

ADVOKATFIRMAN LINDAHL
2023

Hållbarhets- redovisning

Lindahl 

HÅLLBARHETSREDOVISNING

Lindahl framtidssäkrar juridiken	2
Lindahls verksamhet	4
Väsentlighetsinventering	5
Intressenter	5
Klientarbetet	6
Arbetsplatsen	7
En hållbar arbetsmiljö för alla	7
En hållbar utveckling av våra medarbetare	8
Jämställdhet	10
Attityder och likabehandling	11
Utbildning och kompetensutveckling	12
Miljö- och klimatpåverkan	13
Compliance och risk	15
Samhällsengagemang	17
Stöd i Sverige	17
Star for Life	17
Raoul Wallenberg Institute	18
Business Law Challenge	18
Vår väg framåt	19



HÅLLBARHETS- REDOVISNING

Advokatfirman Lindahl är en engagerad samhällsmedborgare med en långsiktig vision. Det här är en summering av vårt hållbarhetsarbete under 2023 och hur vi arbetar för en hållbar framtid.

Lindahl framtidssäkrar juridiken

Något förändras och något annat behöver anpassas eller upphöra att vara. Något nytt kommer i dess ställe. Som rådgivare till företag som ständigt utmanas av nya komplexa frågeställningar är vi vana att hela tiden behöva ifrågasätta gamla arbetssätt, processer och metoder. Utvecklingen går hela tiden framåt och vi vill vara en del av den. På samma sätt ser vi på utmaningarna inom hållbarhetsområdet. Det ställs nya krav från samhället, från klienter och partners. Vi ställer nya krav på oss själva. Det gäller att ha rätt kunskaper och perspektiv för att välja den lösning som är bäst på längre sikt.

Med den här hållbarhetsredovisningen vill vi beskriva vad vi gör, samt behöver och vill göra för att bli en ännu mer värdefull samhällsaktör och rådgivare. Lindahls uppdrag är att utveckla människor, företag och affärer. Vi är förvisso jurister som är vana vid att lösa juridiska problem, men utöver det är vi konsulter som kan skapa möjligheter och ta vara på potentialen hos både våra klienter och medarbetare. Genom att framtidssäkra juridiken och utveckla våra kompetenser och våra arbetsmetoder skapar vi bättre förutsättningar för att också kunna framtidssäkra våra klienters affärer. Affärer som inte bara är direkt nödvändiga för att skapa livskraftiga och hållbara företag, utan som också utvecklar samhället och skapar värde för kommande generationer. Vi är på väg mot en bättre och mer hållbar framtid och vi vill ta medarbetare, klienter och samarbetspartners med oss.

För att lyckas krävs regler, men också uppföljning och utbildning. Vi ser inte på hållbarhet och utveckling som ett projekt som ska slutföras, utan som en ständigt pågående förbättringsprocess. Idag vet vi vad vi ska göra imorgon och i denna redovisning vill vi berätta hur vi ser på det arbetet. Samtidigt är vi ödmjuka inför att morgondagen kommer att föra med sig nya behov och ge oss nya prioriteringar att ta tag i för framtiden

**» Med den här
hållbarhetsredovisningen vill vi
beskriva vad vi gör samt behöver
och vill göra för att bli en ännu mer
värdefull samhällsaktör och
rådgivare.**



Vårt interna hållbarhetsarbete ska ha grund i de globala målen för en hållbar utveckling och FN:s Global Compacts tio principer, som behandlar mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och motverkande av korruption. Utifrån dessa principer har Lindahl formulerat riktlinjer om hur vi ska förhålla oss till vårt mål att bidra till en hållbar utveckling.

FN:s tio Global Compact-principer

Mänskliga rättigheter

01. Företagen ombeds att stödja och respektera skydd för de internationella mänskliga rättigheterna inom den sfär som de kan påverka; och
02. försäkra sig om att deras eget företag inte är delaktiga i brott mot mänskliga rättigheter.

Arbetsvillkor

03. Företagen ombeds att upprätthålla föreningsfrihet och erkänna rätten till kollektiva förhandlingar;
04. avskaffa alla former av tvångsarbete;
05. avskaffa barnarbete; och
06. inte diskriminera vid anställning och yrkesutövning.

Miljö

07. Företag ombeds att stödja förebyggande åtgärder för att motverka miljöproblem;
08. ta initiativ för att främja större miljömässigt ansvarstagande; och
09. uppmuntra utveckling och spridning av miljövänlig teknik.

Korruption

10. Företag bör motarbeta alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning.

Det finns mycket vi kan göra för att säkerställa en positiv utveckling, inte minst i de sex städer där vi har kontor och medarbetare. Vi ska erbjuda en arbetsplats som präglas av god etik, respekt för individen, lika villkor och allas lika värde. Vi ska verka i enlighet med regler och riktlinjer, näringslivets koder och advokatyrkets sekretesskrav. I vårt hållbarhetsarbete ska vi vägledas av FN:s tio Global Compact-principer för företag kring mänskliga rättigheter, arbetsrättsliga frågor, miljö och korruption.

Av de fem områden som årsredovisningslagen nämner som obligatoriska att ta ställning till i hållbarhetsrapporten – miljö, sociala förhållanden, personal, respekt för mänskliga rättigheter och motverkande av korruption – har mänskliga rättigheter i leverantörsledet inte bedömts vara väsentligt för denna redovisning. Detta på grund av att andelen riskleverantörer ur detta hänseende, givet koncernens verksamhet, är begränsad. Däremot är diskriminering och tillhörande riskhantering beskrivet i avsnittet Arbetsplatsen.



LINDAHL'S VERKSAMHET

Denna hållbarhetsredovisning avser verksamheten under räkenskapsåret 2023 för Advokatfirman Lindahl KB (org.nr. 916629-0834) och är upprättad i enlighet med bestämmelserna i 6 och 7 kap. årsredovisningslag (1995:1554). Advokatfirman Lindahls styrelse är ansvarig för denna hållbarhetsredovisning.

