

VINGE

Hållbarhets- rapport

2021

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.

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.

”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.

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 fokus i vårt systematiska arbetsmiljöarbete i samråd med våra skyddsombud på respektive kontor och vi arbetar därtill löpande med hälsofrämjande aktiviteter och insatser.
- *Mål 5 Jämställdhet:* För oss är det en självklarhet att alla våra anställda ges samma förutsättningar för att lyckas och nå framgång i sitt arbete, och vi bedriver sedan många år tillbaka ett aktivt jämställdhetsarbete. Vi eftersträvar en jämn könsfördelning inom alla arbetsgrupper, projektgrupper och övriga samarbetsforum och vi arbetar utifrån en konkret målsättning för att öka andelen kvinnliga partners i verksamheten.
- *Mål 8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt:* Vi arbetar för att våra medarbetare ska ha goda arbetsvillkor och skapar förutsättningar för en god arbetsmiljö där medarbetarna kan utvecklas utifrån sina förutsättningar.
- *Mål 13 Bekämpa klimatförändringen:* Vi arbetar för att minska vår negativa klimatpåverkan och fokuserar vårt miljö- och klimatarbete på hur de varor och tjänster vi köper in levereras och transporteras, medarbetares tjänsteresor samt hur vi utnyttjar våra lokaler, vilka är de områden där vi bedömer att vi har vår huvudsakliga påverkan.
- *Mål 16 Fredliga och inkluderande samhällen:* Genom vår verksamhet arbetar vi för att främja ett gott klimat för företag och individer, vilket också innebär att säkerställa 'access to justice', tillgång till rättvisa, för våra klienter. Det är genom att bistå med juridisk rådgivning av relevans för klientens verksamhet som vi värnar ett ansvarsfullt företagande och skapar varaktig affärs- och samhällsnytta.
- *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 strax över 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 39-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.

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, och tillgodose tillgång till rättvisa med affärsjuridiken som verktyg. 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 2021

Bildande av en ESG-grupp

Vi märker att hållbarhetsfrågor 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 utveckla vår rådgivning för att kunna stötta i frågor kopplade till våra klienters ESG-arbete, oavsett bransch, och i en ständigt föränderlig miljö. För att samla den omfattade kompetens och erfarenhet som vi redan har på området bildade vi under året en intern ESG-grupp.

Fokus för gruppen och vår ansats ligger på att i dialog med våra klienter identifiera potentiella hållbarhetsrisker ur ett affärsjuridiskt perspektiv, och hitta såväl långsiktigt hållbara lösningar som affärs- och tillväxtpotentialer.

Vår ESG-relaterade rådgivning fokuserar på bland annat följande områden:

- Miljörätt
- Arbetsrätt
- Finansjuridik
- Transaktionsjuridik
- Corporate governance
- Corporate Crime & Compliance (inklusive antikorrruption)
- EU- och konkurrensrätt

Vi tillhandahåller bland annat juridisk stöttning i strategiskt policy-arbete, upprättandet av compliance-program, utbildning, due diligence, internutredningar, krishantering och, mycket ofta, i viktiga både små och stora ad hoc-frågor.

”Utmärkelsen är en av de främsta en svensk advokatbyrå kan få, och värderar byråns styrka inom viktiga praktikområden såväl som strategisk tillväxt, feedback från marknaden samt marknadsledande klientuppdrag.”

Vinge utses till årets svenska advokatbyrå 2021 av Chambers & Partners

Våren 2021 tilldelades byrån Chambers Europe Award for Excellence – Sweden Law Firm of the Year. Utmärkelsen är en av de främsta en svensk advokatbyrå kan få, och värderar byråns styrka inom viktiga praktikområden såväl som strategisk tillväxt, feedback från marknaden samt marknadsledande klientuppdrag.

Priset betonar vikten av djup och bredd i rådgivningen, vilket möjliggör att kunna bistå vid komplexa uppdrag som spänner över ett stort antal rättsområden, och bryta ny mark inom juridiken.

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 avvägt helhetsperspektiv.

Näringslivet ställer i ökande grad om till att ha hållbarhet som en central del av affären. Som ett led i detta har vi under 2021 inrättat en tvärfunktionell ESG-grupp för att driva, förädla och ytterligare integrera ESG-perspektiven i vår rådgivning. Gruppens syfte är att minska de hållbarhetsrisker våra klienter utsätts för juridiskt och kommersiellt, och därigenom skapa en större förutsebarhet och långsiktighet i klientens verksamhet.

”För Vinge är jämställdhet inte bara en rättvisefråga, utan även ett sätt att förbättra vår verksamhet. Att gå mot att vara en jämställd arbetsplats gynnar såväl tillväxt som innovation och framgång i vår rådgivning. Vårt konkreta jämställdhetsmål vid tillsättande av nya delägare står därför kvar, tillsammans med omgivande initiativ och policys.”

Under ytterligare ett år präglat av pandemi har våra medarbetares hälsa, arbetsmiljö och arbetssituation fortsatt varit i fokus. Vi har lagt stor vikt vid vår så kallade Connectivity Strategy, som syftar till att skapa sammanhang och vägar till relationsbyggande i en vardag där fysisk samvaro är mer sällsynt.

Vårt arbete för ökad intern samverkan har även inneburit ett tydligt strategiskt fokus på medarbetarfrågor. En del i detta har varit att tillsätta en ny funktion med specifikt fokus på medarbetarupplevelsen. Under året har ett antal initiativ och aktiviteter sjuösatts för att ytterligare stärka och värna våra medarbetares vardag, såsom temaveckor och interna utbildningar med fokus på inkludering och ökad gemenskap.

