

Hållbarhets- redovisning

2025



Innehåll

1. Lindahls verksamhet	3
2. Förmågan att anpassa sig till förändring	4
3. Hållbarhet på Lindahl	5
4. Rådgivning	9
5. Medarbetare	10
6. Samhälle	16
7. Miljö	20
8. Regelefterlevnad och advokatetik	21
9. Om rapporten	24



1. Lindahls verksamhet

Denna hållbarhetsrapport avser verksamheten under räkenskapsåret 2025 för Advokatfirman Lindahl KB (org.nr. 916629-0834) ("Advokatfirman Lindahl" eller "Lindahl").

Advokatfirman Lindahl bedriver advokatverksamhet med svensk och internationell affärsjuridik. Verksamheten bedrivs vid kontorsenheter i Stockholm, Göteborg, Malmö, Uppsala, Örebro och Helsingborg. Varje lokalkontor är organiserat i ett aktiebolag med en lokal Managing Partner och styrelse. Varje kontor är också representerat i Advokatfirman Lindahls styrelse på riksnivå.

Verksamheten existerar i en balans mellan centraliserat och decentraliserat, som skiftar beroende på aktuella behov. Flera gemensamma funktioner sköts centralt eller i nära samarbete mellan ansvariga på respektive kontor. Våra experter inom olika rättsområden samarbetar löpande i kontorsöverskridande grupperingar rörande bland annat metod- och kompetensutveckling. Samarbeten sker även mellan grupper och kontor, övergripande eller i enskilda ärenden, för att genomföra gemensamma projekt och möta klientens behov i ett visst uppdrag.

Inom Advokatfirman Lindahl finns både den stora fullservicebyråns breda kapacitet och spetskompetens inom bland annat M&A, aktiemarknadsrätt, fastighetsrätt, immaterialrätt, miljö och energi, IT/teknik, Life science, och tvistlösning. Vår affärsmodell bygger på att ha kunniga och erfarna medarbetare som arbetar i sammansatta team för att leverera högklassig affärsjuridisk rådgivning till våra klienter. Vi åtar oss att vara en värdeskapande affärspartner som erbjuder kompetens och professionalism samt engagerad, proaktiv och tydlig rådgivning.

Likt verksamheten i övrigt sker Lindahls interna hållbarhetsarbete i en skiftande balans av centralt och decentraliserat. Strategi- och utvecklingsarbetet leds av byråns hållbarhetschef på central nivå, liksom policyer och rutiner samt mycket av kompetensutvecklingen och erfarenhetsutbytet. Funktioner som kontorsansvariga och HR-ansvariga finns lokalt och samarbetar också i nationella forum både löpande och i särskilda projekt.

Kärnverksamheten, inkluderande våra dagliga kontakter med klienter och medarbetare samt ett stort antal av våra kontakter med leverantörer, styrs och bedrivs huvudsakligen lokalt.

Managing Partners:



Johan Åberg
Stockholm



Emanuel Wallin
Göteborg



Johan Herrström
Malmö



Patrik Rindstål
Uppsala



Clas Rosdahl
Örebro



Lina Stenson
Helsingborg

2. Förmågan att anpassa sig till förändring

Efter det turbulenta året 2024 fanns det en förhoppning om att 2025 skulle bli ett år för återhämtning. Att vi skulle börja se tecken på stabilitet, en inbromsning av oroligheter och i bästa fall en vändning av krig och konflikter i världen. Sett i backspegeln har det inte blivit som vi hoppades, och det finns i stället tecken som talar för att den omvärld som vi såg som tillfälligt stökig och orolig, har kommit att bli något som vi kommer att få förhålla oss till som ett normalläge ett tag framöver.

Situationen i Ukraina och Gaza, och det lidande som detta har medfört, har satt ljus på området mänskliga rättigheter. Lindahl är sedan flera år engagerad i frågan, och vi har precis förnyat vårt pro bono-samarbete med Raoul Wallenberg Institute of Human Rights and Humanitarian Law (RWI). RWI har sedan 1984 arbetat för att främja universell respekt för mänskliga rättigheter och humanitär rätt genom forskning, akademisk utbildning och utvecklingsprogram riktade till nyckelaktörer i utvalda samarbetsländer.

För oss på Lindahl, i egenskap av jurister och representanter för oberoende, säkerhet och rättvisa, blir det i dessa tider än mer viktigt att säkerställa att vår verksamhet och affärsmodell är motståndskraftig. Och att vi trots utmaningar och osäkerhet i vår omvärld kan fortsätta att utvecklas i takt med förväntningar från marknaden, regulatoriska såväl som affärsdrivna, och med högsta kvalitet och god kontinuitet kan leverera de kritiska tjänster som våra klienter efterfrågar. Vi behöver bygga en resilient organisation.

Begreppet resiliens är mångfacetterat och omfattar bland annat hållbarhet. Inte enbart god motståndskraft mot exempelvis fysiska klimatrisker, utan även säkerställandet att vi utvecklas i takt med omställningen av vårt samhälle, och att vi i egenskap av affärsjuridiska rådgivare besitter den kompetens som gör att vi kan ge de råd och stöd som våra klienter förväntar sig av oss.

Begreppet täcker in samtliga delar av vår organisation. Ett led i vår strategi och arbete med området är rekryteringen av en kombinerad compliance- och hållbarhetsfunktion till byrån. Arbetet med att se över och stärka vår resiliens är redan påbörjat, och kommer gå hand i hand med byråns långsiktiga och strategiska förflytningsarbete. Som en del av detta kommer under 2026 även byråns hållbarhetsstrategi att uppdateras.

I övrigt har vi under 2025 fortsatt vår interna digitaliseringsresa. Vi har lanserat en ny hemsida, belönad med silver i Publishingpriset, och vår implementering av AI i verksamheten fortskrider, med en ökad användning i alla yrkeskategorier. Vi har även lanserat en ny digital arbetsplats för alla medarbetare på Lindahl – med nya datorer och nytt operativsystem. I samband med detta återvanns samtlig gammal utrustning, vilket motsvarade en total CO₂-besparing på 70 810 kg.

För oss på Lindahl har våra medarbetare alltid varit vår allra viktigaste resurs, något vi mår om och ett område vi kontinuerligt arbetar med för att ytterligare förbättra oss inom. Under 2024 påbörjades införandet av ett byrågemensamt HR-system (Hailey HR), och systemet har under 2025 rullats ut på samtliga kontor. Vi har under året även tagit fram en byrågemensam arbetsmiljöhandbok och 360-process samt infört ett nytt ledarskapsprogram för våra delägare.

Under 2025 utsågs Lindahl som ett av Sveriges Karriärföretag 2026, en utmärkelse som årligen delas ut till arbetsgivare som

erbjuder särskilt goda karriärmöjligheter och inspirerar och engagerar nästa generation. På listan finns endast fyra affärsjuridiska byråer och vi är stolta att vara en av dessa. I motiveringen från Karriärföretagen framhålls Lindahls målmedvetna arbete med att forma en modern och inkluderande arbetsmiljö där affärsmässighet, samarbete och utveckling går hand i hand.

På temat föränderlig omvärld presenterade EU-kommissionen Omnibus-löslaget i slutet av februari 2025. Förslaget är nu genomröstat i EU-parlamentet och EU-rådet och har även publicerats i Official Journal och trätt i kraft. Efter det att förslaget presenterades förändrades synen på hållbarhet i marknaden relativt fort, redan innan förslaget hade börjat förhandlas, och fokus gick från rapportering till integrering. Från fristående ämne och självständiga organisatoriska enheter, till borttagande av separata hållbarhetsmål och organisatoriska sammanslagningar.

Även om pendeln i vissa delar har svängt för långt tillbaka, och den hållbara marknaden i vissa delar uppvisar en tillbakagång, så är den förändringsresa som har initierats ändå positiv. Hållbarhet är, och ska inte, ses som ett separat begrepp, utan i stället som ett ämnesområde som genomsyrar hela organisationen. Hållbarhet ska agera affärsdrivare samtidigt som den utvecklar verksamheten och ökar motståndskraften. Sammantaget bidrar hållbarhet till att bygga en resilient organisation.

2026 kommer precis som 2025 bli ännu ett år med förhoppning om en mer stabil omvärld. Men jag tror det finns en viktig skillnad. Vi börjar nu inse att en föränderlig omvärld är här för att stanna och därför något som vi behöver vänja oss vid och anpassa oss till. En föränderlig omvärld ställer krav på ständig förbättring, att våga ifrågasätta invanda mönster och beteenden. Vi blir bara så bra som vi tillåter oss att vara, och det är vi själva som sätter våra gränser. Det är med de orden vi på Lindahl går in i det nya året, och i vars anda denna rapport är skriven, en summering av vårt hållbarhetsarbete under 2025.

Anna Engqvist

Chief Compliance & Sustainability Officer
Advokatfirman Lindahl



3. Hållbarhet på Lindahl

För att samhället i sin helhet ska klara att ställa om krävs satsningar på ny teknik och hållbar utveckling. Vi behöver bygga ett hållbart och motståndskraftigt samhälle som klarar av att möta morgondagens krav. För oss på Lindahl är detta sedan länge en naturlig del av vår dagliga verksamhet. Som affärsjuridisk rådgivare bidrar vi tillsammans med våra klienter till ett hållbart, motståndskraftigt och innovativt näringsliv och samhälle.

För att säkerställa att vi hela tiden möter samhällets och våra klienters förväntningar, blir det för oss en självklarhet att bygga en organisation som är resiliant, och där hållbarhet blir en naturlig del av hur vi gör affärer.

Vi behöver utveckla en adaptiv organisation där dessa begrepp genomsyrar allt vi gör och som kontinuerligt lär av sin omgivning. Hållbarhet för Lindahl handlar inte om att bara göra det som förväntas av oss, det handlar om att överträffa förväntningar och leda utvecklingen.

I vårt interna hållbarhetsarbete vägleds vi främst av FN:s mål för hållbar utveckling (UNSDG), FN:s tio Global Compact-principer (UNGCI), IBA:s Updated Guidance Note on Business and Human Rights och dokumentation från Advokatsamfundet (bland annat samfundets PM om företagande och mänskliga rättigheter).