Advokatfirman Lindahl bedriver advokatverksamhet med svensk och internationell affärsjuridik. Vi ätar oss att vara en värdeskapande affärspartner till våra klienter, att erbjuda kompetens och professionalism, engagemang och proaktivitet – samt att ge rak och tydlig rådgivning. Lindahls affärsmodell bygger på att ha erfarna medarbetare för att säkerställa högklassig rådgivning. Inom Advokatfirman Lindahl finns både den stora byråns breda kapacitet och spetskompetens inom ett stort antal områden, bland annat immaterialrätt, bank och finans, aktiemarknadsrätt, företagstransaktioner och fastigheter samt energirätt och miljö rätt. I Lindahls dedikerade kompetensgrupp för hållbara affärer ingår advokater med ett brett kompetensregister från bolagsrätt och compliance till renodlad miljö rätt.

Rörelsen bedrivs vid kontorsenheter i Stockholm, Göteborg, Malmö, Uppsala, Örebro och Helsingborg. Varje kontor är organiserat i ett aktiebolag med en lokal managing partner och styrelse, och är även representerat i Advokatfirman Lindahls styrelse.

Vårt interna hållbarhetsarbete, liksom det övriga arbetet på Advokatfirman Lindahl, bedrivs i en balans mellan centralt och decentraliserat. Strategi- och utvecklingsarbete samt grundläggande policyer och rutiner är i större mån gemensamma, och så även det viktiga erfarenhetsutbytet inom byrån. Det löpande arbetet, som bland annat inkluderar påbyggnad med olika lokala policyer och rutiner, våra dagliga kontakter med klienter och medarbetare samt lokala hållbarhetsinitiativ och sociala initiativ sker huvudsakligen ute på kontoren.

Advokatfirman Lindahl KB



Monica Lagercrantz
Stockholm



Emanuel Wallin
Göteborg



Johan Herrström
Malmö



Mårten Steen
Uppsala



Clas Rosdahl
Örebro



Svante Liljedahl
Helsingborg

Väsentlighetsinventering

Lindahls verksamhet berör ett flertal områden som alla innebär utmaningar för samhällets hållbara utveckling. I arbetet med denna hållbarhetsredovisning har vi tittat på ett stort antal frågeställningar och valt att ta särskilt sikte på områden där vi ser att det dels är viktigt att vi tar oss an frågorna på ett strukturerat sätt, dels har en möjlighet att bidra till en positiv utveckling. Dessa frågeställningar inkluderar, utan inbördes rangordning, konsultrollen och Lindahls bidrag till våra klienters hållbara satsningar, vår arbetsmiljö, jämställdhet, mångfald, ledarskap, kompetens och fortbildning, miljö- och klimatpåverkan, kundnöjdhet, rådgivningens kvalitet, IT- och informationssäkerhet, regelefterlevnad, antikorrupktion, penningtvätt, insiderinformation och integritetsskydd.

Vi ser fram emot att få ta oss an frågorna och att under åren som kommer få rapportera om ett utvecklat och ännu mer strukturerat sätt att bidra till ökad hållbarhet till nytta för våra klienter, medarbetare, partners och övriga intressenter i samhället.

INTRESSENTER

I vår verksamhet vill vi se bortom de direkta intressenterna och ta hänsyn till samhällets alla aktörer och bidra till nytta för kommande generationer. Vi vill utveckla människor – inte bara hos oss utan också runtomkring oss – för framgångsrika affärer som skapar samhällsnytta.

Det ingår i Lindahls uppdrag att framtidssäkra våra klienters affärer, erbjuda en attraktiv arbetsplats för våra medarbetare och att vara en långsiktig och engagerad samhällsmedborgare. Genom dialog med intressenter som direkt påverkas av vår verksamhet och som direkt påverkar oss får vi kunskap om och förståelse för hur vi ska agera för att säkerställa att vi på ett hållbart sätt utför vårt uppdrag.

Vi tror att vårt löfte om en rak, tydlig och enkel rådgivning med klienternas långsiktiga affärsnytta i fokus är det bästa sättet för oss att skapa hållbara värden. Det gäller både för våra klienter och samhället i stort. Vi ser vår starka tillväxt som ett tecken på att Lindahls rådgivning uppskattas av våra klienter och vi tänker fortsätta på den vägen under de kommande åren. Grunden för vårt klienterbjudande ligger i våra medarbetares kunskap och kompetens, som vi därför ser det som centralt att fortsätta utveckla.



Intressenter	Dialogen	Förväntningar och väsentliga frågor
Klienter	<ul style="list-style-type: none"> • Den primära dialogen sker vid rådgivningen. • Kundundersökningar och intervjuer • Lindahl bjuder kontinuerligt in till seminarier inom olika rättsområden vilket skapar goda möjligheter till dialog. • Varje kontor bjuder in till värde- och relationsskapande event, Lindahldagar eller andra större sammankomster med olika inriktningar. • Seriösa publikationer som årligen genomför research, i syfte att sammanställa information om länders marknader för affärsjuridik och ranka byråer och enskilda advokater. Mest vikt lägger instituten vid sin bedömning på vad köparna/klienterna säger. 	<ul style="list-style-type: none"> • Högkvalitativ rådgivning som ger affärsnytta och uppfyller bestämmelser i de regelverk som styr advokater och advokatverksamhet. • Uppförandekoder
Medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbetarsamtal • Medarbetarundersökningar 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortbildning • Arbetsmiljö- och mångfaldsfrågor • Utveckling
Studenter	<ul style="list-style-type: none"> • Vid vårt employer branding-arbete, på högskolor och vid event runtom på våra kontor. • I samband med de praktikuppdrag vi erbjuder juridikstudierande – studentpool, uppsatspraktik, sommarnotarietjänstgöring. • Business Law Challenge, Sveriges största casetävling i affärsjuridik, som Lindahl 2023 genomförde för trettonde året i rad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogen med studenter handlar oftast om samma frågeställningar som de våra medarbetare har.
Leverantörer	<ul style="list-style-type: none"> • Vid upphandlingar, beställningar och möten med våra leverantörer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Klimat- och miljöengagemang • Uppförandekoder
Samhället	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogen sker med fastighetsägare, lokala aktörer, högskolor, intresseorganisationer, myndigheter och på den politiska arenan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Långsiktig och hållbar samhällsutveckling • Klimat- och miljöfrågor



Frågan om god arbetsmiljö är av väsentlig och affärskritisk betydelse för Lindahl. Vi är ett kompetensföretag som är beroende av att våra kunniga medarbetare trivs och känner sig nöjda med sin arbetsplats. Därför är det dagliga och pågående arbetet med frågor om arbetsmiljö prioriterat, inte minst gällande frågor om jämställdhet, tydliga meritbaserade karriärvägar och hur vi behandlar varandra på arbetsplatsen.

