

---

# Hållbarhets- rapport 2019



---

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

VINGE

---

# Ansvarsfullt företagande integrerat i hela värdekedjan

---

Som affärsjuridisk rådgivare spelar Vinge en betydelsefull roll för såväl näringsliv som samhälle. Målet för vårt hållbarhetsarbete är att skapa goda och hållbara förutsättningar för företag och individer, samt att värna ett ansvarsfullt företagande och 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 juridisk rådgivning av högsta kvalitet till våra klienter. Därför är det centralt att vi utbildar och utvecklar våra medarbetare i hållbarhetsfrågor och därigenom integrerar hållbarhetsperspektivet i vår rådgivning. Dessutom ger det oss en möjlighet att hantera ett bredare spektrum av risker. Utöver detta hanterar vi risker från ett hållbarhetsperspektiv kopplade till våra leverantörer.

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

# Vinges hållbarhetsarbete i praktiken

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

- **Mål 3 Hälsa och välbefinnande:** Vi arbetar för en god arbetsmiljö och för att våra medarbetare ska ha en god hälsa och ett gott välbefinnande. Frågan om hälsa har fokus i vårt systematiska arbetsmiljöarbete i samråd med våra skyddsombud på respektive kontor och vi arbetar löpande med hälsofrämjande aktiviteter och insatser.
- **Mål 5 Jämställdhet:** För oss är det en självklarhet att alla ges samma förutsättningar för att lyckas och nå framgång i sitt arbete och vi bedriver därför ett aktivt jämställdhetsarbete. Vi eftersträvar en jämn könsfördelning inom alla arbetsgrupper, projektgrupper och övriga samarbetsforum och vi har en tydlig målsättning att öka andelen kvinnliga partners.
- **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 i leverantörsleden av de varor och tjänster vi köper in, transporten av dessa varor, 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 rättssäkerheten. Under 2019 har vi ytterligare stärkt arbetsgruppen Corporate Crime & Compliance som bland annat arbetar med antikorrupcion och internutredningar för att möta det ökade behovet inom dessa områden.
- **Mål 17 Genomförande och globalt partnerskap:** Vi samarbetar med 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 samhälle, organisationer och individer kan växa och utvecklas.

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

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

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

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

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

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

För att få en bättre förståelse för våra intressenters och klienters prioriteringar vad gäller hållbarhet kommer vi att ha en dialog om vilka frågor inom hållbarhetsområdet som de anser viktigast för att kunna anpassa vårt interna hållbarhetsarbete och vår rådgivning i enlighet med dessa prioriteringar.

*”Som medlem i FN:s Global Compact  
värnar vi vårt åtagande gällande  
dessa principer och ser en positiv  
väg framåt i vårt hållbarhetsarbete.*

# Managing Partner har ordet

På Vinge ser vi ansvarsfullt företagande som en förutsättning för att nå långsiktiga framgångar och för att kunna ge våra klienter en förstklassig rådgivning. Att agera ansvarsfullt, etiskt och vara ett gott föredöme handlar för oss om att se till helheten i vår verksamhet och rådgivning.

För att nå en större påverkan lägger vi nu stort fokus på att bygga och implementera arbetsprocesser som fördjupar hållbarhetsperspektivet i fler delar av vår verksamhet - i vår rådgivning såväl som i vårt interna arbete.



Maria-Pia Hope  
Managing Partner

Som ett led i detta har vi infört en intern styrgrupp med uppgift att aktivt driva Vingens hållbarhetsarbete. Detta ökar vår möjlighet till proaktiva insatser gällande såväl medarbetare, mänskliga rättigheter, miljö och klimat samt affärsetik.

På Vinge ser vi det som strategiskt viktigt att utbilda och utveckla våra medarbetare i hållbarhetsfrågor. Det ger oss också möjligheten att integrera ett hållbart perspektiv i vår rådgivning. Vår satsning på att ytterligare förstärka vår utbildningsfunktion inom hållbarhetsfrågor är ett led i detta arbete.

En process vi ser som särskilt betydelsefull är etableringen av Vinge Puls - vår medarbetarmätning där vi aktivt följer vår viktigaste resurs i form av våra medarbetare. Ett genuint engagemang från våra medarbetare är en viktig fråga för att vi ska lyckas leverera rådgivning på högsta nivå.

Vi har under året även uppdaterat vår miljöpolicy samt implementerat en ny leverantörskod, vilka både tydliggjort och förstärkt vårt ställningstagande.

