

FØYEN

Redegjørelse åpenhetsloven

17. juni 2025



Innledning

Formålet med denne erklæringen er å redegjøre for Advokatfirmaet Føyens (Føyen) 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 i forhold til 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 atferd og god forretningspraksis. Dette er en bærebjelke for vår virksomhet. Føyen er opptatt av å følge de etiske retningslinjene vår profesjon er underlagt.

Føyens 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 så vel overfor ansatte og partnere som 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.



Fremme mangfold, likestilling og ikke-diskriminering

Føyens forpliktelse til å sikre mangfold, fremme likestilling og forhindre diskriminering er innlemmet i selskapets retningslinjer. Selskapets utvalg for mangfold skal jobbe med å identifisere og iverksette tiltak for å kontinuerlig forbedre selskapets prosesser og 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 medarbeider 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 – 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. Bl.a. har selskapet en egen Føyen-skole med aktuelle faglige tema 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.



Samfunnsansvar

Føyens retningslinjer for samfunnsansvar (CSR) klargjør prinsippene som skal ligge til grunn for selskapets ansvarlige drift. Selskapets visjon om å utgjøre en forskjell og ligge foran forplikter. Ikke bare ovenfor kundene og samarbeidspartnerne, men også ovenfor samfunnet ellers. Føyen tror på at det å bidra i en større sammenheng gjør oss bedre, både som virksomhet og enkeltmennesker.

Føyen er engasjert som fadderbedrift i Aktiv mot kreft, i tillegg støtter vi nærmiljøet i Bjørvika gjennom mentorprogrammet MENTO for å skape nettverk og utveksle erfaringer mellom unge og voksne i bydel Gamle Oslo.

Selskapet har en varslingsordning der ansatte kan rapportere bekymringer knyttet til potensielle lovbrudd eller brudd på retningslinjer, etikk og samfunnsansvar, inkludert upassende atferd. Det er en prosedyre på plass for håndtering av innkommende varsler. Alle ansatte skal føle seg trygge på at deres synspunkter på potensielle bekymringsområder blir tatt på alvor, hørt og vurdert, fulgt opp og besvart.

Føyen er et Miljøfyrtårn, som betyr at selskapet oppfyller kravene til miljøvennlig drift og et godt arbeidsmiljø. Miljøfyrtårn er Norges mest brukte sertifikat for å dokumentere miljøinnsats og vise samfunnsansvar.



Aktsomhetsvurderinger og risikoreduserende tiltak

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

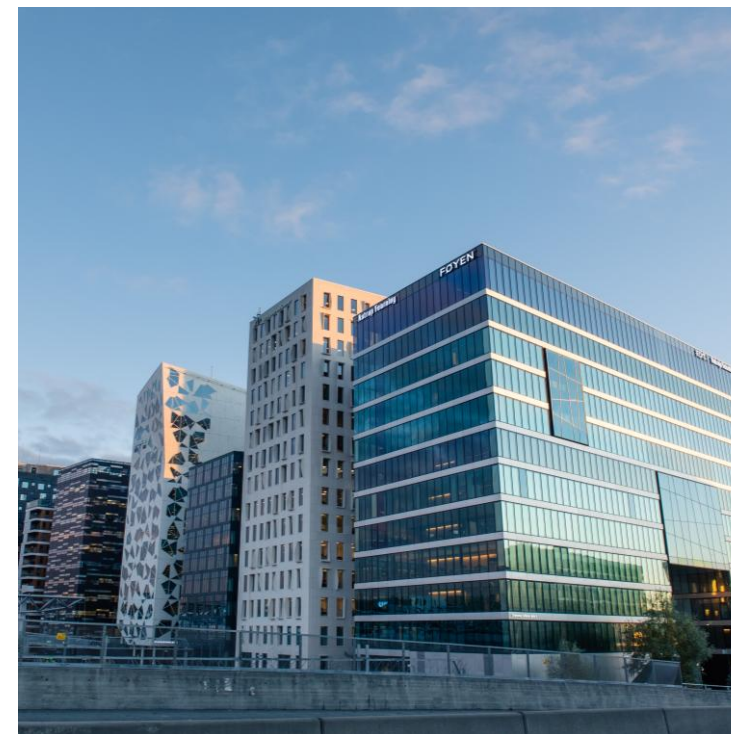
I evalueringsprosessen har leverandører av betydelig størrelse for selskapet blitt vurdert, sammenstilt med hvilken bransje leverandøren opererer i, type tjeneste de tilbyr samt den geografiske tilknytningen. Dette har blitt evaluert mot offentlig tilgjengelige oversikter som indikerer risiko, basert 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 og anstendige arbeidsforhold gjennom Føyen, leverandører eller forretningspartnere.

Gjennom risikovurderingen har vi kommet frem til at det innenfor 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

Vi vil fortsette med å gjennomføre løpende vurdering av nye leverandørrelasjoner, samt årlig utføre aktsomhetsvurderinger i samsvar med åpenhetsloven og gjennomføre tiltak der vi anser det som nødvendig. Føyen skal årlig offentliggjøre 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

