



VINGE

Hållbarhets- rapport

2022

3	INLEDNING
5	VINGE OCH DE GLOBALA HÅLLBARHETSMÅLEN
6	DET HÄR ÄR VINGE
7	HÖJDPUNKTER 2022
9	MANAGING PARTNER HAR ORDET
11	FOKUSOMRÅDEN FÖR HÅLLBARHET

Dude Diligence VINGE

7

DUDE DILIGENCE – FÖR ETT MER JÄMSTÄLLT NÄRINGSLIV

Varje dag hjälper vi våra klienter med uppköp, försäljningar och samgåenden. För att ge en tydligare bild av bolagen som köps och säljs har vi gjort ett tillägg i vår due diligence. Det handlar om jämställdhet. Vi kallar det Dude Diligence. Läs mer på sidan 7.

50% – FÖR JÄMN KÖNSFÖRDELNING

Konkreta mål tar oss framåt. Vi har en målsättning om att 50% av alla invalda delägare och counslar under perioden 2015-2024 ska vara kvinnor för att vi på sikt ska uppnå en jämnare fördelning. Läs mer på sidan 14 och sidan 23.

14

50%

Vi vill se våra medarbetare växa

20

VI VILL SE VÅRA MEDARBETARE VÄXA

En hög kompetens och goda förutsättningar för att leverera rådgivning av högsta kvalitet är avgörande för vår verksamhet. Därför ges alla medarbetare möjlighet till löpande kompetensutveckling, inte minst genom vår egen Vingeakademi. Läs mer om hur vi satsar på våra medarbetares kompetensutveckling på sidan 20.

12	RÅDGIVNING TILL KLIENTER
14	INTERNT HÅLLBARHETSARBETE
27	MILJÖ OCH KLIMAT
31	AFFÄRSETIK
33	SAMHÄLLENGAGEMANG
35	STYRNING OCH ORGANISATION FÖR HÅLLBARHET

Ansvarsfullt
företagande
integrerat i hela
värdekedjan

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.

”Att 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.”

Hållbarhetsarbetet utgår från vår affärsverksamhet – att tillhandahålla den främsta juridiska rådgivningen till våra klienter. Vårt interna hållbarhetsarbete fokuserar i sin tur på de delar där vi bedömer att vi har störst inverkan. Som en del i vårt hållbarhetsarbete engagerar vi oss även i samhällsfrämjande projekt, initiativ och samarbeten där vi genom vår kompetens och expertis kan bidra till att samhälle, organisationer och individer växer och utvecklas.

Att 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.

Vinge och de globala hållbarhetsmålen

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 17 globala mål för hållbar utveckling i vårt strategiska hållbarhetsarbete såväl som i vår rådgivning. Vi har, 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 sitt 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 att 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. På olika sätt arbetar vi också för att lyfta jämställdhetsfrågor mer generellt i näringslivet.
- *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. Vi tror att det inte minst är genom vår rådgivning som vi värnar ansvarsfullt företagande, bidrar till upprätthållandet av rättsstaten, och därigenom skapar varaktig affärs- och samhällsnytta. Samtidigt har vi en lång och stolt historia av samhällsengagemang.
- *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.

Det här är Vinge

Vi är en av Nordens ledande advokatbyråer med drygt 500 medarbetare på våra kontor i Stockholm, Göteborg, Malmö, Helsingborg och Bryssel. Tillsammans med våra klienter bidrar vi till en utveckling av näringsliv och samhälle med en drivkraft i att tänka nytt.

Under byråns 40-åriga historia har vi byggt en bred, djup och ledande expertis inom flertalet branscher och inom samtliga affärsjuridiska rättsområden. Vi arbetar sedan länge på en global marknad och nära våra klienter och deras affär.

Uppdraget som fullservicebyrå

Som fullservicebyrå med spetskompetens samlar många av våra klienter sina juridiska uppdrag hos oss. Att verka som fullservicebyrå medför att vi snabbt kan sätta samman ett expertteam för ett särskilt uppdrag och förstärka teamet med en nyckelperson i en akut situation. För var och en av våra 500 medarbetare är fullservicekonceptet också en viktig förutsättning för lärande och utveckling, där vi ofta samlas för kunskapsdelning och diskussion.

”Genuin förståelse för vår klients verksamhet, omvärld och risker är för oss lika viktigt som att ge vägledning i juridikens komplexa detaljer.”

En viktig del i vår rådgivning är att ligga steget före i juridiken, och gå sida vid sida med vår klient genom affären. Genuin förståelse för vår klients verksamhet, omvärld och risker är för oss lika viktigt som att ge vägledning i juridikens komplexa detaljer.

Vår uppgift är att aktivt bidra till våra klienters utveckling och affär. Med bred och djup kompetens inom ett ständigt uppdaterat fullserviceerbjudande har vi som mål att arbeta nära våra klienter, med syfte att skapa såväl skydd som kraft för näringsliv och samhälle.

Höjdpunkter 2022

Införandet av Dude Diligence

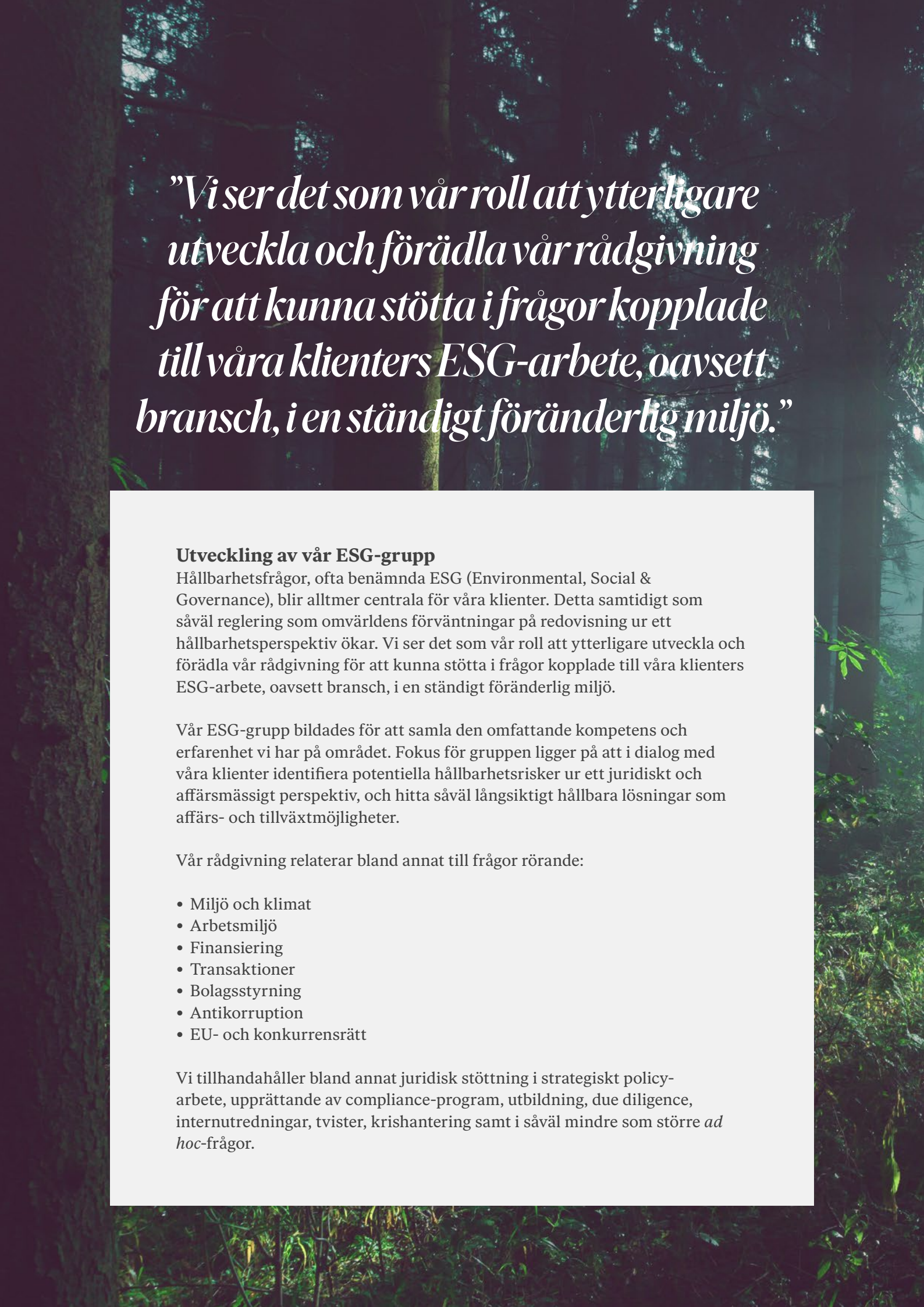
Våren 2022 infördes Dude Diligence som ett tillägg i Vinges due diligence i samband med den stora mängd transaktioner som Vinge medverkar i. Genom tillägget granskas könsfördelning i ledningsgrupp, styrelse och i andra nyckelroller, samt hur bolagens jämställdhetsmål ser ut. Detta för att ge en bättre bild av jämställdheten i bolag inför uppköp, försäljningar och samgåenden, men också för att via vår kärnaffär sätta fokus på jämställdhetsfrågan och bidra till ett mer jämställt näringsliv. Sedan Dude Diligence lanserades har den ledande norska advokatbyrån Thommessen gjort en motsvarande lansering på den norska marknaden.