För Vinge är jämställdhet inte bara en rättvisefråga, utan även ett sätt att förbättra vår verksamhet. Att gå mot att vara en jämställd arbetsplats gynnar såväl tillväxt som innovation och framgång i vår rådgivning. Vårt konkreta jämställdhetsmål vid tillsättande av nya delägare står därför kvar, tillsammans med omgivande initiativ och policys.

Inom vårt interna hållbarhetsarbete höjer vi succesivt ambitionsnivån. Effektivare datainsamling, bättre verktyg och framflyttade mål ger allt lägre klimatpåverkan från våra kontor, resor, och vår interna resursförbrukning.

Inför 2022 lägger vi nu ytterligare fokus på att utveckla arbetsprocesser och funktioner som ytterligare fördjupar hållbarhetsarbetet i vår verksamhet – i vårt interna arbete såväl som i vår rådgivning.

Som medlem i FN:s Global Compact värnar vi vårt åtagande gällande Global Compacts tio principer inom mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och 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 handwritten signature in black ink, appearing to be 'M Hope', written in a cursive style.

Fokusområden för hållbarhet

Vi driver vår egen 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. Vingens 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 i frågor kopplade till våra klienters ESG-arbete oavsett bransch och i en ständigt föränderlig miljö. I vår rådgivning belyser vi ofta frågor kopplade till bland annat arbetsvillkor, miljö och klimat samt antikorrupcion. 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 tillhandahålla tillgång till rättvisa för våra klienter ('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

Ambition och mål

I vår rådgivning arbetar vi aktivt med att bistå våra klienter att tolka lagar och regler, vilket även integrerar rådgivning kopplad till bland annat arbetsvillkor, miljö- och klimat samt antikorruption där det är relevant.

Vår rådgivning vad gäller hållbarhetsrelaterade frågor baseras på internationella ramverk, såsom FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, OECD:s riktlinjer för multinationella företag, Europakonventionen om mänskliga rättigheter samt andra relevanta regelverk. I dialog med våra klienter identifierar vi potentiella hållbarhetsrisker ur ett affärsjuridiskt perspektiv och fokuserar vi på att hitta såväl långsiktigt hållbara lösningar som affärs- och tillväxtmöjligheter.

I rollen som rådgivare följer vi aktivt utvecklingen på området. Under 2022 kommer vi bland annat att stärka expertgruppen Corporate Crime & Compliance genom vidarebildning i 'Human Rights DD', för att bättre kunna förbereda våra klienter inför kommande EU-lagstiftning.

I egenskap av ledande affärsjuridisk advokatbyrå inom tvistlösning har Vinge även en betydelsefull roll i att tillhandahålla tillgång till rättvisa för våra klienter ('access to justice'), vilket är en viktig del av upprätthållandet av rättsstaten.

”I dialog med våra klienter identifierar vi potentiella hållbarhetsrisker ur ett affärsjuridiskt perspektiv och fokuserar vi på att hitta såväl långsiktigt hållbara lösningar som affärs- och tillväxtmöjligheter.”

Styrdokument

Vår rådgivning till klienter styrs dels indirekt av olika Vinge-interna koder och policyer, inklusive vår *Uppförandekod*, dels av exempelvis IBA Practical Guide on Business and Human Rights for Business Lawyers samt *Advokatsamfundets rekommendationer* om att genomföra FN:s vägledande principer om företag och mänskliga rättigheter, som bygger på riktlinjer utfärdade av IBA (International Bar Association). För att säkerställa den höga etiska standard som kan förväntas av en ledande affärsjuridisk advokatbyrå, det vill säga att vi lever som vi lär, arbetar vi också efter *Vinges Antikorruptionspolicy* samt flera olika policyer och rutiner för motverkan av intressekonflikter, penningtvätt och finansiering av terrorism samt insiderhandel. Vi har även policyer samt rutiner som bland annat berör vår interna hantering av uppdrag för klienter som kan omfattas av internationella sanktioner, samt policyer rörande informationssäkerhet. I tillägg till detta har vi en särskild ordning för hur eventuella missförhållanden kan lyftas, inklusive en extern visselblåsarfunktion.

Åtgärder under året

- Under 2021 etablerade Vinge en 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.
- Under början av 2021 lanserade vi en nyutvecklad e-utbildning - *Antipenningtvätt och antiterrorismfinansiering*. Denna är obligatorisk för samtliga nyanställda på byrån och under året har cirka 150 medarbetare genomgått utbildningen.
- Under 2021 har vi även lanserat utbildningsgrupper för de medarbetare som studerar för att ta advokatexamen – *Advokatetik och god advokatsed för blivande advokater*.

Nästa steg

Under 2022 kommer vi i och med vårt fördjupade fokus på ESG-frågor ytterligare att driva, utveckla och integrera perspektivet i vår rådgivning.

Vi fortsätter även våra interna utbildningar gällande FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Under året kommer medarbetare i vår Corporate Crime & Compliance-grupp även att utbildas inom Human Rights DD, för att bättre kunna rusta våra klienter inför kommande lagstiftning.



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. Vårt mål är att nå eller överträffa ett index på 80 i våra engagemangsmätningar.

Utöver det strävar vi efter att öka jämställdheten, mångfalden och inkluderingen inom alla dimensioner av och på alla nivåer inom Vinge. Ett mål vi därför har valt att arbeta aktivt med över tid är att öka andelen kvinnliga partners på byrån, där ambitionen är att 50% av alla invalda delägare 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.

