

Hållbarhetsredovisning

Advokatfirman Lindahl är en engagerad och långsiktig samhällsmedborgare. Det här är en summering av vårt hållbarhetsarbete under 2020 och hur vi arbetar för en hållbar framtid.

Lindahl framtidssäkrar juridiken

En juridisk utmaning är en möjlighet. 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 eller metoder. Utvecklingen går hela tiden framåt och vi vill vara en del av den. På samma sätt ser vi på utmaningarna som ligger framför oss inom hållbarhet. Det ställs nya krav från samhället och 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.

Den här hållbarhetsredovisningen är ett sätt att beskriva vad vi behöver och vill göra för att bli en ännu mer värdefull samhällsaktör och rådgivare. 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 i affärer för våra klienter och medarbetare. Lindahls uppdrag är att utveckla människor för framgångsrika affärer. Genom att framtidssäkra juridiken, 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 värden för kommande generationer. Vi är på väg mot en bättre och mer hållbar framtid och vi vill ta medarbetare, klienter och samarbetspartners med oss.

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 advokatyrets sekretesskrav. Och naturligtvis ska vi vägledas av FN:s tio Global Compact-principer för företag kring mänskliga rättigheter, arbetsrättsliga frågor, miljö och korruption.

För att lyckas krävs regler, men också uppföljning och utbildning. Vi ser inte på hållbarhet och utveckling som ett projekt som ska slutföras, utan snarare 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 föra med sig nya behov och ge oss nya prioriteringar att ta tag i för framtiden.

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.

» Den här hållbarhetsredovisningen är ett sätt att beskriva vad vi 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 Compact's 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.

Lindhals verksamhet

Detta är Advokatfirman Lindahl KB:s tredje hållbarhetsrapport och avser räkenskapsåret 2020. Hållbarhetsrapporten omfattar 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. Rörelsen bedrivs vid kontorsenheter i Stockholm, Göteborg, Malmö, Uppsala, Örebro och Helsingborg. Vi åtar oss att vara en värdeskapande affärspartner till våra klienter, att erbjuda kompetens och professionalism, engagemang och proaktivitet – samt en rak och tydlig rådgivning. Lindahls affärsmodell bygger på att ha erfarna medarbetare för att säkerställa högklassig rådgivning.

Utöver den stora byråns breda kapacitet har vi en spetskompetens inom bland annat immaterialrätt, life science, teknologi, media, telekom och processer. Vi har också en lång och gedigen erfarenhet inom områden som bank och finans, kapitalmarknad, M&A samt fastigheter.

Väsentlighetsinventering

Lindhals verksamhet berör ett flertal områden som alla innebär utmaningar för samhällets hållbara utveckling. I arbetet med denna hållbarhetsrapport har vi tittat på ett stort antal utmaningar och valt att ta särskilt sikte på de utmaningar där vi ser att det dels är viktigt att vi tar oss an frågorna på ett strukturerat sätt och dels har en möjlighet att bidra till en positiv utveckling. Dessa frågeställningar inkluderar, utan inbördes rangordning, arbetsmiljö, jämställdhet, mångfald, ledarskap, kompetens och fortbildning, miljö- och klimatpåverkan, kundnöjdhet, rådgivningens kvalitet, IT- och informationssäkerhet och compliance. Det vill säga frågor om bland annat 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.

Arbetsplatsen

Frågan om god affärsmiljö 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. Risken att drabbas av kompetensflykt är visserligen inte så stor men får heller inte underskattas. Därför är det dagliga och pågående arbetet med frågor om arbetsmiljö prioriterade, inte minst frågor om jämställdhet, meritbaserade karriärvägar och trakasserier i vardagen.