En hållbar arbetsmiljö för alla

En god arbetsmiljö är relaterad till såväl psykosociala som fysiska och sociala förhållanden.

Vi anser att delaktighet och jämställdhet är faktorer av stor betydelse. Arbetsmiljön ska inte bara vara säker utan också utvecklande, samtidigt som den skall vara möjlig att påverka för den enskilde. Lindahl har ett ansvar för att arbetsmiljöarbetet ingår naturligt i den dagliga verksamheten och vi tar hänsyn till alla förhållanden i arbetsmiljön som kan påverka de anställdas hälsa och säkerhet.

Alla våra medarbetare har tillgång till förebyggande företagshälsovård och för att stärka samhörigheten inom företaget ges ekonomiskt stöd till fritidsaktiviteter avseende idrott. På kontoren sker lokala initiativ till gemensamma friskvårdsaktiviteter.

Omsorg och omtanke är viktiga inslag i vår kultur och därmed tar vi bestämt avstånd från alla former av mobbning och diskriminering. Våra medarbetare ska trivas, utvecklas och känna sig trygga på sin arbetsplats.

Lindahls målsättning är att ansvariga chefer ska försäkra sig om att planeringen av arbetsmiljön utgår från individens önskemål och behov, samt från helhetsbedömningar och är en del av verksamhetsplaneringen. Genom att aktivt arbeta med arbetsmiljön ökas arbetstillfredsställelsen hos våra medarbetare vilket i sin tur gör att vi kan förbättra tillgängligheten och tjänsterna för våra kunder.

En hållbar utveckling av våra medarbetare

Medarbetarna är Lindahls enskilt viktigaste tillgång. Därför är det avgörande att Lindahls chefer tar vara på, och stöttar utvecklingen av, medarbetarnas engagemang, färdigheter och kunskaper. Genom att frigöra potentialen och kraften i varje enskild medarbetare bygger vi en framgångsrik organisation där alla medarbetare utvecklar sig själva, sina unika kompetenser och sina arbetsuppgifter.

Genom att ständigt höja kompetensnivån ökar möjligheten till kontinuerlig lönsamhet och kvalitet för såväl Lindahl som för våra klienter, vilket i sin tur leder till ännu fler stimulerande, utvecklande och spännande uppdrag för våra medarbetare.

Varje medarbetare ska känna till Lindahls mål och vilka förväntningar som ställs på denne för att bidra till att målen infrias. Arbetsklimatet ska kännetecknas av det vi kallar no nonsense, där alla medarbetare är ärliga och öppna mot varandra samt ger varandra tydlig, uppriktig och konstruktiv återkoppling på utförda arbetsuppgifter.

Vi genomför regelbundet medarbetarundersökningar som har en hög svarsfrekvens, vilket indikerar ett gott engagemang för byråns utveckling bland medarbetarna. Genom undersökningarna får vi veta vilka områden vi lyckas särskilt bra med samt vilka frågor som har utrymme för förbättringar och ändrade prioriteringar. På det sättet fungerar medarbetarundersökningarna som ett viktigt styrdokument i vårt arbete och de aktiviteter vi som firma genomför.

Den senaste medarbetarundersökningen genomfördes våren 2023 och nådde en svarsfrekvens på 94 procent. Undersökningen visade oss att medarbetarna känner ett stort engagemang för byrån och de egna arbetsuppgifterna, samt att arbetet inom Lindahl präglas av ett gott samarbete och en fin respekt. Medarbetare trivs på Lindahl och det finns en stark vilja att rekommendera Lindahl som arbetsplats till andra. Allt detta ger oss en stabil grund att bygga vidare från. Samtidigt kunde vi se områden där vi kan förbättras. Vi behöver bli ännu bättre på att skapa tydlighet i våra mål, både övergripande för byrån och de individuella målen.

» Medarbetarna är Lindahls enskilt viktigaste tillgång. Därför är det avgörande att Lindahls chefer tar vara på, och stöttar utvecklingen av, medarbetarnas engagemang, färdigheter och kunskaper.

Nästa medarbetarundersökning planeras att genomföras under 2025 och vi ser fram emot att ta del av våra medarbetares värdefulla insikter.

Under 2023 genomfördes en gemensam resa för samtliga medarbetare och över 250 medarbetare från Lindahls olika kontor träffades och diskuterade viktiga gemensamma frågor och genomförde kompetenshöjande utbildningar under tre dygn tillsammans. Konferensen fick mycket goda betyg och utvärderingen efteråt visade att medarbetarnas engagemang och förtroende för Lindahl stärktes av konferensresan.



Lindhahl arbetar löpande med att utveckla strukturer och rutiner kring uppföljning med våra medarbetare och tydliggöra karriärvägar. Detta är betydelsefullt både för att utveckla våra medarbetare till att nå sin potential och för Lindhahls erbjudande som arbetsgivare. Vi ser bland annat i medarbetarundersökningen att det också efterfrågas av medarbetarna.

Under 2023 har vi fortsatt utveckla den interna informationen om karriärvägar på Lindahl där bland annat utvärderingsparametrar och utvecklingen av juristens roll tydliggörs. Vi har även vidareutvecklat Lindhahls gemensamma rutiner (årscykel) för uppföljning och medarbetarsamtal och underlag för samtalen. Medarbetare som har en chefs- och/eller mentorsroll har genomgått utbildning i samtalsteknik.