*”50% av alla invalda delägare
under perioden 2015-2024
ska vara kvinnor”*

Vidtagna åtgärder under året och resultat

Våra medarbetare

Under 2021 har våra drygt 500 medarbetares hälsa, säkerhet och välmående varit av betydande fokus givet att större delen av året har präglats av pandemin och med våra medarbetare arbetandes på distans. Att skapa förutsättningar för en trygg och säker arbetssituation samt att bidra till att minska smittspridningen i samhället har varit vår prioritet. Vi har därför valt att följa de rekommendationer som Folkhälsomyndigheten har kommunicerat rörande distansarbete och begränsade sociala kontakter och sett till att skapa möjligheter för våra medarbetare att tillämpa dessa i sin arbetsvardag. Det har inneburit att de flesta av oss till största del har arbetat hemifrån och digitala plattformar har blivit en naturlig del av våra samarbeten. De digitala mötesformerna har fungerat väldigt väl i många avseenden och har givit insikter om de fördelar som ett flexibelt arbetssätt kan medföra. Samtidigt har vi sett utmaningarna som många har upplevt med långa dagar i många digitala möten, med stillasittande och skärmtrotthet till följd, alternativt dagar utan särskilt mycket interaktion med andra, vilket skapat känslor av ensamhet och isolering. Vi har därför noga följt upp våra medarbetares upplevelse av sin arbetssituation, motivation och hälsa under året och genomfört specifika medarbetarmätningar kopplat till situationen med Covid-19 och upplevelsen av distansarbete. Informationen vi fått genom dessa mätningar har tagits med in i arbetet med vår så kallade Connectivity Strategy, det vill säga vår plan och beredskap för hur vi ska behålla och stärka motivation, laganda, utveckling och välmående hos våra medarbetare under pandemin.

Det som vi har sett i våra mätningar är att produktiviteten och upplevelsen av effektivitet i arbetet har varit fortsatt hög. De flesta, speciellt våra seniora medarbetare som är trygga i sitt arbete och har ett etablerat internt nätverk, har upplevt att distansarbetet har haft fördelar i form av möjlighet till ökat fokus och för vissa en förbättrad möjlighet till återhämtning och till att få ihop livets olika delar och ansvar. Det vi däremot också har kunnat se är att många, ofta mer juniora medarbetare har saknat möjligheten till **social samvaro** och **tillgången till kollegors kunskap**. Att tappa delar av den vardagliga kompetensöverföringen, en faktor som är central för våra medarbetares utveckling, skulle givetvis innebära en stor risk för ett kunskapsföretag som vårt. Det är i handledningen in i nya arbetsuppgifter, i diskussionerna runt lunchbordet, genom att ta del av andras kunskap och tankar som vi utvecklar såväl oss själva som vår verksamhet och rådgivning. Alla våra arbetsgrupper har därför under pandemin haft workshops där bl.a. kunskapsdelning har varit på agendan och gemensamt diskuterat hur den kan stärkas under perioden av distansarbete. Många nya och kreativa grepp för att öka just kunskapsdelningen inom byrån har tagits, allt från chattgrupper och kunskapsdelningsluncher till digitala, livesända föreläsningar med såväl interna som externa talare.

Att samlas inom grupperna kring frågor som dessa har även varit viktigt för att stärka gemenskap och teamkänsla, en annan aspekt som vi sett att våra medarbetare saknat under pandemins distansarbete. Vår sociala gemenskap är en stor del av vår kultur och under normala omständigheter ges möjlighet till frekventa sammankomster under året som uppskattas av många och som bygger relationer, stärker vår kultur och skapar energi och glädje. Vi har därför prioriterat även sociala, gemenskapsstärkande aktiviteter i vår Connectivity Strategy.

För att ta vara på de lärdomar som vi har fått under pandemin och distansarbetet har vi tagit fram en policy avseende distansarbete som möjliggör för våra medarbetare att arbeta upp till två dagar per vecka på distans. På så vis hoppas vi att vi både kan minimera

”en policy avseende distansarbete som möjliggör för våra medarbetare att arbeta upp till två dagar per vecka på distans.”

de risker vi har identifierat under pandemin och samtidigt låta dem som önskar ta vara på de möjligheter som distansarbetet kan ha medfört. Att vi värnar om att träffas under såväl informella som formella former på kontoret är centralt då vi har en unik kultur som vi värdesätter högt och som skapas genom oss alla i interaktion med varandra. Samtidigt vill vi erbjuda våra medarbetare möjligheten till bra och hållbara arbetsförhållanden där vi tar vara på digitaliseringens fördelar, som vi ju har sett också fungerar väl i många avseenden. Vi kommer att utvärdera policyn över tid för att säkerställa att den leder till de positiva effekter som ett mer flexibelt arbetsliv kan innebära för våra medarbetare och vår verksamhet.

Som nämnts ovan har vi löpande följt våra medarbetares upplevelse av sin arbetssituation och vardag på Vinge, något som har varit än viktigare

under den långa tiden av arbete och kollegor på distans. Ett verktyg för att följa trender i våra medarbetares upplevelse av sin arbetsvardag är vår Vinge Puls, en form av korta men täta medarbetarmätningar som vi genomför under året. Genom pulsmätningarna får vi en aktuell bild av våra medarbetares upplevelse av arbetsmiljö, hälsa, engagemang, lojalitet och ledarskap. Resultaten från mätningarna är transparenta och varje medarbetare har tillgång till sin arbetsgrupps resultat samt det byråövergripande resultatet. Tanken med Vinge Puls är att frågor som rör den egna arbetssituationen följs i realtid, för att vi ska kunna agera proaktivt och gemensamt ta ansvar för vår arbetsmiljö. Ett av syftena med Vinge Puls är att främja en kontinuerlig dialog inom arbetsgrupperna och få frågor som engagemang och välmående på den dagliga agendan. Det byråövergripande resultatet följs och målsätts centralt i Vinges ledningsgrupp.