Dude Diligence^{VINGE}

Nu granskar vi jämställdhet
i vår due diligence.



Scanna för mer
information om
Dude Diligence



”Vi ser det som vår roll att ytterligare utveckla och förädla vår rådgivning för att kunna stötta i frågor kopplade till våra klienters ESG-arbete, oavsett bransch, i en ständigt föränderlig miljö.”

Utveckling av vår ESG-grupp

Hållbarhetsfrågor, ofta benämnda ESG (Environmental, Social & Governance), blir alltmer centrala för våra klienter. Detta samtidigt som såväl reglering som omvärldens förväntningar på redovisning ur ett hållbarhetsperspektiv ökar. Vi ser det som vår roll att ytterligare utveckla och förädla vår rådgivning för att kunna stötta i frågor kopplade till våra klienters ESG-arbete, oavsett bransch, i en ständigt föränderlig miljö.

Vår ESG-grupp bildades för att samla den omfattande kompetens och erfarenhet vi har på området. Fokus för gruppen ligger på att i dialog med våra klienter identifiera potentiella hållbarhetsrisker ur ett juridiskt och affärsmässigt perspektiv, och hitta såväl långsiktigt hållbara lösningar som affärs- och tillväxtmöjligheter.

Vår rådgivning relaterar bland annat till frågor rörande:

- Miljö och klimat
- Arbetsmiljö
- Finansiering
- Transaktioner
- Bolagsstyrning
- Antikorruption
- EU- och konkurrensrätt

Vi tillhandahåller bland annat juridisk stöttning i strategiskt policy-arbete, upprättande av compliance-program, utbildning, due diligence, internutredningar, tvister, krishantering samt i såväl mindre som större *ad hoc*-frågor.

Managing Partner har ordet

På Vinge ser vi ansvarsfullt företagande som en förutsättning för långsiktig framgång i rollen som rådgivare. Att agera hållbart gentemot såväl klienter som medarbetare och vår omvärld kräver ett väl avvägt helhetsperspektiv. Under 2022 har vi infört nya initiativ och vidareutvecklat vår ESG-grupp för att i ännu högre grad driva, förädla och ytterligare integrera ESG-perspektiven i vår rådgivning.

”Vi kommer under 2023 att sjösätta ett initiativ med fokus på klimatrelaterad rådgivning, som tar fasta på frågor där vi redan idag har en ledande expertis. Genom att öka förutsebarheten och minska juridisk såväl som kommersiell risk, vill vi bidra till en långsiktighet såväl som stärkta affärsmöjligheter i klientens verksamhet.”

Under ett år präglad av turbulens och osäkerhet, där demokratiska rättigheter kommit att bli ifrågasatta, har rättsstaten och dess principer blivit viktigare än någonsin. Som advokater har vi här en viktig roll att spela. Vi är en aktiv del i det internationella samtalet, och även en deltagande röst via olika branschorgan. Inte minst är det dock i våra olika klientuppdrag som vi är med och slår vakt om viktiga rättsstatsprinciper.

Miljö- och klimatfrågorna får en allt större vikt för samhället och för oss som företag. Vi kommer under 2023 att sjösätta ett initiativ med fokus på klimatrelaterad rådgivning, som tar fasta på frågor där vi redan idag har en ledande expertis. Genom att öka förutsebarheten och minska juridisk såväl som kommersiell risk, vill vi bidra till en långsiktighet såväl som stärkta affärsmöjligheter i klientens verksamhet.

För Vinge är jämställdhet en fråga i fortsatt fokus. Redan 2015 formulerade vi som första svenska byrå ett konkret jämställdhetsmål om 50 % kvinnor vid inval av nya delägare sett över en femårsperiod. Denna målsättning står kvar även för femårsperioden 2020-2024 och omfattar nu även vår så kallade counselroll. Som marknadens ledande rådgivare vid företagstransaktioner valde vi dock att gå ett steg längre.

Våren 2022 lanserade vi Dude Diligence som ett tillägg i Vinges due diligence. Genom tillägget granskas könsfördelningen i ledningsgrupp, styrelse och andra nyckelroller, liksom tillämpliga jämställdhetsmål. Syftet är att ge en bättre bild av jämställdheten i bolag inför uppköp, försäljningar och samgåenden, och genom vår position lyfta jämställdhetsfrågan i näringslivet.

Det är i år 20 år sedan vi startade Vinges Mångfaldsprojekt, med målet att öka mångfalden inom juristkåren. Genom att sprida kunskap om vad det innebär att arbeta som jurist, med mentorer för gymnasieskolor och studenter i utsatta områden, vill vi öppna dörren till en framtida juristkarriär för fler unga. En ökad mångfald spelar även en viktig roll för innovation och dynamik i en vardag som blir allt mer föränderlig, och kräver fler perspektiv.

Som medlem i FN:s Global Compact värnar vi vårt åtagande gällande Global Compacts tio principer inom mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorruption, 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

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of a large 'M' and 'H' connected together.

Fokusområden för hållbarhet

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

Rådgivning till klienter

Internt hållbarhetsarbete

Samhällsengagemang

Rådgivning till klienter

Vi ser det som vår roll att utveckla vår rådgivning för att kunna stötta våra klienter i ESG-relaterade frågor oavsett bransch och i en ständigt föränderlig miljö. I vår rådgivning belyser vi ofta frågor kopplade till bland annat arbetsvillkor, miljö och klimat, bolagsstyrning samt antikorruption. ESG-perspektivet kommer samtidigt in i ett antal andra frågor som vi regelbundet hanterar. Vi bidrar genom detta till att med affärsjuridiken som utgångspunkt bredda perspektivet hos våra klienter och tillsammans med dem hitta såväl långsiktigt hållbara lösningar som affärs- och tillväxtmöjligheter.

I egenskap av ledande affärsjuridisk advokatbyrå inom tvistlösning har Vinge även en betydelsefull roll i att agera ombud och därigenom säkerställa rätten för våra klienter till rättvis prövning ('access to justice'), vilket är en viktig del av upprätthållandet av rättsstaten.

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.

Rådgivning till klienter

Hållbarhetskraven på våra klienter ökar genom såväl lagkrav som förväntningar från affärspartners. Hållbarhetsbegreppet har i sig genomgått en stor förändring, från att ursprungligen ha handlat om ett hushållande av resurser kopplat till miljö och ekosystem. Idag återfinns hållbarhetsbestämmelser inom en rad olika regelverk som styr företagens verksamhet, och har kommit att integreras i de flesta rättsområden.

Ambition och mål

Att tillhandahålla högkvalitativ juridisk rådgivning är kärnan i vår verksamhet. I det ligger att kunna rådge kring ESG-relaterade frågor i vid mening. Hållbarhetsbestämmelser återfinns idag i flera olika regelverk som styr företagens verksamhet, och är därför inte ett enskilt område, utan integrerat i ett stort antal rättsområden. I dialog med våra klienter identifierar vi potentiella hållbarhetsrisker ur ett affärsjuridiskt perspektiv och fokuserar på att hitta såväl långsiktigt hållbara lösningar som affärs- och tillväxtmöjligheter.