I det gemensamma introduktionsprogrammet för nyanställda har vi lagt till nya digitala utbildningsmoment med fokus på Lindhahls grupper och rättsområden respektive Jämställd karriär och arbetsmiljö på Lindahl.

En stor del av rutinerna kring uppföljning med medarbetare sker lokalt på kontoren. Under 2023 har exempelvis Malmökontoret även vidareutvecklat rutinerna för uppföljning med medarbetare i samband med onboarding, tjänstledighet och föräldraledighet samt offboarding utvecklats baserat på input från medarbetarundersökningen.



Jämställdhet

Lindahl har en tydlig princip om att bedömningen av våra medarbetare ska baseras på professionella kvaliteter och vara rent meritbaserad.

För att nå en jämställdhet som är långsiktig och verklig låter vi forskning och beprövade erfarenheter styra vårt jämställdhetsarbete. Samtidigt har vi en öppen och nära dialog med alla medarbetare för att få fördjupad förståelse för vilka processer eller strukturer som ska förbättras. Vi vill utveckla alla medarbetare, oavsett kön, religiös övertygelse, sexuell läggning eller annat som inte är väsentligt för yrkesutövningen.

Arbetet inom detta område har varit intensivt under 2023 och inställningen är att vi alltid ska arbeta med dessa frågor för att kontinuerligt förbättra byråns utveckling. Medarbetarundersökningen 2023 hade ett särskilt fokus på jämställdhet och karriärvägar. Vi fick värdefull input från våra medarbetare, som redan under år 2023 har påverkat Lindahls löpande arbete med tydliga karriärvägar samt mål och uppföljning för medarbetare, och som vi nu tar vidare i ett strategiskt förändringsarbete under det kommande året.

Jämställdhet diskuteras löpande i advokatbranschen, särskilt på grund av den ojämna könsfördelningen inom olika medarbetargrupper.

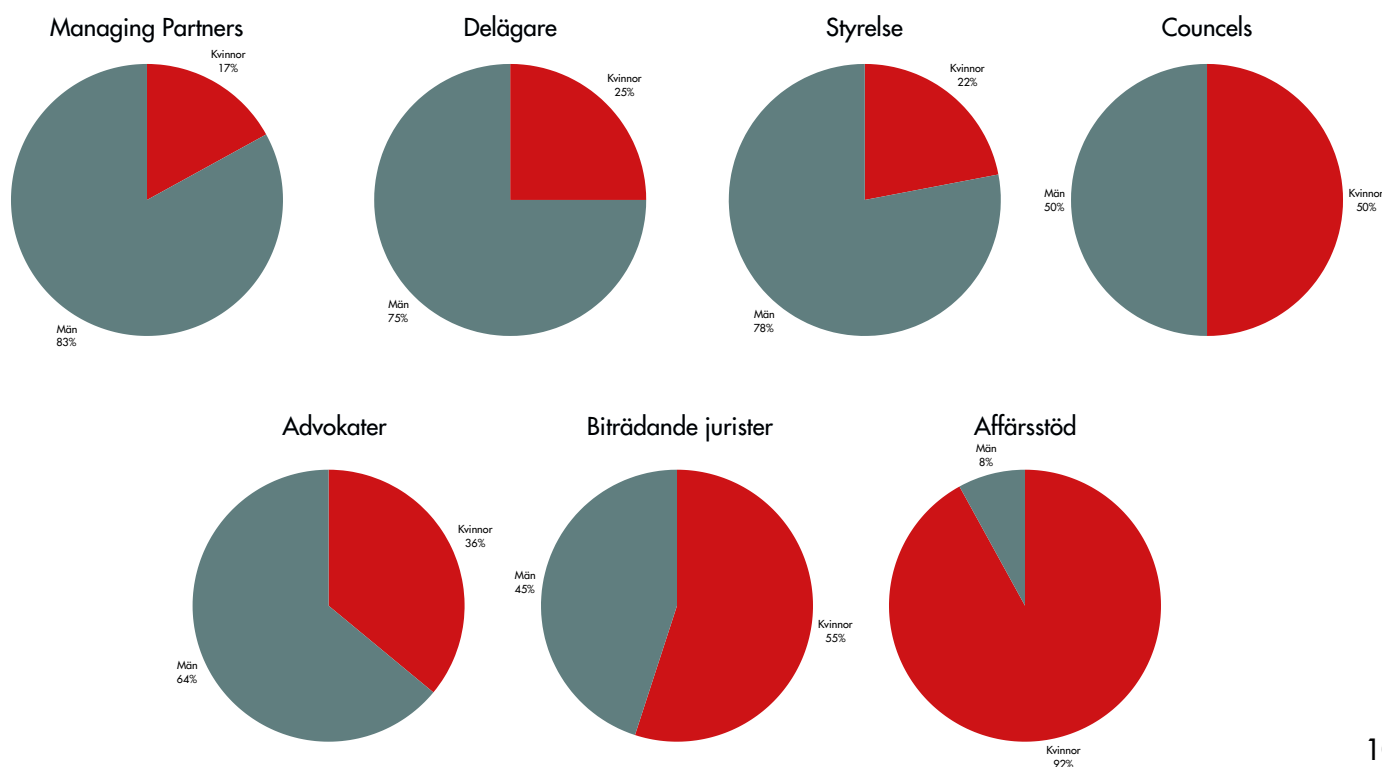
Sett till det totala antalet anställda har Lindahl en bra balans mellan könen. Inom personalgrupperna delägare, biträdande jurister och affärsstöd, ser det dock delvis annorlunda ut. Majoriteten delägare är män och majoriteten av vår affärsstödspersonal är kvinnor. Utvecklingen är försiktigt positiv och antalet kvinnliga delägare på Lindahl har de senaste åren ökat från cirka 10 till 25 procent i nuläget. Sedan 2020 har Lindahl tagit in 29 nya delägare och av dessa är 12 kvinnor. Av de biträdande juristerna är 55 procent kvinnor, vilket är en fördelning som varit relativt konstant under de senaste åren.