2025 har varit ett händelserikt år ur ett hållbarhetsregleringsperspektiv. Mycket har hänt, bland annat presentationen av Omnibus-förslaget från EU-kommissionen i februari, och fokus är i mångt och mycket skiftat i marknaden. Vi har under året följt utvecklingen av förslaget noga och förbereder oss nu för de förändringar som kommer följa i de rättsakter som omfattas. Hållbarhetsrapportering är och förblir ett mycket viktigt verktyg för bolag att kommunicera sitt hållbarhetsarbete till sina intressenter, oavsett om de omfattas av den obligatoriska CSRD-rapportering eller VSME-standarden.

Under 2025 har vi även påbörjat det praktiska arbetet med vår uppdaterade byråstrategi. För att samla oss internt anordnade vi bland annat ett par fokusdagar i slutet av september för att bygga gemenskap och jobba med vår förflyttningsresa. Under dessa dagar hade vi förmånen att få lyssna till Charbel Gabro på temat tillhörighet och inkludering, ett fantastiskt föredrag som inte lämnade någon oberörd. Social hållbarhet är en av hörnstenarna i Lindahls hållbarhetsarbete, och valet av talare och tema belyser vikten av begreppen jämlikhet, inkludering och gemenskap i vår organisation. Övriga nyckelteman under dagarna var AI, innovation och samarbete.

Under 2026 kommer vi påbörja framtagandet av Lindahls uppdaterade hållbarhetsstrategi. Strategin kommer att utgå från vår affär, där vi har störst möjlighet att påverka, och därför gå hand i hand med vårt affärsstrategiska arbete. För oss på Lindahl är hållbarhet inte ett separat begrepp, utan något som skär tvärs vår organisation och binder samman dess olika delar. Detta för att vi kontinuerligt ska kunna möta och överträffa våra klienters förväntningar samt för att vi ska kunna bygga en motståndskraftig organisation och verksamhet.

FN:s Global Compact-principer

Företagen uppmanas att:

Mänskliga rättigheter

01. 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. 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. stödja förebyggande åtgärder för att motverka miljöproblem,
08. ta initiativ för att främja större miljömässig ansvarstagande, och
09. uppmuntra utveckling och spridning av miljövänlig teknik.

Korruption

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

3.1 Ambitioner, målsättningar och strategi

Lindahls ambition är att integrera hållbarhet genom hela organisationen med syfte att skapa en motståndskraftig verksamhet. Vi har utöver detta bland annat följande målsättningar för 2030:

- Lindahl är en inkluderande och hållbar arbetsplats där varje medarbetare ges möjlighet att få en värdefull karriärutveckling.
- Lindahl utmärks av en jämnare könsfördelning mellan män och kvinnor samt mångfald bland både delägare och anställda.
- Genom aktivt och målmedvetet hållbarhetsarbete är Lindahl en positiv kraft för samhället.

Under 2026 kommer vi att påbörja arbetet med att uppdatera vår hållbarhetsstrategi. Denna kommer att bygga vidare på de fokusområden och målsättningar som beskrivs i denna rapport, men även reflektera marknadens förväntningar för att säkerställa att Lindahl bibehåller sin höga ambition och målsättningar inom hållbarhetsområdet.

3.2 Intressenter

Advokatfirman Lindahl har löpande omfattande kontakter med olika intressenter och deras representanter som direkt eller indirekt påverkas av vår verksamhet. Genom möten och dialog får vi kunskap och förståelse för hur vi påverkar andra och hur vi kan agera för att säkerställa att vi på ett hållbart sätt utför vårt uppdrag. Dialogen med flera aktörer ligger i Lindahls eget intresse eftersom det hjälper oss i vårt uppdrag att leverera relevant och aktuell rådgivning som skapar affärsnytta hos våra klienter, att vara en attraktiv arbetsplats för våra medarbetare och att vara en långsiktig och engagerad samhällsmedborgare.

I bilden nedan sammanfattas vårt sammanhang och våra närmaste intressenter.



Lindahl – sammanhang och intressenter

Vi tror att vår största påverkan sker genom vår rådgivning och att vårt kommersiella erbjudande – en rak, tydlig rådgivning med klienternas långsiktiga affärsnytta i fokus – är det bästa sättet för oss att skapa hållbara värden, både för våra klienter och samhället i stort.

Intressent/Intressenter	Sammanhang för möten/dialog	Väsentliga frågor/förväntningar
Klienter	<ul style="list-style-type: none"> • Primärt vid rådgivningen • Upphandlingar, förhandling och antagande av uppdrag • Kundundersökningar och intervjuer • Seminarier, föreläsningar och nätverksevent som vi bjuder in till, eller deltar i • Undersökningar av rankinginstitut 	<ul style="list-style-type: none"> • Högkvalitativ rådgivning som ger affärsnytta • Kunskap om tillämpliga regelverk samt branschens aktuella möjligheter och utmaningar • Agerande i enlighet med Advokatsamfundets etiska regler • Uppförandekoder
Medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> • Interna formella forum såsom biträdande juristmöten, juristutskott, skyddsronder m.m. • Medarbetarundersökningar • Medarbetarsamtal • Informella samtal t.ex. med chefer, kollegor eller HR-ansvariga 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensutveckling • Meningsfulla arbetsuppgifter • Karriär- och utvecklingsmöjligheter • Marknadsmässiga villkor • Engagemang och arbete för en god arbetsmiljö... • ...inkluderande jämställdhet, mångfald och hållbarhet
Leverantörer	<ul style="list-style-type: none"> • Vid upphandlingar/beställningar och uppföljningsmöten • Användande av tjänster, t.ex. support och dialog • Leverantörsdialog om relevanta frågor från fall till fall 	<ul style="list-style-type: none"> • Engagemang för miljömässig och socialt hållbar utveckling (ESG) • Eventuellt relevant märkning/certifiering, beroende på tjänst eller produkt • Uppförandekoder
Studenter	<ul style="list-style-type: none"> • Sommarnotarier, studentmedarbetare och uppsatspraktikanter • Business Law Community och Lindahl Law School • Aktiviteter i samarbeten med respektive universitets juridiska förening • Arbetsmarknadsmässor och mentorsprogram 	<ul style="list-style-type: none"> • Det är ofta liknande frågeställningar som engagerar studenter, som de frågor och förväntningar våra medarbetare har
Påverkade samhällen Natur Kommande generationer	<ul style="list-style-type: none"> • Via Advokatsamfundet deltar vi i samhällsdebatt och lagstiftningsarbete, våra jurister är engagerade i bl.a. styrelse- och remissuppdrag • Branschorganisationer och nätverk som Lindahl och/eller våra jurister är medlemmar i • Samarbetspartners från universitet, skolor och civilsamhälle (organisationer), möten och forum med innehåll beroende på vad partnerskapet eller uppdraget rör • Vi låter oss vägledas av FN:s mål för hållbar utveckling, andra politiska/regulatoriska mål och krav, myndigheter och organisationer 	<ul style="list-style-type: none"> • Långsiktig och hållbar samhällsutveckling • Vårt agerande mot klienter, motparter och rättsstatens och samhällets aktörer följer Advokatsamfundets etiska regler • Bevaka klienters rättigheter, främja respekt för lagar och mänskliga rättigheter • Klimat- och miljöfrågor • Resurshushållning

3.3 Fokusområden

Som advokatbyrå och i egenskap av rådgivare till samhället är det av yttersta vikt att vår organisation har en hög grad av resiliens – en långsiktig förmåga att hantera förändringar och fortsätta utvecklas. Området är komplext och i ständigt förändring. För att säkerställa en hög grad av resiliens har vi kartlagt ett antal fokusområden som vi arbetar med. Vi behandlar inte dessa som fristående områden, utan som en del i en helhet, och där var och ett av områdena hänger samman med de andra.

Rådgivning

Vår största påverkan sker genom rådgivningen, då vi kan uppmärksamma klienter på hållbarhetsrelaterade affärsrisker, informera om tillämpliga regelverk och krav, och bidra till utveckling av affärer som är hållbara samt respekterar lagar och grundläggande mänskliga rättigheter. Föränderliga och utmanande tider kräver att vi i än högre grad värnar om, och arbetar aktivt för att alltid säkerställa, oberoende, säkerhet och rättvisa.

Medarbetare

Vi är ett kunskapsföretag och våra medarbetare är vår främsta resurs. Områden som onboarding, löpande kompetensutveckling, ledarskap, arbetsmiljö samt medarbetarhälsa, jämställdhet och mångfald är affärskritiska eftersom vi behöver en arbetskraft som stannar och är rustad för att ta sig an komplexa uppgifter. Eftersom våra medarbetare är en förutsättning för att vi ska kunna bedriva vår verksamhet är de en kritisk resurs, och vi måste därför kontinuerligt arbeta för att säkerställa att vi har en organisation och ett arbetsklimat där våra medarbetare känner sig trygga, sedda och kan fortsätta att utvecklas.

Samhällsengagemang

Samhällsengagemang samverkar i hög grad med vår kärnverksamhet, och Lindahls aktiviteter på detta område kanaliseras även våra medarbetares engagemang. Detta ser vi främst som en möjlighet att skapa stolthet och sammanhållning, och få en positiv påverkan på samhället. Vårt samhällsengagemang blir även en temperaturmätare avseende vilka utmaningar och frågor som är i fokus i samhället just nu, vilket blir en direkt återkoppling till vår affär för att vi ska kunna säkerställa att vår rådgivning alltid är aktuell och överträffar marknadens förväntningar.

Miljöpåverkan

Vi är ett tjänsteproducerande företag, vilket bland annat innebär att merparten av vår miljö- och klimatpåverkan är indirekt. Leverantörskedjor kan dölja den faktiska miljöpåverkan från våra köp av tjänster och produkter, om vi inte kartlägger och ställer relevanta krav på våra leverantörer. Vi kan även arbeta med beteenden som driver vår verksamhetsnära indirekta påverkan, såsom resande, energiförbrukning och resurshushållning. Genom att kartlägga vilka områden i vår miljö vi har mest påverkan på, och på samma sätt vilka områden i vår omvärld som påverkar oss mest, ökar vi vår motståndskraft mot externa miljömässiga och omställningsrelaterade hot och risker samt säkerställer god kontinuitet i vår verksamhet.