Arbetsmiljö

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 medarbetare har tillgång till förebyggande företagshälsovård och för att stärka samhörigheten inom företaget ges ekonomiskt stöd till fritidsaktiviteter avseende idrott. Omsorg och omtanke är viktiga inslag i arbetet och därmed tar vi bestämt avstånd från alla slag av mobbning och diskriminering. Våra medarbetare ska trivas och utvecklas. Pandemin har gett särskilda utmaningar för oss vad gäller våra medarbetares psykosociala hälsa och välbefinnande och vi har försökt att överbygga den sociala isoleringen genom att dels anordna många sociala möten online och dels försöka schemalägga hur medarbetarna kan vistats på våra kontor så att de får ett visst kollegialt utbyte utan att vi riskera att vi är för många på en alltför trång yta.

Lindhals 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 och vi kan förbättra tillgängligheten och tjänsterna för våra kunder.

Medarbetarnas utveckling

Lindhals chefer ska tillvarata medarbetarnas färdigheter och kunskaper. Vi vill frigöra kraften i varje medarbetares unika kompetens för att skapa en organisation som möjliggör att alla medarbetare utvecklar sig själva och sina arbetsuppgifter. Genom att ständigt höja kompetensnivån ökar möjligheten till kontinuerlig lönsamhet och kvalitet för såväl Lindahl som för våra klienter.

Varje medarbetare ska känna till Lindahls mål och vilka krav som ställs på denne för att bidra till att målen infrias. Arbetsklimatet ska kännetecknas av att alla medarbetare är ärliga och öppna mot varandra samt ger varandra tydlig återkoppling på utförda arbetsuppgifter.

Vi genomför medarbetarundersökningar som har en hög svarsfrekvens, vilket indikerar ett gott engagemang för byråns utveckling bland medarbetarna. Genom undersökningarna vet vi att även om mycket är bra ställt på Lindahl så finns det alltid utrymme för förbättringar och ändrade prioriteringar. Många kollegor upplever goda personliga utvecklingsmöjligheter på Lindahl och att det finns rätt förutsättningar för att göra ett bra jobb. Många är också stolta över att arbeta på Lindahl och motivationen och viljan att bidra till företagets framgång är hög. Generella områden för förbättring finns inom områdena för ledarskap, intern tydlighet och återkoppling mellan kollegor.

En ny medarbetarundersökning genomfördes under 2020. Totalt hade vi en hög svarsfrekvens på 87 procent. Bland medarbetarna finns ett stort engagemang för byrån och de egna arbetsuppgifterna. 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 ser vi utmaningar för att kunna bli ännu bättre. Vi behöver bli ännu bättre på att skapa tydlighet i våra mål, både övergripande för byrån och de individuella målen. Andra viktiga önskemål är att ytterligare öka gemenskapen mellan kontoren samt att fortsätta utbilda våra medarbetare och ledare och hjälpa dem att fullgöra sina uppdrag på ett sätt som skapar intern tydlighet och en rak, effektiv organisation som bygger vidare på det stora engagemang som finns.

» 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.

Jämställdhet

Lindahl har en tydlig princip om att bedömningen av alla 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. Vi vill utveckla alla medarbetare, oavsett kön, religiös övertygelse, sexuell läggning eller annat som inte är väsentligt för yrkesutövningen.

Jämställdhet diskuteras löpande i advokatbranschen, särskilt på grund av den ojämna könsfördelningen inom olika medarbetargrupper. Vår förmåga att komma framåt inom alla delar av mångfaldsarbetet är avgörande för vår talangförsörjning, och därmed är det en viktig fråga för vår långsiktiga och hållbara verksamhet. I vår finansiella redovisning lämnar vi uppgift om antalet anställda män och kvinnor i företaget. Ser man på det totala antalet anställda finns en bra balans mellan könen. Vid en jämförelse mellan grupperna delägare, biträdande jurister och administrativ personal, ser det dock annorlunda ut – majoriteten delägare är män och majoriteten av vår administrativa personal är kvinnor. Utvecklingen är försiktigt positiv och antalet kvinnliga delägare på Lindahl har de senaste åren ökat från cirka 10 till cirka 17 procent, och antalet män i gruppen administrativ personal är cirka 13 procent. Gruppen biträdande jurister är jämnt fördelad och visar att 52 procent av de biträdande juristerna är kvinnor.