Som medlem i FN:s Global Compact värnar vi vårt åtagande gällande dessa principer och ser en positiv väg framåt i vårt hållbarhetsarbete i enlighet med FN:s hållbara utvecklingsmål.

Denna hållbarhetsrapport är vår Communication on Progress.

---

# Rådgivning till klienter

---

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

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

## Styrdokument

Vinges uppförandekod för medarbetare är det huvudsakliga styrdokument som berör vårt ansvar och arbetssätt. Frågor om mänskliga rättigheter berörs även i uppförandekoden för leverantörer. Utöver uppförandekoden arbetar vi även utifrån *IBA Practical Guide on Business and Human Rights for Business Lawyers* samt Advokatsamfundets rekommendationer om att genomföra FN:s vägledande principer om företag och mänskliga rättigheter, som bygger på riktlinjer utfärdade av IBA (International Bar Association).

## Identifierade risker

Samtliga hållbarhetsfrågor kan aktualiseras vad gäller risker kopplade till vår rådgivning. Det är därför centralt att integrera hållbarhetsperspektivet i vår rådgivning. Riskerna kan se mycket olika ut beroende på bransch, verksamhetsland och komplexiteten av klientens verksamhet. Vi har ett ansvar att säkerställa att klienten är medveten om de risker som kan förekomma samt att tillhandahålla förslag på lösningar för att motverka negativ påverkan på människor och miljö.

---

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

---

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

Under 2019 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 och det kontorsöverskridande samarbetet avseende compliance-frågor har stärkts under året. Vi har under året deltagit i UN Forum on Business and Human Rights i Genève för att följa utvecklingen på området för företagande och mänskliga rättigheter. Vingens uppförandekod har implementerats internt genom olika typer av utbildningar.

#### **Mål för kommande år**

Under 2020 kommer vi att i större utsträckning integrera frågor om mänskliga rättigheter och arbetsvillkor, anti-korrupktion och andra hållbarhetsfrågor i vår rådgivning till klienter inom olika rättsområden, inte minst för att leva upp till vägledande regler om god advokatsed. För att kunna integrera hållbarhetsfrågor i vår rådgivning är det många gånger relevant att föra en dialog med våra klienter om prioriteringar inom hållbarhetsområdet. Därför ska internutbildningar om FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och andra relevanta regelverk hållas för samtliga grupper med utgångspunkt i de frågor som är relevanta inom ramen för Vingens rådgivning. Vi kommer under året att erbjuda utbildning avseende uppförandekoden för att hålla den levande.

---

# Internt hållbarhetsarbete

---

## Våra medarbetare

Våra ca 450 medarbetare lägger grunden för Vinges utveckling och framgång. 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. Vårt sätt att arbeta med att attrahera, utveckla och engagera våra talanger står därför ständigt i fokus hos oss, liksom vårt arbete med att skapa lika förutsättningar för våra medarbetare att prestera till sin fulla potential.

För att få en fördjupad bild av vad våra medarbetare värdesätter i sin arbetssituation, samt hur de upplever sin vardag och sina möjligheter på Vinge, har vi under 2019 infört en ny form av täta medarbetarmätningar. Genom Vinge Puls, som vi valt att kalla verktyget, får samtliga chefer regelbundet en aktuell bild av sina medarbetares upplevelse av arbetsmiljö, hälsa, engagemang, lojalitet och ledarskap. Resultaten från mätningarna är transparenta och varje medarbetare har tillgång till sin arbetsgrupps resultat. Tanken med Vinge Puls-mätningen är att frågor som rör den egna arbetssituationen följs i realtid för att man ska kunna agera proaktivt och tillsammans. Varje mätning följs upp i den egna arbetsgruppen och gemensamma åtgärder tas fram baserat på gruppens resultat. Det byråövergripande resultatet följs upp och målsätts centralt i Vinges ledningsgrupp.

Vi konstaterar att vi får höga resultat på områden som arbetsmiljö, engagemang, lojalitet och ledarskap, men ser även att vi har utrymme för förbättring vad gäller området hälsa.