Regelefterlevnad och advokatetik

Vi bedriver advokatverksamhet, så vår etik och regelefterlevnad är grundläggande för att bibehålla klienternas och samhällets förtroende för advokatkåren i allmänhet och för Advokatfirman Lindahl i synnerhet. Vi verkar också under regelverk kopplade till vår hantering av bland annat känslig information, pengar och värdehandlingar. Därför är det mycket väsentligt för oss att ständigt arbeta med regelefterlevnad och etikfrågor. I en föränderlig omvärld med en volatil och dynamisk hotbild kan regelverksefterlevnad och etik utmanas från en dag till en annan. Detta kräver att vi kontinuerligt arbetar med dessa frågor, både vad gäller att konstant trycktesta verksamheten, och att vi diskuterar området internt för att reflektera över hur vi arbetar med dessa frågor.



4. Rådgivning

Kunskap om gällande lagkrav samt branschspecifika standarder och marknadspraxis är kärnan i vårt arbete. Som juridiska rådgivare till främst affärsdrivande företag, är vår viktigaste insats i den hållbara utvecklingen att bidra till ett effektivt, hållbart och innovativt näringsliv och samhälle. Det gör vi i huvudsak genom det arbete vi utför för och tillsammans med våra klienter.

Vår målsättning är att befinna oss i framkant av den regulatoriska utvecklingen för att hela tiden kunna möta marknadens förväntningar. Lindahl biträder klienter såväl i de allmänna som de privata sektorerna, ofta i teknik- och kunskapsintensiva branscher, med allt från löpande bolagsrätt och compliance till samarbetsavtal samt anmälningar och tillståndsprövningar. Ett exempel på branscher som Lindahl har lång och djup erfarenhet inom är energisektorn, där våra klienter bland annat finns inom energiproduktion och distribution, vattenförsörjning, cirkulär ekonomi och klimatanpassning. I vårt löpande arbete hjälper vi klienterna att dels identifiera och uppfylla miljö-, arbetsmiljö och hållbarhetskrav, dels utveckla och driva projekt inom bland annat vind- och solex, vätgasproduktion och infrastruktur, koldioxidinfångning och lagring (CCS) samt återvinning och hantering av såväl avloppsvatten som avfall. Lindahl är även en ledande leverantör av visselblåsartjänster och arbetar löpande med exempelvis utredningar inom compliance-området.

För att samla aktuell kunskap och erfarenheter rörande hållbarhetskrav och utveckla möjligheter inom olika områden har Lindahl sedan ett flertal år tillbaka en särskild grupp för hållbara affärer, som inkluderar jurister med ovan nämnda kompetenser samt erfarenhet inom bland annat miljö- och mänskliga rättigheter. Under 2025 har vi fördjupat arbetet i gruppen och effektiviserat samarbetet mellan de ingående kompetensområdena. Vi har även introducerat ett särskilt pass om hållbarhetsrådgivning i vårt interna utbildningsprogram Lindahl Academy Legal.

Under 2026 kommer vi att fortsätta att utveckla vårt klienterbjudande genom att ytterligare integrera och tydliggöra hållbarhetsfrågor inom våra specialismråden, samt att följa och informera om rättsutvecklingen på hållbarhetsområdet liksom vi gör inom våra andra specialismråden.

Risker

- Klienter förväntar sig rådgivning som baseras på kunskap om regulatoriska risker och affärsrisker, inklusive risker förknippade med hållbarhetskrav. Utan aktuell kunskap om hållbarhetskrav kommer vi att ge otillfredsställande rådgivning, vilket påverkar våra klienter och på sikt vår affär negativt.
- Om hållbarhetstänk och medvetenhet inte integreras i vår rådgivning ökar risken att klienter inte uppmärksammar eller arbetar lika effektivt med hållbarhet, och negativa effekter av klienters verksamhet ökar, uppkommer eller fortsätter.

Möjligheter

- Regelverk på hållbarhetsområdet är dynamiska, komplexa och berör många verksamheter. Det finns en stor och ökande efterfrågan på rådgivning om hållbarhetsregelverk, för sig samt som del av ett relevant helhetserbjudande. Genom att skaffa oss kunskap och visa engagemang kan vi konkurrera om de nya uppdragen.
- Genom att beakta ekonomisk samt miljömässig, social, och styringsmässig hållbarhet (ESG) i rådgivningen kan vi hjälpa våra klienter att få ut det mesta möjliga av både sin affär och sin medverkan till en hållbar utveckling.

Huvudsakliga relevanta UNSDG



Huvudsakliga styrdokument

Lindahl: • Kvalitetspolicy • Riktlinjer för AI • Program för onboarding av nya medarbetare
Advokatsamfundet: • Advokatsamfundets stadgar • Vägledande regler om god advokatsed • Riktlinjer för professionell vidareutbildning • Vägledning om tystnadsplikten • PM om datasäkerhet • Uppdaterad vägledning om användning av externa IT-tjänster i advokatverksamhet • Vägledning om användning av generativ AI i advokatverksamhet • Allmänna råd rörande användning av generativa AI-modeller i advokatverksamhet • Vägledande handlingsregler för ett professionellt uppträdande i rättsalen • PM om företagande och mänskliga rättigheter • IBA: Updated Guidance Note on Business and Human Rights

5. Medarbetare



Lindahl är ett kompetensföretag. Våra medarbetare är vår främsta resurs och vi är därför beroende av att de finner sina arbetsuppgifter stimulerande och meningsfulla samt att de har goda möjligheter till fortbildning och utveckling. Våra medarbetare ska trivas, känna sig trygga och känna samhörighet på arbetsplatsen. Områden som respekt, inkludering och work-life-balance är viktiga frågor för oss och något som vi arbetar kontinuerligt med.

Under 2025 utsågs Lindahl till ett av Sveriges Karriärföretag 2026, en utmärkelse som årligen delas ut till arbetsgivare som erbjuder särskilt goda karriärmöjligheter och inspirerar och engagerar nästa generation. På listan finns endast fyra affärsjuridiska byråer och vi är stolta att vara en av dessa. I motiveringen från Karriärföretagen framhålls Lindahls målmedvetna arbete med att forma en modern och inkluderande arbetsmiljö där affärsmässighet, samarbete och utveckling går hand i hand.

För att ytterligare effektivisera, samordna och stärka arbetet med de här frågorna började vi under 2024 implementera HR-plattformen Hailey inom byrån. Under 2025 har utrollningen fortsatt och samtliga kontor är nu anslutna till plattformen. Hailey är en modern, digital lösning som bidrar till ökad enhetlighet i hur vi jobbar på kontoren, bättre insyn för medarbetarna, och bättre systemstöd för projekt inom ramen för HR och medarbetarfrågor, till exempel rörande inhämtning av feedback samt genomförande av medarbetarenkäter och pulsmätningar.

Utöver arbetet med Hailey har vi under 2025 tagit fram och publicerat en ny arbetsmiljöhandbok samt lanserat en ny rutin för hantering av kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier, detta i form av den externa samarbetspartnern Human&Heart. Deras utredningsmetodik RUM (Rättssäker utredningsmetodik) är utformad för att säkerställa en opartisk utredning som grundas på sakliga omständigheter, gällande rättspraxis och relevanta lagar.

5.1 Kompetensutveckling, ledarskap och arbetsplats

Arbetsklimatet på Lindahl ska alltid kännetecknas av ömsesidig respekt och det vi kallar no nonsense – rak kommunikation där medarbetare är ärliga och öppna mot varandra samt ger tydlig, uppriktig och konstruktiv återkoppling på utförda arbetsuppgifter. Detta är något vi värdesätter högt och arbetar kontinuerligt med.

En förutsättning för att Lindahl ska kunna leverera högkvalitativ affärsjuridisk rådgivning är integritet och hög juridisk kompetens hos våra medarbetare. Utöver detta krävs god kunskap inom projektledning, affärer och väsentliga omvärldsförhållanden för klientens bransch eller verksamhet. Ett område som har utvecklats mycket snabbt de senaste åren är även användningen av AI, såväl i vår egen bransch som hos klienterna. Detta ställer höga krav både vad gäller kunskap samt insikt och reflektion om hur vårt arbetssätt påverkas och kan effektiviseras. Användningen av AI är därför ett centralt fokusområde för oss på Lindahl.

För nyanställda har Lindahl ett omfattande onboarding-program som bland annat inkluderar introduktion till Lindahls arbetssätt och system samt till advokatetiken. Varje nyanställd jurist paras även ihop med en ansvarig delägare eller counsel och en annan jurist som vägleder och ofta arbetar nära den nyanställda juristen den första tiden. I mars 2025 anordnade vi även Lindahls introduktions- och inspirationsdagar, en fysisk träff i Malmö för nyanställda medarbetare från hela landet. Totalt samlades 36 nyanställda, och ämnen som behandlades var bland annat klientarbete och relationsbyggande, att samarbeta i team och projekt, innovation och AI, förhandlingsteknik samt att ge och ta emot feedback. Under 2026 kommer vi utveckla vårt onboarding-program ytterligare.

För att säkerställa att vi levererar högkvalitativ affärsjuridisk rådgivning till våra klienter, och befinner oss i framkant av marknaden, får vi aldrig sluta fortbilda oss. Kompetensutveckling och gott ledarskap är centralt för Lindahls attraktivitet både som rådgivare och som arbetsgivare. För att leverera i rådgivningen behöver vi även goda arbetsverktyg i form av exempelvis aktuella juridiska databaser och litteratur, samt tekniska hjälpmedel som AI.