Vår rådgivning i ESG-relaterade 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 följer aktivt utvecklingen i vår omvärld, där klimat- och miljöfrågorna kommer att spela en allt större roll för såväl näringsliv som samhälle. Under 2023 kommer vi därför att ta nästa steg för att integrera klimataspekter i rådgivningen.

”Under 2023 kommer vi därför att ta nästa steg för att integrera klimataspekter i rådgivningen.”

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, arbetar vi också efter *Vinges Antikorrupcionspolicy* samt flera olika policyer och rutiner för motverkan av intressekonflikter, penningtvätt och finansiering av terrorism samt insiderhandel. Vi har även policyer och rutiner som bland annat berör vår interna hantering av uppdrag för klienter som kan omfattas av internationella sanktioner, vilket blivit extra aktuellt under 2022. Utöver detta tillkommer även policyer rörande informationssäkerhet. I tillägg har vi en särskild ordning för hur eventuella missförhållanden kan lyftas, inklusive en extern visselblåsarfunktion.

Åtgärder under året

- Under 2022 utvecklades Vinges byråöverskridande ESG-grupp, med fokus på att i ännu högre grad samordna vår kompetens på området, förädla vår rådgivning och driva utvecklingen i branschen avseende ESG-relaterade frågor. Detta med fokus på resurser, lagkrav och klientbehov.
- Under första halvan av 2022 implementerades Dude Diligence som ett tillägg i Vinges due diligence. Genom tillägget granskas könsfördelning i ledningsgrupp, styrelse och i andra nyckelroller, liksom bolagets jämställdhetsmål. Syftet är att ge en bättre bild av jämställdheten i bolag inför uppköp, försäljningar och samgåenden, och att via vår position som ledande M&A-rådgivare sätta fokus på jämställdhetsfrågan och därigenom bidra till ett mer jämställt näringsliv.
- Under året har vi påbörjat arbetet med att införa ett systemstöd för de åtgärder som behöver vidtas i samband med att vi antar klienter och uppdrag. Systemet, som förväntas sjösättas under Q4 2023, ska säkerställa att vi fattar ännu mer informerade beslut och att processen effektiviseras.
- Vi har under året stärkt expertgruppen Corporate Crime & Compliance genom vidarebildning i 'Human Rights DD', för att bättre kunna förbereda våra klienter inför kommande EU-lagstiftning.

Nästa steg

Under 2023 kommer vi att sjösätta ett initiativ med syfte att integrera klimataspekter i rådgivningen.

Vi fördjupar också vårt fokus på ESG-frågor ytterligare genom att driva, utveckla och integrera perspektivet i fler delar av vår rådgivning.

Som en del i detta fortsätter vi även våra interna utbildningar för att möta såväl formella krav som skiften i vår omvärld.



Internt hållbarhetsarbete

Arbetsvillkor

Ambition och mål

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 våra medarbetare att ha och uppleva goda möjligheter till utveckling, god hälsa, ett gott ledarskap och en inkluderande kultur i arbetet. Faktorer som alla bidrar till engagemang.

Vi har därför valt att sätta just engagemang i fokus för vårt interna hållbarhetsarbete, något som vi mäter och följer regelbundet i vår Vinge Puls-mätning. Vi har för 2023 valt att höja index för vårt mål avseende engagemang. Vårt mål är nu att nå eller överträffa ett index på 85 i våra engagemangsmätningar (mot tidigare index 80). Utöver detta strävar vi efter att öka jämställdhet, mångfald och inkludering inom alla dimensioner av och på alla nivåer inom vår verksamhet.

Ett mål vi valt att arbeta aktivt med är att öka andelen kvinnliga partners. Vi har en målsättning om att 50 % av alla invalda delägare och counslar under perioden 2015-2024 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 och för att vi är övertygade om att en jämställd representation av kvinnor och män bland våra partners och chefer gör oss till en bättre och mer attraktiv arbetsgivare samt leder till ökad lönsamhet.

Styrdokument

Vinges Arbetsmiljöpolicy, Vinges Policy för likabehandling respektive Vinges Uppförandekod är våra styrande dokument.

”Vi har en målsättning om att 50 % av alla invalda delägare och counslar under perioden 2015-2024 ska vara kvinnor för att vi på sikt ska uppnå en jämnare fördelning.”

Vidtagna åtgärder under året och resultat

Våra medarbetare

Vi är tacksamma för att vi under 2022 har kunnat återgå till mer av ett normalläge, efter en period som till stor del präglats av pandemins distansarbete. Vi har åter kunnat öppna upp våra kontor och välkomna alla våra medarbetare tillbaka. Samtidigt har vi lagt vikt vid att behålla de fördelar som ett mer flexibelt arbetsliv kan innebära, där våra medarbetare nu har möjlighet att tillämpa vår distansarbetspolicy som möjliggör arbete på distans upp till två dagar per vecka. För Vinge är det av vikt att värna den kultur som skapas av alla de kollegor arbetar hos oss, i mötet med varandra. Vi har därför formulerat vår policy så att våra medarbetare tillbringar mer tid tillsammans på kontoret, än på egen hand på distans. Vi ser likväl att produktivitet och effektivitet är fortsatt hög och anser därför i dagsläget att vår distansarbetspolicy fungerar väl för vår verksamhet. Policyn kommer att utvärderas över tid för att säkerställa att den leder till de positiva effekter som ett mer flexibelt arbetsliv kan innebära, för såväl medarbetare som vår verksamhet.

Regelbundna pulsmätningar

Våra medarbetares upplevelse av sin arbetssituation är något vi följer löpande och över tid genom vårt pulsmätningssystem Vinge Puls. Dessa korta men täta medarbetarmätningar ger oss 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.

Ett av de nyckeltal som vi valt att sätta som mål för vårt hållbarhetsarbete är vårt engagemangsindex som mäts och följs över tid genom vår Vinge Puls. KPI:n för engagemang som vi får genom pulsen är ett sammanslaget mått på frågeområden som rör sju drivkrafter med påverkan på engagemang: välmående, samarbete, bekräftelse, stolthet, utveckling, riktning och ledarskap. Vårt mål för 2022 var att nå eller överträffa ett index på 80 i våra engagemangsmätningar, något som vi lyckades med och till och med överträffade under året som gått, då vi nådde ett genomsnitt på index 85 i våra engagemangsmätningar under året.

Påverkan i arbetet

Att ge våra medarbetare möjligheter till påverkan i arbetet är en viktig del av vår kultur. Att skapa möjlighet till dialog och inflytande för alla som arbetar på Vinge är därför centralt. Utöver Vinge Puls har vi löpande dialoger med våra samverkansorgan i form av vår arbetsmiljökommitté och våra biträdande jurist-referensråd vid de olika kontoren. Genom våra samverkansorgan har vi fått möjlighet att bl.a. gå djupare i de frågeställningar som vi ställer i Vinge Puls, för att på så vis få en bättre bild av hur vi kontinuerligt kan utveckla vår verksamhet och våra medarbetares förutsättningar för engagemang, motivation och hälsa. En annan värdefull samverkansform mellan ledning och medarbetare är "The seat", där vi varje månad erbjuder vår senast anställda en plats vid ledningsgruppens möte.

*"Att ge våra
medarbetare
möjligheter till
påverkan i arbetet
är en viktig del av
vår kultur."*

Våra medarbetare i siffror

Den 31 december 2022 var vi totalt 496 medarbetare på Vinge (denna siffra inkluderar inte timanställda, praktikanter, korttidsanställda eller konsulter).

Även om vår personalomsättning på 15,6 % under året är något högre än föregående år, bör det ses i ljuset av att vi har haft en tillväxt under året och vi är fler medarbetare vid årets slut 2022 än vi var när vi gick in i året. 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.