Informationen vi fått genom våra mätningar har hjälpt oss mycket i att förstå hur våra medarbetare upplevt sin arbetssituation under perioden som gått samt fatta beslut i frågor som rör vår arbetsmiljö och förutsättningar för att behålla fortsatt högt engagemang, god hälsa och goda arbetsförhållanden.

Trots pandemin kan vi konstatera att vi till och med ser högre resultat i Vinge Puls detta år avseende engagemang, den KPI som vi har valt att sätta som ett av våra hållbarhetsmål. KPI:n som vi följer är ett sammanslaget mått på frågeområden som rör sju drivkrafter med påverkan på engagemang; välmående, samarbete, bekräftelse, stolthet, utveckling, riktning och ledarskap.

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

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 vilka aktiva åtgärder vi bör vidta för att kontinuerligt 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 i ledningsgruppens möte.

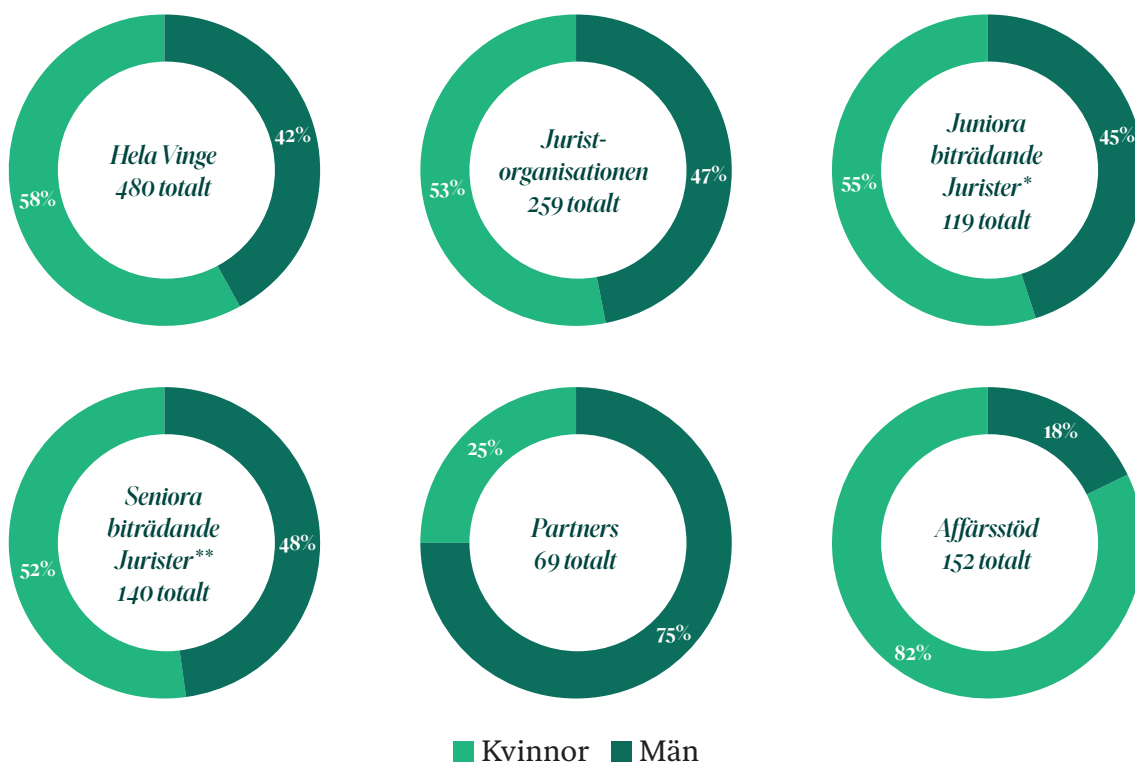
Den 31 december 2021 var vi totalt 480 medarbetare på Vinge (denna siffra inkluderar inte timanställda, praktikanter, korttidsanställda eller konsulter). Personalomsättningen under året låg på 13,1 procent, vilket är lägre än 2020. Parallellt med detta har vi haft en tillväxt och är fler medarbetare vid årets slut 2021 än 2020. 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, som inte sällan återkommer till oss i egenskap av klienter. Vi är lika stolta över de jurister som är skolade hos oss men som valt andra vägar i karriären, som vi är över de medarbetare som väljer att stanna hos oss. Under 2022 kommer vi att ta ett förnyat grepp om samarbetet med våra alumner.

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

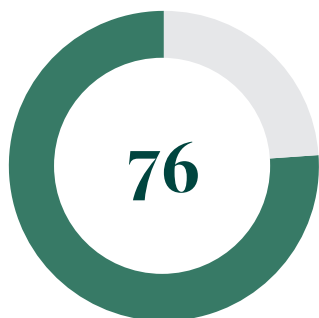


Könsfördelning kvinnor och män:

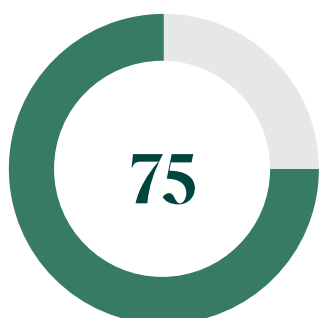


Vinge Puls resultat 2021

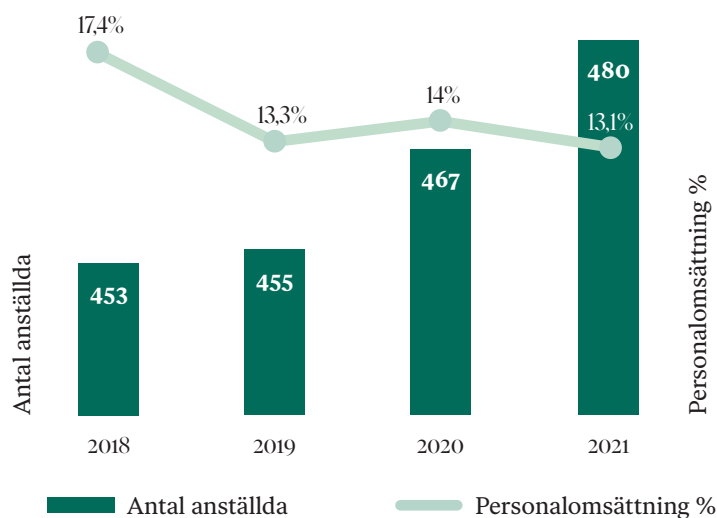
Engagemang



Ledarskap



Personalomsättning



* nyanställd legal associate, junior associate, associate
 ** senior associate, manager, senior manager, counsel och expert

”Att attrahera talanger och behålla de bästa medarbetarna har fortsatt hög prioritet i vår strategi för en långsiktigt lönsam och hållbar verksamhet som uppfyller de höga kvalitetskrav vi ställer.”

Vägen till Vinge

Att attrahera talanger och behålla de bästa medarbetarna har fortsatt hög prioritet i vår strategi för 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. Vi beslutade oss därför tidigt när pandemin slog till att det inte var ett alternativ för oss att minska på takten vad gäller vår rekrytering och under 2021 har 82 nya medarbetare börjat hos oss.

Dagens kamp om talanger är påtaglig och vi arbetar aktivt med att tidigt knyta kontakter med juridikstuderande och visa vår verksamhet och våra medarbetare. Under 2021 lyckades vi trots pandemins utmaningar väl med våra studentkontakter. Liksom 2018, 2019 och 2020 placerade vi oss även för 2021 på en förstaplats i Prosperas årliga ranking bland juridikstudenter, vilket vi ser som ett kvitto på att vi når fram med vårt budskap om vilka vi är och vad vi kan erbjuda studenterna.

Vingeveckan är något av vårt flaggskepp i vår studentkommunikation där vi årligen bjuder in 30 juridikstudenter till en lärarik och fullspäckad vecka på temat livet som affärsjurist i allmänhet och på Vinge i synnerhet. Efter att ha pausat Vingeveckan 2020 på grund av pandemin, kunde vi glädjande nog återuppta den 2021 om än i något anpassad, semi-digital form. I stället för att bjuda in deltagarna till ett av våra kontor, spred vi ut dem i mindre grupper vid våra kontor i Malmö, Göteborg och Stockholm. Vissa moment erbjöds i fysisk

form lokalt och andra, såsom exempelvis föreläsningar, hölls digitalt eller i hybridformat för alla deltagare. Trots att alla inte kunde träffas fysiskt blev det en mycket lyckad vecka och vi kunde nöjt konstatera att vi har tagit stora steg framåt i att skapa digitala event som bygger kultur och sprider kunskap på inspirerande vis och med mycket interaktion.

Genom vårt studentnätverk Vinge Talang har vi hållit löpande kontakt med landets juriststudenter och erbjudit föreläsningar med fokus på att minska gapet mellan utbildningen och arbetet på affärsjuridisk byrå. 2021 års föreläsningar har bland annat omfattat teman såsom Samarbete, Mentorskap, Förhandlingsteknik och Klientrelationer. Syftet med föreläsningarna är att dela med oss av praktiska tips och råd, ge förberedelse inför arbetslivet samt att ge en inblick i rollen som affärsjuridisk rådgivare.

Utöver kontakterna vid universiteten genom arbetsmarknadsdagar och våra samarbeten med studentföreningarna, har vi även detta år kunnat erbjuda tillfällen till studenterna, vår primära kandidatmålgrupp, att lära känna oss och byrålivet bättre. Vi har fortsatt haft behov av studentmedarbetare för extraarbete i vår talangpool, uppsatspraktik samt i våra sommarnotarieprogram. Under sommarmånaderna 2021 hade vi totalt 31 sommarnotarier på våra olika kontor, varav ca 3/4 redan har anställts för start under 2022. Under programmet får våra notarier bland annat bistå i faktiskt klientarbete, för att på detta sätt få känna på vad det affärsjuridiska arbetet innebär i praktiken och i vår efterföljande utvärdering gavs programmet höga betyg av deltagarna.

Kompetens och utveckling

En hög kompetens och goda förutsättningar att leverera tjänster och rådgivning av högsta kvalitet är avgörande för vår verksamhet. Därför ges alla medarbetare möjlighet till löpande kompetensutveckling, inte minst genom vår egen Vingeakademi som är vår interna utbildningsfunktion för alla medarbetare. Under året har fokus legat på att fortsatt möjliggöra både kort- och långsiktig kompetensutveckling trots utmanande omständigheter med pandemi och hög grad av distansarbete för majoriteten av medarbetarna. Planerade utbildningar har anpassats till digitala format för att möjliggöra deltagande och utveckling. Även det vardagliga lärandet har kunnat möjliggöras via digitala kanaler i perioden av distansarbete. Nedan följer några exempel på olika initiativ under 2021 inom ramen för vår Vingeakademi, i syfte att öka kompetensutvecklingen bland Vinges medarbetare.

