

A photograph of three people in a library or law firm setting. A woman with dark hair, a man in a dark sweater, and a man with glasses in a light blue shirt are seated at a wooden table, engaged in conversation. Behind them are tall bookshelves filled with books, mostly in dark blue and red spines. Two modern, minimalist lamps are on the table. The overall atmosphere is professional and intellectual.

ADVOKATFIRMAN LINDAHL
2024

Hållbarhets- redovisning

INNEHÅLL

1. Lindahls verksamhet	3
2. Ordföranden har ordet	4
3. Lindahl i samhället	5
4. Lindahls rådgivning	9
5. Lindahls medarbetare	10
6. Lindahls miljöpåverkan	15
7. Regelefterlevnad och advokatetik	17
8. Samhällsengagemang och partnerskap	20
9. Om rapporten	23



1. LINDAHL'S VERKSAMHET

Denna hållbarhetsrapport avser verksamheten under räkenskapsåret 2024 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 och ledningen 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 utbildning samt 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 samt policyer och rutiner är i stor mån gemensamma, liksom mycket av kompetensutvecklingen och erfarenhetsutbytet inom byrån. 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.

Advokatfirman Lindahl KB



Monica Lagercrantz
Stockholm



Emanuel Wallin
Göteborg



Johan Herrström
Malmö



Patrik Rindstål
Uppsala



Clas Rosdahl
Örebro



Lina Stenson
Helsingborg

2. ORDFÖRANDEN HAR ORDET

2024 har varit ett händelserikt år, både internt inom Lindahl och i vår omvärld.

Vi har antagit en ny strategi som pekar ut byråns riktning de kommande åren, för att säkerställa att vi fortsätter att vara en värdeskapande affärspartner till våra klienter och en attraktiv arbetsgivare till såväl nuvarande som framtida medarbetare. I strategin läggs särskilt fokus på områden som ledarskap, hållbarhet, jämställdhet och mångfald.

Under året gör vi också betydande investeringar i vår digitaliseringsresa, bland annat genom samarbetet med Legora. Samtliga medarbetare på Lindahl har i dag tillgång till Legoras avancerade AI-verktyg för jurister, och vi ser fram emot att fortsätta utforska hur vi med teknikens hjälp kan skapa ännu mer värde för våra klienter, våra medarbetare och det näringsliv vi är en del av. Samtidigt som mycket positivt händer inom byrån är vi på inget sätt oberörda av det som sker runtomkring oss. Omvärldsläget fortsätter att präglas av turbulens och geopolitisk osäkerhet, vilket givetvis påverkar många av våra klienter och därigenom oss som rådgivare.

Vid sidan av Rysslands fortsatta invasion av Ukraina och andra pågående konflikter är presidentvalet i USA en av de händelser som påverkat det gångna året, och kommer att fortsätta påverka även framåt. Valet har följts av ett oroligt politiskt och ekonomiskt klimat som vi behöver bevaka för att kunna vägleda våra klienter på bästa sätt. Det som blivit tydligt är att behovet av kunskap och förståelse rörande rättsstatens principer är viktigare än någonsin. Men också att vi som advokater, och andra aktörer inom rättsväsendet, behöver våga stå upp för försvaret av rättssystemets integritet. Detta har framförts av såväl Advokatsamfundet här i Sverige som av samfundets amerikanska och internationella motsvarigheter American Bar Association och International Bar Association. För oss på Lindahl är det självklart att helhjärtat stötta frågan om advokaters oberoende, säkerhet och betydelse i bevarandet av rättsstatsprincipen och rättvisan. Det är viktigt inte bara för byrån i sig utan i förhållande till våra klienter och andra intressenter.

Utifrån ett hållbarhetsperspektiv är också USA:s utträde ur Parisavtalet och WHO under januari 2025 något som bör nämnas, då det bromsar utvecklingen av arbetet för globalt klimat och hälsa som många andra arbetar hårt för att bidra till.

Inom EU har det under 2024 skett intensiva förberedelser för CSRD:s tillämpning på allt fler företag – samtidigt möter EU en stor konkurrenskraftsutmaning. Tidigt under 2025 resulterade detta i Omnibus-paketet, ett lagstiftningsförslag som syftar till att rita om den rättsliga spelplanen på hållbarhetsområdet under genomförandet av de centrala rättsakterna CSRD och CSDDD. När det gäller specifika krav, bland annat rörande greenwashing och tvångsarbete, fortsätter å andra sidan genomförandet av regelskräpningar. I detta snabbt föränderliga regulatoriska landskap följer vi utvecklingen särskilt noga, både för våra klienter och för vår egen skull.

På Lindahl ser vi inte på hållbarhetsarbetet som ett projekt att slutföra, utan som ett systematiskt arbete för ständig förbättring. Den här rapporten är en summering av byråns hållbarhetsarbete under 2024 och hur vi arbetar vidare för att bidra till en hållbar framtid.

Mårten Steen

Styrelseordförande, Lindahl.