## 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 Vinge ska:

- verksamheten vara fri från diskriminering
- alla medarbetare ha lika rättigheter och möjligheter i fråga om arbete och utvecklingsmöjligheter
- år 2020 50 % av alla invalda delägare de senaste fem åren vara kvinnor
- 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

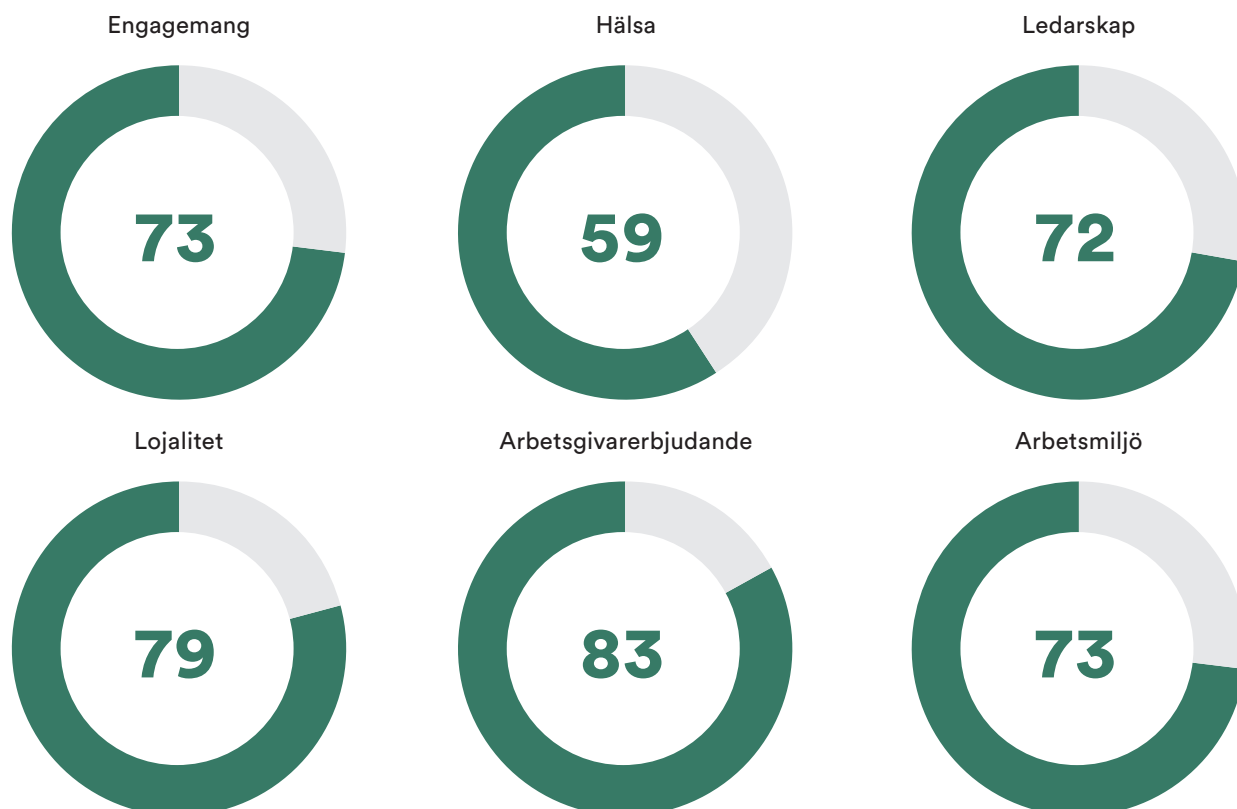


mångfald och likabehandling på vår arbetsplats. Våra aktiva åtgärder dokumenteras årligen i vår *Policy och plan för likabehandling* som kommuniceras till hela byrån via vårt intranät där den också finns tillgänglig i sin helhet för alla anställda. Utöver samverkansgruppen har vi referensgrupper inom såväl juristorganisationen som affärsstödsorganisationen där vi regelbundet lyfter frågor kopplade till jämställdhet och likabehandling.