Att få en bra balans i delägargruppen och på andra ledande positioner är en ständig utmaning. Vi är vaksamma på de faktorer och strukturer som i förlängningen bidrar till delägargruppens sammansättning och vi är måna om att ha en grupp medarbetare som inte bara är skickliga jurister utan också väl svarar mot våra klienters behov av jurister med olika profiler med många olika kompetenser. Vår förmåga att komma framåt inom alla delar av mångfaldsarbetet är även avgörande för vår talangförsörjning, och därmed är det en viktig fråga för en långsiktig och hållbar advokatverksamhet.

Vi synliggör och diskuterar beteenden och eventuella hinder och är hela tiden beredda att ifrågasätta och förbättra våra arbetssätt och strukturer. Vi utbildar våra ledare till att vara goda förebilder med kunskap om jämställdhets- och mångfaldsfrågor. För att uppnå en balans verkar vi för en rättvis delegering av arbetsuppgifter och har tydliga karriärvägar för hur jurister ska kunna avancera baserat på rent objektiva kriterier och meriter.

Med interna riktlinjer och policyer medverkar vi också till att kombinationen arbete och föräldraskap ska fungera väl för samtliga medarbetare. Vi uppmuntrar alla att dela på föräldraledigheten, bland annat genom förstärkt ersättning vid föräldraledighet.

Flexibel arbetstid och tekniska hjälpmedel, till exempel för arbete på distans, är andra verktyg vi tillhandahåller för att underlätta arbetslivet och erbjuda rättvisa förhållanden. Denna utveckling har accelererat under pandemin.



Attityder och likabehandling

På Lindahl råder nolltolerans mot kränkande särbehandling, mobbing, sexuella trakasserier och annan diskriminering. Den som anmäler missförhållanden ska känna sig trygg i att inte missgynnas. När vi som företag får kännedom om kränkningar, mobbing och diskriminering är det obligatoriskt att vi agerar skyndsamt.

Om en medarbetare berättar om problem eller om vi på annat sätt får skäl att misstänka att det kan finnas problem i organisationen går vi till botten med detta. Vi börjar med att säkerställa fakta, så att vi vet vad som finns att utgå från. Den information eller dokumentation vi får fram hålls inom den grupp som har att hantera frågan. Vi är måna om att de som är satta att hantera frågan agerar objektivt, så att eventuella medlingar eller utredningar upplevs som opartiska av de inblandade. Vi behandlar varje ärende unikt och informationsdelning och redogörelser beror på ärendets karaktär.

Vi ser inte denna typ av problem enbart som isolerade händelser, utan förstår att de kan vittna om ett mer omfattande kulturproblem i företag och organisationer. Det innebär att vi känner och tar ett ansvar för Lindahls kultur, värderingar och arbetsmiljö. Detta ansvar vilar främst hos de individer – delägare och byråledning – som har konkreta möjligheter att verka för en lösning. Vi bjuder in alla medarbetare till diskussion och det är viktigt att använda kraften i engagemanget för att bli bättre. Alla medarbetare har ett ansvar och en möjlighet att utveckla Lindahl positivt.

Huvudsakliga styrdokument:

Arbetsmiljöpolicy • Jämställdhetspolicy • Styrdokument om medarbetarsamtal och utvecklingsplan • Handlingsplan och riktlinjer kränkande beteenden • Distansarbetspolicy • Policyer för föräldraledighet m.m.





Lindahls klienter har rätt att ställa höga krav på kvalitet, kompetens och integritet i vår rådgivning. Det är viktigt för såväl kvaliteten på vår leverans till klienterna, som för klienternas allmänna förtroende för Lindahl, att vi ständigt arbetar med att säkerställa att vi lever upp till de kunskaps- och integritetskrav som ställs. Den största risken för Lindahl är om vi inte lever som vi lär, vilket skulle kunna leda till en rådgivning som inte är den bästa för klienten och på sikt försämrar vår trovärdighet. Risken består i att vi tappar fokus på vår ständiga utveckling eller att ambitionerna att hela tiden leverera vår rådgivning till klienterna påverkar vår förmåga att utveckla verksamheten och vår kultur långsiktigt. Därför är det viktigt för oss att leda verksamheten mot våra strategiska ambitioner och leva upp till interna och externa krav på kompetens, vidareutbildning och fortsatt professionalisering.

All rådgivning och alla tjänster från Lindahl ska utföras i enlighet med de regelverk som gäller för advokatverksamhet. Dessa regelverk är framför allt rättegångsbalkens bestämmelser om advokater och advokatverksamhet, Advokatsamfundets stadgar och vägledande regler om god advokatsed, och det för advokatverksamhet särskilda bokföringsreglementet.

Allt arbete och samtliga relevanta dokument ska, så långt det är möjligt och om inte särskild reglering föreskriver annat, dokumenteras i Lindahls ärendedokumenthanteringssystem. Vi följer Advokatsamfundets reglering av elektronisk aktbindning och arkivering, samt uppfyller säkerhetskrav som anges i byråns informationssäkerhetspolicy.

Vidareutbildning är viktig för byråns kvalitativa utveckling och därför ligger det i varje medarbetares arbetsuppgifter att arbeta med sin egen utveckling. Byrån uppfyller de krav som ställs i riktlinjer för professionell vidareutbildning av advokater.

Lindahls avdelning för Knowledge Management planerar, utvecklar och säkerställer att program för vidareutbildning genomförs. Avdelningen arbetar också med kontrollen av våra databastjänster samt uppdateringar och förbättringar av våra gemensamma mallar vilket är av vikt för att säkerställa kvaliteten på vårt juridiska handverk.

Under året upprätthölls Lindahls höga ambitionsnivå för intern utbildning genom fortsatta satsningar på Lindahl Academy, byråns eget utbildningsprogram med grenarna Legal, Business, IT och Onboarding. I takt med att byrån växer blir utbildningarna i Lindahl Academy alltmer omfattande och KM-gruppen arbetar löpande med såväl kvalitetssäkring som utveckling. De sex utbildningstillfällen som anordnades inom Lindahl Academy Legal samlade ca 290 deltagare, vilket innebär ett stort deltagande i de interna utbildningar när man räknar samman deltagandet med de som hölls under byråns gemensamma konferens där över 25 personer deltog. Under året har vi även utvecklat vårt e-utbildningsutbud inom Lindahl Academics olika grenar.