Lindahl samlar det löpande interna lärandet för befintliga anställda under paraplyet Lindahl Academy, som är indelat i de övergripande kategorierna Legal (juridiska kurser), Business (affär, projektledning, ledarskap och andra områden som vi anser relevanta för våra medarbetare) samt IT (utbildning om IT-verktyg och system). En stor och växande andel av våra utbildningar finns även som e-learningkurser. Lindahl Academy Legal innehåller för närvarande 15 moduler som fokuserar på olika rättsområden, såsom bolagsrätt, arbetsrätt, miljörätt, tvist och process, fastighetsrätt med mera. Under 2025 har vi även introducerat ett särskilt pass om hållbarhetsrådgivning. Utbildningspassen genomförs regelbundet enligt roterande schema, så att de tillgängliga e-learningkurserna på samtliga områden hela tiden har ett aktuellt innehåll.

Inom Lindahl Academy Business sker frekventa utbildningspass för alla personalkategorier. Passen varierar från mer omfattande till korta utbildningar på bara 20 minuter, som våra medarbetare enkelt kan passa in under arbetsdagen. I takt med att byrån växer blir utbudet i Lindahl Academy alltmer omfattande och vi arbetar löpande med såväl kvalitetssäkring som utveckling av innehåll, format och längd på kurserna.

Vi har under 2025 fortsatt vår uttunning av det juridiska AI-verktyget Legora. Som ett led i introduktionen av Legora har vi även gjort en större satsning på utbildning av verksamheten, i form av fysiska heldagsutbildningar på våra olika kontor. Under dessa dagar behandlades utöver grunderna i Legora ämnen så som framtidens advokatbyrå, affärsmodeller och arbetssätt samt prompting & use-cases. Deltagarna hade även utrymme att ställa frågor samt få hjälp och feedback i sin användning av systemet. Vi anordnar även löpande användarutbildningar kring olika funktioner för att uppmuntra våra medarbetare att använda Legora till dess fulla potential.

Under 2025 genomförde Lindahl även temaveckor; affärsutveckling och försäljning samt enhetlighet mot marknaden. Detta som ett led i att ytterligare stärka samhörigheten och vår position.

Genomförda utbildningar:

Kategori	Antal tillfällen 2025	Antal deltagare 2025
Lindahl Academy Legal	7	396
Lindahl Academy Business	8	929
Lindahl Academy IT	27	762

5.2 Samhörighet och medarbetarhälsa

Advokatbranschen präglas av intressanta och stimulerande arbetsuppgifter, men också av höga krav på tillgänglighet och tidvis både stora arbetsvolymen och ett snabbt arbetstempo. Medarbetarna är Lindahls främsta tillgång, så det är affärskritiskt för byrån att arbeta både med att förebygga ohälsa och med främjande insatser för sammanhållning, hälsa och välbefinnande. Arbetsmiljön är också avgörande för Advokatfirman Lindahls förmåga att attrahera och behålla duktiga medarbetare i konkurrens med andra arbetsgivare, såväl inom som utanför advokatbranschen.

En god arbetsmiljö skapar förutsättningar för motståndskraft samt för att trivas och leverera högkvalitativ rådgivning, även under utmanande förhållanden, såsom tidspress eller annan stress. En god arbetsmiljö bygger även på att medarbetarna känner samhörighet, och att vi kontinuerligt arbetar med att skapa en kultur där alla känner sig sedda, hörda och inkluderade.

För att stärka samhörigheten sker återkommande träffar i specialistgrupper lokalt och nationellt, där kompetensutveckling och kunskapsbyggande varvas med sociala aktiviteter. På samtliga kontor tas det även löpande initiativ till olika gemensamma friskvårdsaktiviteter, såsom träningsgrupper, gemensamt deltagande i motionslopp, föreläsningar med mera. Våra medarbetare får även själva disponera ett friskvårdsbidrag för hälsofrämjande ändamål. Lindahl har också avtal med bland annat gymkedjorna SATS, Nordic Wellness och Fitness 24Seven, som ger rabatt på medlemskapet.

Våra medarbetare har vidare tillgång till förebyggande företagshälsovård, och samtliga kontor har program för att erbjuda regelbundna hälsokontroller till samtliga eller valda kategorier av medarbetare.

Rädda liv på arbetstid

Sverige behöver fler blodgivare. Det går åt en påse blod i minuten, dygnet runt, året runt – och blod är en färskvara som bara håller i sex veckor. Mest blod går till personer som behandlas för cancer och kroniska sjukdomar. Blod används också vid bland annat operationer, förlösningar och olyckor.

En påse blod kan rädda tre liv, och för att inspirera våra medarbetare kring den samhällsviktiga funktionen att vara blodgivare, är vi på Lindahl anslutna till initiativet "Rädda liv på arbetstid". Det betyder i korthet att våra medarbetare kan lämna blod på arbetstid. Vi gör även riktade kampanjer internt där vi trycker på vikten av att lämna blod, till exempel inför sommarsemestern, då det generellt är ont om blod på våra blodcentraler runt om i landet.

Medarbetarundersökning

Under 2025 genomförde Lindahl en av de regelbundna större medarbetarundersökningarna, dessa sker vartannat år. Vi fick återigen en mycket hög svarsfrekvens på 94%, vilket dels visar på ett stort engagemang, dels innebär att undersökningen blir ett bra underlag att arbeta vidare med för att ytterligare förbättra oss inom arbetsmiljö, karriärutveckling och medarbetarhälsa samt jämställdhet, mångfald och inkludering. Undersökningen visade återigen att medarbetarna känner stort engagemang för byrån och arbetsuppgifterna, samt att arbetsvardagen präglas av gott samarbete och ömsesidig respekt. Även vårt fokus på att skapa en work-life-balance lyftes fram, och att arbetsplatsen upplevs som mycket flexibel. Medarbetarna visade också en vilja att rekommendera Lindahl som arbetsplats (eNPS 37), vilket är ett mycket bra resultat.

Vi kommer under 2026 arbeta vidare med resultaten från medarbetarundersökningen, med målsättningen att bli en ännu bättre arbetsgivare och arbetsplats. Jämställdhet, mångfald och inkludering kommer vara områden som vi fokuserar extra på. Medarbetarundersökningen visar att vi har ett gott arbetsklimat avseende dessa faktorer, men för att detta ska bibehållas behöver vi arbeta aktivt med frågorna, och även se inom vilka delar vi kan förbättra oss ytterligare. Området är inte statiskt, utan kräver ett kontinuerligt fokus och engagemang från alla i organisationen. Jämställdhet, mångfald och inkludering är även en förutsättning för att kunna skapa en resilient organisation.

Nästa större medarbetarundersökning planeras till 2027.



5.3 Jämställdhet och mångfald



Likabehandling och tydliga meritbaserade karriärvägar

För Lindahl är det en strategiskt viktig affärsfråga att alla på byrån ska ges samma möjligheter. Vi har en tydlig princip om att bedömningen av våra medarbetare ska baseras på professionella kvaliteter och vara rent meritbaserad, samt att vi ska behandla varandra med respekt.

Lindahls utgångspunkt är att det är lika väsentligt för verksamheten att rekrytera och behålla kunniga medarbetare helt oavsett vad de har för kön, läggning eller bakgrund. Vi är övertygade om att vår rådgivning blir bättre och att vår vardag berikas genom att våra medarbetare har med sig olika egenskaper, erfarenheter och perspektiv, vid sidan av den gemensamma nämnaren att vara skickliga i sin yrkesroll.

Dessa utgångspunkter är inte förenliga med någon form av diskriminering eller negativ och kränkande särbehandling av medarbetare.

Grunderna för jämställdhet och mångfald läggs genom att säkerställa likabehandling av våra medarbetare. Vi arbetar aktivt med att löpande utbilda och coacha våra chefer och delägare inom ledarskap, samt säkerställa en rättvis struktur för delegering av arbetsuppgifter och en tydlig kommunikation av karriärvägar där avancemang ska baseras på meriter enligt tydliga fastställda kriterier.

Uppföljning av arbetsbeläggning sker regelbundet i arbetsgruppsmöten och vid behov informella avstämningar mellan medarbetare och närmaste chef.

Sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, eller någon annan form av diskriminering ska självklart inte förekomma på Lindahl. Vi har tydliga policyer och riktlinjer som förbjuder detta, och enligt både arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftning är Lindahl som arbetsgivare skyldig att reagera omgående om vi får kännedom om den här typen av beteenden. Händelser måste utredas och hanteras från fall till fall, men Lindahls rutiner för hanteringen framgår övergripande av våra policydokument. Våra policyer och rutiner syftar till att säkerställa att anmälningar om händelser tas på allvar samt hanteras och följs upp på ett professionellt sätt, att processen är transparent för den som anmäler, att uppgifter behandlas med sekretess gentemot personer som inte är inblandade, samt att anmälare eller utsatta inte får bli föremål för repressalier som en följd av vare sig anmälan eller vår hantering av den.

Under 2025 slöt Lindahl ett avtal med Human&Heart som extern utredare vid misstanke om kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Samtliga medarbetare hos Human&Heart är licensierade i RUM (Rättssäker utredningsmetod för arbetslivet), en metod som säkerställer rättssäkerhet och trygghet för samtliga inblandade parter. Med deras expertis och mångåriga erfarenhet av området stärker vi rutinen för hanteringen av dessa ärenden ytterligare i organisationen.

