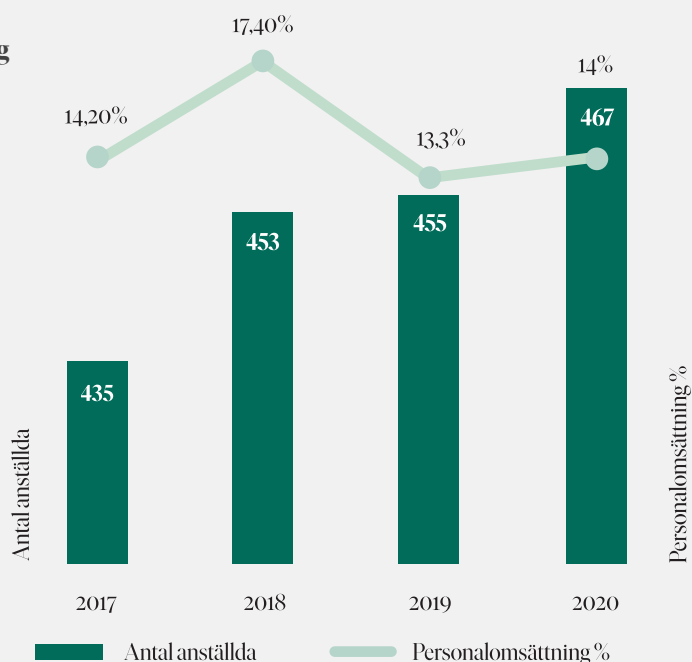
därigenom uppmuntran till fysisk aktivitet och återhämtning. Vi har bland annat tagit fram korta stretchprogram som finns tillgängliga via vårt intranät för att undvika stelhet i nacke, axlar och rygg. Vi har pausat alla former av inomhusträning och i stället erbjudit gruppträning så som cirkelträning och yoga via digitala kanaler, exklusivt för Vinge. Genom SOK har digital löpteknikträning erbjudits och vi har, när smittspridningen och FoHM:s rekommendationer tillåtit det, erbjudit löp- och cirkelträning utomhus för våra medarbetare.

Utöver detta erbjuds samtliga medarbetare friskvårdsbidrag, vaccination mot den årliga influensan samt regelbundna hälsokontroller där såväl det fysiska som psykiska hälsotillståndet mäts och kartläggs. Våra hälsokontroller utförs av vår företagshälsovård, vilken vi har ett nära samarbete med och möjlighet att anlita vid behov av insatser inom området rehabilitering och hälsa. Alla våra anställda omfattas även av en särskild hälsoförsäkring som erbjuder vårdinsatser i förebyggande syfte, såsom samtalsstöd, fysioterapi eller avslappningsträning. Därtill erbjuds våra medarbetare även en sjukvårdsförsäkring som ger tillgång till sjukvård, samtalsstöd och rehabilitering. Vi har under flera år haft en stabil frisknärvaro. 2020 var frisknärvaron 98,2 procent.

#### Frisknärvaro %



#### Personalomsättning





## En lärande organisation

*En hög kompetens och goda förutsättningar* att leverera tjänster och rådgivning av högsta kvalitet är avgörande för vår verksamhet. Därför ges alla medarbetare möjlighet till löpande kompetensutveckling, inte minst genom vår egen Vingeakademi som är vår interna utbildningsfunktion för alla medarbetare. Under året har vi förstärkt avdelningen med en Learning & Development Coordinator i syfte att ytterligare professionalisera våra utbildningsinsatser och arbeta mer strategiskt med ett kontinuerligt lärande. Vingeakademins innehåll och utbud har under 2020 utökats med ytterligare utbildningar och program, samtidigt som många anpassningar har behövt göras för att möta behovet av att hålla kvalitativ utbildning utan att samla medarbetare i en fysisk utbildningslokal. Om vi under 2019 undersökte nya format för lärande och digitaliseringens möjligheter, har vi under 2020 implementerat dessa i rekordfart. De digitala kanalernas inträde i vår egen utbildningsakademi har medfört många möjligheter. Att exempelvis kunna nå ut med utbildning till många medarbetare på spridda orter utan att det tar tid och resande i anspråk är inte bara kostnads- och tids-effektivt. Det håller också nere vår klimatpåverkan vilket är en ytterligare hållbarhetsaspekt som vi eftersträvar.