Att få en bättre balans mellan könen 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. Vi utbildar våra ledare, till att vara goda förebilder med kunskap om jämlikhetsfrågor. För att uppnå en balans verkar vi för en rättvis delegering av arbetsuppgifter och har tydliga karriärvägar för hur jurister, oavsett kön, ska kunna avancera baserat på objektiva kriterier och meriter. Med interna riktlinjer och policyer medverkar vi till att kombinationen arbete och föräldraskap skall fungera väl för samtliga medarbetare. Vi uppmuntrar alla att dela på föräldradedighet, bland annat genom förstärkt ersättning vid föräldradedighet. 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.

Sexuella trakasserier

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.

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 också som ett kulturproblem i företag och organisationer. Det innebär att vi känner och tar ett ansvar för vår kultur och vår 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 uppropet för att bli bättre. Alla medarbetare har ett ansvar och en möjlighet att utveckla Lindahl positivt.

Karriär och utveckling

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. Därför är det viktigt för oss att 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 framförallt 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 aktbildning och arkivering, samt uppfyller säkerhetskrav som anges i byråns IT-policy.

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 hantverk.

Under året upprätthölls Lindahls ambitionsnivå för, och satsningarna på, intern utbildning inom *Lindahlskolan*, byråns eget utbildningsprogram och i takt med att byrån växer blir utbildningarna allt mer omfattande. De nio utbildningstillfällen som anordnades inom *Lindahlskolan Juridik* samlade ca 400 deltagare. Utöver dessa utbildningar genomfördes också två specifika utbildningar inom Corporate Finance vilka samlade över 80 deltagare.

En ytterligare del i *Lindahlskolan* är *Lindahlskolan Business Administration*. Lindahl har inom ramen för denna genomfört ett 40-tal utbildningar i olika IT-verktyg och program under året och deltagarantalet summeras till ca 400 vid dessa tillfällen. Syftet med dessa aktiviteter är att säkerställa kvalitet och effektivitet samtidigt som vi hela tiden framtidssäkrar juridiken för att kunna hjälpa klienter att nå deras affärers fulla potential.

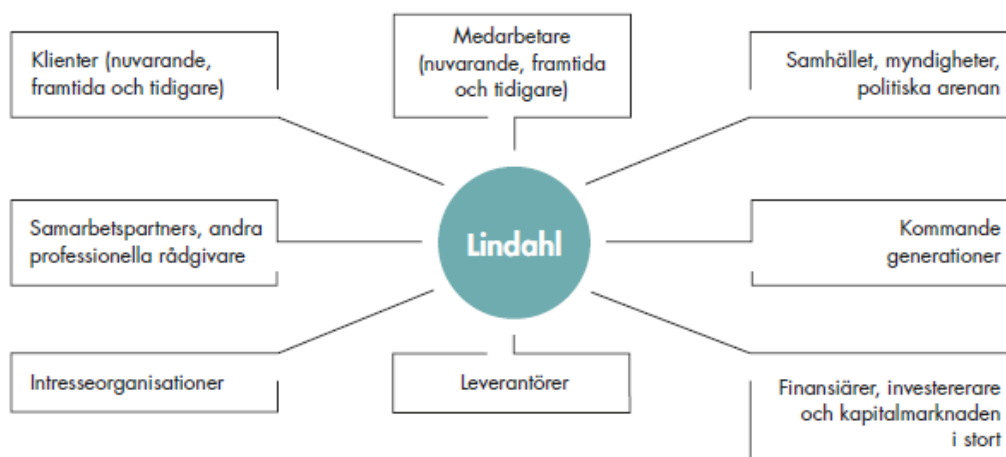
Intressenter

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

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. 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.

I dialog med våra intressenter

I Lindahls uppdrag ingår 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 skall agera för att säkerställa att vi på ett hållbart sätt utför vårt uppdrag.