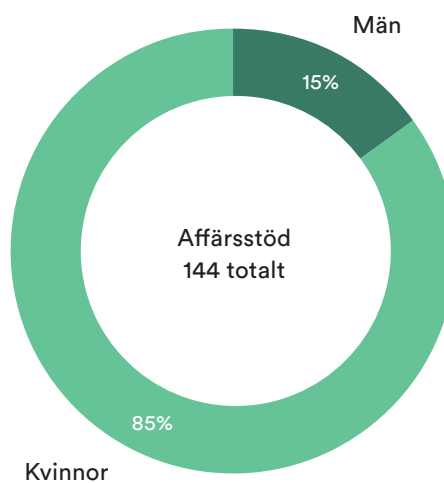
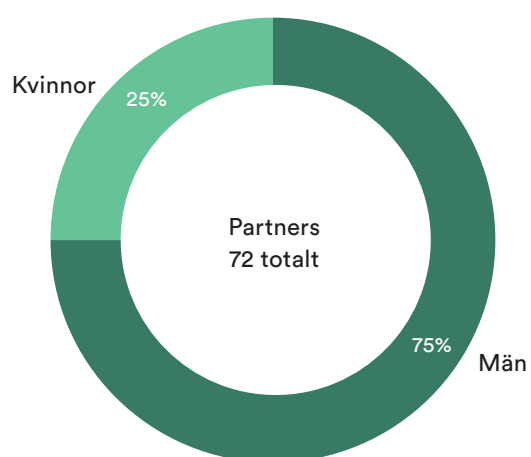
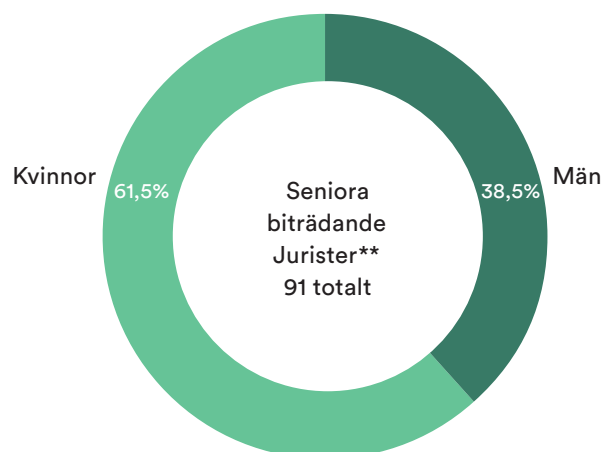
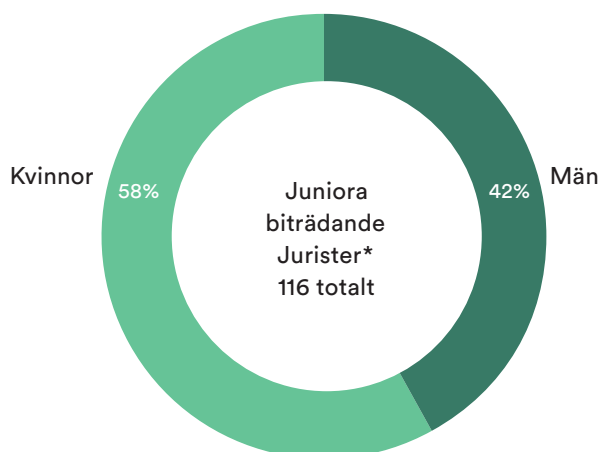
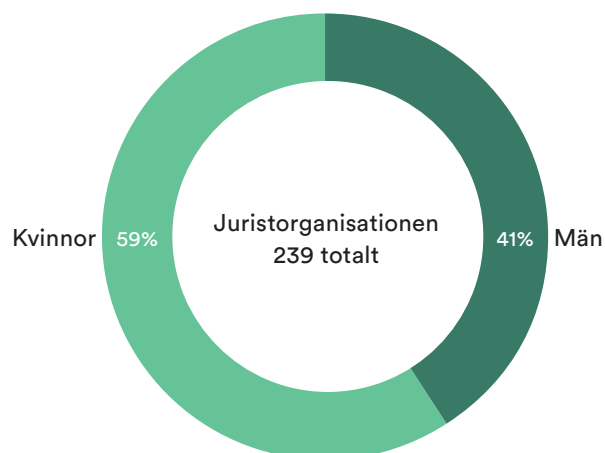
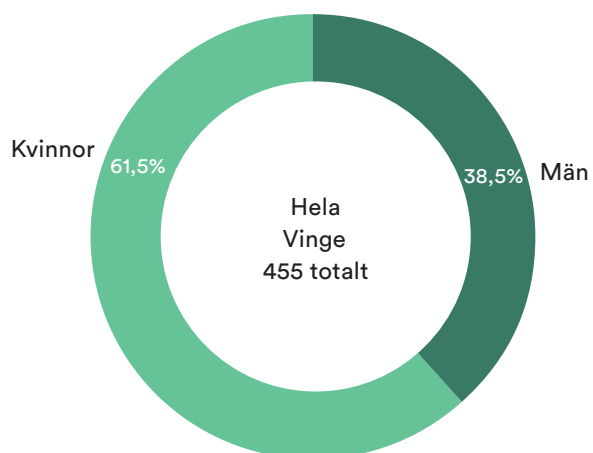
2019 erhöll vi för sjunde året i rad utmärkelsen av European Women in Business Law Awards som den byrå i Sverige som lyckats bäst med sitt jämställdhetsarbete. För oss är det en självklarhet att alla ges goda förutsättningar för att lyckas och nå framgång i sitt arbete. Vi eftersträvar en jämn könsfördelning inom alla arbetsgrupper, projektgrupper och övriga samarbetsforum. Detta återspeglas i våra ledande befattningar och styrorgan. Fördelningen i vår styrelse är tre kvinnor och sex män. I ledningsgrup-