Det är dock inte alla utbildningsinsatser som lämpar sig för distansmedverkan. Vi har bland annat fått pausa en av våra senaste utbildningar, riktad till våra Senior Associates med fokus på affärsmannaskap, på grund av detta. Utbildningsprogrammet sträcker sig över sex månader och syftar till att utveckla affärsskickligheten, ge ökad trygghet och verktyg för att ackvirera klienter och bygga nätverk. Vi hoppas att istället kunna hålla programstart under 2021.

Utöver de interna utbildningsprogrammen finns goda möjligheter att delta i externa utbildningar och konferenser, både nationellt och internationellt, om än i digitalt format under detta år av pandemi.

De specifika individuella kompetensbehoven identifieras vid de utvecklings- och uppföljningssamtal som sker halvårsvis mellan chef och medarbetare för alla våra personalkategorier.

I tillägg till traditionella utbildningar erbjuds våra medarbetare möjlighet till interna rotationsprogram, program för utlandspraktik samt secondments hos våra klienter, som leder till värdefulla erfarenheter som vidgar perspektiv och ger nya kunskaper. Vi har just detta år inte haft möjlighet att erbjuda utlandspraktik givet den stora osäkerheten till följd av pandemin i världen, men efterfrågan på secondees från våra klienter nationellt har under året varit fortsatt hög och vi har trots pandemin kunna ge 13 av våra biträdande jurister möjligheten att gå på secondment till någon av våra klienter.

Den största källan till ny kunskap är likväl tillgången till kollegors kompetens och möjligheten att lära av andra. Bland möjligheterna till internt kunskapsutbyte kan nämnas fadderskap, interna seminarier, workshops, kontorsöverskridande arbets- eller kompetensgrupper och nya samarbeten. Våra medarbetare har även möjlighet att växa genom att tidigt få ta ett stort ansvar för såväl klientarbete som handledning av mer juniora kollegor.

## Attraktiv arbetsgivare

*Att attrahera talanger och behålla de bästa medarbetarna* har fortsatt högsta prioritet i vår strategi för en långsiktigt lönsam och hållbar verksamhet som uppfyller de höga kvalitetskrav vi ställer. Trots osäkerheten under 2020 har vi fortsatt rekryteringen i samma takt som planerat. Det är och förblir kritiskt för vår verksamhet att ständigt fylla på med nya medarbetare för att ha en jämn fördelning mellan seniora och juniora biträdande jurister. De medarbetare vi anställer idag är våra projektledare om 3-4 år och vår kompetensutvecklingsmodell bygger på att våra seniora jurister lär upp och delegerar till juniora kollegor. Vi behöver därför ständigt tillse att vi har kompetens på alla nivåer i vår karriärtrappa för att vår verksamhet ska fungera samt för att våra jurister ska utvecklas enligt vår utvecklingsmodell.

Dagens kamp om talanger är påtaglig och vi arbetar aktivt med att tidigt knyta kontakter med juridikstudierande och visa vår verksamhet och våra medarbetare. Under 2020 lyckades vi trots pandemins utmaningar väl med våra studentkontakter. Liksom 2018 och 2019 placerade vi oss även för 2020 på en förstaplats i Prosperas årliga ranking bland juridikstudenter, vilket vi ser som ett kvitto på att vi når fram med vårt budskap om vilka vi är och vad vi kan erbjuda studenterna. I och med rådande samhällsläge har vi för första gången på 13 år tvingats att skjuta upp vårt flaggskepp i vår studentkommunikation – Vingeveckan. Den är nu planerad till hösten 2021. Vingeveckan är vårt studentevent där vi årligen bjuder in 30 deltagare till en lärarik och fullspäckad vecka under vårt tak.

Genom vårt studentnätverk Vinge Talang har vi hållit löpande kontakt med landets juriststudenter och erbjudit föreläsningar med fokus på att minska gapet mellan utbildningen och arbetet på affärsjuridisk byrå. 2020 års föreläsningar har bland annat omfattat teman såsom Samarbete, Mentorskap, Förhandlingsteknik och Klientrelationer. Syftet med föreläsningarna är att dela med oss av praktiska tips och råd, ge förberedelse inför arbetslivet samt att ge en inblick i rollen som affärsjuridisk rådgivare. Årets inställda arbetsmarknadsdagar har bland annat ersatts av olika digitala varianter. De digitala plattformarna för möten med studenterna har också inneburit möjligheter. Exempelvis kunde vi vid Uppsala Universitets Kontaktvecka erbjuda 81 kontaktsamtal under en och samma dag.