3. LINDAHL I SAMHÄLLET

Advokatfirman Lindahl har ett starkt samhällsengagemang. Som advokater har vi ett driv för att främja rättsstatens grundläggande värden och lojalt bevaka våra klienters intressen. Som affärsdrivande verksamhet vill vi tillhandahålla ett attraktivt erbjudande till klienter, medarbetare och presumtiva klienter och medarbetare – kvalificerad juridisk rådgivning som bidrar till affärsnytta och utveckling av både verksamheter och medarbetare. Genom vår rådgivning möjliggör vi kapitalrörelser, samarbeten och verksamhetsutveckling som bidrar till en hållbar samhällsutveckling. Eftersom Advokatfirman Lindahl är ett tjänsteproducerande företag är vår påverkan på miljö och samhälle i stor utsträckning indirekt, genom klienters och leverantörers verksamheter. Vår verksamhet innebär också att vi har många kontaktytor mot olika samhällsaktörer, och ett inbyggt engagemang för rättssystemet och grundläggande rättigheter.

Som arbetsplats ska Advokatfirman Lindahl präglas av god etik, respekt för individen, lika villkor och allas lika värde. Advokatfirman Lindahl ska verka i enlighet med tillämpliga regler och riktlinjer, näringslivets koder, samt advokatyrkets 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.

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.

Hållbarhet är ett mycket brett begrepp, och omfattar gamla, nya och kommande hårda regelverk liksom avtal och strukturer för frivilliga åtaganden. Lagstiftningen, är dynamisk och i synnerhet de senaste åren har det skett en snabb rättsutveckling såväl i domstolar som i EU:s lagstiftande organ. Våra klienter förväntar sig att vi har djup kunskap om aktuella regelverk. I många sammanhang förväntar de sig även att vår rådgivning beaktar 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.

I Advokatfirman Lindahls interna hållbarhetsarbete vägleds vi främst av FN:s mål för hållbar utveckling (UNSDG), FN:s tio Global Compact-principer (UNGC), IBA:s Guidance Note on Business and Human Rights for Business Lawyers och dokumentation från Advokatsamfundet (bl.a. samfundets PM om företagande och mänskliga rättigheter).

FN:s Global Compact-principer

Företagen uppmanas att:

Mänskliga rättigheter

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

Arbetsvillkor

103. upprätthålla föreningsfrihet och erkänna rätten till kollektiva förhandlingar,
104. avskaffa alla former av tvångsarbete,
105. avskaffa barnarbete, och
106. inte diskriminera vid anställning och yrkesutövning.

Miljö

107. stödja förebyggande åtgärder för att motverka miljöproblem,
108. ta initiativ för att främja större miljömässigt ansvarstagande, och
109. uppmuntra utveckling och spridning av miljövänlig teknik.

Korruption

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

3.1 Intressenter

Genom möten och dialog med intressenter som direkt eller indirekt påverkas av vår verksamhet, och som direkt eller indirekt påverkar oss, 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.

Advokatfirman Lindahl har löpande omfattande kontakter med olika intressenter och deras representanter. 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.

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	• Primärt vid rådgivningen • Upphandlingar, förhandling och antagande av uppdrag • Kundundersökningar och intervjuer • Seminarier, föreläsningar och nätverks-event som vi bjuder in till, eller deltar i • Undersökningar av rankinginstitut	• Högkvalitativ rådgivning som ger affärsnytta • Kunskap om tillämpliga regelverk samt branschens aktuella möjligheter och utmaningar • Agerande i enlighet med Advokatsamfundets etiska regler • Uppförandekoder
Medarbetare	• Interna formella forum såsom biträdande juristmöten, juristutskott, skyddsronder m.m. • Medarbetarundersökningar • Medarbetarsamtal • Informella samtal t.ex. med chefer, kollegor eller HR-ansvariga	• Kompetensutveckling • Meningsfulla arbetsuppgifter • Karriär- och utvecklingsmöjligheter • Marknadsmässiga villkor • Engagemang och arbete för en god arbetsmiljö... • ...inkluderande jämställdhet, mångfald och hållbarhet
Leverantörer	• Vid upphandlingar/beställningar och uppföljningsmöten • Användande av tjänster, t.ex. support och dialog • Leverantörsdialog om relevanta frågor från fall till fall	• Engagemang för miljömässigt och socialt hållbar utveckling (ESG) • Eventuellt relevant märkning/certifiering, beroende på tjänst eller produkt • Uppförandekoder
Studenter	• Sommarnotarier, studentmedarbetare och uppsatspraktikanter • Business Law Community och Lindahl Law School • Aktiviteter i samarbeten med respektive universitet juridiska förening • Arbetsmarknadsmässor och mentorskapsprogram	• Det är ofta liknande frågeställningar som engagerar studenter, som de frågor och förväntningar våra medarbetare har
Påverkade samhällen Natur Kommande generationer	• 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	• Längsiktig och hållbar samhällsutveckling • Vårt agerande mot klienter, motparter och rättsstatens och samhällets aktörer följer Advokatsamfundets etiska regler • Beakta klienters rättigheter, främja respekt för lagar och mänskliga rättigheter • Klimat- och miljöfrågor • Resurshushållning

3.2 Väsentliga områden

I Advokatfirman Lindahls interna hållbarhetsarbete diskuterar vi ett antal frågeställningar och fokusområden. Utgångspunkten är var vi bedömer att samhällsutvecklingen har störst påverkan på risker och möjligheter i vår verksamhet (s.k. enkel väsentlighetsanalys). Våra fokusområden i denna hållbarhetsrapport är:

Lindahls 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.

