

## ÅRLIG REDEGJØRELSE FOR AKTSOMHETSVURDERINGER

Denne redegjørelsen er utarbeidet av Advokatfirmaet Haavind AS ("**Haavind**", "**Selskapet**") i henhold til lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ("**Åpenhetsloven**") § 5.

Redegjørelsen vil bli oppdatert og offentliggjort iht. Åpenhetsloven innen 30. juni hvert år, og ellers ved vesentlige endringer i Selskapets risikovurderinger.

Redegjørelsen bygger på FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, og dekker i tillegg til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, også bl.a. miljø og antikorrupsjon.

### 1. GENERELL BESKRIVELSE AV VIRKSOMHETEN

Haavind er et av Norges ledende fullservice advokatfirmaer, og hadde i 2022 ca. 140 advokater og 43 ansatte i forretningsstøtte. Våre advokater yter juridisk bistand til nasjonale og internasjonale selskaper, samt statlige og kommunale foretak. Bistand til privatpersoner ytes i begrenset grad. Forretningsstøtte jobber administrativt, blant annet innenfor økonomi, HR, marked, forretningsutvikling, sekretærfunksjoner, IT og konferanse. Haavind tilbyr juridiske tjenester innenfor et bredt spekter av fagområder og bransjer. Haavind er organisert som et aksjeselskap, hvor Selskapets partnere både jobber og eier aksjene i Selskapet. Ved utgangen av 2022 hadde Selskapet 43 partnere.

I løpet av 2022 har Haavind engasjert i overkant av 100 leverandører og forretningspartnere. Foruten noen få utenlandske advokatfirmaer og språkoversettelsestjenester, kommer våre innkjøp primært fra forretningspartnere slik det er definert i Åpenhetsloven § 3 bokstav e. Dette er virksomheter som leverer IT-tjenester og IT produkter, fasilitetsservice, renholdstjenester og andre tjenester som ikke er en del av vår leveranse, nemlig juridisk rådgivning.

### 2. RETNINGSLINJER OG RUTINER FOR ARBEIDET MED GRUNNLEGGENDE MENNESKERETTIGHETER OG ANSTENDIGE ARBEIDSFORHOLD

#### 2.1 Arbeidsgruppen

Et av de første tiltakene som ble gjennomført for å sikre ivaretagelse av Åpenhetsloven, var å etablere en arbeidsgruppe for å jobbe med retningslinjer og rutiner for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Arbeidsgruppen består av COO Katrine Hverven Sontum, senioradvokat Tone Grivi Berntsen og økonomikonsulent Dag Lermo Tosterud. Arbeidsgruppen har aktsomhetsvurderinger på agendaen to ganger i året, og involverer ledelsen i Selskapet og styret ved behov.

#### 2.2 Forankring i styret

En viktig del av arbeidet med Åpenhetsloven i Haavind er å forankre arbeidet i styret. Det er derfor utarbeidet en plan og retningslinjer for etterlevelse av Åpenhetsloven, herunder for hvordan virksomheten skal utføre aktsomhetsvurderinger i egen forretningsvirksomhet, og overfor sine leverandører og forretningspartnere. Plan og retningslinjer er godkjent av styret.



### 2.3 Etiske retningslinjer for virksomheten

Vi har utarbeidet etiske retningslinjer for egen virksomhet. Disse må signeres av samtlige ansatte ved inngåelse av arbeidskontrakt. Formålet med etikkinstruksen er å sikre at Haavinds virksomhet utøves i overensstemmelse med god advokatskikk og etiske regler. Etikkinstruksen inneholder bestemmelser om blant annet god advokatskikk, tillitsforhold, fortrolighet, interessekonflikter, salærberegninger m.m. Partner og advokat, Andreas Bernt, er ansvarlig for etikkinstruksen i virksomheten, i tillegg til å gjennomføre årlig kurs i etikk. Kurset er obligatorisk for alle våre ansatte og partnere.

Etikkinstruksen utfylles av personalhåndboken som angir virksomhetens regler knyttet til bl.a. arbeidstid, arbeidssted, ferie, lønn og andre sentale momenter i et arbeidsforhold. Alle ansatte er pliktige å sette seg inn i personalhåndboken.

Haavind har også et Arbeidsmiljøutvalg (AMU). Haavinds Arbeidsmiljøutvalg jobber for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i firmaet. Dette innebærer blant annet arbeid med å følge opp firmaets HMS-arbeid og våre HMS-mål, følge med på sykefraværstatistikk, behandle spørsmål angående bedriftshelsetjenesten, samt årlig skrive en rapport til styret om firmaets HMS-arbeid. AMUs rapport til styret er enkelt tilgjengelig for alle ansatte i virksomheten. Haavind har til enhver tid to representanter fra arbeidsgiversiden og to fra arbeidstakersiden.

### 2.4 Etiske retningslinjer for Leverandører

Vi har også utarbeidet etiske retningslinjer for alle våre leverandører og forretningspartnere ("**Leverandører**"). Retningslinjene for Leverandører stiller etiske krav til bl.a. grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, miljø, antikorrupsjon og antihvitvasking. Haavinds Leverandører må forplikte seg til å følge retningslinjene med mindre de kan dokumentere at de selv har egne, tilstrekkelige etiske retningslinjer. Retningslinjene er tilgjengelige her.