- Basen i utbildningsutbudet har bestått av den digitala föreläsningsserien *Vad varje Vinge borde veta om...* med fokus på grundläggande juridik ur ett Vingeperspektiv. Cirka 15 utbildningspass har under året genomförts med totalt ca 350 deltagare sammantaget. Då utbildarna som leder passen är medarbetare från Vinges olika arbetsgrupper har även utveckling och lärande skett för dessa, cirka 35-40 personer.
- Under början av 2021 lanserade vi en nyutvecklad e-utbildning - *Antipenningtvätt och antiterrorismfinansiering*. Denna är obligatorisk för samtliga nyanställda på byrån och under året har cirka 150 personer genomgått utbildningen.
- Ett av de större utbildningsprogram som genomförts under året är Vinges nya program för utveckling av kunskaper inom ackvisition – *Affärsmannaskap på Vinge*. I detta

program deltog strax under 30 seniora jurister i ett helt digitalt program lett av en extern utbildare tillsammans med delägare från Vinge. Programmet uppfattades av många deltagare som värdeskapande och många fick verktyg för att hantera klienter på ett mer långsiktigt och relationsbyggande sätt. Den digitala kontexten i kombination med högt verksamhetsstryck medförde utmaningar i programmet vilket påverkade deltagarnas engagemang och närvaro. En ny programstart är planerad till början av 2022 med programjusteringar avseende nivå och format. Cirka 25 seniora jurister planerar delta.

- Under året har vi lanserat ett koncept med utbildningsgrupper för medarbetare som studerar för att ta advokatexamen – *Advokatetik och god advokatsed för blivande advokater*. Diskussionsgrupperna leds av seniora delägare och formatet har blivit mycket uppskattat bland deltagarna.
- Under hösten har ett flertal utbildningspass genomförts för såväl medarbetare inom affärsstöd som juniora jurister där temat varit kommunikation och självledarskap. Efterfrågan på just dessa utbildningar var stor och extrapass fick anordnas.

Majoriteten av de utbildningar som anordnas inom Vingeakademien får överlag bra och/eller höga betyg av deltagarna. Vi arbetar löpande med att relevansnivån och nyttan av samtliga anordnade utbildningar ska vara hög och i de fall vi ser att det finns förbättringspotential så arbetar vi aktivt med detta. För 2022 finns ett flertal större planer avseende kompetensutveckling inom flera strategiskt viktiga områden. Bland annat planeras för en ny förbättrad programversion av *Affärsmannaskap på Vinge*, samt satsning på såväl ledarskap på senior nivå som projektmetodik och projektledning för en stor andel av Vingens medarbetare. Även GDPR, Officeapplikationer, ekonomi med mycket mera står på agendan. Även fler kulturstärkande och långsiktigt beteendepåverkande läraaktiviteter planeras.

I tillägg till traditionella utbildningar erbjuds våra medarbetare möjlighet till interna rotationsprogram, program för utlandspraktik samt secondments hos våra klienter, som leder till värdefulla erfarenheter som vidgar perspektiv och ger nya kunskaper. Vi har under 2021 inte haft möjlighet att erbjuda utlandspraktik givet den stora osäkerheten till följd av pandemin i världen, men i början av 2022 är planen att åter börja kunna erbjuda våra medarbetare internationella praktikperioder.

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 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
- andelen kvinnor bland nyinvalda delägare under de fem åren 2020-2024 vara 50 procent
- ingen känna sig diskriminerad utifrån någon av diskrimineringsgrunderna
- ingen anse sig trakasserad eller mobbad på arbetsplatsen i vilken form det än må vara
- ingen känna sig diskriminerad i rekryteringsprocessen eller vid tillsättning av tjänster och befattningar, oavsett om det är en intern eller extern rekrytering
- skillnader i lön eller anställningsvillkor som har sin grund i någon av diskrimineringsgrunderna inte förekomma

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

Vi eftersträvar en jämn könsfördelning inom alla arbetsgrupper, projektgrupper och övriga samarbetsforum. Detta återspeglas i våra ledande befattningar och styrorgan. Fördelningen i vår styrelse är fyra kvinnor och fem män. I ledningsgruppen är fördelningen densamma, det vill säga fyra kvinnor och fem män. Vår VD är kvinna och våra lokala Managing Partners är idag kvinnor. Vi kan se att vi har en relativt jämn könsfördelning på alla nivåer bland våra biträdande jurister, men att partnerledet fortfarande har en övervikt av män. Det är också därför vi har en tydlig målsättning att öka andelen kvinnliga partners.

Vi satte vårt ursprungliga mål avseende 50 procent kvinnliga partners bland nyinvalda delägare under en femårsperiod 2014. Vi ser det som naturligt att fortsätta med samma mål även för femårsperioden 2020-2024 eftersom erfarenheten säger att måluppfyllelse kräver ett kontinuerligt fokus. Under 2021 utsågs sex nya delägare på Vinge, varav fyra är kvinnor och två är män. Totalt under perioden 2015-2021 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 våra samarbeten blir mer dynamiska och innovativa. För att ytterligare förstärka denna del av vår kultur har vi under 2021 lagt extra fokus på just inkludering. Efter en längre tid av distansarbete, under vilken vi anställt över 140 nya medarbetare, såg vi det som en given del av vår kultur att rikta ljuset på ytterligare. Vi genomförde därför under hösten 2021 en temavecka, Inclusion Week,

”Totalt under perioden 2015-2021 har 45 % kvinnor och 55 % män utsetts till nya partners på byrån.”

där vi bjöd verksamheten på insikter och kunskap inom området inkludering och hur vi tillsammans skapar en arbetsmiljö där vi lever upp till vårt löfte om att man hos oss får vara sig själv. Veckan bestod av en blandning av föreläsningar,

diskussionsfora, kunskapsdelning i olika kommunikationskanaler och andra mer lekfulla inslag. Veckan resulterade i ett stort engagemang från en stor andel medarbetare och blev mycket uppskattad av både medarbetare och ledning. Inför Inclusion Week hölls även riktade utbildningsinsatser för våra chefer, där vi fördjupade oss bland annat i psykologisk trygghet samt hur inkludering bidrar till affären.