Lindahls medarbetare

Vi är ett kompetensföretag och våra medarbetare är vår främsta resurs. Onboarding, löpande kompetensutveckling av alla personalgrupper och på alla nivåer, ledarskap, arbetsmiljö samt medarbetarhälsa och välmående, jämställdhet och mångfald är affärskritiska eftersom vi behöver en arbetskraft som stannar och är rustad för att ta sig an komplicerade uppdrag.

Lindahls miljöpåverkan

Vi är ett tjänsteproducerande företag, vilket bl.a. 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.

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 bl.a. känslig information, pengar och värdehandlingar. Därför är det mycket väsentligt för oss att ständigt arbeta med regelefterlevnad och etikfrågor.

Lindahls 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.

Någon strukturerad s.k. dubbel väsentlighetsanalys i enlighet med CSRD (6 kap. Årsredovisningslagen i dess nuvarande lydelse) har inte skett inför denna hållbarhetsrapport, då de nya kraven för Lindahls del först börjar tillämpas vid kommande rapportering för räkenskapsåret 2025. Preliminärt bedömer vi dock att punkterna ovan utgör både de främsta sätten som samhället påverkar risker och möjligheter för Advokatfirman Lindahl och de främsta sätten som Lindahl påverkar miljö och andra samhällsaktörer.

Vi följer utvecklingen och väntar på besked om eventuellt antagande av Omnibus-paketets första del, som kan komma att innebära att tillämpningen skjuts upp två år bland annat för Advokatfirman Lindahl.

Under alla förhållanden kommer vi dock att fortsätta arbeta med de ovannämnda fokusområdena, eftersom alla de nämnda områdena är strategiskt viktiga för oss.

3.3 Strategi och mål

Under 2024 har Advokatfirman Lindahl både valt en ny styrelseordförande och antagit en uppdaterad affärsstrategi. Så vitt relevant för hållbarhetsområdet har Lindahls bland annat följande ambitioner för 2030:

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



4. LINDAHL'S RÅDGIVNING

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.

Hållbarhetsfrågor har avgörande betydelse för hela samhället, inklusive Advokatfirman Lindahl och våra klienter. I juridiksammanhang pågår en snabb utveckling av hållbarhetsregelverk från så kallad soft law till hard law, och hållbarhet har blivit ett rättsområde med en stor spännvidd och komplexitet, samt en ökande påverkan på allt fler branscher och verksamheter.

I vår roll som affärsjuridiska rådgivare bidrar vi till hållbara affärer och utveckling av våra klienters verksamheter. För att satsningar på ny teknik och hållbar utveckling ska vara möjliga krävs insikter om gällande lagkrav samt branschspecifika standarder och praxis som tillsammans med tydligare krav från samhällets aktörer kan komma att utvecklas till framtida lagkrav. Det krävs även tydlighet om spelreglerna för samarbeten och möjligheter till finansiering i näringslivet. 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.

En av de branscher där Lindahl har lång erfarenhet är energisektorn, där våra klienter bland annat finns inom energiproduktion och distribution, vattenförsörjning, cirkulär ekonomi och klimatanpassning. I vårt löpande arbete hjälper vi, med juridiken som verktyg, klienterna att dels identifiera och uppfylla miljö-, arbetsmiljö- och hållbarhetskrav, dels utveckla och driva projekt inom bland annat vind- och sol-, vätgasproduktion och infrastruktur, koldioxidinfångning och lagring (CCS) samt återvinning och hantering av såväl avloppsvatten som avfall. Lindahl är även en ledande leverantör av visselblåstjänster och arbetar löpande med exempelvis utredningar inom complianceområdet.

För att samla aktuella kunskaper och erfarenheter rörande hållbarhetskrav och möjligheter från olika områden har Lindahl en särskild grupp för hållbara affärer, som inkluderar jurister med ovan nämnda kompetenser samt erfarenhet inom bland annat miljörätt och mänskliga rättigheter. Under 2024 har vi fortsatt utveckla gruppen och öka utbytet mellan de ingående kompetensområdena. Vi har även fortsatt informerat och förberett oss och våra klienter inför tillämpningen av de CSRD-anpassade ändrade reglerna i 6 kap. årsredovisningslagen.

Eftersom vi observerat en ökande regleringstakt och komplexitet på hållbarhetsområdet, och då vi ser att efterfrågan på hållbarhetskompetens ökar hos klienterna, har vi under en strategitemavecka om hållbarhet, jämställdhet och mångfald bland annat genomfört ett särskilt utbildningspass om mänskliga rättigheter i affärsverksamhet under 2024.