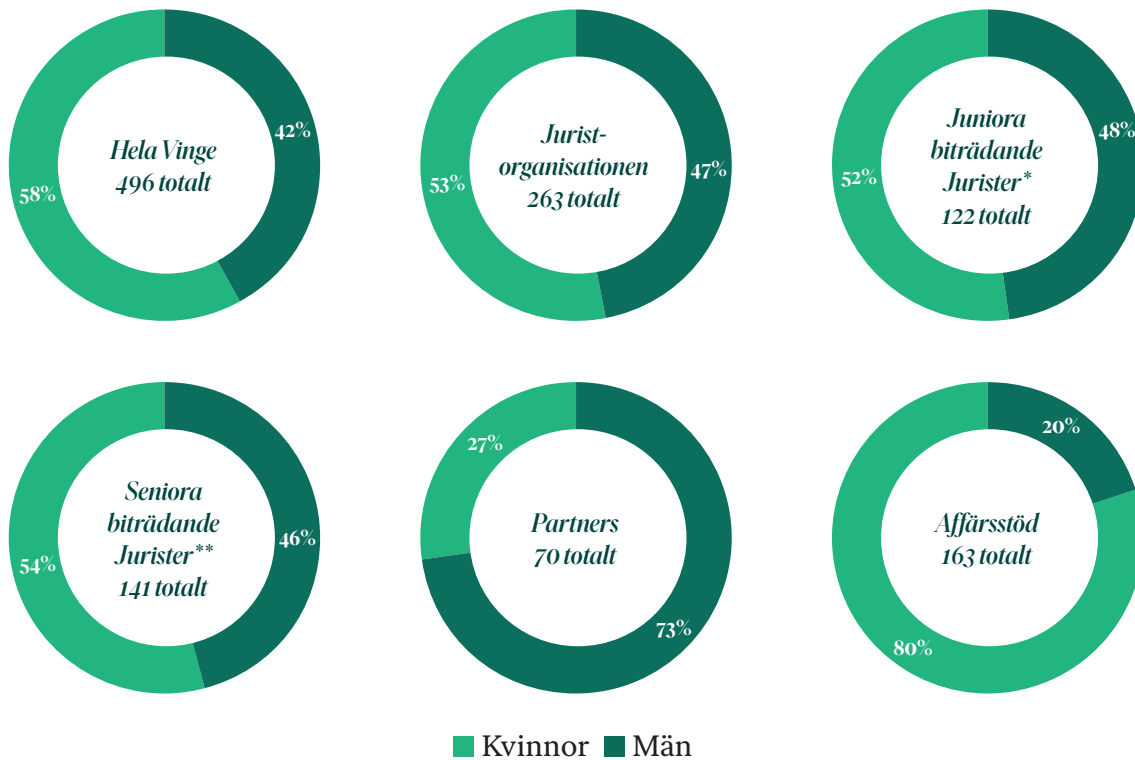
Att ha inlett sin karriär på Vinge ses som en merit i näringslivet och vi är måna om att behålla kontakten med våra alumner, bl.a. genom vårt alumninätverk. Eftersom många av de jurister som slutar hos oss återvänder i form av beställare av juridiska tjänster, så övergår relationen många gånger till en långvarig klientrelation. Vi är lika stolta över de jurister som är skolade hos oss men som valt andra vägar i sin karriär, som vi är över de medarbetare som väljer att stanna hos oss. Under 2022 har vi även haft flera seniora jurister som valt att återvända till oss, efter att ha skaffat sig andra erfarenheter på t.ex. bolag eller myndighet.

*”En annan värdefull
samverkansform mellan ledning
och medarbetare är ”The seat”,
där vi varje månad erbjuder
vår senast anställda en plats vid
ledningsgruppens möte.”*

En specialtillverkad stol
symboliserar nyanställdas
dedikerade plats i Vinges
ledningsgrupp. Se "The
Seat" på vinge.se/theseat



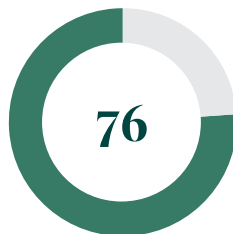
Könsfördelning kvinnor och män:



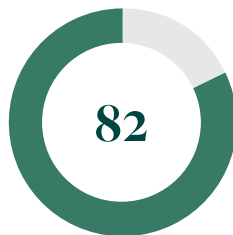
Vinge Puls resultat 2022



Engagemang

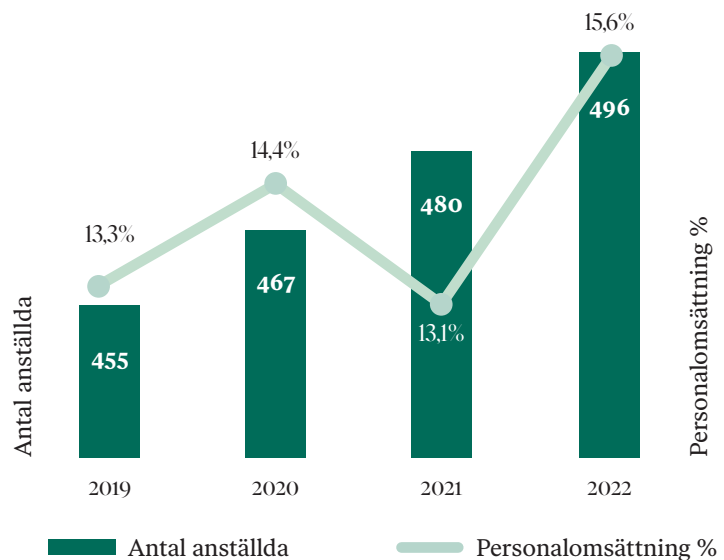


Ledarskap



EVP
(arbetsgivarerbjudande)

Personalomsättning



Frisknärvaro:

98 %	98,2 %	98,2 %	98,5 %
2019:	2020:	2021:	2022:

”Att attrahera talanger och behålla de bästa medarbetarna har fortsatt hög prioritet i vår strategi.”

Vägen till Vinge

Att attrahera talanger och behålla de bästa medarbetarna har fortsatt hög prioritet i vår strategi. Detta för att nå en långsiktigt lönsam och hållbar verksamhet som uppfyller de höga kvalitetskrav vi ställer. 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. Vår kompetensutvecklingsmodell bygger på att våra seniora jurister lär upp och delegerar till juniora kollegor och vi behöver ständigt tillse att vi har kompetens på alla nivåer i vår karriärtrappa. Den höga efterfrågan på våra tjänster under 2021 och början på 2022 har gjort att vi hållit en hög rekryteringstakt och totalt har 88 nya medarbetare börjat på Vinge under 2022 (siffran innefattar ej konsulter och studentmedarbetare). Vi arbetar därför aktivt med att tidigt knyta kontakter med juridikstuderande och för att visa upp vår verksamhet och vad vi kan erbjuda.

Att vi lyckas väl med våra studentkontakter är inte minst Prosperas ranking bland juridikstudenter ett kvitto på. För femte året i rad placerar vi oss på förstaplatsen i Prosperas lista över hur juridikstudenter rangordnar de affärsjuridiska advokatbyråerna utifrån 10 faktorer av betydelse vid valet av en framtida arbetsgivare. Att Vinge på nytt utnämns till studenternas förstahandsval, ser vi som bevis på att vi når fram med vårt budskap om vilka vi är och vad vi kan erbjuda studenterna.

Vingeveckan är flaggskeppet i vår studentkommunikation där vi årligen bjuder in 30 juridikstudenter till en vecka på tema ’livet som affärsjurist’. 2022 kunde vi äntligen samla studenter från hela Sverige och genomföra Vingeveckan i fysisk form igen.

”För femte året i rad placerar vi oss på förstaplatsen i Prosperas lista över hur juridikstudenter rangordnar de affärsjuridiska advokatbyråerna utifrån 10 faktorer av betydelse vid valet av en framtida arbetsgivare.”

En annan kanal för kontakt med juridikstudenter är vårt Vinge Talang-nätverk. Genom nätverket erbjuder vi bland annat föreläsningar och seminarier för att ge inblick i och stärka förmågor som är viktiga i rollen som affärsjurist. Föreläsningarna för 2022 har bland annat omfattat förhandlingsteknik, klientrelationer och praktiskt viktiga områden som den teoretiska juristutbildningen sällan berör. Genom föreläsningarna vill vi ge en förberedelse inför arbetslivet samt både ge en inblick i och bereda viktiga förkunskaper inför rollen som affärsjuridisk rådgivare.

Utöver kontakter vid universiteten har vi även detta år erbjudit studenter att lära känna både oss och byrålivet bättre under vårt tak. Vi har fortsatt haft behov av studentmedarbetare för extraarbete i vår talangpool, och tagit emot studenter för uppsatspraktik samt för våra sommarnotarieprogram. Under sommarmånaderna 2022 hade vi totalt 33 sommarnotarier på våra olika kontor, varav många redan anställts för start under 2023. Förhoppningsvis får vi tillfälle att erbjuda ytterligare deltagare anställning hos oss när de nått den senare delen av sin utbildning. Under programmet får våra notarier bland annat bistå i faktiskt klientarbete, för att få uppleva arbetet som affärsjurist i praktiken. I efterföljande utvärdering får programmet höga betyg, 4,65 i snitt av maximalt 5, och visar sig ha överträffat de flesta av deltagarnas förväntningar.