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 kan innebära en risk ur ett hälsoperspektiv om det leder till stress eller brist på återhämtning. 2021 var ett mer arbetsintensivt år än väntat. Att vi därtill under större delen av året har utfört vårt arbete på distans, ser vi har inneburit en risk ur ett hälsoperspektiv för våra medarbetare. Vi följer därför 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 har flera exempel under året på medarbetare som har stöttat upp i en annan arbetsgrupp eller på ett annat Vingekontor, för en kortare punktinsats eller för en längre period, för att jämna ut arbetsbelastning samtidigt som det innebär en breddning av kompetens för individen. Vidare har vi under året behövt tacka nej till nya uppdrag eller skjuta på tidplaner i samråd med våra klienter, för att ha möjlighet att hantera de ärenden som vi redan har tagit oss an samt för att tillse en rimlig arbetsbelastning för våra medarbetare.

Under pandemin har vi på olika sätt försökt stötta och uppmuntra våra medarbetare till att bibehålla även en god fysisk hälsa, inte minst då vi vet att distansarbetet innebär en risk för ökat stillasittande och mindre vardagsrörelse. Vi har därför erbjudit våra medarbetare ergonomigenomgång av hemmakontoret med en erfaren ergonom online samt erbjudit anpassade kontorsmöbler såsom höj-sänkbara skrivbord, kontorsstolar och fullständig IT-arbetsplats för att optimera arbetsmiljön även på distansarbetsplatsen. Vidare har vi uppmuntrat till rörelse genom att erbjuda regelbunden gruppträning online i exempelvis löpning, yoga, styrketräning samt stretchövningar för nacke, axlar och rygg med en exklusiv instruktör för oss. Utöver rena sportaktiviteter har vi under hösten även erbjudit träning i mikropauser för effektiv återhämtning. När smittspridningen och FHM:s rekommendationer tillåtit det, har vi erbjudit löpträning utomhus för våra medarbetare samt möjlighet till padel, tennis och andra friskvårdsaktiviteter vi normalt erbjuder.

Att distansarbete innebär givetvis även möjligheter ur aspekten hälsa och balans i livet. Många av våra medarbetare vittnar om att man uppskattar den tidsvinst som det innebär att inte behöva resa till och från kontoret och att man kan arbeta effektivt och fokuserat vid hemarbete. Arbetsdagen blir mer flexibel och det blir enklare för många att få livspusslet att gå ihop och få tid till återhämtning. Detta är en naturligtvis en möjlighet till ett mer hållbart arbetsliv för många och som vi i ett längre perspektiv ska försöka bevara genom vår nya policy som möjliggör en kombination av arbete på kontoret och på distans. 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 mäts och kartläggs. Våra hälsokontroller utförs av vår företagshälsovård, vilken vi har ett nära samarbete med och möjlighet att anlita vid behov av insatser inom området rehabilitering och hälsa. Alla våra anställda omfattas även av en särskild hälsoförsäkring som erbjuder vårdinsatser i förebyggande syfte, såsom samtalsstöd, fysioterapi eller avslappningsträning. Därtill erbjuds våra medarbetare även en sjukvårdsförsäkring som ger tillgång till sjukvård, samtalsstöd och rehabilitering.

Vi har under flera år haft en stabil frisknärvaro. 2021 var frisknärvaron 98,2 procent.

Nästa steg

Under 2022 kommer vi bland annat att:

- behålla fortsatt fokus på att jämna ut fördelningen mellan kvinnor och män på partnernivå.
- utvärdera hållbarhetsaspekter av vår nya policy avseende distansarbete.
- hålla fortsatt fokus på att arbeta förebyggande avseende risker för psykisk ohälsa med koppling till arbete och arbetsbelastning, exempelvis genom att mäta och följa upp dessa aspekter i vår OSA-mätning (organisatorisk och social arbetsmiljö).
- 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.
- arbeta om vårt onboardingprogram för att våra nya kollegor ännu snabbare ska känna sig hemma på Vinge och trygga i att agera inom ramen för sina roller.
- göra ytterligare satsningar på utbildning inom affärsmannaskap, projektledning och ledarskap.
- fortsätta att följa engagemang och trivsel i vår Vinge Puls.
- genomföra 360-graders utvärdering av våra chefer och ledare.

Miljö och klimat

Ambition och mål

Miljö- och klimatförändringar och annan negativ miljöpåverkan utgör några av de största globala utmaningarna världen står inför. Som ett ansvarsfullt företag är det därför naturligt att vi försöker minska vår miljöpåverkan. Vi bedriver ett aktivt miljöarbete inom hela verksamheten, med fokus på de områden som ger störst negativ miljöpåverkan, vilket är våra tjänsteresor, våra kontor samt transporter med mera i våra leverantörsled. Alla våra medarbetare har ett ansvar för att göra miljösmarta val i sitt dagliga arbete.

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

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

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 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.

”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 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 uppnått målet om 90 procent eldrivna eller drivmedelsfria budleveranser (100 procent är klimatneutrala) samt att 90 procent av våra nationella och internationella budleveranser har klimatneutraliserats genom Go Green.

Vårt mål har varit att endast använda el från förnybara energikällor senast 2025 – dit nådde vi redan under året som gått.

Vi har också bedrivit en utvärdering av ett kontorsgemensamt bokningssystem för tjänsteresor som möjliggör tydlig kommunikation och efterlevnad av policyer samt systematiserad bokning av klimatkompenserade flygresor för kunna minska vårt avtryck.