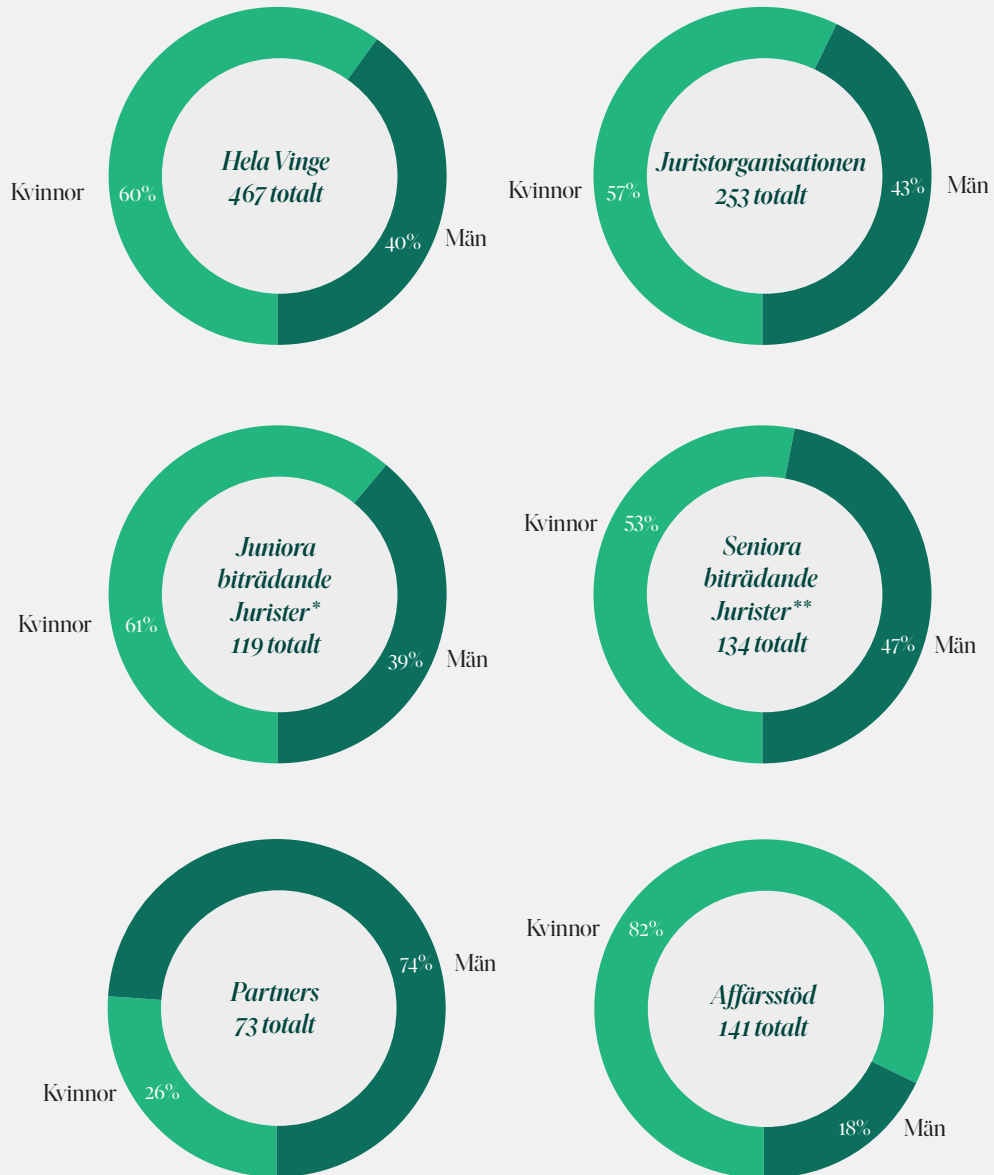
Utöver kontakterna vid universiteten och våra samarbeten med studentföreningarna, har vi även detta år kunnat erbjuda tillfällen till studenterna, vår primära kandidatmålgrupp, att lära känna oss och byrålivet bättre. Vi har fortsatt haft behov av studentmedarbetare för extraarbete i vår talangpool, uppsatspraktik samt i våra sommarnotarieprogram. Under sommarmånaderna 2020 hade vi totalt 34 sommarnotarier på våra olika kontor, varav ungefär hälften redan har anställts för start under 2021. I och med rådande läge var programmet semi-digitalt, där våra deltagare trots detta gav programmet höga betyg i utvärderingen. Under programmet får våra notarier bland annat bistå i faktiskt klientarbete, för att på detta sätt få känna på vad det affärsjuridiska arbetet innebär i praktiken.