Lindahl har inom ramen för Legal Academy IT genomfört 34 utbildningar i olika IT-verktyg och program under året och deltagarantalet summeras till 1 285 vid dessa tillfällen. Syftet med dessa aktiviteter är att säkerställa kvalitet och effektivitet hos medarbetarna, samtidigt som vi hela tiden framtidssäkrar juridiken för att kunna hjälpa klienter att nå deras affärsers fulla potential.

Huvudsakliga styrdokument och program:

Advokatsamfundets stadgar • Vägledande regler om god advokatsed • Advokatsamfundets bokföringsreglemente • Informationssäkerhetspolicy • Lindahl Academy Legal, Business, IT och Onboarding • Nationellt och lokala program för introduktion och utbildning av nyanställda • KM och kompetensgrupper • Medarbetarsamtal och individuella utvecklingsplaner



Lindahl är ett tjänsteproducerande företag, vilket innebär att vi har en tämligen begränsad direkt miljöpåverkan. Den stora risken med det är att miljöfrågan därför inte hålls aktuell, eller tas på tillräckligt stort allvar för att vi som företag ska göra allt vi borde för att bidra till ett mer hållbart resursutnyttjande. I förlängningen skulle det kunna skada vår trovärdighet som rådgivare och affärspartner. Därför är det viktigt för oss att göra det enkelt för alla medarbetare att agera rätt, oavsett om det handlar om kontorens energiutnyttjande, medarbetarnas resor, hantering av kontorsmaterial eller de inköp som vi gör.

Vi har ett långsiktigt perspektiv i driften av vår verksamhet och är övertygade om att socialt, ekonomiskt och miljömässigt ansvarstagande leder till fördelar både för Lindahl och det samhälle vi verkar i. På så vis kan vi bidra till en utveckling där det är möjligt att tillfredsställa dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina.

» Vi har ett långsiktigt perspektiv i driften av vår verksamhet och är övertygade om att socialt, ekonomiskt och miljömässigt ansvarstagande leder till fördelar både för Lindahl och det samhälle vi verkar i.

För 2023 har Lindahl inga byrågemensamma nyckeltal för att mäta vår miljöpåverkan. Vår målsättning är att bidra till ett bättre klimat genom att bevaka och följa aktuell miljölagstiftning, arbeta resurseffektivt, samt minska antalet miljöpåverkande transporter och resor och välja andra alternativ i största möjliga utsträckning. För att nå resultat informerar och utbildar vi våra medarbetare. Dessutom ställer vi krav på och väljer leverantörer samt samarbetspartners utifrån deras klimat- och hållbarhetsperspektiv. På våra kontor tillhandahåller vi produkter och utrustning för energibesparing, återvinning och återanvändning.

De drivande krafterna bakom förbättringen är ett mer genomtänkt arbete med inköp, men också att vi fortsätter digitalisera verksamheten vilket minskar dess resursbelastning. En betydande miljöpåverkan från Lindahls verksamhet är mängden papper som används och vi fortsätter att bevaka så att vi inte konsumerar en större mängd papper än nödvändigt, bland annat genom att använda oss av dubbelsidiga utskrifter, vilket positivt bidragit till miljöbesparingen.

Lindhahl har för närvarande inga byrågemensamma nyckeltal när det gäller miljöpåverkan. Det huvudsakliga hållbarhetsarbetet bedrivs således lokalt på kontoren. När det gäller utveckling av nyckeltal för miljöpåverkan är det avgörande att identifiera lämpliga underlag och en detaljnivå där mätning och jämförelser är meningsfulla och inte missvisande. Mätning och uppföljning är ett betydelsefullt nästa steg i hållbarhetsarbetet. Samtidigt behöver man inte vänta på nyckeltal för att göra förbättringar där detta är möjligt.

Göteborgskontoret har sedan 2021 på prov bedrivit ett arbete med mätning och skattning av Lindahls koldioxidutsläpp kopplat till de övergripande kategorierna lokaler, resor och inköpt material. Projektet bedrevs i samarbete med ett konsultföretag som tyvärr nyligen har upphört. Under 2024 avser Göteborgskontoret fortsätta, utvärdera och vidareutveckla arbetet baserat på de underlag och framförallt den kunskap och erfarenhet som har vunnits genom projektet.

Under sommaren 2024 kommer Malmökontoret att flyttas till nya lokaler i Varvsstaden. Byggnaden har tidigare använts av industrin och har nu renoverats och gjorts om för kontorsändamål. Kontoret är centralt beläget med nära till såväl kollektivtrafik som gång- och cykelstråk. Byggnaden är k- och q-märkt, men trots detta har det genomförts avsevärda förbättringar inför Lindahls inflyttning. Fjärrvärme har kopplats in och det har installerats energieffektiv belysning. Den viktigaste energibesparingen är att så mycket av den befintliga byggnaden har kunnat användas och bevaras. En analys av projektet samt de återbrukade material som tillförts kommer att genomföras under våren 2024. Arbetet inför kontorsflytten har pågått intensivt under 2023.

Under 2024 planerar marknadsavdelningen att göra en översyn av profilprodukter som Lindahl köper in. Målet är att ett hållbarhetsstänk ska finnas med redan i valet av produkter och avse såväl tillverkning som användning av byråns profilprodukter.

Huvudsakliga styrdokument:

Hållbarhetspolicy • Miljöpolicy • Rese- och konferenspolicy





Frågor om mutor, bestickning, penningtvätt samt regelefterlevnad och etik är mycket centrala i vår verksamhet.

Advokatens roll ska aldrig kunna ifrågasättas, vilket vi har ett ansvar för gentemot alla branschkollegor och klienter. I vår verksamhet kommer vi naturligt i kontakt med såväl betydande transaktioner som situationer då det krävs att vi gör korrekta bedömningar. Risker finns att vi genom ofullständiga processer eller bristande kunskap gör fel, vilket skulle kunna få allvarliga konsekvenser för såväl klienters affärer som vår trovärdighet.