Kompetens och utveckling

En hög kompetens och goda förutsättningar för att leverera 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 2022 har fokus legat på att fortsatt möjliggöra både kort- och långsiktig kompetensutveckling. Fokusområden under året har bland annat varit ackvisition, ledarskap och projektledning.

Nedan följer några exempel på initiativ under 2022 inom ramen för vår Vingeakademi, i syfte att öka kompetensutvecklingen bland våra medarbetare.

- Basen i utbildningsutbudet har bestått av den digitala föreläsningsserien *Vad varje Vinge borde veta om...* med fokus på grundläggande juridik ur ett Vingeperspektiv. 18 utbildningspass har genomförts under året med totalt cirka 500 deltagare sammantaget, från alla Vinges kontor. Då utbildarna som leder passen är medarbetare från Vinges olika arbetsgrupper har även utveckling och lärande skett för dessa, och omfattat ca 35–40 personer.
- E-utbildningen *Antipenningtvätt och antiterrorismfinansiering* genomförs fortsatt av samtliga nyanställda. Under året har cirka 100 personer genomgått utbildningen.

- Ett av de större utbildningsprogrammen som genomförts under året är Vinges program för utveckling av kunskaper inom ackvisition – *Affärsmannaskap på Vinge*. I detta program deltog under vårterminen 15 nyblivna Senior Associates. Från 2021 till 2022 gjordes en del förändringar i programmet för att göra det än mer värdeskapande och relevant. Exempelvis genomfördes programmet fysiskt med en utbildningsmodul på Vinges kontor i Göteborg, en i Malmö och en i Stockholm. Utöver utbildningspassen har stort fokus lagts på nätverkande över kontorsgränserna, något vi inte hade samma möjlighet till i det digitala programmet 2021.
- Under året har vårt koncept med utbildningsgrupper för medarbetare som studerar för att ta advokatexamen – *Advokatetik och god advokatsed för blivande advokater*, fortlöpt enligt plan. Under hösten genomfördes utbildningen i fysiskt format för första gången, vilket varit väldigt uppskattat. Diskussionsgrupperna leds av seniora delägare och har blivit mycket uppskattade bland deltagarna.
- Under 2022 har flera nya satsningar inom ledarskap gjorts, bland annat:
 - *Projektledarskap* genom Vingemetoden, vår nya projektmetodik som har framtagits för att skapa ett gemensamt arbetssätt för projektledning och som vi under 2022 har påbörjat lanseringen av. Utbildning i metoden har genomförts under hösten 2022 och ytterligare utbildningstillfällen planeras för 2023, för att all personal ska få möjlighet att lära sig och börja praktisera Vingemetoden. Arbetet med etablering av projektmetodiken planeras långsiktigt och anpassad utbildning kommer att genomföras löpande.
 - *Ledarprogrammet för nya delägare och counslar*, ett nytt ledarskapsprogram som tagits fram och genomförs i samarbete med en extern leverantör av ledarskapsutveckling. Programmet består av tre moduler: Att leda sig själv, Att leda andra och Att leda affären. Utvärderingen visar att deltagarna överlag är mycket nöjda med utbildningsprogrammet och en ny omgång planeras för 2023.
 - *Bygg ditt personliga ledarskap*. Ledarutveckling som riktar sig till nyblivna associates (biträdande jurister som har arbetat ca två år). På det här steget i Vinges kompetensutvecklingstrappa har man som jurist börjat ta kliv in i en mer senior roll och med det en ökad förväntan av att handleda, delegera och agera fadder åt mer juniora kollegor. Aktiviteterna som ryms inom ramen för utvecklingspaketet syftar till att öka förståelsen för de egna personliga egenskaperna och vilken påverkan dessa kan ha på kollegor, samt hur man bäst drar nytta av sina styrkor för att nå resultat och bygga effektiva samarbeten.

För 2023 finns ett flertal större planer avseende kompetensutveckling inom flera strategiskt viktiga områden. Bland annat planeras för en ny omgång av *Affärsmannaskap på Vinge*, ytterligare en omgång av *Ledarprogrammet för nya delägare och counslar* samt fortsatt fokus på projektmetodik och projektledning för en stor andel av Vinges medarbetare. Även Officeapplikationer och ekonomi står på agendan.

I tillägg till traditionella utbildningar erbjuds våra medarbetare möjlighet till interna rotationsprogram mellan arbetsgrupper eller mellan våra kontor, program för utlandspraktik samt secondments hos våra klienter, som leder till värdefulla erfarenheter som vidgar perspektiv och ger nya kunskaper. Andra möjligheter till kompetensutveckling är externa utbildningar och deltagande i konferenser, både nationellt och internationellt. Den största källan till ny kunskap är likväl tillgången till kollegors kompetens och möjligheten att lära av varandra genom arbetet. Vi arbetar strukturerat med det interna kunskapsutbytet genom exempelvis fadderskap, interna seminarier, workshops, och kontorsöverskridande arbets- eller kompetensgrupper.

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

Jämställdhet, mångfald och inkludering

Vi tror på en arbetsplats där var och en har förutsättningar för att prestera och utvecklas i sitt arbete. Vi ser olikheter som en tillgång att dra nytta av i vår affär och i mötet med våra klienter.

På Vinge ska:

- verksamheten vara fri från diskriminering
- alla medarbetare ha lika rättigheter och möjligheter i fråga om arbete och utvecklingsmöjligheter
- andelen kvinnor bland nyinvalda delägare och counslar under de kommande fem åren vara 50 % 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 följer vi upp löpande i våra återkommande Vinge Puls-mätningar, vår årliga lönekartläggning samt i interna samverkansforum, bestående av medarbetare från olika delar av organisationen. Tillsammans med vår arbetsmiljökommitté identifierar och diskuterar vi 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. Åtgärderna följs upp löpande i samråd med kommittén.

Vi eftersträvar en jämn könsfördelning inom alla arbetsgrupper, projektgrupper och övriga samarbetsforum. Fördelningen i vår styrelse är fyra kvinnor och fem män. I vår storbyråledningsgrupp är fördelningen sju kvinnor och två män och våra tre lokala Managing Partners är samtliga kvinnor. Vi anställer fortfarande något flera kvinnor än män men vi ser också att fördelningen håller sig relativt konstant på alla nivåer bland våra biträdande jurister. Även på senior nivå har vi fler kvinnor än män. Vi är dock väl medvetna om att vi i partnerledet fortfarande har en övervikt av män. Det är också därför vi har en tydlig målsättning om att öka andelen kvinnliga partners.

Vi satte vårt ursprungliga mål 2014, avseende 50 % kvinnliga partners bland nyinvalda delägare under en femårsperiod. Vi ser det som naturligt att fortsätta med samma mål även för femårsperioden 2020-2024 eftersom måluppfyllelse kräver ett kontinuerligt fokus. Totalt under perioden 2015-2022 har 45 % kvinnor och 55 % män utsetts till nya partners på byrån. Den 31 december 2022 var andelen kvinnliga partners 27 % och andelen manliga partners 73 %. Detta är siffror vi ännu inte är nöjda med, men som är högre än branschens snittvärde.

”Totalt under perioden 2015-2022 har 45 % kvinnor och 55 % män utsetts till nya partners på byrån.”

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.

Vi har länge varit stolta över vår inkluderande kultur där vi verkar för att alla Vinges medarbetare ska uppleva att de är i ett tryggt klimat där man kan vara sig själv och där olikhet uppskattas. Vi vet att vinsterna med att inkludera olika perspektiv och synsätt gör att vår verksamhet utvecklas och att våra samarbeten blir mer dynamiska och innovativa. För att ytterligare förstärka denna del av vår kultur har vi tagit fram vår ”People experience playbook” som innehåller övningar och workshops för att stärka team och projektteam genom att lära känna varandra, ge feedback, lära av misstag med mera. Vidare har vi fortsatt att utbilda våra ledare i psykologisk trygghet, en förutsättning för ett inkluderande klimat.