Från och med 2025 planerar vi vidare att integrera ett särskilt pass om hållbarhetsrådgivning och regelverk i vårt interna utbildningsprogram Lindahl Academy Legal. Vi kommer även att fortsätta att utveckla vårt klienterbjudande genom att 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 styrningsmässig 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 användande av generativ 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 • Vägledning om användning av externa IT-tjänster i advokatverksamhet • Allmänna råd rörande användning av generativ AI i advokatverksamhet • Vägledande handlingsregler för ett professionellt uppträdande i rättsalen • PM om företagande och mänskliga rättigheter • Övriga: IBA Guidance note on Business and Human Rights for Business Lawyers •

5. LINDAHL'S MEDARBETARE



Advokatfirman Lindahl är ett kompetensföretag. Våra medarbetare är vår främsta resurs och vi är därför beroende av att medarbetarna finnas sina arbetsuppgifter stimulerande och meningsfulla, att de har goda möjligheter till fortbildning och utveckling som de också använder sig av, samt att medarbetarna trivs, känner sig trygga och känner samhörighet på sin arbetsplats. För att ytterligare effektivisera, samordna och stärka arbetet med de här frågorna har vi under 2024 implementerat HR-plattformen Hailey på två av våra kontor. Övriga fyra kontor är redo för onboarding under första kvartalet 2025. 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 medarbetarundersökningar och pulsmätningar.

5.1 Kompetensutveckling, ledarskap och arbetsverktyg

För att leverera högkvalitativ affärsjuridisk rådgivning behöver vi både integritet och hög kompetens – mycket goda kunskaper om juridik, projektledning, affärer och väsentliga omvärldsförhållanden för klientens bransch eller verksamhet.

AFör att leva upp till de kunskaps- och kvalitetskrav som ställs på oss får vi aldrig sluta lära oss mer. 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. Arbetsmiljön på Lindahl ska 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.

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.

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, miljö rätt, tvist och process, fastighetsrätt med mera. Utbildningspass genomförs regelbundet enligt roterande schema, så att de tillgängliga e-learningkurserna på samtliga områden hela tiden har ett aktuellt innehåll.

Inom Lindahl Academy IT 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.

Under 2024 genomförde Lindahl tre temaveckor med olika relevanta fokusområden, som en del av implementeringen av byråns nyligen uppdaterade strategi. I linje med Lindahls mål och prioriteringar innehöll veckorna nyheter och föreläsningar på temana (I) ledarskap och arbetsgivarattraktivitet, (II) hållbarhet, jämställdhet och mångfald, respektive (III) teknologi och AI.

Under temaveckan om hållbarhet, jämställdhet och mångfald genomfördes bland annat en föreläsning om mänskliga rättigheter i affärsjuridiken inom ramen för Lindahls samarbete med Raoul Wallenberg-institutet. Eftersom vi sett växande regelkrav och komplexitet på hållbarhetsområdet, och efterfrågan på hållbarhetskompetens, kommer även ett internt utbildningspass med fokus på hållbarhetsrådgivning och regelverk att läggas till i rotationen i Lindahl Academy Legal under 2025.

En av Lindahls stora strategiska satsningar på digital arbetsmiljö och arbetsverktyg under 2024 var vår investering i det juridiska AI-verktyget Legora, som rullades ut till byråns samtliga medarbetare under temaveckan om teknologi och AI. Under 2025 kommer vi att fortsätta med ytterligare och fördjupade användarutbildningar för att uppmuntra våra medarbetare att använda Legora till dess fulla potential.

Under 2025 kommer Lindahl även att genomföra ytterligare temaveckor samt fortsätta utveckla vårt onboarding-program. Bland annat ser vi fram emot att redan i mars 2025 åter genomföra en gemensam fysisk träff för nyanställda medarbetare från hela landet, i form av Lindahls introduktions- och inspirationsdagar i Malmö.

Kategori	Antal tillfällen 2024	Antal deltagare 2024
Lindahl Academy Legal	9	523
Lindahl Academy Business	4	618
Lindahl Academy IT	38	617

5.2 Medarbetarhälsa

Advokatbranschen präglas av intressanta och stimulerande arbetsuppgifter, men också av höga krav på tillgänglighet och tidvis både stora arbetsvolymen och ett snabbt arbetstempo.

En god arbetsmiljö skapar förutsättningar för motståndskraft samt att trivas och leverera högkvalitativ rådgivning, även under utmanande förhållanden, såsom under tidspress eller annan stress. Arbetsmiljön är också avgörande för Advokatfirman Lindahls förmåga att attrahera och behålla duktiga medarbetare i konkurrens med andra arbetsgivare, inom och utanför advokatbranschen. Medarbetarna är Lindahls främsta tillgång, så det är affärskritiskt för byrån att arbeta både med att förebygga ohälsa och med främjande insatser för sammanhållning och välbefinnande.

På varje Lindahlkontor tas det löpande initiativ till olika gemensamma friskvårdsaktiviteter, såsom löpgrupper, gemensamt deltagande i motionslopp, gruppträningspass, föreläsningar med mera. Våra medarbetare får även själva disponera ett friskvårdsbidrag. Lindahl har avtal med bland annat gymkedjorna SATS, Nordic Wellness och Fitness 24Seven, som ger rabatt på medlemskapet.

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

För att stärka samhörigheten sker återkommande träffar i specialistgrupper lokalt och nationellt, där kompetensutveckling och KM-arbete varvas med sociala aktiviteter.

Lindahls senaste större medarbetarundersökning genomfördes 2023. Svarsfrekvensen på 94 procent innebär att undersökningen är ett bra underlag för beslut om prioriteringar och åtgärder för att förbättra oss avseende bland annat arbetsmiljö och medarbetarhälsa. Undersökningen visade att medarbetarna generellt känner stort engagemang för byrån och arbetsuppgifterna, samt att arbetet präglas av gott samarbete och ömsesidig respekt. Medarbetare svarade att de trivs på Lindahl och visade en vilja att rekommendera Lindahl som arbetsplats (eNPS 47).