pen är fördelningen fyra kvinnor och fem 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 och har fastställt att 50 procent av nyinvalda partners under perioden 2015–2020 ska vara kvinnor. Siffran hittills för perioden är 41 procent kvinnor och 59 procent män. I vår strävan efter att ha en organisation som präglas av mångfald och jämställdhet, tar vi alltid hänsyn till demografin i gruppen vid nyrekryteringar. I de fall där vi har en snedfördelning kopplat till ålder, bakgrund, erfarenhet, personlighet eller kön, strävar vi mot att söka efter kandidater som kan tillföra ökad mångfald till gruppen. Har vi flera kandidater för en roll, väljer vi den kandidat som kan bidra till vår mångfald, givet att kvalifikationerna i övrigt är likvärdiga.

### Vinge Puls resultat 2019



## Könsfördelning kvinnor och män:



\*nyanställd, junior associate, associate

\*\* senior associate, manager, senior manager

## Hälsa och balans i arbetet

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

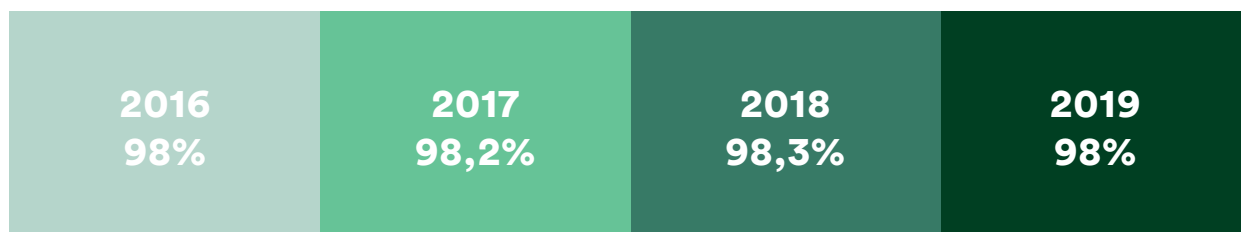
Genom att vi följer våra medarbetares upplevelse av hälsa, stress och arbetsbelastning genom Vinge Puls, har vi också bättre möjligheter att snabbt fånga upp signaler om eventuella missförhållanden och vidta åtgärder. I de arbetsgrupper där vi har sett ett sämre utfall på de hälsorelaterade frågorna 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, förväntningar på tillgänglighet utanför arbetstid och närvaro på kontoret. Frågan om hälsa har fokus i vårt systematiska arbetsmiljöarbete i samråd med våra skyddsombud på respektive kontor och vi arbetar löpande med hälsofrämjande aktiviteter och insatser.

Under 2019 har vi exempelvis tillsammans med vår samarbetspartner Sveriges Olympiska Kommité skapat ett helhetskoncept för att främja hälsa, välbefinnande och samhörighet hos våra anställda. 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. Utöver detta erbjuds medarbetare friskvårdsbidrag, subventionerad massage 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 erbjuds även en frivillig sjukvårdsförsäkring som ger tillgång till sjukvård, samtalsstöd och rehabilitering.

## 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 kompetensutveckling, inte minst genom vår egen Vingeakademi, vår interna utbildningsfunktion för alla medarbetare. Under året har vi anställt en Learning and Development Manager i syfte att ytterligare professionalisera utbildning och arbeta mer strategiskt med ett kontinuerligt lärande. För att förstärka funktionen tillträder en Learning and Development Coordinator under början av 2020. Akademiens innehåll och form är under utveckling och under 2020 kommer fler utbildningar och program att lanseras. Nya format för lärande har börjat implementeras och digitaliseringens möjligheter utforskas.

## Frisknärvaro %



Utöver de interna utbildningsprogrammen finns goda möjligheter att delta i externa utbildningar och konferenser, både nationellt och internationellt.