För att som ny på Vinge så tidigt som möjligt komma in i arbetet och sin roll samtidigt som vi bygger tillhörighet, gemenskap och stolthet har vi under 2022 arbetat om vår onboarding. Alla som börjar på Vinge, oavsett kontor, genomgår nu en centralt sammanhållen introduktion under ett par dagar. Ambitionen är att tidigt i anställningen lära känna vår kultur och börja bygga ett brett nätverk inom Vinge. Introduktionsdagarna följs upp av en så kallad ”kulturboost”, där vi samlar våra nyanställda på nytt för att ytterligare förstärka känslan för vår kultur, träffa nyckelpersoner inom Vinge och lära

”Vivet att vinsterna med att inkludera olika perspektiv och synsätt gör att vår verksamhet utvecklas och att våra samarbeten blir mer dynamiska och innovativa.”

känna varandra över kontorsgränserna. Inom ramen för vårt omtag har vi även arbetat med att förtydliga ansvar och roller kopplat till introduktionen, till exempel genom tydligare checklistor till chefer, faddrar och stödfunktioner, i syfte att tillgodose nya kollegors behov av att bli uppmärksammade och inkluderade samt få rätt information i rätt tid.

Utöver våra interna insatser för att vara en inkluderande arbetsplats där mångfald tas tillvara, arbetar vi även för att öka mångfalden inom juristkåren generellt. Vårt Mångfaldsprojekt, som vi startade redan 2002, är ett exempel på det. Det primära målet med vårt Mångfaldsprojekt är att få fler personer med utländsk bakgrund att söka sig till juristprogrammen runtom i landet, det sekundära målet är att motivera fler ungdomar till universitetsstudier i allmänhet och till juridikstudier i synnerhet. Projektet riktar sig till gymnasieelever i samarbete med utvalda gymnasieskolor i Malmö, Göteborg och Stockholm och består av utbildnings- och informationsinsatser, stipendier samt möjlighet till sommarpraktik på något av våra kontor.

Hälsa och balans

Konsultrollen innebär ett stundtals högt tempo och krav på leverans med snäva tidsramar, något som vi ser som en av våra största risker ur ett hälsoperspektiv om det leder till stress eller brist på återhämtning. Under 2022 minskade det ovanligt höga arbetstryck som vi upplevt under 2021 och återgick till ett mer normalt läge ur arbetsbelastningssynvinkel.

Osäkerheten i samhället och näringslivet, till följd av oro i vår omvärld och en ökad inflation, bidrar dock till att arbetsbelastningen blir ännu svårare att förutse och att arbetstrycket kan variera mycket mellan olika arbetsgrupper. Därför följer vi arbetsbelastningen på veckobasis och arbetar aktivt för att tillse en jämn arbetsbelastning mellan våra medarbetare, arbetsgrupper och kontor. I varje arbetsgrupp finns utsedda personer med ansvar för att övervaka beläggning och bemanna projektteam. Genom att ha löpande fokus på beläggningen kan vi verka för att förhindra en ojämn arbetsbelastning. Det ger oss även möjlighet att följa upp att våra medarbetare har de resurser som krävs i form av stöd, tid och kompetens.

Vi ser vår nya distansarbetspolicy som en möjlighet ur aspekten hälsa och balans i livet. Den möjliggör en kombination av arbete på kontoret och på distans. 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 skapa tid till återhämtning. Denna möjlighet till ett mer hållbart arbetsliv för många vill vi naturligtvis ta vara på.

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. 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.

Utöver detta erbjuds samtliga medarbetare friskvårdsbidrag, vaccination mot den årliga influensan samt regelbundna hälsokontroller, där såväl det fysiska som psykiska hälsotillståndet undersöks 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, ergonomi och stöd för stressreduktion och sömnhälsa. Därtill erbjuds våra medarbetare en sjukvårdsförsäkring som ger tillgång till sjukvård, samtalsstöd och rehabilitering.

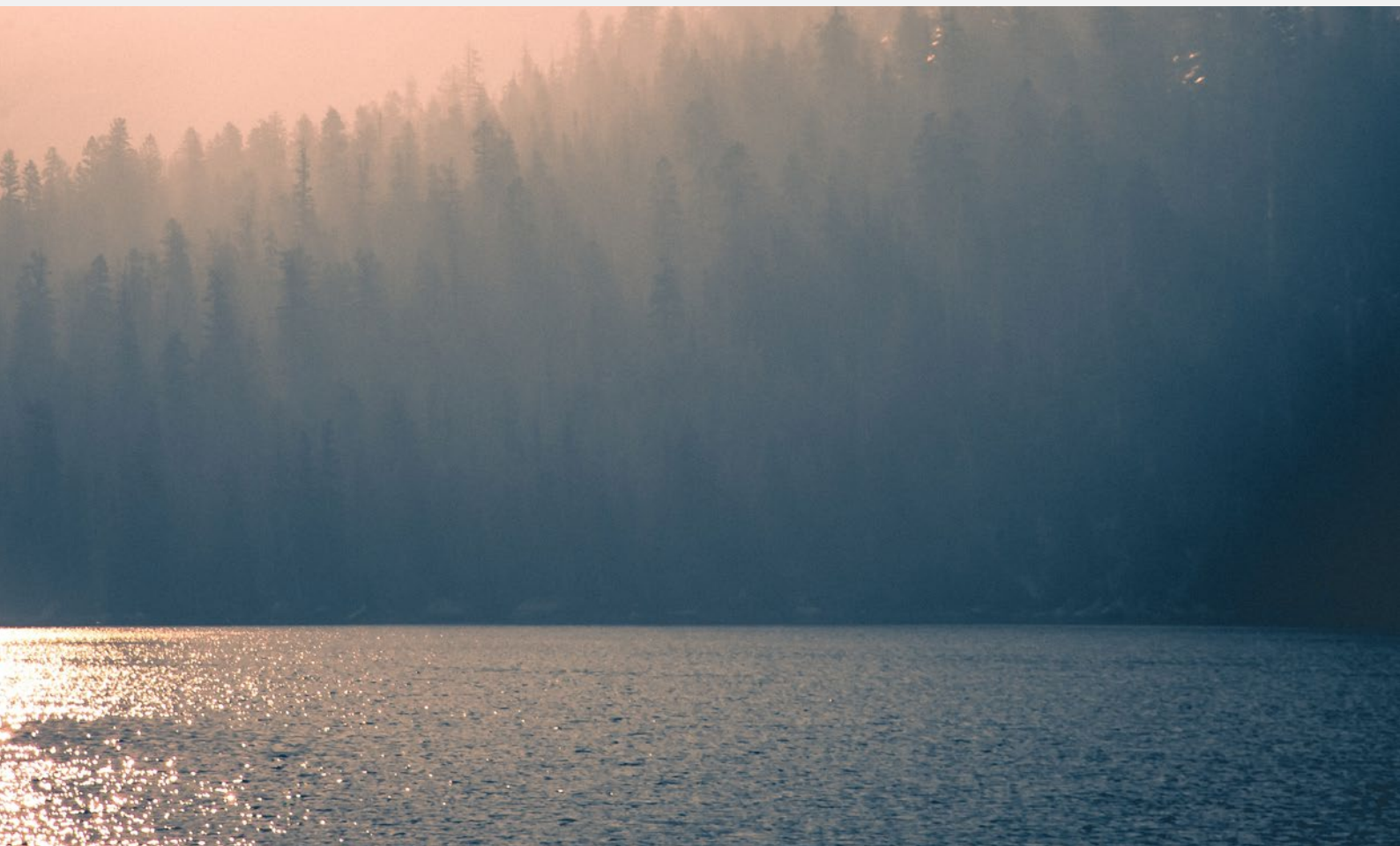
Under 2022 har vi utbildat delar av vår personal i HLR (hjärt- lungräddning) samt aktiv brandsläckning. Under 2023 planeras ytterligare utbildningstillfällen för att så stor del av personalen ska kunna agera aktivt vid situationer av akut fara för hälsa och liv.

Vi har under flera år haft en stabil frisknärvaro. 2022 var frisknärvaron 98,5 %.