Nästa större medarbetarundersökning sker under våren 2025. Vi ser fram emot att få nya underlag för att bedöma vilka områden vi har lyckats förbättra oss på och var vi behöver prioritera att sätta in ytterligare åtgärder.

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

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. Dessutom är vi övertygade om att vår vardag berikas – och att vår rådgivning blir bättre – genom att våra medarbetare har med sig olika egenskaper, erfarenheter och perspektiv, vid sidan av den gemensamma nämnaren att vara skickliga i sin yrkesroll.

Grunderna för likabehandling av våra medarbetare, och därmed för jämställdhet och mångfald på Lindahl, läggs genom arbetet med att ständigt förbättra dels ledarskapet för chefer och ledare, dels strukturer för rättvis delegering av arbetsuppgifter, dels tydlig kommunikering om karriärvägar där avancemang ska baseras på meriter enligt tydliga fastställda kriterier. Delägare och counsels får därför utbildning och coachning inom ledarskap. Mer information om personalkategorier och arbetet med karriärvägar på Lindahl presenteras nedan.

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 represalier som en följd av vare sig anmälan eller vår hantering av den.

Lindahl är i slutskedet av processen att sluta avtal med en extern utredare för sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Från våren 2025 kommer det därmed att finnas ett enkelt sätt att aktivera en tredjepartsutredning om behovet uppstår.