Vi har under 2020 fortsatt arbetet med att förstärka vårt medarbetarerbjudande i syfte att förtydliga vår identitet, vår kultur och vad som utmärker oss som arbetsgivare. Vi har vidareutvecklat koncept mot juridikstudenter för att belysa kärnan i vårt arbetsgivarvarumärke – möjligheten att vara sig själv, möjligheten att utvecklas samt att kunna påverka i sitt arbete. Vi fortsätter att erbjuda vår senast anställda en plats i ledningsgruppens möte, ett initiativ vi införde januari 2019 som har visat sig mycket uppskattat från båda håll. Möjligheten för våra nya medarbetare att få träffa nyckelpersoner, få inblick i de strategiska diskussioner som förs samt möjligheten för vår ledning att få ta del av våra nyanställdas perspektiv, gör upplägget till ett ömsesidigt utbyte som stärker innovation och öppenhet där våra strategiska beslut fattas.

Att organisationer med engagerade medarbetare har högre lönsamhet, bättre produktivitet och nöjdare kunder är välkänt. Lyckas vi behålla ett långsiktigt högt engagemang hos medarbetare som trivs, utvecklas och bidrar till byråns framgång, lyckas vi med vår affär. Vi har därför valt att sätta engagemang i fokus för vårt interna hållbarhetsarbete, något som regelbundet mäts i vår Vinge Puls-mätning. Vi nådde vårt mål för 2020, det vill säga en förflyttning från index 72 till 75 avseende engagemangsnivån. För att ligga kvar på denna höga nivå och med en ambition om att ytterligare förflytta oss uppåt är det av största vikt att våra chefer fortsatt efterlever och genom sitt ledarskap stödjer vårt arbetsgivarvarumärke. Målet för 2021 är satt till index 77. Vi har under 2020 därför infört 360-graders utvärdering av våra delägare och counsels inom juristorganisationen för att ge möjlighet till ytterligare fördjupning i hur ledarskapet kan stärkas och på så vis stödja vårt medarbetarerbjudande. Under 2021 är planen att även våra chefer inom affärsstödsorganisationen ska utvärderas på samma sätt. I vår Vinge Puls följer vi hur väl vi lever vårt medarbetarerbjudande och konstaterar att våra medarbetare bekräftar att vårt medarbetarerbjudande är både sant och påtagligt i det dagliga arbetet. På de frågor som rör kärnan i vårt erbjudande ser vi fortsatt höga värden med ett snittvärde på 79.

Den 31 december 2020 var vi totalt 467 medarbetare på Vinge (denna siffra inkluderar inte timanställda, praktikanter, korttidsanställda eller konsulter). Personalomsättningen under året låg på 14 procent, vilket är ungefär i nivå med 2019 samt lägre än 2018, parallellt med att vi har haft en tillväxt och är fler medarbetare vid årets slut 2020 än 2019. I vår bransch är majoriteten av de nyanställda nyexaminerade och kommer direkt från universiteten. För oss är det därför naturligt med en viss personalomsättning då somliga väljer att göra sina första år i karriären hos oss för att sedan gå vidare. Andra väljer en lång eller till och med hela sin karriär hos oss. Att ha inlett sin karriär på Vinge ses som en merit i näringslivet och vi är måna om att behålla kontakten med våra alumner. Många gånger blir våra tidigare medarbetare i sina nya roller också våra klienter. Ett sätt att behålla kontakt med våra alumner samt belysa Vinge som möjliggörare för en spännande karriär även utanför byrån har varit att vi bjuda in ett antal alumner för att berätta om sin resa från Vinge och vidare ut i näringslivet. Vi är lika stolta över de jurister som är skolade hos oss men som valt andra vägar i näringslivet, som vi är över de medarbetare som väljer att stanna hos oss. Under 2021 har vi planerat att bjuda in nya alumner som berättar om sin karriär, från Vinge och vidare ut i näringslivet. Detta i det digitala format som tiden just nu kräver.