Nästa steg

Under 2023 kommer vi bland annat att:

- behålla fortsatt fokus på att jämna ut fördelningen mellan kvinnor och män på partner- och counselnivå
- behålla ett fortsatt strukturerat fokus på vår inkluderande kultur genom att mäta och följa upp upplevelsen hos våra medarbetare samt löpande visa var vi står i frågan exempelvis i onboardingen
- löpande följa upp och uppdatera vår plan för aktiva åtgärder för likabehandling
- arbeta om frågeställningarna i vår årliga OSA-mätning (organisatorisk och social arbetsmiljö) för att få fördjupade insikter rörande denna del av vår arbetsmiljö
- göra ytterligare satsningar på utbildning inom affärsmannaskap, projektledning och ledarskap
- behålla löpande fokus på förebyggande arbete avseende risker för psykisk ohälsa med koppling till arbete och arbetsbelastning, exempelvis genom att följa arbetsbelastning löpande i realtid samt mäta och följa upp dessa aspekter i vår OSA-mätning (organisatorisk och social arbetsmiljö)
- fortsätta att följa engagemang och olika aspekter av kultur och arbetsmiljö i vår Vinge Puls
- genomföra 360-graders utvärdering av våra chefer och ledare
- genomföra ytterligare utbildningstillfällen i HLR samt aktiv brandsläckning
- rikta fokus på möjliggörande av att förena föräldraskap och en karriär i konsultverksamhet



Miljö och klimat

Ambition och mål

Miljö- och klimatförändringar och annan negativ miljöpåverkan fortsätter att utgöra 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 fortsättningsvis 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 också ett ansvar för att göra miljösmarta val i sitt dagliga arbete.

Långsiktigt är vårt mål att halvera Vinges klimatavtryck till år 2030 enligt Parisavtalet. Genom kontinuerlig energieffektivisering och en omställning till 100 % 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 fick vi ett basår att jämföra mot. Vår verksamhet bedriver ingen tillstånds- eller anmälningspliktig verksamhet enligt miljöbalken.

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 väljer därför 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.

”Långsiktigt är vårt mål att halvera Vinges klimatfotavtryck till år 2030 enligt Parisavtalet.”

Åtgärder under året och resultat

Vi har under året haft ett fortsatt fokus på att, i den mån vi åker taxi, eftersträva klimatneutraliserade resor. Vi har även detta år fört en kontinuerlig dialog med våra leverantörer för att få dem att driva på utvecklingen mot fossilfritt resande inom sina organisationer. I samarbetet med våra budfirmor har vi fortsatt uppnått målet om 90 % eldrivna eller drivmedelsfria budleveranser (100 % är klimatneutrala) samt att 90 % av våra nationella och internationella budleveranser har klimatneutraliserats genom Go Green.

Vi använder sedan 2021 enbart el från förnybara energikällor (vilket vi tidigare målsatt till 2025), och vi fortsätter aktivt att följa elmarknadsutvecklingen för att även framgent göra bästa tänkbara val för vår elkonsumtion.

Vi har under året implementerat ett kontorsgemensamt bokningssystem för tjänsteresor som möjliggör systematiserad bokning av klimatkompenserade flygresor för att kunna minska vårt avtryck.

Vi har fortsatt att fokusera på ökad återvinning och kontinuerligt informerat vår personal om vilka sorteringsmöjligheter som finns. I våra personalrestauranger i Stockholm och Göteborg har vi fortsatt att erbjuda och inspirera till vegetariska alternativ varje dag och vi har medvetet handlat in råvaror med minsta möjliga miljöpåverkan.

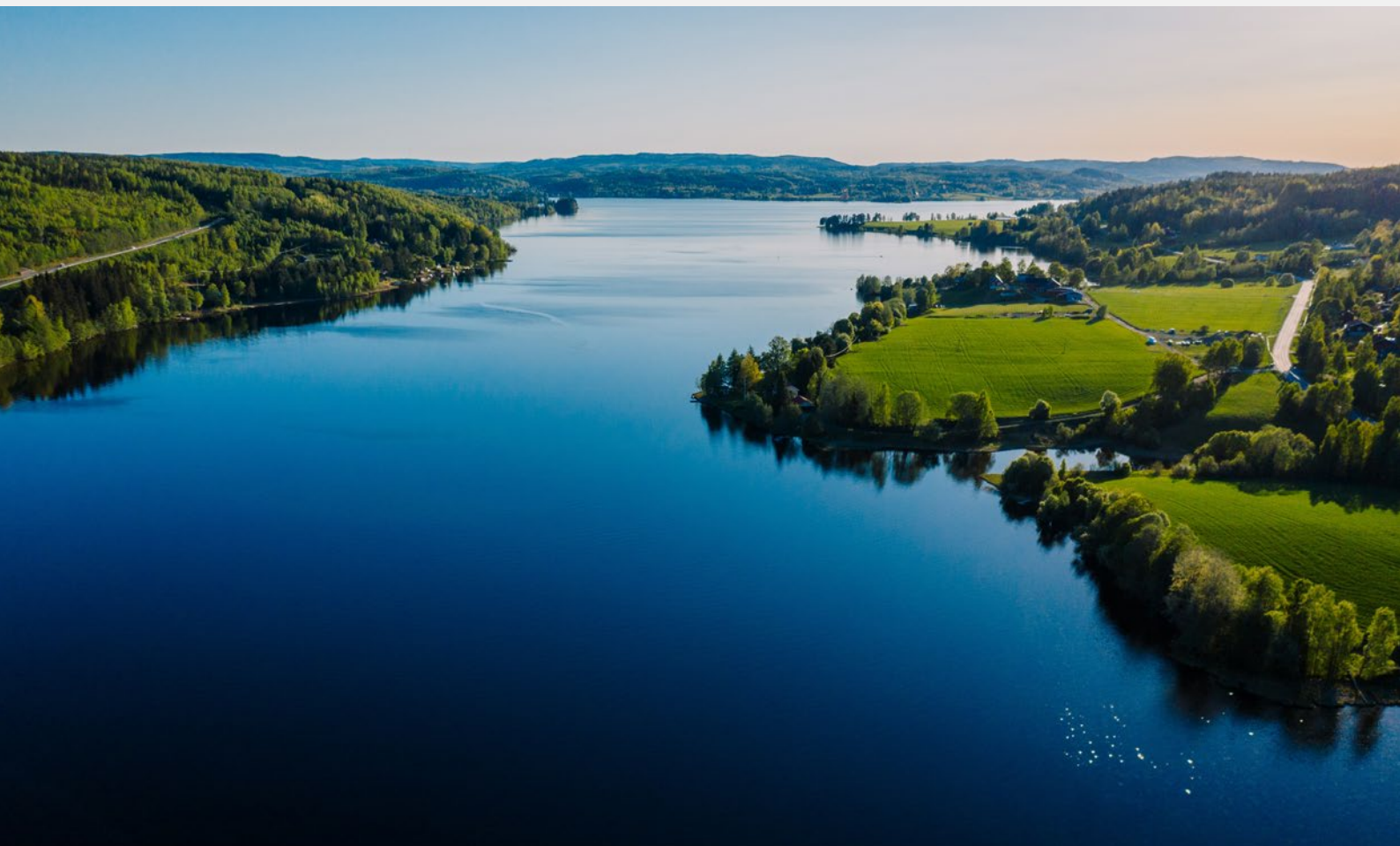
När det gäller vår teknik har vi sedan tidigare ett samarbete med vår leverantör av datorer kring effektiv och hållbar IT-livscykelhantering, vilket innebär en komplett lösning för hårdvaruenheter med återtags- och utbytesservice där den gamla utrustningen återvinns på ett ansvarsfullt sätt. Vi har nu implementerat samma modell för våra mobiltelefoner. I de fall där det varit möjligt har vi bytt leverantör av vissa varor för att kunna samordna dessa med andra produkter, vilket minskat antalet leveranser till kontoret.

Utsläpp av växthusgaser verksamhetsåret 2022

Vi 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.

Klimatavtrycket uppgår totalt till 890 ton CO₂ för 2022, och omfattar scope 1, 2 samt delar av scope 3. Utsläppen är 9 ton CO₂e i Scope 1 (bränsleförbrukning egenägda och finansiellt leasade bilar), 53 ton CO₂e i Scope 2 (inköpt el och fjärrvärme), och 828 ton CO₂e 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 allokeringsmetod. De totala utsläppen ökade med 123 % mellan 2021 och 2022. Ökningen förklaras främst med att utsläppen från tjänsteresor mer än fördubblats år 2022 jämfört med 2021, då väsentligt färre resor gjordes 2021 som en följd av pandemin.