I och med ombyggnaden av fastigheten som inrymmer vårt Stockholmskontor har vi tillsammans med fastighetsägaren kunnat åstadkomma en 30%-ig sänkning av energiåtgång för värme/kyla i våra kontorsytor.

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 inlett 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.

Utsläpp av växthusgaser verksamhetsåret 2021

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

- *Scope 1* är direkta utsläpp av koldioxid från företagsägda och leasade tillgångar: bilar, förbränning av fossila bränslen och liknande.
- *Scope 2* är indirekta utsläpp från inköpt energi (el/värme) i egna eller hyrda anläggningar.
- *Scope 3* utgörs av övriga indirekta utsläpp. Vi redovisar här utsläpp från alla övriga källor: inköpta produkter, pendlingsresor, avfall med mera.

Klimatfotavtrycket uppgår totalt till 404 ton CO₂ för 2021, och omfattar scope 1, 2 samt delar av scope 3. Utsläppen är 2 ton CO₂e i Scope 1 (bränsleförbrukning egenägda och finansiellt leasade bilar), 62 ton CO₂e i Scope 2 (inköpt el och fjärrvärme), och 340 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 allokeringmetod.

De totala utsläppen sjönk med 53 % mellan 2020 och 2021. Minskningen förklaras främst med att 93 % färre utomeuropeiska flygresor genomfördes.



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 2022 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. Vårt mål är att under året implementera det kontorsgemensamma bokningssystem som vi testat och därigenom systematiskt påverka bokning av klimatkompenserade flygresor för att minska vårt avtryck.

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

Vid kommande upphandlingar och inköp av inredning eftersträvar vi fortsatt 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.

Liksom vi idag arbetar med livscykelhantering för våra datorer har vi som mål att starta motsvarande upplägg med våra mobiltelefoner under 2022.

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 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 men är också en grundläggande del av våra värderingar och vårt övergripande fokus på kvalitet. Som ledande affärsjuridisk advokatbyrå är vi medvetna om att den förväntansbild som finns på oss från våra intressenters sida är och bör vara högt ställd, och att vårt agerande har en direkt inverkan på vårt renommé och därmed potentiellt på vår affär.

Sedan flera år arbetar vi därför systematiskt för att säkerställa implementering och efterlevnad av det komplexa ramverk som vi har att förhålla oss till. Det handlar framför allt om att kontinuerligt informera och utbilda medarbetare samt att ha rutiner och processer som innebär att vi begränsar riskerna för att medverka till oönskade åtgärder, verksamheter eller transaktioner. Vi har sedan många år också ett antal etablerade interna funktioner som hanterar olika frågor rörande affärsetik, däribland vår RQM-funktion (Risk & Quality Management), som leds av en delägare, vår Etiknämnd samt vår Klientantagningskommitté.

Vi vill även att våra leverantörer och deras underleverantörer bedriver sin verksamhet på ett ansvarstagande och hållbart sätt, med iakttagande av mänskliga rättigheter, främjande av goda arbetsvillkor, minskad miljöpåverkan och med fokus på affärsetik, inklusive antikorrupktion. Vi har därför antagit en *Leverantörskod* som gäller i förhållande till samtliga leverantörer av varor och tjänster till Vinge.

Styrdokument

Vinges affärsetiska styrdokument består av såväl externa regelverk, som exempelvis *Advokatsamfundets vägledande regler om god advokatsed* och *Institutet Mot Mutors Kod mot korrupktion 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 uppmantrar våra medarbetare att rapportera överträdelser eller misstänkta överträdelser. Dessa kan rapporteras via vårt visselblåsarsystem som tillåter anmälaren att vara anonym. Ingen incident har rapporterats via systemet sedan det infördes 2017.

Identifierade risker

Som ledande affärsjuridisk advokatbyrå ser vi det som en central uppgift att verka för att de mänskliga rättigheterna värnas och att korrupktion 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 haft fokus på utbildning kring affärsetiska risker och hur vi kan motverka dessa. Vi har framförallt sett över våra utbildningar om anti-penningtvätt och i den delen dels implementerat en ny e-utbildning primärt för nyanställda, dels bjudit in externa föreläsare med erfarenhet av penningtvätt, terrorfinansiering och sanktionsbrott. Upplevelsen är att den interna medvetenheten om riskerna på dessa områden därigenom har ökat.

Nästa steg

Utbildning är en färskvara. Vi har därför ett fortsatt fokus på utbildning inom affärsetik under 2022. Vi har även ambitionen att implementera ett systemstöd som underlättar riskhanteringen i frågor kopplade till affärsetik.



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

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 och målet för projektet är att bidra till en större mångfald inom juristkåren. Vi strävar efter att nå ut brett i skolorna för att sprida kunskap om vad det innebär att arbeta som jurist och premierar ambitionen att satsa på studier, juristutbildningen i synnerhet. Vi stöttar även projektets juriststudenter med Vinge-mentorer samt förtur till sommarnotarieplatser hos Vinge.

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

”Vinges Mångfaldsprojekt har under de senaste 20 åren delat ut 200 stipendier och 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.

Till följd av pandemin har vi också engagerat oss i ett antal särskilt angelägna initiativ och projekt. Vi har bland annat bistått den ideella föreningen Vaccine Forward med dess juridiska delar. Föreningens ändamål är att samla in medel för att hjälpa människor i fattigare delar av världen att få tillgång till covid-vaccin. Vårt bidrag har i huvudsak bestått av två delar – dels att via internationella vänbyråer undersöka möjligheten för den svenska föreningen att bedriva fundraising-aktiviteter utomlands. Den andra insatsen har bistått i att ta fram olika samarbetsavtal mellan föreningen och andra ideella organisationer.



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