## Könsfördelning kvinnor och män:



\*nyanställd legal associate, junior associate, associate

\*\* senior associate, manager, senior manager, counsel och expert

# Miljö och klimat

Miljö- och klimatförändringar och annan negativ miljöpåverkan utgör några av de största globala utmaningarna världen står inför. Som ett ansvarsfullt företag är det därför naturligt att vi försöker minska vår miljöpåverkan. Vi bedriver ett aktivt miljöarbete inom hela verksamheten, med fokus på de områden som ger störst negativ miljöpåverkan, vilket är våra tjänsteresor, våra kontor samt transporter med mera i våra leverantörsled. Alla våra medarbetare har ett ansvar för att göra miljösmarta val i sitt dagliga arbete. Långsiktigt är vårt mål att halvera Vinges klimatfotavtryck till år 2030 enligt Parisavtalet. Vi bedriver ingen tillstånds- eller anmälningspliktig verksamhet enligt miljöbalken. Vi har genomfört en förstudie för att kartlägga vilken data som finns på plats i syfte att göra en första enklare klimatberäkning för 2020 och identifiera de eventuella luckor som vi behöver komplettera med för en mer komplett klimatberäkning 2021. Under 2021 har vi för avsikt att undersöka möjligheterna för att sätta upp ett system för att logga våra tjänsteresor.

Genom kontinuerlig energieffektivisering och en målsättning om att år 2025 ha ställt om till 100 procent förnybar energi kan vi bidra till att minska vår miljöpåverkan. Vi har därmed för avsikt att årligen följa upp andelen förnybar energi. Genom vår första klimatberäkning avseende 2020 får vi ett basår att jämföra mot.

## Styrdokument

Vårt miljöarbete utgår från vår *Miljöpolicy*. 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.

## Identifierade risker

Vi bedömer att vår egen påverkan på den yttre miljön som relativt låg då vi är ett tjänsteproducerande företag. Likväl vill vi genom vårt interna miljö- och klimatarbete bidra till ett mer hållbart samhälle. Såväl transporter och bud som inköp av varor och tjänster riskerar att ha en negativ påverkan på klimat och miljö. Vi strävar därför efter att välja leverantörer med ett uttalat och redovisat fokus på miljöfrågor. Vid utformning och förvaltning av våra lokaler kan det förekomma risker kopplade till inköp av inredning, val av energikällor samt styrning och drift av lokalerna. Vidare är det centralt att planera för och hantera avfall och återvinning från verksamheten samt minska uppkomsten av detsamma.



*”Genom kontinuerlig energi-  
effektivisering och en målsättning  
om att år 2025 ha ställt om till  
100 procent förnybar energi kan  
vi bidra till att minska vår  
miljöpåverkan.”*

#### **Vidtagna åtgärder under året och resultat**

Vi har ett fortsatt fokus på alternativ till bilburna tjänsteresor inom våra när-områden. I den mån vi åker taxi eftersträvar vi klimatneutraliserade resor och vi för en kontinuerlig dialog med våra leverantörer för att få dem att erbjuda detta i de fall vi inte kan nyttja elbilar. I samarbetet med våra budfirmor har vi uppnått målet om 75 procent eldrivna eller drivmedelsfria lokala bud (varav hälften via cykeluppdrag och hälften med elbilar) samt att 90 procent av våra nationella och internationella budleveranser har klimatneutraliserats genom Go Green.

Vi har även fortsatt att samordna lastning av varuleveranser till kontoren när så är möjligt. I och med ombyggnaden av vårt Stockholmskontor arbetade vi systematiskt med en väl genomarbetad process för att säkerställa att vi valde material som strävar efter högsta möjliga miljöcertifiering. Vi fokuserar också på ökad återvinning och har under året utökat det totala antalet fraktioner på våra kontor samt ytterligare styrt inköp mot återvinningsbara artiklar alternativt nedbrytbara engångsvaror. Sedan öppnandet av vår personalrestaurang i Stockholm under året har vi där också infört vegetariska/veganska alternativ varje dag och handlar medvetet in råvaror med minsta möjliga miljöpåverkan.