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

I tillägg till traditionella utbildningar erbjuds våra medarbetare möjlighet till interna rotationsprogram, program för utlandspraktik samt secondments hos våra klienter, vilka leder till värdefulla erfarenheter som vidgar perspektiv och ger nya kunskaper.

Den största källan till ny kunskap är likväl tillgången till kollegors kompetens och möjligheten att lära av andra. Bland möjligheterna till kunskapsutbyte kan nämnas fadderskap, interna seminarier, workshops, samt kontorsöverskridande arbetsgrupper och kompetensgrupper. 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 affärsplan för en långsiktigt lönsam och hållbar verksamhet som uppfyller de höga kvalitetskrav vi ställer. Dagens kamp om talanger är påtaglig. Under 2019 lyckades vi väl med våra studentkontakter vid de lärosäten vi samarbetar med. Därigenom placerade vi oss på första plats i Prosperas årliga undersökning bland juridikstudenter. Vi arbetar aktivt med att tidigt knyta kontakter med juridikstudierande och visa upp vår verksamhet och våra medarbetare. Genom Vingeveckan, vårt studentnätverk Vinge Talang, föreläsningar, närvaro vid arbetsmarknadsdagar och olika samarbeten med studentföreningar skapar vi många tillfällen för kontakter med studenterna. Därtill erbjuder vi extraarbete i vår talangpool, uppsatspraktik samt sommarnotarieprogram. Under sommarmånaderna 2019 hade vi totalt 35 sommarnotarier på våra olika kontor, varav flera därefter redan har anställts för start under 2020.

Vi har under 2019 fortsatt arbetet med att förstärka vårt medarbetarerbjudande genom att förtydliga vår identitet, vår kultur och vad som utmärker oss som arbetsgivare. Vi har vidareutvecklat ett koncept mot juridikstudenter, vår huvudsakliga kandidatmålgrupp, för att belysa kärnan i vårt arbetsgivarvarumärke - möjligheten att vara sig själv, möjligheten att utvecklas samt möjligheten att påverka i sitt arbete. Det initiativ som infördes i början av 2019, vilket innebär att den senast anställde får en plats vid ett ledningsgruppsmöte, står kvar då det uppskattats av såväl vår ledningsgrupp som våra nyanställda. 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.

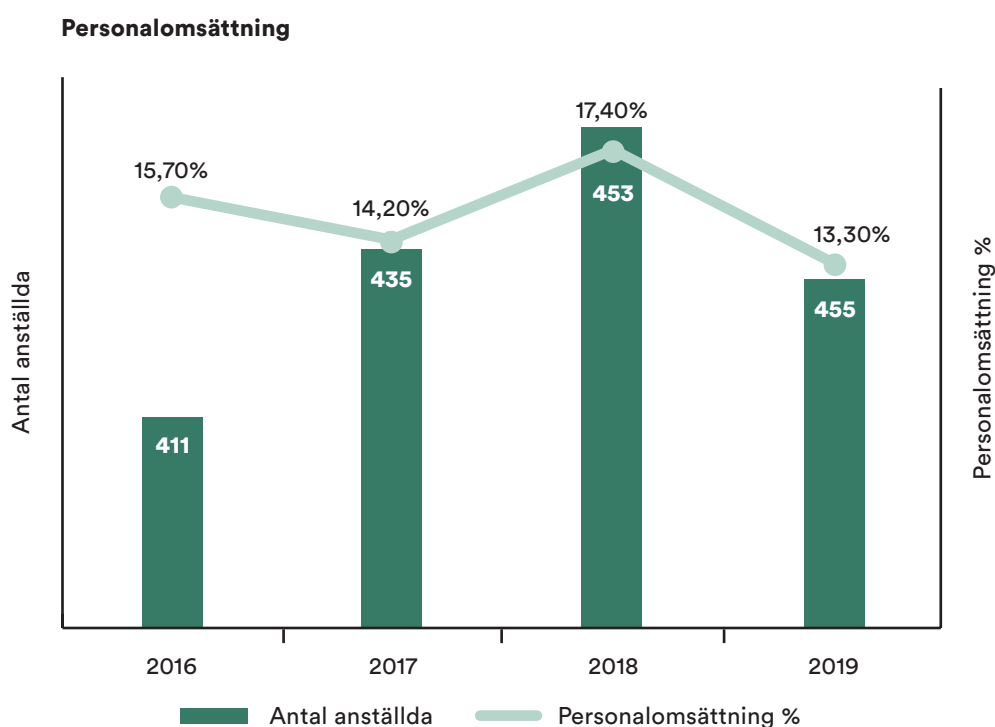
Att organisationer med engagerade medarbetare har högre lönsamhet, bättre produktivitet och nöjdare kunder är välkänt. Lyckas vi behålla ett långsiktigt högt engagemang hos medarbetare som trivs, utvecklas och bidrar till byråns framgång, lyckas vi med vår affär. Vi har därför valt att sätta engagemang i fokus för vårt interna hållbarhetsarbete, något som regelbundet mäts i vår Vinge Puls-mätning. Från den redan höga nivån på index 73 är målet för 2020 att nå index 75. För att uppfylla det är det av största vikt att våra chefer fortsatt lever, och genom sitt ledarskap stödjer, vårt arbetsgivarvarumärke. Vi har under 2019 därför hållit ledarträning för våra chefer inom såväl jurist- som affärsstödsorganisationen för att ge möjlighet till ytterligare fördjupning i hur ledarskapet kan stärka och stödja vårt medarbetarerbjudande. I vår nya Vinge Puls-mätning följer vi även upp 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 också höga värden.