När det gäller oberoende, klientlojalitet och advokatetik finns de centrala reglerna i Advokatsamfundets vägledande regler för god advokatsed. Samtliga advokater på Lindahl har genomgått utbildning och har tillgång till fortbildning om god advokatsed, och förväntas hålla sig uppdaterade om regeländringar och nya avgöranden och vägledningar från samfundet. Hanteringen av frågor om advokatetik, sekretess och jäv utgör väsentliga inslag i den löpande verksamheten.

» Advokatens roll ska aldrig kunna ifrågasättas, vilket vi har ett ansvar för gentemot alla branschkollegor och klienter.

Lindahl har interna regler och tydliga rutiner för att förhindra att verksamheten utnyttjas för penningtvätt eller finansiering av terrorism. Till dessa rutiner hör bland annat klientkännedom, kontroll av verklig huvudman, kontroll av personer i politiskt utsatt ställning (PEP), fortlöpande uppföljning av affärsförbindelser, bevarande av handlingar, rapportering av misstänkta transaktioner och utbildning av anställda. Minst en gång per år utvärderas och – om så krävs – uppdateras vi våra bedömningar av vilka risker det finns att verksamheten utnyttjas för penningtvätt eller finansiering av terrorism.

I huvudsak har advokaten fyra skyldigheter. Advokaten ska identifiera och kontrollera sina klienter, fortlöpande följa upp en pågående affärsförbindelse, rapportera misstänkta fall av penningtvätt eller finansiering av terrorism till Finanspolisen samt vara förpliktad att inte meddela klienten att rapportering skett (meddelandeförbud).

Det är varje anställds ansvar att känna till och tillämpa Lindahls regler. För att säkerställa att vi hela tiden har de regler och rutiner som krävs, och för att hjälpa medarbetarna att följa dessa, har varje kontor en ansvarig Compliance Officer. Samtliga kontors Compliance Officers utgör hela byråns Compliance Officer-råd.

För att Lindahl kontinuerligt ska kunna uppdatera riskbedömningen krävs att byråns klienter kontinuerligt bedöms från ett riskperspektiv. Riskbedömning av klient görs alltid. Systemstöd för denna riskbedömning används löpande.

En medarbetare på Lindahl, som misstänker överträdelser av lag (2017:630) om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism (PTL), från en annan anställds sida, kan rapportera sådana överträdelser anonymt. Ett datoriserat rapportsystem är under fortsatt utvärdering.

Samtliga medarbetare, oavsett yrkesroll, på Lindahl ska genomgå en digital utbildning i penningtvätsfrågor. Denna kurs har i skrivande stund genomförts av 96 procent av medarbetarna. De fåtal som inte genomfört kursen är nya medarbetare som ännu inte hunnit gå kursen, och det viktigaste för oss är att det över tid aldrig är samma personer som inte gått kursen. Vi arbetar för att begränsa den tid det tar från att en medarbetare börjar på Lindahl till att kursen är genomförd. Utöver grundkursen genomgår samtliga medarbetare en repetitionskurs i penningtvätsfrågor med jämna mellanrum. Under 2023 rapporterades inte några penningtvätsincidenter.

Lindahl har interna regler för medarbetares handel med finansiella instrument och byråns hantering av insiderinformation. Dessa regler kompletterar marknadsmissbruksförordningen och gäller för samtliga medarbetare i byrån. I korthet innebär reglerna att varje medarbetare ska i förväg begära klartecken till handel i noterade finansiella instrument. Detsamma gäller för sådan handel som avses ske genom så kallad diskretionär kapitalförvaltning och via kapitalförsäkring.

Transaktioner eller andra ärenden som innefattar insiderinformation ska rapporteras till byråns ansvariga för hantering av insiderfrågor, en insiderassistent. Baserat på rapporteringen upprättar insiderassistenten ett konfidentiellt register över de noterade bolag som är inblandade i transaktioner eller ärenden som innefattar insiderinformation. Syftet med registret är att insiderassistenten ska kunna lämna klartecken till medarbetares handel i sådana finansiella instrument som inte finns upptagna i registret.

Vi har även tydliga regler i syfte att vägleda medarbetarna om hur gåvor samt representation ska hanteras i förhållande till klienter, potentiella klienter samt andra externa personer, företag eller organisationer och samarbetspartners som är mottagare eller givare av gåvor eller representation.

I begreppen gåva och representation inbegrips alla slags förmåner. Även förmåner utan ekonomiskt värde omfattas då sådana har ett personligt värde för mottagaren.

Generellt gäller att värdet av det som tas emot eller ges ska vara rimligt, förmånen ska vara öppna och måttfulla. Samtliga förmåner som lämnas, utlovas eller erbjuds klienter ska vara knutna till legitima affärssyften.

Huvudsakliga styrdokument:

Vägledande regler om god advokatsed • Etisk policy • Policy mot mutor • Policy mot penningvävt • Insiderpolicy





Stöd i Sverige

Lindahl är en engagerad och långsiktig samhällsmedborgare. Vårt viktigaste bidrag till en hållbar utveckling är att vara med och skapa ett effektivt och innovativt näringsliv, vilket är till nytta för alla. Genom personligt engagemang från många medarbetare i olika nationella och regionala initiativ gör Lindahl dessutom många andra betydande insatser för svenskt närings- och föreningsliv.

Bland de många engagemangen kan nämnas ett flertal initiativ, framför allt för det lokala näringslivet kring våra kontor för att främja en god utveckling inom näringslivet, stöd till entreprenörsnätverk och inkubatorverksamheter för tillväxiföretag samt kvinnligt företagande och entreprenörskap. Vi har på våra lokala kontor ett flertal engagemang i ideella organisationer, vilka ofta initieras av medarbetare som genom styrelseuppdrag eller på annat sätt deltar i organisationernas arbete. Exempel är integrationsprojekt och organisationer som stöttar människor som lever i utsatthet, men också lokala idrottsklubbar.