## Vinge utsläpp av växthusgaser verksamhetsåret 2020

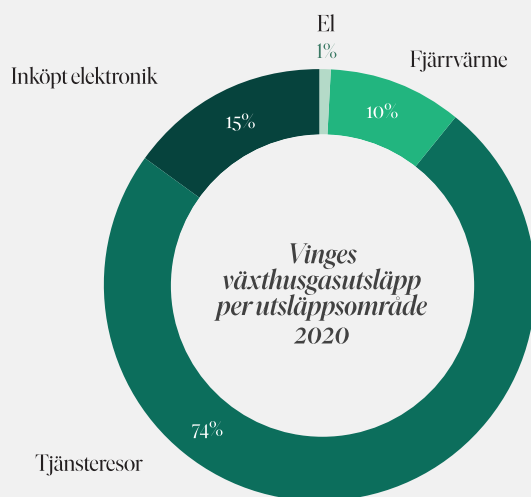
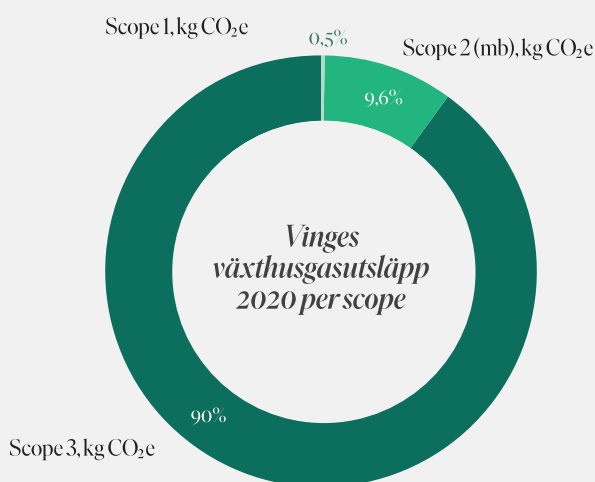
Vinge klimatberäknar sedan verksamhetsåret 2020 företagets utsläpp av växthusgaser i enlighet med GHG-protokollet (Greenhouse gas protocol, Corporate Standard). GHG-protokollet (Greenhouse Gas Protocol) är en internationell beräkningsstandard enligt vilken utsläppskällor delas in i följande scopes, med direkta och indirekta utsläpp:

*Scope 1* är direkta utsläpp av koldioxid från företagsägda och leasade tillgångar: bilar, förbränning av fossila bränslen och liknande.

*Scope 2* är indirekta utsläpp från inköpt energi (el/värme) i egna eller hyrda anläggningar.

*Scope 3* utgörs av övriga indirekta utsläpp. Vi redovisar här utsläpp från alla övriga källor: inköpta produkter, pendlingsresor, avfall med mera.

Klimatfotavtrycket uppgår totalt till 848 ton CO<sub>2</sub>e för 2020, och omfattar scope 1, 2 samt delar av scope 3. Utsläppen är 4 ton CO<sub>2</sub>e i Scope 1 (bränsleförbrukning egenägda och finansiellt leasade bilar), 81 ton CO<sub>2</sub>e i Scope 2 (inköpt el och fjärrvärme), och 763 ton CO<sub>2</sub>e i Scope 3 (tjänsteresor, inköpt och leasad elektronik samt bränsle- och energirelaterade aktiviteter som ej ingår i scope 1 och 2). Utsläppen i Scope 2 har beräknats enligt marknadsbaserad allokeringmetod.



### **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 för 2021 är att 90 procent av budleveranserna från oss ska ske med eldrivna eller drivmedelsfria alternativ samt att 100 procent ska vara klimatneutrala.

Vid bokning av affärsrelaterade resor ska miljöaspekter vägas in i valet av lämpligast färdmedel vid varje tillfälle. Vårt mål är att under året fortsatt utvärdera ett kontorsgemensamt bokningssystem och att genom kommunicerade policyer samt systematiserad bokning av klimatkompenserade flygresor kunna minska vårt avtryck. Vi kommer att fortsätta informera och uppmuntra våra medarbetare att använda alla återvinningsfraktioner i våra ytor samt kravställa våra fastighetsägare att omhänderta återvinning i motsvarande fraktioner.