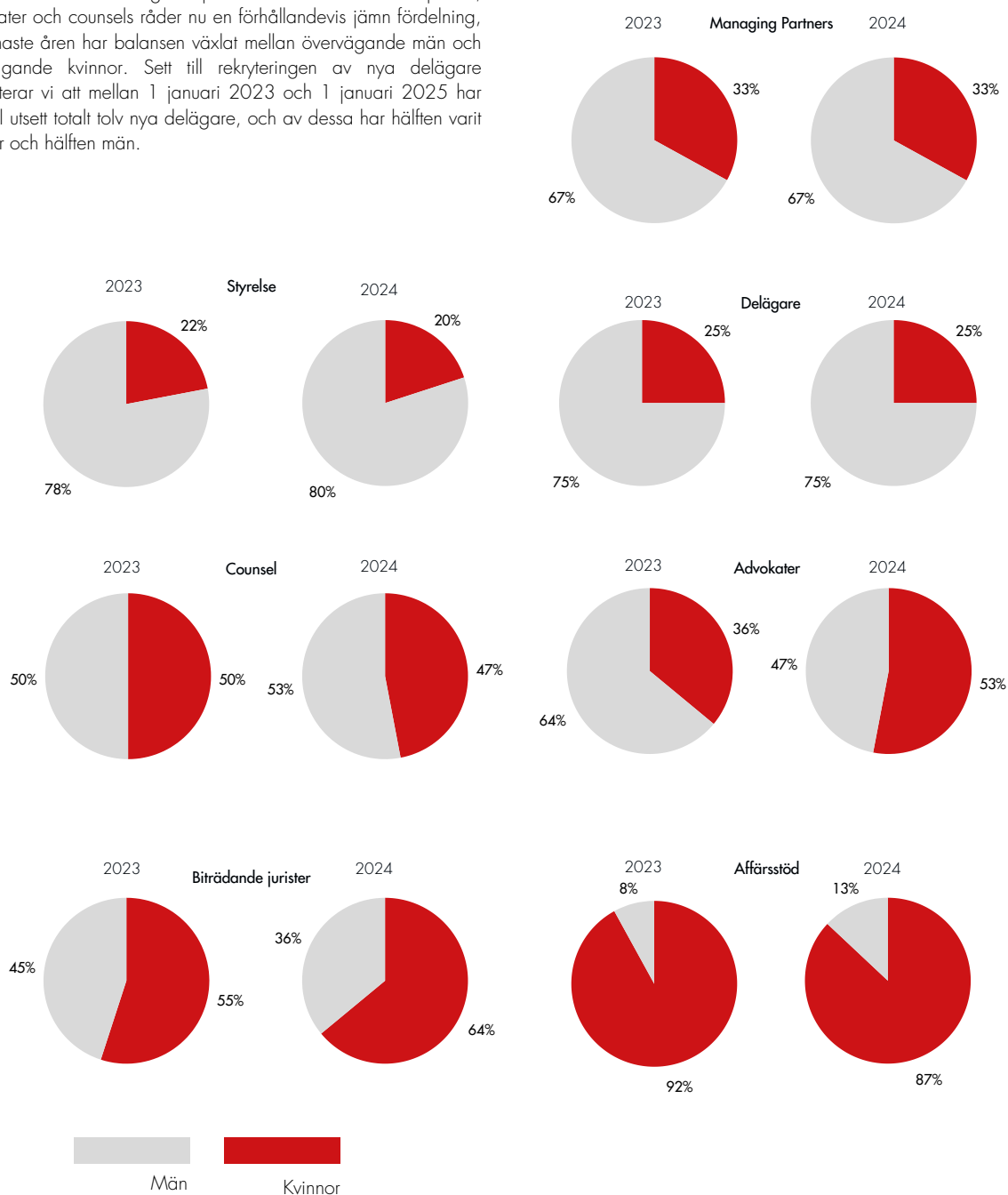


Åtgärder för främjande av jämställdhet och mångfald

Sett till det totala antalet anställda har Lindahl en god balans mellan andelen män och 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 natt. Generellt blir delägarna den sista personalkategorin att påverkas av den utjämning av könsfördelningen som vi kan se pågå bland yngre jurister och advokater, och ändringar av sammansättningen av delägarkretsen är en långsam process. Bland biträdande jurister, advokater och counsels råder nu en förhållandevis jämn fördelning, de senaste åren har balansen växlat mellan övervägande män och övervägande kvinnor. Sett till rekryteringen av nya delägare konstaterar vi att mellan 1 januari 2023 och 1 januari 2025 har Lindahl utsett totalt tolv nya delägare, och av dessa har hälften varit kvinnor och hälften män.

Advokatfirman Lindahl ser 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 ung 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.



Under 2022 genomförde Lindahl en omfattande nulägesanalys med enkätundersökningar och workshops rörande likabehandling, lika karriärmöjligheter och jämställdhet. Även i medarbetarundersökningen 2023 ingick frågor om positiv eller negativ särbehandling och upplevda karriär- och andra möjligheter baserat på kön eller andra egenskaper som rätteligen är ovidkommande för medarbetarens ställning och utveckling. Vi kunde se att även om få medarbetare rapporterade att de upplevt eller sett trakasserier eller kränkande särbehandling, skiljde sig upplevelsen av behandling och karriärmöjligheter mellan män och kvinnor. Det var vi naturligtvis inte nöjda med.

Under 2023 och 2024 har vi uppdaterat policydokument och interna processer, bland annat har det tagits fram en standardiserad modell för medarbetarsamtal och erbjudits utbildning för chefer som håller i dessa samtal. Vi har lanserat en årlig utbildning i jämställdhet för alla medarbetare, som också ingår i onboardingen av nya kollegor. Den interna informationen om juristens karriärvägar och olika roller har gjorts tydligare och mer lättillgänglig, och det har även informationen om rapportering av kränkande beteenden.

2024 genomfördes även en temavecka då hållbarhet, jämställdhet och mångfald var i fokus, då vi bland annat rapporterade internt om Lindahls mål och genomförda åtgärder inom områdena.

Nästa större medarbetarundersökning under 2025 kommer att ge oss underlag för att utvärdera resultatet av vårt arbete hittills samt för att prioritera och planera ytterligare förbättringssteg.

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 riks: • Arbetsmiljöpolicy • Jämställdhetspolicy • Policy mot kränkande särbehandling och trakasserier • Föräldraledighetspolicy • Policy för ersättning vid föräldraledighet • Föräldraledighet – guide • Alkohol- och drogpolicy • Rese- och konferenspolicy • Lokala policydokument: • Olika, t.ex. personalthandbok, policyer om distansarbete, pensioner, lönevaxling m.m. • Program: • Lindahl Academy (Legal, Business och IT) • Onboardingprogram för nyanställda (riks, lokala och gruppvís) • Specialistgruppernas KM- och metodarbete • Rutiner kring medarbetarsamtal och individuella utvecklingsplaner (riks och lokala) • Advokatsamfundet: • Riktlinjer för professionell vidareutbildning • Föräldraledighet och advokatverksamhet • Allmänna råd rörande användning av generativ AI i advokatverksamhet • PM om företagande och mänskliga rättigheter • IBA: Guidance note on Business and Human Rights for Business

6. LINDAHL'S MILJÖPÅVERKAN



Advokatfirman Lindahl är ett tjänsteproducerande företag och har därmed en tämligen begränsad direkt miljö- och klimatpåverkan. Vi köper dock ett flertal produkter och tjänster med miljö- och klimatpåverkan. Den typiska profilen för tjänsteproducerande företag är att den absoluta merparten av klimatpåverkan är indirekt (Scope 2 eller 3 i redovisning enligt Greenhouse Gas Protocol). Det gäller även oss.

När det gäller miljöpåverkan kan vi minska vår påverkan genom bättre resurshushållning och avfallshantering. På våra kontor tillhandahåller vi utrustning för återanvändning och återvinning.

Vår övergripande målsättning är att minska vår 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. Vid inköp ställer vi krav och väljer leverantörer samt samarbetspartners utifrån deras klimat- och miljöengagemang. Det vore dock möjligt för oss att skaffa oss bättre överblick och arbeta mer systematiskt.

För 2024 har Lindahl inga byrågemensamma nyckeltal för att mäta vår miljö- och klimatpåverkan. Vi har dock under året arbetat med att kartlägga och sammanställa bland annat kontorens energiförbrukning och pappersförbrukning (antal utskrifter) för att ha jämförelsetal att utgå från i det fortsatta arbetet.

Under 2024 har Lindahl centralt bland annat genomfört en översyn av våra profilprodukter. Som en följd därav har vi justerat produktsortimentet med hållbarhet i åtanke, både avseende produkternas ursprung och materialval och avseende produktens syfte och användning. Vi har även påbörjat en översyn av kontorens energi- och resursförbrukning, något som tidigare endast har skett lokalt.