I Göteborg stöttar Lindahl med Ung Cancer, Stadsmissionen och Hungerprojektet. Malmökontoret samarbetar med organisationen Nolla Utanförskapet, Läxhjälpen, Connect Skåne, Transfer och YUMP. Uppsalakontoret stöttar Connect Uppsala och inkubatorprogrammet vid Uppsala Innovation Centre. I Örebro sker ett omfattande samarbete med Örebro University genom universitetets inkubatorprogram Inkubera, samt genom undervisning i affärsjuridik vid universitetets juridiska fakultet. Helsingborgskontoret stöttar Nyföretagarcentrum Nordväst och Sparbanken Öresund Executives i dess arbete med kvinnligt entreprenörskap i utvecklingsländer, samt Transfer och Campus Vänner.

Star for Life

2023 blev det sista året för Lindahls samarbete med Star for Life, en organisation som når fler än 100 000 ungdomar och deras familjer i Sydafrika, Namibia och Sri Lanka. Genom stödet under de senaste tolv åren har Lindahl på plats bidragit till att över 10 000 sydafrikanska barn fick kunnat få en bättre vardag och inspiration att sträva efter sina mål i livet. Stödet har varit viktigt för att ge utsatta människor en chans att ta kontroll över sina liv och förverkliga sina drömmar, vilket är helt i linje med Lindahls övergripande ambition att Lindahls uppdrag är att utveckla medarbetare och klienter att nå sin fulla potential.

» Vårt viktigaste bidrag till en hållbar utveckling är att vara med och skapa ett effektivt och innovativt näringsliv, vilket är till nytta för alla.

Raoul Wallenberg Institute

I slutet av 2023 inledde Lindahl ett samarbete med The Raoul Wallenberg Institute of Human Rights and Humanitarian Law. Raoul Wallenberg Institute arbetar för att främja universell respekt för mänskliga rättigheter och humanitär rätt genom forskning, akademisk utbildning och utvecklingsprogram riktade till nyckelaktörer i utvalda samarbetsländer. Verksamheten omfattar ett fyrtiotal länder i Europa, Asien, Afrika och Latinamerika. Juridiken är en viktig beröringspunkt mellan institutet och Lindahl, och ett av institutets fokusområden är affärer och företagande. Där arbetar man med regulatoriska ramverk, ansvarsfulla affärsmetoder och ekonomi baserad på mänskliga rättigheter. Andra fokusområden är klimat och miljö, diskriminering och inkludering, samt tillgång till rättvisa. Institutet kombinerar evidensbaserad forskning om mänskliga rättigheter med direkt engagemang för att åstadkomma förändring och samarbetar med aktörer som har makt att driva denna förändring, exempelvis städer, företag och universitet.

Business Law Challenge

Lindahl vill ge svenska juriststudenter en chans att bättre förstå och lära sig vad som krävs för att bli en duktig och värdefull rådgivare i framtiden. Därför driver byrån Business Law Challenge, Sveriges största casetävling inom affärsjuridik som 2023 genomfördes för trettonde året i rad. Tävligen är öppen för alla studenter som är i senare delen av juristutbildningen, från alla landets juristutbildningar. I tävlingen ingår utbildningar i förhandlingsteknik och affärsjuridik med fokus på analys och affärsmannaskap.

Intresset för tävlingen och dess utbildningsdelar är stort. Årets final hölls i Uppsala i november. Tävlingen bidrar positivt till Lindahls direktkontakt med juriststudenterna samt till vårt varumärke och employer branding-arbete, vilket hjälper oss att säkerställa att våra klienter får tillgång till inte bara dagens utan även morgondagens bästa affärsjuridiska rådgivare. Lindahls initiativ skapar nyfikenhet för affärsjuridik och ger utbildning i ämnen som inte ingår i juristutbildningen men som är avgörande för det svenska näringslivet på sikt.



VÅR VÄG FRAMÅT



Att säkra något inför framtiden är minst sagt en utmaning. Det innebär nämligen att vi behöver veta hur framtiden ser ut. Det kan låta omöjligt, men vi är övertygade om att det går. Genom att arbeta hållbart och vara medvetna om vår samtid kan vi skapa en förståelse för vilka krav framtiden ställer på oss. Och på våra klienter.

För oss har de senaste årens fördjupade diskussioner om jämställdhet och mångfald inte bara inneburit ytterligare kraft till våra, sedan tidigare, tydliga åsikter om nolltolerans mot diskriminering och sexuella trakasserier. Diskussionerna har också tydliggjort vilken kultur som ska råda på Lindahl. Om vi säkerställer att vi har kompetenta medarbetare som mår bra kan vi också garantera vår fortsatta utveckling. Vi jobbar lika medvetet och ambitiöst med kunskap och utbildning, som vi gör med frågor om arbetsmiljö, jämställdhet och mångfald.

Ett annat sätt för oss att påverka framtiden är att träffa dem som kommer att vara en stor del av den. Business Law Challenge gör det möjligt för oss att möta potentiella framtida medarbetare samtidigt som vi erbjuder juriststudenter möjligheten att testa rollen som affärsjurist. Vi tror att utbildning och kunskap är de bästa medlen för att utveckla samhället, och en nära och öppen dialog med unga talanger hjälper oss att utveckla Lindahl för framtiden.

Den här hållbarhetsredovisningen beskriver inte bara vårt sociala ansvar utan även våra initiativ till att bli mer miljövänliga. Vi har minskat materialåtgången i takt med en mer digitaliserad arbetsprocess och det material vi faktiskt använder är till stor del miljömärkt. Ett viktigt arbete för en hållbar framtid.

Vårt hållbarhetsarbete ligger till grund för vår framgång, en framgång som vi använder till att hjälpa människor att utveckla både sig själva och sina lokala samhällen. Oavsett vilka förändringar vi gör – miljömässiga eller sociala – så gör vi det alltid utifrån vårt löfte att framtidssäkra juridiken. För oss, för dig och för kommande generationer.