På Vinge var vi 31 december 2019 totalt 455 medarbetare (denna siffra inkluderar inte timanställda, praktikanter, korttidsanställda eller konsulter). Personalomsättningen

under året låg på 13,3 procent, lägre än 2018 samt 2017 parallellt med att vi har haft en tillväxt. 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 behåller ofta kontakten med våra alumner. Många gånger blir de 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 under 2019 bjöd 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.

## Leverantörer

De främsta hållbarhetsriskerna i vår leverantörskedja berör såväl mänskliga rättigheter och arbetsvillkor som miljö och korruption. När det gäller mänskliga rättigheter och arbetsvillkor är riskerna som störst i leverantörskedjan av varor såsom IT-utrustning, livsmedel, kontorsmöbler och kontorsmaterial samt tjänster som lokalvård och kemtvätt. Högst miljöpåverkan har leverantörer av ovannämnda varor samt rese- och transporttjänstleverantörer. Under året har vi introducerat en ny uppförandekod för leverantörer som klargör de hållbarhetskrav vi ställer och vi har genomfört en intern kartläggning av våra leverantörskedjor för att identifiera var vi bör lägga vårt fokus när det gäller uppföljning och dialog. Vidare kommer vi att utveckla rutiner och processer för utvärdering av leverantörer.



# Miljö och klimat

## Styrdokument

Vi fokuserar fortsatt vårt miljö- och klimatarbete på de områden där vi har vår huvudsakliga påverkan: i leverantörsleden av de varor och tjänster vi köper in, transporten av dessa varor, medarbetares tjänsteresor samt hur vi utnyttjar våra lokaler. Detta beskrivs närmare i vår Miljöpolicy som uppdaterats under 2019.

## Identifierade risker

Såväl transporter och bud som inköp av varor och tjänster riskerar att ge 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. I och med ombyggnaden av vårt Stockholmskontor arbetar vi systematiskt med en väl genomarbetad process för att säkerställa att vi väljer material som strävar efter högsta möjliga miljöcertifiering.

## Vidtagna åtgärder under året och resultat

Vi har fortsatt jakten på alternativ till bilburna tjänstesor inom våra närområden. Vi har dels tecknat avtal med en leverantör för eldrivna kortare taxiresor samt köpt in elcyklar. Vi har också uppdaterat vår kundprofil hos de traditionella taxibolagen för att som förstahandsval välja elbilar när det är möjligt. I samarbetet med våra budfirmor har vi uppnått 65 procent eldrivna eller drivmedelsfria och 75 procent klimatneutrala budleveranser från våra kontor. Vi har även samordnat lastning av varuleveranser till kontoren när så är möjligt. Vi fokuserar på ökad återvinning och har under året utökat antalet fraktioner på våra kontor samt ytterligare styrt inköp mot återvinningsbara artiklar alternativt nedbryttningsbara engångsvaror.