Åtgärder för främjande av jämställdhet och mångfald

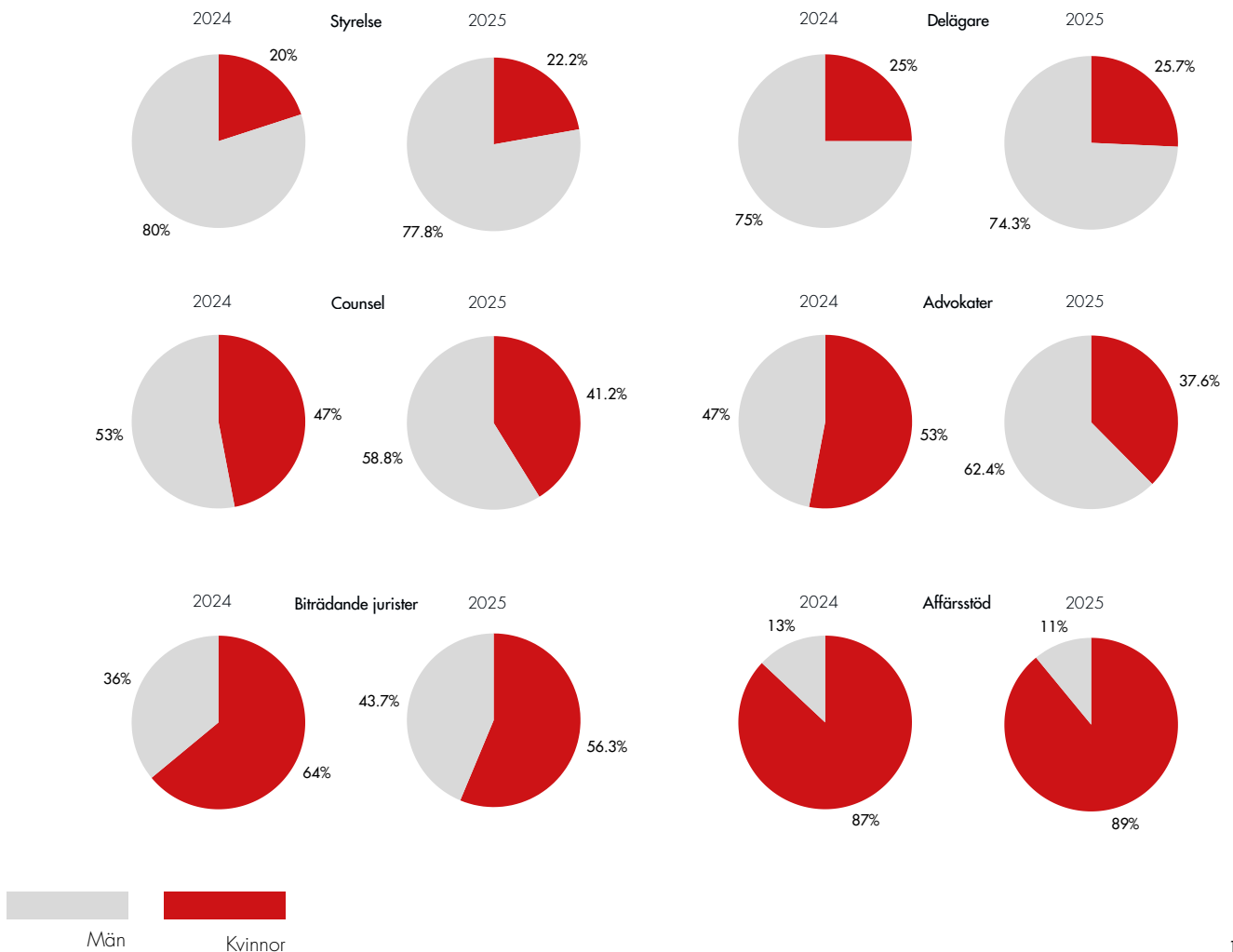
Som sagt ovan ser Advokatfirman Lindahl arbetet med likabehandling, arbetsmiljö, ledarskap och tydliga karriärvägar som grundläggande för att öka jämställdhet och mångfald. Därutöver uppfattar vi att möjligheterna till att kombinera karriär och privatliv – särskilt som förälder – och upplevelser av särbehandling eller negativa attityder generellt påverkar juristers val att stanna kvar i advokatycket. Vi har tydliga policyer om jämställdhet och föräldraledighet, som syftar till att kombinationen arbete och föräldraskap ska fungera för samtliga medarbetare oavsett kön. Vi uppmuntrar alla att dela på föräldraledigheten så långt möjligt, bland annat genom ekonomiska incitament. Tekniska hjälpmedel, till exempel för att möjliggöra arbete på distans, är andra redskap för att underlätta arbetslivet.

Sett till det totala antalet anställda har Lindahl en god balans mellan andelen män och kvinnor.

Bland biträdande jurister, advokater och counsels råder en förhållandevis jämn fördelning, de senaste åren har balansen växlat mellan övervägande män och övervägande kvinnor.

Inom kategorierna delägare och affärsstöd finns dock en tydlig övervikt åt olika håll, vilket syns i diagrammen nedan. En bidragande förklaring till att män är överrepresenterade i delägarkretsen är att delägare generellt har varit verksamma advokater länge och ofta blir kvar på byrån länge efter att de valts in. Detta är systematiska aspekter som även gäller advokatkåren i stort och som inte kommer att ändras över en natt. Generellt blir delägarna den sista personalkategorin att påverkas av den utjämning av könsfördelningen som vi kan se pågår bland yngre jurister och advokater, och ändringar av sammansättningen av delägarkretsen är en mer långsam process. I denna kontext kan nämnas att under 2024 och 2025 var 40% av byråns nya delägare kvinnor.

Könsfördelning:





Under 2025 har Lindahl påbörjat en omfattande ledarskapsatsning i byrån. Ett uppdaterat partnerprogram har tagits fram, som innefattar både en ny form av utvärdering, ledarskapsutbildning och måluppfyllnad för våra delägare. För oss är ledarskap en central förutsättning för jämställdhet, mångfald och inkludering och därför något som vi aldrig kan sluta att förbättra oss inom.

Vi måste arbeta aktivt med frågan och även våga utvärdera och ifrågasätta oss själva för att hitta områden med förbättringspotential. Vårt ledarskap är även en kritisk faktor för att vi ska lyckas i vår coaching och utveckling av morgondagens advokater, och därför något vi ska prioritera högt i organisationen.

Risker

- Advokatfirman Lindahl är ett kompetensberoende tjänsteföretag. Medarbetarna och deras bidrag till verksamheten är vår mest betydelsefulla resurs. Om vi inte är en attraktiv – hållbar – arbetsgivare får vi svårt att attrahera och behålla duktiga medarbetare i konkurrens med andra företag.
- Advokatyrket är präglad av högt engagemang, men också höga krav på tillgänglighet och ett tidvis högt arbetstempo. En utmanande arbetsmiljö riskerar att leda till att medarbetare blir sjuka, eller väljer att lämna byrån eller advokatyrket.

Möjligheter

- Genom att arbeta med ständig förbättring av vårt arbetsgivarerbjudande – genom goda villkor, tydliga karriärvägar, ledarskap, en välkomnande social miljö och relevanta arbetsverktyg – kan vi bli en mer attraktiv arbetsgivare för juriststudenter, advokatkollegor och jurister med olika bakgrund.
- Våra befintliga medarbetare blir även friskare, mer benägna att stanna kvar samt har bättre motståndskraft och prestationsförmåga vid de arbetstoppar som inte kan undvikas.
- Att vara en bra arbetsgivare är därmed både kostnadsbesparande och bidrar till att vårt klienterbjudande blir ännu bättre.

Huvudsakliga relevanta UNSDG



Huvudsakliga styrdokument och program

Lindahl: • Arbetsmiljöpolicy • Jämställdhetspolicy • Visselblåsarpolicy • Föräldraledighet – policy för ersättning • Föräldraledighet – guide • Alkohol- och drogpolicy • Rese- och konferenspolicy • Lokala policydokument: • Olika, t.ex. personalhandbok, policyer om distansarbete, pensioner, lönevaxling m.m. • Program: • Lindahl Academy (Legal, Business och IT) • Onboardingprogram för nyanställda (riks, lokala och gruppvis) • Specialistgruppens KM- och metodarbete • Rutiner kring medarbetarsamtal och individuella utvecklingsplaner (riks och lokala) • Advokatsamfundet: • Riktlinjer för professionell vidareutbildning • Föräldraledighet och advokatverksamhet • Vägledning om användning av generativ AI i advokatverksamhet • Allmänna råd rörande användning av generativa AI-modeller i advokatverksamhet • PM om företagande och mänskliga rättigheter • IBA: Updated Guidance Note on Business and Human Rights

6. Samhälle



Vi på Lindahl har ett starkt samhällsengagemang. Som advokater har vi ett driv att främja rättsstatens grundläggande värden och lojalt bevaka våra klienters intressen. Som affärsdrivande verksamhet vill vi tillhandahålla ett attraktivt erbjudande till både befintliga och potentiella klienter och medarbetare – kvalificerad juridisk rådgivning som bidrar till affärsnytta och utveckling av både verksamheter, medarbetare och samhälle. Genom vår rådgivning möjliggör vi kapitalrörelser, samarbeten och verksamhetsutveckling som bidrar till en hållbar samhällsutveckling. Vår roll innebär också att vi har många kontaktytor mot olika samhällsaktörer, och ett inbyggt engagemang för rättssystemet och grundläggande rättigheter. Utöver detta är samhällsfrågor något som driver och engagerar oss. Att ta det extra steget och verkligen göra nytta är något som genomsyrar hela vår verksamhet.

Som arbetsplats ska Lindahl präglas av god etik, respekt för individen, lika villkor och allas lika värde. Vi ska alltid verka i enlighet med tillämpliga regler och riktlinjer, näringslivets koder, samt advokatytkets krav på oberoende, sekretess och klientlojalitet. Vidare är vi ett kunskapsföretag och måste följa rätts- och samhällsutvecklingen noga som en del av vår kärnverksamhet – att leverera högkvalitativ juridisk rådgivning till klienter.

Hållbarhet är ett mycket brett begrepp och där rättsutvecklingen har gått i en snabb takt under de senaste åren. Området omfattar gamla, nya och kommande hårda regelverk liksom avtal och strukturer för frivilliga åtaganden. Utöver att vi själva behöver följa gällande regelverk, måste vi som rådgivare till företag i ett stort antal branscher besitta kunskap och insikter om både tillämpliga regelverk, pågående lagstiftningsarbete och omvärldsläge, samt aktuella utmaningar och möjligheter för olika aktörer. Vi behöver även vara ödmjuka inför att framtiden kommer att föra med sig nya behov och krav.