Nästa steg

Vid val av transporter och bud till och från kontoren ska det, så långt som möjligt, ur miljösynpunkt bästa alternativet fortsatt väljas. Vårt mål för 2023 inom dessa områden är att bibehålla den höga nivån av klimatvänliga alternativ som vi nu uppnått och att i ännu större utsträckning samordna transporter både till och från våra kontor när detta är möjligt.

Vid bokning av affärsrelaterade resor ska miljöaspekter vägas in i valet av lämpligast färdmedel vid varje tillfälle.

Vi kommer att fortsätta informera och uppmuntra våra medarbetare att använda alla återvinningsfraktioner i våra ytor samt krävställa våra fastighetsägare att omhänderta återvinning i motsvarande fraktioner.

Vid kommande upphandlingar och inköp av inredning eftersträvar vi fortsatt att 75 % av alla arbetsplatsmöbler ska uppfylla Miljömärkning liksom 50 % av resterande inredning. I de fall det är möjligt prioriterar vi möbler som är producerade av återvunnet material.

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 fortsätter vi att klimatanpassa våra menyer, bland annat genom att välja vegetariska och närproducerade alternativ så ofta som möjligt. Vi strävar systematiskt också efter att vår överblivna mat kommer andra till gagn och inte slängs.



Affärsetik

Ambition och mål

Affärsetik handlar om efterlevnad av de regler, riktlinjer och policyer – såväl externa som interna – som är tillämpliga på och i vår verksamhet. Det är också en grundläggande del av våra värderingar och vårt övergripande fokus på kvalitet. Som ledande affärsjuridisk advokatbyrå är vi medvetna om att förväntansbilden på oss från våra intressenter är, och bör vara, högt ställd. Vi är också medvetna om att vårt agerande har en direkt påverkan 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.

Styrdokument

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

Vi uppmuntrar våra medarbetare att rapportera överträdelser eller misstänkta överträdelser. Dessa kan rapporteras via vårt visselblåsarsystem som tillåter anmälaren att vara anonym.

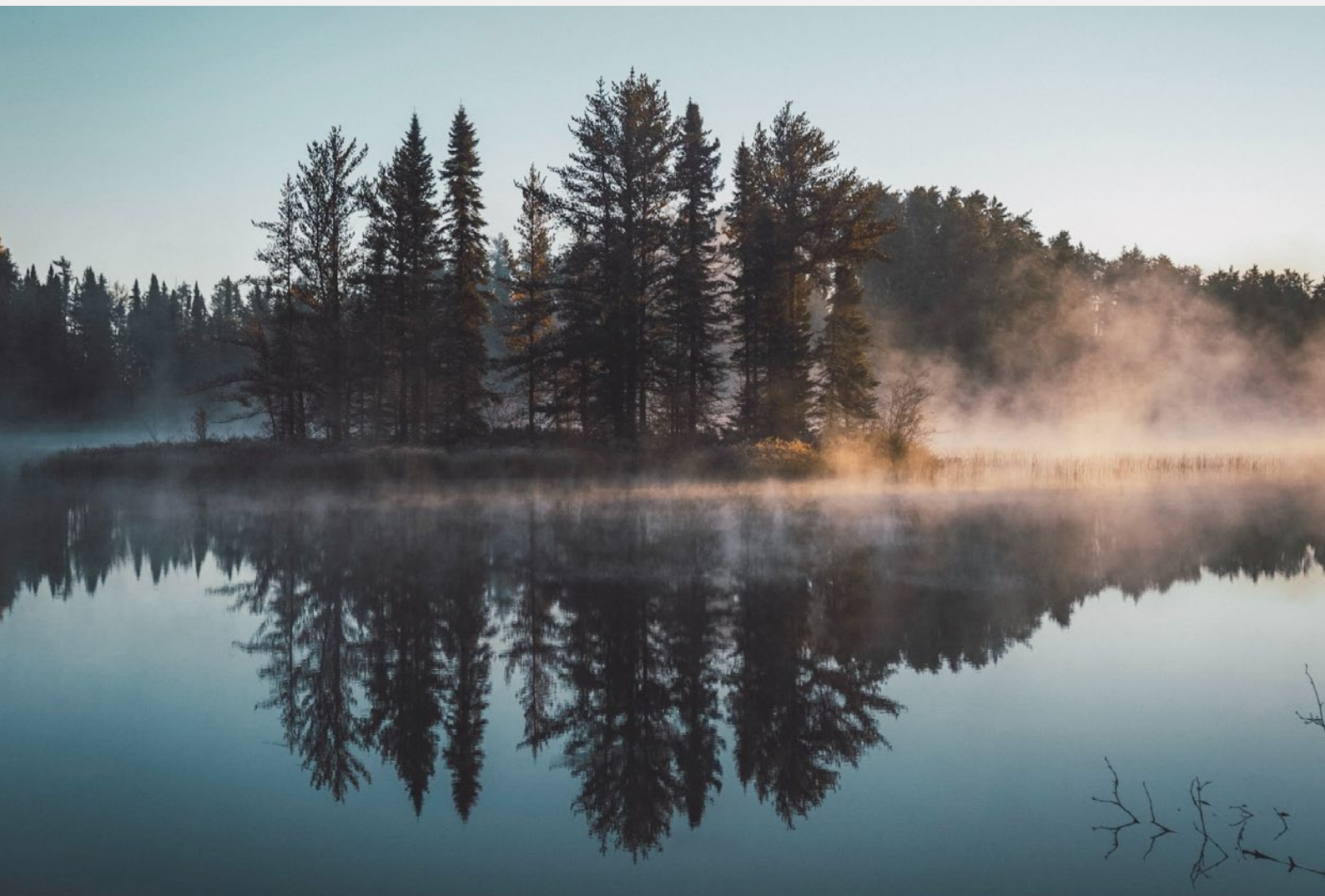
Identifierade risker

Som ledande affärsjuridisk advokatbyrå ser vi det som en central uppgift att i de sammanhang vi agerar i verka för att de mänskliga rättigheterna värnas och att korruption förhindras. Centralt är även att vidta åtgärder som förhindrar att vi medverkar till penningtvätt, terrorfinansiering, sanktionsbrott och insiderbrott. Att misslyckas på dessa områden skulle enligt vår bedömning ha en direkt negativ inverkan på vårt renommé, och därmed på vår affär.

Åtgärder och resultat under året

Under året har vi påbörjat arbetet med att införa ett systemstöd för de åtgärder som behöver vidtas i samband med att vi antar klienter och uppdrag. Systemet, som förväntas sjösättas under Q4 2023, ska säkerställa att vi fattar ännu mer informerade beslut och att processen effektiviseras.

Mot bakgrund av kriget i Ukraina har vi tidigare i år infört riktlinjer enligt vilka som utgångspunkt inte accepterar uppdrag för ryska eller belarusiska klienter.



Samhällsengagemang

Ambition och mål

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.

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.

Exempel på några av Vinges samhällsengagemang

- **Vinges Mångfaldsprojekt**
- **Stiftelsen GoodCause**
- **Sveriges Olympiska Kommitté (SOK)**
- **Mitt Liv**

Engagemang

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 inkluderingen 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.

Vinges Mångfaldsprojekt har under de senaste 20 åren delat ut 200 stipendier, där 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, och juridik i synnerhet. Vi stöttar även projektets juriststudenter med Vinge-mentorer samt med 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.

”Vinges Mångfaldsprojekt har under de senaste 20 åren delat ut 200 stipendier, där målet för projektet är att bidra till en större mångfald inom juristkåren.”

Som mångårig samarbetspartner till stiftelsen GoodCause har vi på Vinge bidragit med det vi kan bäst – juridisk rådgivning.

För det sociala företaget Mitt Liv har Vinge ett flerårigt engagemang, som täckt såväl mentorskap som juridisk vägledning. Verksamheten utgör Sveriges största mentorprogram för personer med utländsk bakgrund och eftergymnasial utbildning, som saknar arbete inom sitt kompetensområde. Mentorskapet syftar till att skapa kontaktytor mellan arbetstagare, branscher och arbetsgivare.



Styrning och organisation för hållbarhet

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, samt ansvarar för intern samordning och uppföljning. Gruppen kartlägger och utvärderar årligen verksamhetens mål, måluppfyllelse och sätter nya mål och fokusområden med sikte på att nå största möjliga positiva påverkan.



VINGE