Vid kommande upphandlingar och inköp av inredning eftersträvar vi att 75 procent av alla arbetsplatsmöbler ska uppfylla Miljömärkning liksom 50 procent av resterande inredning. I de fall det är möjligt prioriterar vi möbler som är producerade av återvunnet material. Vi arbetar med att kontinuerligt effektivisera vår energianvändning samtidigt som vi styr mot förnyelsebara källor.

Vårt mål är att endast använda el från förnybara energikällor senast 2025. För att närma oss målet ställer vi krav på våra leverantörer vid upphandling att de ska säkerställa Bra Miljöval. Vårt mål för 2021 är att minska energiförbrukningen på våra kontor med ytterligare 15 procent.

Matkonsumtion påverkar miljön och klimatet och vi utvärderar och förbättrar ständigt vår egen konsumtion av livsmedel i syfte att minska vår negativa miljöpåverkan. I vår catering- och restaurangverksamhet är målet att klimatanpassa våra menyer, bland annat genom att välja vegetariska och närproducerade alternativ så ofta som möjligt. Vi strävar också efter att vår överblivna mat kommer andra till gagn och inte slängs.



# Affärsetik

Affärsetik handlar om efterlevnad av de regler, riktlinjer och policyer – såväl externa som interna – som är tillämpliga på vår verksamhet, men är också en grundläggande del av våra värderingar och vårt övergripande fokus på kvalitet. Som ledande affärsjuridisk advokatbyrå är vi medvetna om att den förväntansbild som finns på oss från våra intressenters sida är och bör vara högt ställd, och att vårt agerande har en direkt inverkan på vårt renommé och därmed potentiellt på vår affär. Sedan flera år arbetar vi därför systematiskt för att säkerställa implementering och efterlevnad av det komplexa ramverk 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 har sedan många år också ett antal etablerade interna funktioner som hanterar olika frågor rörande affärsetik, däribland vår RQM-funktion (Risk & Quality Management), som leds av en delägare, vår Etiknämnd samt vår Klientantagningskommitté.

Vi uppmuntrar våra medarbetare att rapportera överträdelser eller misstänkta överträdelser. Dessa kan rapporteras via vårt visselblåsarsystem som tillåter anmälaren att vara anonym. Ingen incident har rapporterats via systemet sedan det infördes 2017. Vi vill även att våra leverantörer och deras underleverantörer bedriver sin verksamhet på ett ansvarstagande och hållbart sätt, med iakttagande av mänskliga rättigheter, främjande av goda arbetsvillkor, minskad miljöpåverkan och med fokus på affärsetik, inklusive antikorrupcion. Vi har därför antagit en *Leverantörskod* som gäller i förhållande till samtliga leverantörer av varor och tjänster till Vinge.

## Styrdokument

Vinges affärsetiska styrdokument består av såväl externa regelverk, som exempelvis *Advokatsamfundets vägledande regler om god advokatsed och Institutet Mot Mutors Kod mot korrupcion i näringslivet*, som av flertalet interna policyer och riktlinjer. Exempel på interna policyer och riktlinjer är vår *Uppförandekod*, vår *Leverantörskod*, olika etiska riktlinjer, vår *Antikorrupcionspolicy*, *Regler för handel med aktier och andra finansiella instrument*, *Riktlinjer till motverkande av penningtvätt och terrorfinansiering*, *Informationssäkerhetspolicy* och *Riktlinjer för hantering av personuppgifter*.

## Identifierade risker

Som ledande affärsjuridisk advokatbyrå ser vi det som en central uppgift att värna om och verka för efterlevnad av de mänskliga rättigheterna och motverkande av korrupcion, såväl i vår egen verksamhet som hos våra leverantörer. Att misslyckas på dessa områden skulle enligt vår bedömning ha en direkt negativ inverkan på vårt renommé, och därmed på vår affär.