## Mål för kommande år

Vid val av transporter och bud till och från kontoren ska det, så långt som möjligt, ur miljösynpunkt bästa alternativet väljas. Vårt mål är att 75 procent av budleveranserna från oss ska ske med eldrivna eller drivmedelsfria alternativ samt att 90 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 upphandla ett kontorsgemensamt bokningssystem och genom kommunicerade policyer samt en i större utsträckning systematiserad bokning av klimatkompenserade flygresor kunna minska vårt avtryck. Ett fortsatt och ökat fokus på sortering och återvinning av avfall ska resultera i alternativa val gällande sopkärl, inköp av återvinningsbara artiklar alternativt nedbryttningsbara engångsvaror. 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 2020 är att minska energiförbrukningen på våra kontor med 15 procent.

Matkonsumtion påverkar 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 närproducerade eller vegetariska alternativ så ofta som möjligt. Vi strävar också efter att vår överblivna mat kommer andra till gagn och inte slängs.

# Affärsetik

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

Vi uppmuntrar våra medarbetare att rapportera överträdelser eller misstänkta överträdelser. Vi påminner med jämna mellanrum om hur detta kan rapporteras via vårt visseblåsarsystem, som tillåter anmälaren att vara anonym. Ingen incident har rapporterats via systemet sedan det infördes 2017.

## Styrdokument

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

## Identifierade risker

Penningtvätt, terrorfinansiering, kringgående av internationella sanktioner och korruption är alla företeelser som motverkar hållbarhet, såväl inom det sociala som det miljömässiga området. Om vi på Vinge brister i att motverka sådana företeelser, bidrar vi samtidigt till att mänskliga rättigheter inte upprätthålls och att vår miljö och vårt klimat påverkas negativt.

## Vidtagna åtgärder under året och resultat

Vi har under året uppdaterat vår allmänna riskbedömning när det gäller risken för att Vinge kan komma att utnyttjas för penningtvätt och terrorfinansiering. Våra medarbetare har utbildats om de identifierade riskerna genom en serie korta webbaserade lektioner.

Vi har i tillägg reviderat våra riktlinjer för vilka åtgärder vi vidtar för att motverka penningtvätt och terrorfinansiering i vår verksamhet. Detta främst med anledning av lagändringar.

Vi har även påbörjat arbetet med att ta fram en ny kurs i ämnet penningtvätt och terrorfinansiering, som är tänkt att ersätta de kurser i ämnet som vi använder idag.

## Mål för kommande år

Under 2020 kommer vi att se över våra riktlinjer för att säkerställa att vi följer *Institutet mot Mutors näringslivskod*.

Vi har i enlighet med vår uttalade ambition för det föregående året utvärderat och funnit att ett elektroniskt verktyg skulle kunna ha potential att effektivisera vårt interna dataskyddsarbete och hjälpa oss att upprätthålla goda dataskyddsrutiner. Målsättningen är därför att under 2020 fortsätta arbetet med att identifiera ett verktyg som passar våra specifika behov, och om möjligt, implementera detta.

Vi har som ambition att under 2020 lansera kurser i anti-korruption och GDPR.

---

# Samhällsansvar

---

På Vinge visar vi vägen till framgångsrika affärer. Vi hjälper också samhällsnyttiga organisationer att nå sina mål. Vår önskan om att bidra till ett bättre samhälle är grunden till att vi i en rad olika initiativ bistår 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, företagandet och individen. Vi är engagerade i sociala frågor som utbildning och kunskapsutbyte, inkludering och individuell utveckling samt att ge förutsättningar för människor att växa.

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

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

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



---

*”Vinges Mångfaldsprojekt har under de senaste 17 åren delat ut 183 stipendier. Målet är att bidra till en större mångfald inom juristkåren.*

---

#### **Exempel på projekt**

Vinges Mångfaldsprojekt har under de senaste 17 åren delat ut 183 stipendier. Målet är att bidra till en större mångfald inom juristkåren. Vi strävar efter att nå ut brett i skolorna för att sprida kunskap om vad det innebär att arbeta som jurist och premierar ambitionen att satsa på studier, och på juristutbildningen i synnerhet. Vi stöttar även juriststudenter genom att erbjuda mentorer och förtur till sommarnotarieplatser hos Vinge.

Vi stödjer såväl lokala entreprenörer och start-up-företag som globala organisationer. Inom vårt samarbete med Ashoka bistår vi sociala entreprenörer som driver förändring i världssamfundet. SSE Business Lab är ett initiativ inom entreprenörskap och innovation och helt i linje med Vinges ambitioner att stödja vår inhemska arbetsmarknad.

Det egna initiativet Vinge Growth är en satsning som erbjuder bolag med stark tillväxtambition vägledning inom affärsjuridikens samtliga områden.

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

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