Våra klienter förväntar sig att vi är ständigt uppdaterade vad gäller kommande förändringar inom området samt har djup kunskap om aktuella regelverk. Vår rådgivning måste även beakta insikter om affärsrisker med negativa konsekvenser för miljö och mänskliga rättigheter, inkluderande risk för renommeskada och förlust av affärsmöjligheter, samt risk för att agerandet på sikt kan komma att förbjudas, kriminaliseras och/eller leda till skyldigheter att avhjälpa eller kompensera skada eller rättighetskränkning. Vi behöver också vara väl förtrogna med de juridiska verktyg som klienterna behöver när de vill utreda och motverka sin eventuella negativa påverkan eller bidrag till negativ påverkan, i skiftande sammanhang såsom vid kontraktsskrivning, tvister, miljöprövningar, transaktioner eller kartläggning av den löpande verksamheten. På hållbarhetsområdet ställs sammantaget många relevanta krav från klienter och samarbetspartners, liksom av våra egna medarbetare och samhället.

6.1 Samhällsengagemang och partnerskap

Vi på Lindahl är en engagerad samhällsaktör med en långsiktig vision. Genom byråns engagemang och personligt engagemang från våra medarbetare i olika nationella och lokala initiativ bidrar vi dessutom till många andra insatser för svenskt närings- och föreningsliv.

Business Law Community

Ett viktigt sätt för oss att påverka framtiden är att träffa dem som kommer att vara en stor del av den. [Business Law Community](#) (BLC) är vårt nätverk för olika arrangemang och aktiviteter som Lindahl anordnar för juriststudenter och unga jurister. BLC kombinerar fysiska träffar, digitala seminarier, nyhetsbrev med tips och inspiration samt social media-forum. Lindahl Law School är den största nationella aktiviteten inom BLC, dit studenter (från T5) som ingår i BLC kan ansöka om en plats. Arrangemanget är en exklusiv möjlighet att testa yrket i praktiken och knyta värdefulla kontakter för framtiden.

Lindahl Law School

Premiären av [Lindahl Law School](#) genomfördes i Stockholm i april 2025, och med snittbetyget 4,9 (av 5) av deltagarna kan vi konstatera att det var ett lyckat arrangemang! Huvudnumret var föreläsningen om förhandlingsteknik som kombinerades med ett block om AI, där studenterna fick utforska juridisk AI skarpt i Legoras miljö. Detta knöts ihop i en case-övning där studenterna fick förhandla mot varandra med advokater och delägare från Lindahl som coacher. Självklart bjöds det på mingel, mat och dryck och mycket tid för nätverkande både studenterna emellan och med alla från Lindahl som deltog. Nästa Lindahl Law School genomförs i slutet av april 2026.

A Sustainable Tomorrow

Lindahl är sedan 2023 en huvudpartner till nätverket [A Sustainable Tomorrow](#), en hållbarhets- och framtidskonferens där näringsliv, akademien och civilsamhället möts med utgångspunkt i FN:s globala mål för 2030 (Agenda 2030). Syftet med samarbetet är att samla verksamheter och människor med olika bakgrund och roller som alla brinner för att skapa en bättre morgondag. Genom att kroka arm och arbeta tillsammans möjliggörs en förflyttning både snabbare och mer effektivt än om respektive part hade arbetat ensam med frågan. Angreppssättet stämmer väl överens med hur vi på Lindahl arbetar, och vi är därför väldigt glada att vara en huvudpartner i detta samarbete.

Raoul Wallenberg Institute

Lindahl är sedan början av 2024 samarbetspartner till [Raoul Wallenberg Institute of Human Rights and Humanitarian Law](#) (RVWI). RVWI har sedan 1984 arbetat för att främja universell respekt för mänskliga rättigheter och humanitär rätt genom forskning, akademisk utbildning och utvecklingsprogram riktade till nyckelaktörer i utvalda samarbetsländer. Institutet kombinerar evidensbaserad forskning om mänskliga rättigheter med direkt engagemang för att åstadkomma förändring.

Praktisk europaprocess

Lindahl har under flera år engagerat sig i fördjupningskursen Praktisk europaprocess – en nordisk rättegångstävling med fokus på mänskliga rättigheter, anordnad inom ramen för juristprogrammet på Lunds universitet. Tävligen syftar till att ge juriststudenter praktisk erfarenhet av europarättslig process och fördjupade kunskaper inom mänskliga rättigheter. Lindahl innehar ordföranderollen i den förening som är knuten till tävlingen. Våra advokater engagerar sig också som mentorer för de deltagande studentlagen och coachar dem genom hela tävlingsprocessen, från de första förberedelserna till anförandet inför Europadomstolen. För oss på Lindahl är engagemanget i universitetskursen Praktisk europaprocess en naturlig del av vårt hållbarhetsarbete. Att aktivt bidra till utbildningen av nästa generations jurister – och att göra det inom ramen för något så viktigt som skyddet av mänskliga rättigheter – är något vi ser som både ett ansvar och ett privilegium.

Oxford Climate Policy Monitor

Lindahl har under 2025 för andra året i rad bidragit till [University of Oxfords banbrytande samarbete Climate Policy Monitor](#), ett verktyg som kartlägger och analyserar klimatlagstiftning och styrmedel i över 30 jurisdiktioner världen över. Lindahl har i pro bono-samarbetet representerat Sverige med att kartlägga och analysera vårt lands klimatpolitiska verktyg.

Kärnan i Climate Policy Monitor och den rapport som tas fram utifrån årets data är att belysa trender, framsteg och utmaningar i den globala klimaträtten. 2025 års upplaga visar att utvecklingen mot mer robusta klimatpolitiska ramverk fortsätter, detta trots politisk turbulens i flera länder.

Det globala verktyget, som lanserades i samband med klimatmötet COP29 i november förra året, är ett forskningsbaserat samarbete mellan University of Oxford, Net Zero Tracker, policyaktörer samt ett stort antal ledande advokatbyråer från olika delar av världen.

Lokala initiativ

På Lindahls sex orter samarbetar varje kontor med den juridiska föreningen vid sitt lokala universitet. Därtill stöttar vi bland annat entreprenörsnätverk, inkubatorverksamheter för tillväxtföretag samt nätverk för kvinnligt företagande och entreprenörskap. Vi har ett flertal engagemang i ideella verksamheter, såsom integrationsprojekt och organisationer som stöttar människor som lever i utsatthet, men också lokala idrottsklubbar. Vårt stöd består av sponsring och ekonomiska bidrag och/eller att våra medarbetare aktivt deltar exempelvis i insamlingar, läxhjälp, mentorskapsprogram (som mentorer), föreläsningar (som föreläsare), nätverk, välgörenhetsevent och andra aktiviteter.

Rikstäckande

Raoul Wallenberg Institute (RWI)
A Sustainable Tomorrow
Rädda liv på arbetstid
Röda korset
UNCHR

Stockholm Beredskapslyftet (Professional Support Center) Stockholms stadsmission	Göteborg Alfons Åberg Kulturhus Faktum The hunger project My Dream Now Stadsmissionen Svenska Sjöreddningssällskapet (SSRS) The Perfect World Foundation Cancerfonden Världens vackraste skärgård Öppet Hus Frihamnsdagarna Ecocide IDG Business Hub	Malmö Mentorskapsprogram i samarbete med ELSA Connect Skåne Nolla utanförskapet (läxhjälp) Handelskammaren StyrelseAkademien Skåne Svensk Solenergi SIPA – Scandinavian International Property Association
Uppsala Uppsala Innovation Center (UIC) Connect Uppsala stadsmission Världsklass Uppsala Uppsala 2030 Stockholms Handelskammare i Uppsala län Sirius Fotbolls affärsnätverk BTWN Uppsala Näringslivspriset Bona Postulata Juridiska Föreningen Uppsala UBP Community	Örebro Tegelbruket CSR Supporter Juridiska Föreningen Stiftelsen För Medicinsk Forskning Vid RSÖ-Nyckelfonden Barncancerfonden, Spin of Hope Örebro Stadsmission	Helsingborg Connect Skåne Sydsvenska industri- och handelskammaren

Tabellen sammanfattar våra större externa engagemang fördelat per kontor samt på riksnivå (tabellen är inte uttömmande).
På nästa sida följer en kortare beskrivning av vårt engagemang i ett urval av initiativen.



På vårt kontor i Göteborg arbetar vi bland annat med Öppet hus, där Lindahls anställda på frivillig basis ställer upp som mentorer samt även i form av ekonomiskt stöd. Under Frihamnsdagarna ställer vi upp med pro bono-rådgivning i organisationsfrågor. Vi är även med i IDG Business Hub och sitter med i ledningen i "The Perfect World Foundation" samt är i processen att starta upp ett samarbete med organisationen Nolla Utanförskapet (läxhjälpen), där vi kommer att erbjuda läxhjälp på kontoret.

Lindahls Uppsala-kontor är bland annat partner till Uppsala Stadsmission, där vi ger ekonomiskt bidrag och erbjuder andra löpande insatser. Uppsala Stadsmission erbjuder stöd till människor som lever i utsatthet. Det kan handla om hemlöshet, missbruk, våldsutsatta kvinnor, psykisk ohälsa eller arbetslöshet. Vi är även partner till Uppsala Innovation Center (UIC), där vi ger ekonomiskt bidrag och erbjuder andra löpande insatser till inkubatorsverksamheten.

UIC är utsett till en av Europas främsta inkubatorer. Uppsala-kontoret är dessutom med i Uppsala 2030, ett kunskapsbaserat nätverk för företagsledare, hållbarhetschefer, inköpschefer och affärsutvecklare som vill göra hållbar omställning till affärsnytta.

Lindahl i Örebro har ett omfattande samarbete med Örebro Universitet som inkluderar föreläsningar i affärsjuridik och kontoret stöttar även Tegelbruket, Örebros ungdomsarena.

Lindahl i Stockholm stöttar Beredskapslyftets Professional Support Center. Lindahl i Helsingborg och Malmö har ett samarbete med Connect Skåne, och våra kollegor i Malmö arbetar även med Nolla Utanförskapet, bland annat genom att anordna läxhjälp på vårt kontor.