## **Vidtagna åtgärder under året och resultat**

Vi har under året introducerat en ny *Antikorrupsionspolicy* och på det temat genomfört digitala utbildningsinsatser i form av distansföreläsningar och så kallad nano-utbildning, det vill säga en serie korta webbaserade lektioner. Vi har även genomfört ett bredare utbildningsprogram när det gäller regelefterlevnad. Förutom utbildning kring korruption och otillåtna förmåner har programmet omfattat regelverken om penningtvätt och terrorfinansiering, internationella sanktioner och marknadsmissbruk.

## **Mål för kommande år**

Under 2021 kommer vi att ha ett fortsatt fokus på utbildning kring affärsetiska risker och hur vi kan motverka dessa. Bland annat ser vi över våra utbildningar om anti-penningtvätt, eftersom vi i den delen behöver större kunskap om hur brottsuppläggen kan se ut, särskilt för de mer sofistikerade uppläggen som kan vara särskilt svåra att upptäcka.

Inför kommande år har vi även som mål att skapa ett strukturerat ramverk för att i högre grad kunna överblicka vår måluppfyllelse vad gäller respekt för mänskliga rättigheter hos våra leverantörer. Detta tar i första hand sikte på att mäta hur stor andel som anslutit till vår *Leverantörskod*.



# Samhällsengagemang

Vinge driver den egna verksamheten mot ökad hållbarhet och vi bistår i vår tur våra klienter att göra detsamma. Genom vårt samhällsansvar omsätter vi också vårt syfte i praktiken – att skapa bestående effekt för klienter, medarbetare och samhället i stort. Detta fokusområde bedöms inte innehålla väsentliga hållbarhetsrisker utan medför snarare framförallt möjligheter att tydliggöra hur vår verksamhet har en positiv effekt på vårt samhälle, vilket också är en del av vårt arbete i att utveckla ett förtroende för oss som långsiktig samarbetspartner och samhällsaktör.

*”Vinges Mångfaldsprojekt har under de senaste 19 åren delat ut 194 stipendier och målet för projektet är att bidra till en större mångfald inom juristkåren.”*

Som en del av detta hjälper vi bland annat 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 samarbetar därför med utvalda aktörer för att göra skillnad och förbättra för både individer, näringsliv och samhälle. Detta gör vi genom att dela kunskap, stödja socialt entreprenörskap och verka för utveckling av organisationer och människor.

## **Vi har valt att dela in vårt samhällsengagemang i tre huvudområden:**

- *Samhället som helhet.* För samhället investerar vi i långsiktiga projekt för att sprida kunskap, verka för större mångfald inom det svenska rättsväsendet samt öka inklude ringen på den svenska arbetsmarknaden.
- *Företagande.* Vårt engagemang för företagande syftar till att stödja entreprenörskap, innovation och tillväxt både på hemmaplan och i globala sammanhang.
- *Individen.* 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.

## Exempel på några av Vinges samhällsengagemang

- **Vinges Mångfaldsprojekt** – en satsning för att få fler studenter med utländsk bakgrund att söka sig till juristyrket där vi samarbetar med utvalda gymnasieskolor
- **Sveriges Olympiska Kommitté (SOK)**
- **Stiftelsen GoodCause**

Vinges Mångfaldsprojekt har under de senaste 19 åren delat ut 194 stipendier och målet för projektet 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, juristutbildningen i synnerhet. Vi stöttar även projektets juriststudenter med Vinge-mentorer samt förtur till sommarnotarieplatser hos Vinge.

Vinge har också ett flerårigt samarbete med Sveriges Olympiska Kommitté (SOK). Samarbetet rör områden där vår kunskap, kompetens och erfarenhet kommer den växande svenska olympiska verksamheten till godo. Detta 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.

Till följd av covid-19 har vi också engagerat oss i ett antal initiativ och projekt i kampen mot coronaviruset. Vi har bland annat stöttat stiftelsen GoodCause i bildandet av GodHjälp, ett initiativ som kopplar ihop personer i riskgrupp med volontärer för att möjliggöra gratis hemleveranser av mat- och apoteksvaror. GodHjälp är en del av kampanjen Action Against Corona, startat av stiftelsen Norrsken och DI. Som mångårig samarbetspartner till stiftelsen GoodCause har vi på Vinge bidragit med det vi kan bäst – juridisk rådgivning. Utifrån resultatet och våra intressenters förväntningar kommer vi att ytterligare fokusera på våra samhällsnyttiga engagemang med syfte att bidra till ett långsiktigt ansvarstagande.

VINGE