



FØYEN

Redegjørelse åpenhetsloven

2026

Advokatfirmaet Føyen AS



Innledning

Formålet med denne erklæringen er å redegjøre for Advokatfirmaet Føyen AS («Føyen») sitt arbeid med å gjennomføre aktsomhetsvurderinger og oppfylle kravene i Åpenhetsloven, i tillegg til å gi innsikt i funnene og tiltakene som er iverksatt.

Åpenhetsloven har til formål å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold samt å sikre at allmennheten har tilgang til informasjon om hvordan bedrifter håndterer negative konsekvenser knyttet til disse spørsmålene.

Henvendelser om redegjørelsen kan rettes til:
Advokatfirmaet Føyen AS - post@foyen.no

Føyen har kontor i Oslo og driver med juridisk tjenesteyting i Norge. Våre klienter er norske og internasjonale virksomheter, både innenfor privat og offentlig sektor.

Retningslinjer

Menneskerettigheter og arbeidsforhold

Føyen har rutiner for forankring av arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold både internt i egen virksomhet og for partnere og andre som direkte påvirkes av selskapets aktiviteter. Rutinen omfatter Føyens arbeid for oppfyllelse av kravene som stilles i Åpenhetsloven. Rutinen ble vedtatt av styret den 8. juni 2023 og er tilgjengelig på selskapets intranettside.

Etiske retningslinjer

Føyens etiske retningslinjer skal sikre en høy etisk standard for personlig adferd og god forretningspraksis. Dette er en bærebjelke for vår virksomhet. Føyen er opptatt av å følge de etiske retningslinjene vår profesjon er underlagt.

Føyens eget etikkutvalg skal sikre en enhetlig praksis i selskapet samt tilby veiledning til de ansatte. Høy kvalitet i alle ledd skal være førende for Føyens virksomhet.

Uavhengighet, lojalitet og konfidensialitet er grunnleggende advokatetiske prinsipper. Dette gjelder overfor ansatte og partnere, og for våre kunder og omverden for øvrig.

Føyen har gode rutiner for å forhindre hvitvasking og korrupsjon, ivareta taushetsplikt og behandling av personopplysninger. Ved internasjonale forhold gjelder regler av CCBE Code of Conduct.



Retningslinjer

Fremme mangfold, likestilling og ikke-diskriminering

Føyens forpliktelse til å sikre mangfold, fremme likestilling og forhindre diskriminering er innlemmet i selskapets retningslinjer. Selskapets Mangfoldsutvalg jobber med å identifisere og iverksette tiltak for å kontinuerlig forbedre selskapets prosesser og å sikre et godt arbeidsmiljø hvor alle behandles likt.

Vi bestreber mangfold og balanse, og ser på dette som en kontinuerlig prosess. For at selskapet skal kunne beholde og tiltrekke seg gode medarbeidere er det viktig at vi som organisasjon gjenspeiler mangfoldet av våre kunder, markedet vi jobber i og samfunnet for øvrig. Vi har nulltoleranse for diskriminering når det gjelder kjønn, etnisitet, seksuell legning, alder eller funksjonalitet.

Føyen er opptatt av å ha en sunn balanse mellom kjønn, alder, bakgrunn og erfaringer på alle nivåer i organisasjonen. Vi tror at mangfold og balanse øker løsningsalternativer og gir grunnlag for bedre beslutninger som er til det beste for både våre kunder, ansatte og for Føyen som forretningsvirksomhet.

For Føyen er det helt essensielt for driften at de ansatte trives i jobben. Vi vektlegger at de ansatte skal kunne ha en god balanse mellom jobb og fritid samt viktigheten av å tilby god opplæring og utvikling. Firmaets egen «Føyenskole» har aktuelle faglige temaer for å kunne utvikle seg i rollen som advokat.

Arbeidsbelastning kan tidvis være høy i advokatbransjen, dette følges opp tett gjennom rapportering både på daglig, ukentlig, månedlig og årsbasis.

Videre gjennomfører vi årlige medarbeiderundersøkelser for å måle medarbeidertilfredsheten. Ledelsen følger tett opp tilbakemeldingene i rapporten og gjennomfører tiltak basert på funn. Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen har vært gode. Medarbeidersamtaler gjennomføres også to ganger i løpet av året.



Retningslinjer

Føyen har implementert prosedyrer for å sikre at risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold blir tilfredsstillende identifisert og vurdert ved innkjøp og oppfølging av leverandører, og at riktig nivå av aktsomhetsvurderinger blir gjennomført.

I evalueringsprosessen har leverandører av betydelig størrelse for selskapet blitt vurdert, sammenstilt med hvilken bransje leverandøren opererer i, type tjeneste de tilbyr samt den geografiske tilknytningen. Dette har blitt evaluert mot offentlig tilgjengelige oversikter som indikerer risiko, basert på geografi og bransje. Føyen har basert på disse vurderingene innhentet nødvendig informasjon der det har vært aktuelt, enten gjennom en kartleggingsundersøkelse eller publiserte redegjørelser i henhold til Åpenhetsloven.

Risikovurderingen har ikke identifisert noen faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold gjennom Føyen, leverandører eller forretningspartnere.

Gjennom risikovurderingen har vi kommet frem til at det blant våre leverandører kan være høyere risiko for underleverandører innen datautstyr og elektronikk, samt renhold, kantine og reise. Innenfor elektronikk anser vi vår innvirkning på underleverandørene til å være begrenset i form av vår selskapsstørrelse og betydning, men følger opp med hovedleverandører.

Basert på Føyens virksomhet som juridisk tjenesteyter, vurderer selskapet risikoen for brudd på menneskerettigheter i verdikjeden som relativt lav.

Som tidligere nevnt anerkjenner vi at det kan være risiko for høy arbeidsbelastning i perioder, som juridisk tjenesteyter. Arbeidstiden overvåkes gjennom nødvendige systemer og rapportering, samt i dialog med de ansatte. En mer jevn fordeling av arbeidet mellom de ansatte kan redusere risikoen. Risikoen for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold anses som lav.

Av øvrige tiltak har Føyen gjennomført kurs i åpenhetsloven for de ansatte, samt besvart 5-10 henvendelser fra eksterne vedrørende åpenhetsloven.



Videre arbeid

Føyen vil fortsatt gjennomføre løpende vurderinger av nye leverandørrelasjoner samt årlig utføre aktsomhetsvurderinger i samsvar med Åpenhetsloven og gjennomføre tiltak der vi anser det som nødvendig.

Føyen offentliggjør årlig en rapport om vurderingene.

Redegjørelsen er signert digitalt av samtlige styremedlemmer samt managing partner:

Knut O. Fiane, styrets leder, sign.

Anette Thunes, styremedlem, sign.

Ole André Oftebro, styremedlem, sign.

Fanny N. Landmark, ansattvalgt styremedlem, sign.

Ottar F. Egset, managing partner, sign.



FOYEN