Risker

- Om vi inte visar samhällsengagemang och tillhandahåller sätt att kanalisera medarbetarnas engagemang så får vi svårare att attrahera de medarbetare och klienter vi vill ha.

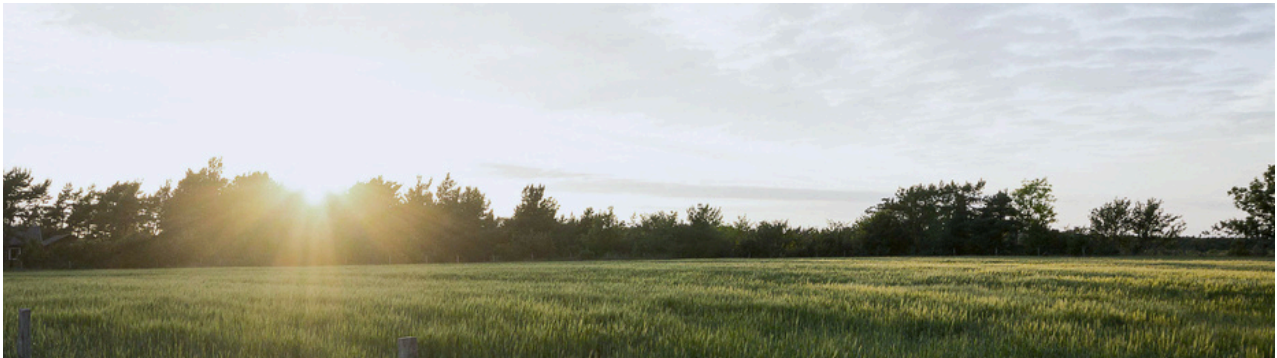
Möjligheter

- Genom att visa vårt samhällsengagemang och delta i strategiska partnerskap bygger vi upp våra nätverk och vår kunskap, samt blir mer attraktiva som arbetsgivare, samarbetspartner och rådgivare.
- Den främsta möjligheten med vårt samhällsengagemang och partnerskap är dock chansen för oss och våra medarbetare att göra något meningsfullt, samt medverka till goda ändamål.

Huvudsakliga relevanta UNSDG



7. Miljö



Lindahl arbetar aktivt med att minska miljö- och klimatpåverkan genom att följa aktuell miljölagstiftning, arbeta resurseffektivt, ha hållbarhet och förnybarhet i åtanke i våra inköp, samt minska antalet miljöpåverkande transporter och resor genom att i största möjliga utsträckning välja andra alternativ. Det kan exempelvis röra digitalisering av möten och dokumenthantering i stället för resande och pappersutskrifter, eller att välja cykel, tåg, buss eller taxi som drivs med el eller biodrivmedel, i stället för fossildriven bil, vid beställning av bud och vid arbetsresor.

I egenskap av ett tjänsteproducerande företag har Lindahl sitt största klimatavtryck i Scope 2 och 3 i redovisning enligt Greenhouse Gas Protocol, det vill säga vår största del av klimatpåverkan är indirekt och uppstår i de produkter och tjänster som vi köper. För oss blir det därför viktigt att arbeta aktivt mot vårt leverantörsled och ställa krav på de bolag vi köper in produkter och tjänster från, eller på annat sätt samarbetar med.

Cirkularitet är en central fråga för Lindahl. Vi arbetar för att minska miljöpåverkan genom bättre resurshushållning och avfallshantering.

När vi byter ut vår IT-utrustning rekonditioneras den gamla utrustningen som regel för att sedan kunna återanvändas och återvinns i det fall återanvändning inte är möjlig. På våra kontor tillhandahåller vi även utrustning för övrig återanvändning och återvinning.

Under 2025 genomförde Lindahl ett större utbyte av datorer i organisationen. Återanvändningen och återvinningen skedde i samarbete med 3StepIT, som är en samarbetspartner till vår IT-leverantör Advania. Totalt byttes 365 datorer ut, varav samtliga kunde återanvändas. Med ett medianvärde på 194 kg CO₂/enhet motsvarar detta en total CO₂-besparing på 70 810 kg.

Vi kommer under 2026 ta fram vår nya uppdaterade hållbarhetsstrategi, och kommer i samband med det arbetet se över våra miljömässiga mål för att säkerställa att Lindahls miljömässiga hållbarhetsarbete är ambitiöst, effektivt och i framkant på marknaden.

Risker

- Både lagstiftare, och klienter i upphandlingar och kontrakt, ställer i allt högre grad krav på systematiskt miljöarbete respektive att kartlägga och motverka specifika miljörisker eller miljöpåverkan. Om vi inte lever upp till kraven riskerar vi sanktioner eller missade affärsmöjligheter.
- Om vi inte kartlägger och motverkar vår negativa påverkan på miljö och klimat, kommer vi att direkt och indirekt bidra till en negativ samhällsutveckling med utarmning av jordens resurser, förorening, fortsatt klimatförändring och stigande havsnivåer.

Möjligheter

- Genom att arbeta aktivt och systematiskt med miljörisker i vår verksamhet kan vi ytterligare utveckla vår förståelse för utmaningar och arbetssätt i våra klienters verksamhet.
- Att följa gällande regelverk och hålla jämna steg med våra konkurrenter är en förutsättning för en livskraftig och konkurrenskraftig verksamhet. Detta är inte nödvändigtvis en möjlighet i sig, men en förutsättning för andra möjligheter för vår affärsverksamhet.
- Genom att arbeta med vår miljöpåverkan kan vi medverka till en miljömässigt hållbar utveckling.

Huvudsakliga relevanta UNSDG



Huvudsakliga styrdokument

Lindahl: • Hållbarhetspolicy • Miljöpolicy • Rese- och konferenspolicy • Advokatsamfundet: • PM om företagande och mänskliga rättigheter • IBA: Updated Guidance Note on Business and Human Rights

8. Regelefterlevnad och advokatetik



Advokatens roll ska aldrig kunna ifrågasättas. Som advokatbyrå har vi ett ansvar för detta, gentemot klienter och presumtiva klienter, såväl som branschkollegor, Advokatsamfundet, rättssystemets aktörer och samhället i stort. I vår verksamhet hanterar vi ofta känslig information, pengar och värdepapper och/eller betydelsefulla processer för andras – våra klienters – räkning. Därför är det viktigt att Lindahls verksamhet på alla nivåer genomsyras av kunskap och respekt för gällande regelverk och vägledningar för advokatverksamhet.



8.1 Advokatetik

Lindahls verksamhet bedrivs i enlighet med Advokatsamfundets kärnvärden, Vägledande regler för god advokatsed och vägledningar om etik, mänskliga rättigheter, informationssäkerhet samt arbete mot penningtvätt och korruption med mera. Hanteringen av frågor om advokatetik, sekretess och intressekonfliktfrågor med mera utgör väsentliga inslag i den löpande verksamheten som de flesta medarbetare kommer i kontakt med. Även om det är advokaterna som direkt står under tillsyn av Advokatsamfundets disciplinnämnd, har alla medarbetare ett ansvar för att god advokatsed iaktas i alla relevanta delar av verksamheten.

Nya medarbetare får snabbt en introduktion till advokatetiken i vår onboarding-process. Genom chef och/eller mentor, fadder och kollegor kommer man därefter i närmare kontakt med de etiska regler och vägledningar som främst är av relevans för de uppgifter man har. Våra jurister genomgår den utbildning som krävs för att kunna ta advokatexamen, och samtliga medarbetare har tillgång till relevant fortbildning om advokatetik bland annat genom Advokatsamfundets kursverksamhet. Medarbetarna förväntas hålla sig uppdaterade om nya avgöranden, regeländringar och vägledningar från samfundet.

Under 2026 planerar vi att arbeta vidare med advokatetik på Lindahl och se över behovet av ytterligare intern fortbildning samt ytor för gemensamma diskussioner och lärande.

8.2 IT-säkerhet

Under 2025 har Lindahl fortsatt att stärka den operativa resiliensen genom ett mer systematiskt och långsiktigt arbete med IT- och informationssäkerhet. Arbetet har omfattat vidareutveckling av regelbundna risk- och sårbarhetsanalyser, uppdaterade styrdokument samt säkerhetsgranskningar av centrala systemmiljöer. Förmågan att förebygga, upptäcka och återhämta sig från incidenter har stärkts genom tester av återställningsrutiner och ett ökat fokus på riskmedvetenhet bland medarbetarna genom ökad uppföljning av IT-säkerhetsutbildningarna. Sammantaget bidrar detta till en mer robust och motståndskraftig verksamhet, vilket är en central del av vårt hållbarhetsarbete.

Med hänvisning till omvärldsläget har löpande diskussioner förts med leverantörer om datasuveränitet och handlingsalternativ om rådande lagstiftning skulle förändras.

8.3 Informationssäkerhet

Vi följer Advokatsamfundets reglering av elektronisk aktbindning och arkivering, samt uppfyller säkerhetskrav som anges i Advokatsamfundets vägledningar och Advokattfirman Lindahls IT-policy. Allt arbete och samtliga relevanta dokument ska, så långt det är möjligt och om inte särskild reglering föreskriver annat, dokumenteras i Lindahls ärende- och dokumenthanteringssystem.