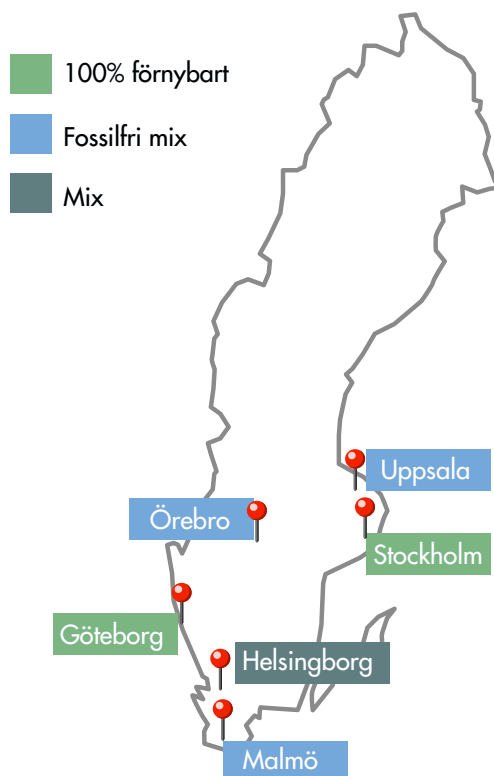
För år 2025 har vi planer på att fortsätta vår kartläggning av Lindahls energi- och resursförbrukning. Vi kommer även att påbörja upphandling av ny teknisk utrustning, och därvid har vi ambitionen att ställa relevanta krav och genomföra leverantörsdialog avseende exempelvis miljöaspekter.

Kartläggning av energianvändning och resurshushållning

Under 2024 har vi påbörjat en kartläggning av energianvändning och viss resurshushållning på Lindahls lokala kontor. Tidigare har informationen främst behandlats på den lokala nivån, vilket har försvårat att få till stånd ett gemensamt strukturerat arbete. Elförsörjningen är redan helt förnybar eller helt fossilfri på de flesta av Lindahls kontor. Kartläggning av förbrukningssiffror är påbörjad men redovisas inte i år då vi inte har sammanställt och jämfört dem. I Malmö är redovisningen även påverkad (mindre lämplig som jämförelsetal) i och med att verksamheten flyttat till nya lokaler under 2024.

Uppvärmning kartläggs också, de flesta kontor värms upp med fjärrvärme.

Vi avser att fortsätta kartläggningen under 2025 för att få bättre överblick inför beslut om nästa steg.



Risker

- Både lagstiftare, och klienter i upphandlingar och kontrakt, ställer i allt högre grad krav på systematiskt miljöarbete respektive att kartlägga och motverka specifika miljörisiker 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 miljörisiker 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: Guidance note on Business and Human Rights for Business Lawyers

7. 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.

7.1 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 m.m. 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 iakttas 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 bl.a. genom Advokatsamfundets kursverksamhet. Medarbetarna förväntas hålla sig uppdaterade om nya avgöranden, regeländringar och vägledningar från samfundet.

Från tid till annan finns ett antal lokala, informella eller formella forum och initiativ för diskussion och intern fortbildning om advokatetik. Under 2025 kommer vi att arbeta vidare med en kartläggning av olika lokala initiativ som finns avseende intern fortbildning och diskussion om bland annat aktuella advokatetiska frågor, vilket blir en möjlighet att formalisera och sprida uppskattade arbetssätt.

7.2 Informationssäkerhet

Vi följer Advokatsamfundets reglering av elektronisk aktbindning och arkivering, samt uppfyller säkerhetskrav som anges i Advokatsamfundets vägledningar och Advokatfirman 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.

7.3 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.

Varje Lindahlkontor har en Compliance Officer som ansvarar för uppföljning av regler och rutiner inom det egna kontoret samt utgör en av kanalerna för att rapportera om brister eller misstanke att vår verksamhet utnyttjas för penningtvätt. Styrelsen i Lindahl har vidare utsett en Centralt Funktionsansvarig som bland annat ansvarar för byråns riskbedömning, beslutar om utbildningar och rapporterar till styrelsen.

Samtliga medarbetare, oavsett yrkesroll, ska dels genomgå en digital utbildning i penningtvätsfrågor omgående efter att de börjat på byrån, dels därefter genomgå en repetitionskurs med jämna mellanrum. 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. Vi har ett systemstöd som omfattar varje led i rutinen enligt penningtvättlagstiftningen.

Vid årsskiftet hade 96 procent av medarbetarna genomgått den obligatoriska penningtvätsutbildningen. Ett fåtal nyanställda hade inte hunnit gå kursen ännu. Det viktigaste för oss är att det aldrig över tid är samma personer som inte har genomgått kursen. Medarbetare som misstänker överträdelse av lag (2017:630) om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism, kan rapportera detta till lokal Compliance Officer eller anonymt i Lindahls visseblåsarsystem, se nedan. Under 2024 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.

7.4 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 s.k. insiderinformation enligt Marknadsmissbruksförordningen ((EU) 596/2014), såsom information om ett förestående offentligt 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 förbjuden dels att ägna sig åt eller försöka ägna sig åt insiderhandel, dels att rekommendera någon annan eller förmå någon annan att ägna sig åt insiderhandel. Om insiderinformation obehörigen kommer ut eller används för insiderhandel, kan det få allvariga 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 en insiderassistent, byråns ansvariga för hantering av insiderfrågor. Insiderassistenten 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.