Intressenten	Dialogen	Förväntningar och väsentliga frågor
Klienten	<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, <i>Lindahldagar</i> 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 brandingarbete, på högskolor och vid event runt om på våra kontor. › I samband med de praktikuppdrag vi erbjuder juridikstuderande – studentpool, uppsatspraktik, sommarnotarietjänstgöring. › <i>Business Law Challenge</i>, Sveriges största casetävling i affärsjuridik, som Lindahl 2020 genomförde för tionde 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

Miljö

Lindahl är ett tjänsteproducerande företag. Som sådant har Lindahl en tämligen begränsad 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 riskerar det att skada vår trovärdighet som rådgivare och affärspartner. Därför är det viktigt för oss att säkerställa att det är enkelt att agera rätt för alla medarbetare, 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 långsiktigt leder till fördelar både för oss 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.

För 2020 har vi inget relevant KPI för miljö, dock är vår målsättning att arbeta fram det under 2021. 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 miljöengagemang. På våra kontor tillhandahåller vi produkter och utrustning för energibesparing, återvinning och återanvändning. Vi har utarbetat en hållbarhetspolicy, en resepolicy och en mötespolicy. Vårt mål är att bättre följa upp arbetet för att nå bättre resultat i enlighet med dessa policyer.

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.

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

Compliance

Frågor om mutor, bestickning, penningtvätt och regelefterlevnad 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. Risken finns att vi genom ofullständiga processer eller bristande kunskap gör fel, vilket skulle kunna få allvarliga konsekvenser för såväl klienters affärer och vår trovärdighet.

Lindahl har interna regler och 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 utvärderar och – om så krävs – uppdaterar 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 förpliktigad 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-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 lanserades under 2019 och vidareutvecklades under 2020.

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 penningtvättsfrågor. Denna kurs har 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 penningtvättsfrågor med jämna mellanrum. Under 2020 rapporterades inte några penningtvättsincidenter.

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

» 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.

Som advokatbyrå hanterar vi ibland information som, utöver att omfattas av advokatsekretess, även utgör insiderinformation i enlighet med marknadsmissbruksförordningen. Det kan röra sig om information om ett förestående offentligt uppköpserbjudande avseende ett noterat bolag eller information om en förestående större order till ett noterat bolag eller annan större affär som ett sådant bolag är part i. Om sådan information obehörigen kommer ut kan det få allvarliga konsekvenser. Reglerna är tydliga. Den som får eller har insiderinformation är förbjuden dels att ägna sig åt eller försöka ägna sig åt insiderhandel, dels rekommendera någon annan person att ägna sig åt insiderhandel eller förmå någon annan person att ägna sig åt insiderhandel.

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.

Samhällsansvar

Stöd i Sverige

Lindahl är en engagerad och långsiktig samhällsmedborgare. Vårt viktigaste bidrag 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, framförallt initiativ för det lokala näringslivet kring våra kontor för att främja en god utveckling inom näringslivet, stöd till entreprenörsnätverk och inkubatorverksamheter för tillväxtföretag 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.

Star for Life

Star for Life är en organisation som startades 2005 och idag når fler än 100 000 ungdomar och deras familjer i Sydafrika, Namibia och Sri Lanka. Genom Star for Life stöttar Lindahl Siphosabadletshe High School i KwaZulu Natalprovinnsen i Sydafrika. Genom stödet bidrar Lindahl på plats till att över 1 000 sydafrikanska barn får en bättre vardag och inspiration att sträva efter sina mål i livet. Eleverna får även tillgång till coacher och utanför skolmiljön finns ett program med hembesök och en mobil anläggning för anonym hiv-testning. Alltihop är viktiga delar 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.

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. 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. Trots de begränsningar för sammankomster som pandemin medförde under året så genomfördes Business Law Challenge online och de olika momenten med utbildningar var välbesökta och uppskattade. 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.

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

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 kanske låter 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, åsikter om nolltolerans mot diskriminering och sexuella trakasserier. Diskussionerna har också tydliggjort vilken kultur som ska råda på Lindahl framöver. 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 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 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 hållbarhetsrapporten 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 sig och sina lokala samhällen. Och oavsett vilka förändringar vi gör – miljövänliga eller sociala – så gör vi det alltid utifrån vårt löfte att framtidssäkra juridiken. För oss. För dig. Och för kommande generationer.