8.4 Arbete mot penningtvätt och korruption

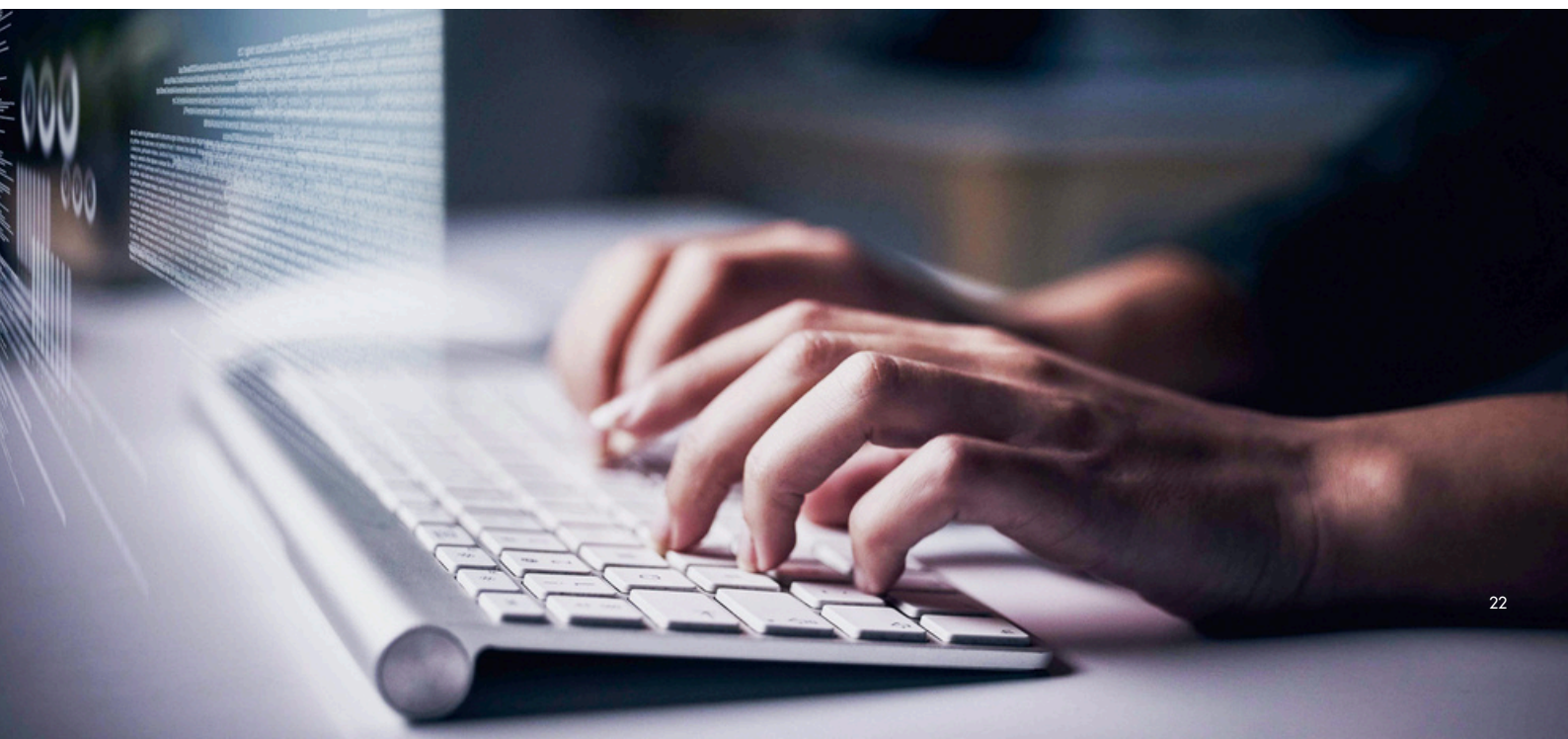
Lindahl har tydliga interna regler och rutiner för att förhindra att verksamheten utnyttjas för penningtvätt eller finansiering av terrorism. De interna policyerna och rutinerna bygger på lag (2017:630) om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism och Advokatsamfundets Vägledning beträffande lagen om åtgärder mot penningtvätt.

Compliance-arbetet på Lindahl leds och koordineras byråns Chief Compliance Officer (CCO), som bland annat ansvarar för riskbedömningen, beslutar om utbildningar och rapporterar till styrelsen. Varje Lindahl-kontor har vidare en compliance-ansvarig som ansvarar för uppföljning av regler och rutiner inom det egna kontoret samt utgör en av kanalerna för att rapportera till CCO om brister eller misstanke att vår verksamhet utnyttjas för penningtvätt, eller att verksamheten i annat avseende riskerar att utgöra en compliance-risk.

Samtliga medarbetare, oavsett yrkesroll, genomgår digital utbildning i penningtvätsfrågor. Minst en gång per år utvärderar och uppdaterar vi vår bedömning av vilka risker det finns att verksamheten utnyttjas för penningtvätt eller finansiering av terrorism. Vi har ett systemstöd som omfattar varje led i rutinen enligt penningtvättlagstiftningen.

Medarbetare som misstänker överträdelse av lag (2017:630) om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism, kan rapportera detta till lokal compliance-ansvarig, CCO eller anonymt i Lindahls visselblåsarssystem, se stycke 8.6. Under 2025 har inte några penningtvätsincidenter rapporterats.

Vi har även tydliga regler och policyer i syfte att vägleda om hur gåvor och representation ska hanteras i förhållande till klienter, potentiella klienter samt andra externa personer, företag eller organisationer och samarbetspartners som ger och/eller tar emot gåvor eller representation.



8.5 Insiderinformation

Lindahl har tydliga interna regler och policyer för samtliga våra medarbetares, oavsett personalkategori, handel med finansiella instrument och för byråns hantering av insiderinformation.

I vår verksamhet förekommer det regelbundet att vi hanterat så kallad insiderinformation enligt Marknadsmisbruksförordningen ((EU) 596/2014), såsom information om ett förestående offentlig uppköpserbjudande avseende ett noterat bolag, en förestående större order till ett noterat bolag eller en annan större affär som ett sådant bolag är part i.

Regelverket är tydligt. Den som får eller har insiderinformation är erbjuden dels att ägna sig åt eller försöka ägna sig åt insiderhandel, dels att rekommendera någon annan eller förbjuda någon annan att ägna sig åt insiderhandel. Om insiderinformation obehörigen kommer ut eller används för insiderhandel, kan det få allvarliga konsekvenser.

För att följa regelverket gäller sammanfattningsvis att varje medarbetare ska begära klartecken i förväg till all handel i noterade finansiella instrument, även handel som avses ske genom så kallad diskretionär kapitalförvaltning och via kapitalförsäkring.

Transaktioner eller andra ärenden som innebär att någon på Lindahl hanterat insiderinformation rapporteras till byråns ansvarig för hantering av insiderfrågor. Byrån för ett konfidentiellt register över bolag som är inblandade i transaktioner eller ärenden som innefattar insiderinformation och lämnar klartecken till handel endast om det begärs för finansiella instrument som inte finns upptagna i registret.

8.6 Visselblåsarsystem

Lindahl har ett visselblåsarsystem i enlighet med lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden. Visselblåsarsystemet är tillgängligt för medarbetare och, via byråns hemsida, för andra. Det går att rapportera missförhållanden anonymt via systemet. Under 2025 har inga missförhållanden rapporterats.

Risker

- Klienternas och samhällets förtroende är grundläggande för all advokatverksamhet. Om vi misslyckas med att följa exempelvis etiska krav eller tillämpliga regelverk om informationssäkerhet samt motverkande av penningtvätt och korruption så riskerar vi dels sanktioner, dels förtroendeskada som är både allvarlig och potentiellt svår att återhämta sig från.
- I vår verksamhet hanterar vi ofta känslig information, pengar och värdepapper samt processer för andras räkning. Om vi inte uppfyller gällande krav på etik och säkerhet i hanteringen utgör det en risk för ekonomisk och annan skada framförallt för våra klienter, men även andra aktörer och samhället kan drabbas.

Möjligheter

- Kunskap och respekt för regelverk om advokatetik, informationssäkerhet samt motverkande av penningtvätt och korruption är grundläggande för förtroendet både för Advokatfirman Lindahl och för advokatkåren. Detta är inte nödvändigtvis en möjlighet i sig, men förtroende är en förutsättning för alla andra möjligheter för vår affärsverksamhet.

Huvudsakliga relevanta UNSDG



Huvudsakliga styrdokument

Lindahl: • Kvalitetspolicy • Riktlinjer för AI • Etisk policy • Informationssäkerhetspolicy • Insiderpolicy • Insiderutrin • Policy mot mutor • Policy mot penningtvätt • Visselblåsarpolicy • Interna riktlinjer för personuppgiftsbehandling • Mediepolicy • Sponsringspolicy • Sociala mediepolicy • Advokatsamfundet: Advokatsamfundets stadgar • Advokatsamfundets bokföringsreglemente • Vägledning om advokatverksamhet och insiderinformation • Vägledning för advokater beträffande lagen om åtgärder mot penningtvätt • Ny penningtvättslagstiftning och registrering av s.k. verkliga huvudmän • PM om datasäkerhet • Uppdaterad vägledning om användning av externa IT-tjänster i advokatverksamhet • Vägledning för tillämpning av EU:s dataskyddsförordning i advokatverksamhet • Vägledning om användning av generativ AI i advokatverksamhet • Allmänna råd rörande användning av generativ AI i advokatverksamhet • PM om företagande och mänskliga rättigheter • IBA: • Updated Guidance Note on Business and Human Rights

9. Om rapporten



Advokatfirman Lindahls styrelse ansvarar för framtagandet av denna hållbarhetsrapport. Upprättandet av rapporten och dess innehåll är delegerat till byråns Chief Compliance & Sustainability Officer.

Hållbarhetsrapporten är upprättad i enlighet med bestämmelserna i 6 och 7 kap. årsredovisningslag (1995:1554). Rapporten avser verksamheten i Advokatfirman Lindahl KB (916629-0834), men berör också de lokala kontorsaktiebolagen:

- Advokatfirman Lindahl i Stockholm Aktiebolag, 559176-9871,
- Advokatfirman Lindahl i Göteborg Aktiebolag, 556692-2075,
- Advokatfirman Lindahl i Malmö Aktiebolag, 556694-3964,
- Advokatfirman Lindahl i Uppsala Aktiebolag, 556692-7058,
- Advokatfirman Lindahl i Örebro Aktiebolag, 556692-0905, och
- Advokatfirman Lindahl i Helsingborg Aktiebolag, 556692-2471.

I enlighet med övergångsbestämmelse nr 8. till SFS 2024:347 följer denna hållbarhetsrapport den äldre lydelsen av bestämmelser om hållbarhetsrapportering som har ändrats genom nyssnämnda författning.

Rapporten upprättas i ett separat dokument från årsredovisningen för Advokatfirman Lindahl KB, och offentliggörs på byråns hemsida www.lindahl.se.