7.5 Visselblåsarsystem

Lindahl har ett visseblåsarsystem 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 2024 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 och program

Lindahl: • Kvalitetspolicy • Riktlinjer för användande av generativ AI • Etisk policy • Informationssäkerhetspolicy • Insiderpolicy • Insiderrutin • Policy mot mutor • Policy mot penningtvätt • Visselblåsarpolicy • Interna riktlinjer för personuppgiftsbehandling • Mediepolicy • Sponsringspolicy • Sociala medierpolicy • 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 • Vägledning om användning av externa IT-tjänster i advokatverksamhet • Vägledning för tillämpning av EU:s dataskyddsförordning i advokatverksamhet • Allmänna råd rörande användning av generativ AI i advokatverksamhet • PM om företagande och mänskliga rättigheter • IBA: • Guidance note on Business and Human Rights for Business Lawyers •

8. SAMHÄLLENGAGEMANG OCH PARTNERSKAP



Advokatfirman Lindahl är en rådgivare med en långsiktig vision och en engagerad samhällsaktör. 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.

8.1 Business Law Community

Ett viktigt sätt för oss att påverka framtiden är att träffa dem som kommer att vara en stor del av den, till exempel genom våra engagemang på universiteten samt genom Business Law Community. Det gör det möjligt för oss att möta potentiella framtida affärsjurister och erbjuda dem en inblick i yrket och en chans att testa rollen i praktiken. 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 och vår bransch för framtiden.

Business Law Community lanserades 2024 och är ett nationellt nätverk som ersätter Business Law Challenge, den casetävling som Lindahl anordnade i sammanlagt 13 år. Vi har minskat tävlingsmomentet och vidareutvecklat inslagen av nätverkande och utbildning. 2025 kommer Business Law Community att byggas på med Lindahl Law School, med ytterligare lärande och fokus på att ge medverkande studenter ett forum för att öka sina kunskaper om praktisk juridik och affärsmannaskap.

<https://www.lindahl.se/karriar/business-law-community/>

8.2 Raoul Wallenberg Institute

Lindahl är sedan början av 2024 samarbetspartner till 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. Institutet kombinerar evidensbaserad forskning om mänskliga rättigheter med direkt engagemang för att åstadkomma förändring.

Under 2024 har Lindahl bl.a. medverkat till Association of Human Rights Institutes årliga internationella konferens som genomfördes den 12-14 september i Lund, med temat Realizing Human Rights in the Green and Just Transition, och RWI:s Dr. Radu Mares har hållit en välbesökt digital föreläsning om mänskliga rättigheter under Lindahls temavecka om hållbarhet, jämställdhet och mångfald.

<https://rwi.lu.se/>

<https://rwi.lu.se/ahri-conference-2024/>

8.3 Oxford Climate Policy Monitor

Under 2024 har Lindahl som en av 48 advokatbyråer tillhandahållit pro bono-research till Oxford University's Net Zero Regulation and Policy Hub, till en kartläggning som presenterades vid COP29 och är publicerat i form av the Oxford Climate Policy Monitor. Databasen beskriver hur regelverken i 30 jurisdiktioner förhåller sig till globala utsläppsmål inom områdena transparens, planering av energiomställningen och offentlig upphandling. Våra jurister har gått igenom det svenska regelverket.

<https://climatepolicymonitor.ox.ac.uk/>

8.4 Lokala initiativ

På Lindahls kontorsorter samarbetar varje kontor med den lokala juridiska föreningen. 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.

Genom lokala initiativ är bland annat Lindahl i Göteborg 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). Lindahl är delaktiga i att arrangera nätverkets möten och hubbar med hållbarhetstema. Lindahl i Örebro har ett omfattande samarbete med Örebro Universitet som inkluderar föreläsningar i affärsjuridik. Lindahl i Uppsala är partnerföretag till Uppsala Stadsmission. Lindahl i Helsingborg stöttar Nyföretagarcentrum Nordväst och Campus Vänner. Lindahl i Stockholm stöttar Beredskapslyftets Professional Support Center och Lindahl i Malmö arbetar bland annat med Connect Skåne och med Nolla Utanförskapets läxhjälpssystem.

Vårt stöd till lokala nätverk, verksamheter och organisationer består från fall till fall 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.

Stockholm Beredskapslyftet (Professional Support Center)	Göteborg Öppet hus The Hunger Project Stadsmissionen Cancerfonden Fakrum Alfons Åbergs Kulturhus The Perfect World Foundation A Sustainable Tomorrow Världens vackraste skärgård	Malmö Mentorskapsprogram i samarbete med ELSA Connect Skåne Nolla Utanförskapet (läxhjälp) Transfer YUMP
Uppsala Connect Uppsala Uppsala Innovation Center (inkubators-programmet) Uppsala Stadsmission (partnerföretag)	Örebro Örebro Universitet (Inkubera) (föreläsningar i affärsjuridik vid juridiska fakulteten)	Helsingborg Nyföretagarcentrum Nordväst Sparbanken Öresund Executives Transfer Campus vänner

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 vi 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



9. OM RAPPORTEN



Advokatfirman Lindahls styrelse ansvarar för denna hållbarhetsrapport.

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 AB, 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.