For å sikre at Haavind er i stand til å foreta en vurdering av leverandører i samsvar med retningslinjer og gjeldende lovgivning, stiller vi krav om at Leverandører må kunne dokumentere hvordan de selv, og eventuelt deres underleverandørkjede og/eller forretningspartnere, arbeider for å etterleve retningslinjene. Dette kan gjøres gjennom oppfølgingsmøter eller at Leverandører må besvare en spørsmålsliste fra Haavind innen en nærmere angitt frist.

Dersom Leverandører blir oppmerksomme på manglende overholdelse av retningslinjene, eller for øvrig vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger knyttet til grunnleggende menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold, miljø og antikorrupsjon, vil også Haavind pålegge sine Leverandører å varsle umiddelbart.

Vi vil også kontraktsfeste krav til etterlevelse av etiske retningslinjer.

For å sikre etterlevelse av loven, vil innkjøpsansvarlige i Haavind få nødvendig opplæring, og det etableres også rutiner i forbindelse med innkjøp og kontraktsinngåelse. Arbeidsgruppen vil følge opp dette.

### 2.5 Varslingskanal

Haavind har etablert en varslingskanal som kan benyttes av ansatte og partnere til å varsle om eventuelle kritikkverdige forhold. Varslingskanalen vil vurderes nærmere, herunder om kanalen skal tilgjengeliggjøres for eksterne.



### 3. AKTSOMHETSVURDERINGER I 2022

#### 3.1 Overordnet om våre aktsomhetsvurderinger

Vi har gjort en nærmere kartlegging og aktsomhetsvurdering av egen virksomhet, og alle våre Leverandører i året 2022. Våre aktsomhetsvurderinger er risikobaserte og forholdsmessige i henhold til FNs veiledende prinsipper for menneskerettigheter, OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og Åpenhetsloven.

#### 3.2 Kartlegging av egen virksomhet

I kartleggingen av egen virksomhet har vi særlig sett hen til AMUs rapport og informasjon mottatt fra HR.

I Haavind aksepterer vi ikke noen form for trakassering eller diskriminering av kolleger eller andre som berøres av virksomheten vår. Vi oppmuntrer til og fremmer mangfold, og er forpliktet til å gi alle ansatte like muligheter. Videre ønsker vi også å spille det samfunnet vi er en del av.

I Haavind jobbes det aktivt og systematisk med mangfold og like karrieremuligheter for alle ansatte, uavhengig av etnisk, nasjonal eller sosial opprinnelse, hudfarge, kjønn, seksuell legning, religion, funksjonsevne eller politisk overbevisning. Dette er godt forankret i Haavinds overordnede forretningsstrategi.

Haavinds toppledelse rapporterer halvårlig om måloppnåelse knyttet til mangfold og inkludering til selskapets styre. Vi er fornøyde med at vi har tilnærmet 50/50 kjønnsbalanse i alle stillingskategorier blant advokatene, men vi erkjenner at vi fremdeles har en vei å gå når det gjelder andelen kvinner i partnerskapet, hvorav 7 var kvinner i 2022.

For 2022 er tallene som følger på kjønnsbalansen i selskapet:

- Vi hadde 90 menn (46%), og 105 kvinner (54%) inkludert partnere ansatt i selskapet
- Selskapet hadde ingen midlertidige ansatte
- Selskapet hadde 12 ansatte i deltidsstillinger (utfører ca. 4 årsverk), som jobber i resepsjon / møterom, IT og kveldssekretærer. Av disse var 7 av 12 i 2022 kvinner.
- I gjennomsnitt avviklet menn 13 uker foreldrepermisjon i 2022, og kvinner 34 uker

I 2022 inngikk to kvinner (1 partner og 1 ansattrepresentant), samt en ansattrepresentant med flerkulturell bakgrunn, i Haavinds styre. Haavinds ledergruppe består av fire personer, tre menn og en kvinne.

Evaluering av tiltak relatert til likestilling og diskriminering:

- Tiltak knyttet til arbeidsmiljø, trakassering, diskriminering belyses og følges opp i regelmessige medarbeiderundersøkelser
- Mangfold rapporteres halvårlig til selskapets styre

Det har, som foregående år, også gjennom 2022 vært jobbet med tiltak for å redusere sykefraværet i firmaet. Sykefraværet var i 2022 på totalt 3,1%, hvorav 1,9% er langtidssykefravær. Det har ikke vært noen arbeidsulykker i firmaet i 2022.

Gjennom våre aktsomhetsvurderinger har vi ikke avdekket faktisk eller potensielle negative konsekvenser for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet.



### 3.3 Kartlegging av våre Leverandører

Kartleggingen av våre Leverandører består av en innledende kartlegging basert på selskapenes virksomhet, arbeidets art/type leveranse/tjeneste/produkt, geografisk plassering, om det foreligger sertifiseringer, bruk av underleverandører, andel menneskelig arbeidskraft, om Leverandørene selv har etiske retningslinjer, kostnadsnivå/størrelse på transaksjon etc. Derne er det, på bakgrunn av den innledende kartleggingen, gjort en nærmere kartlegging og risikovurdering hos enkelte utvalgte Leverandører.

Vi har i prosessen identifisert tre kategorier Leverandører som vi ønsker å kartlegge nærmere:

- Leverandører av IT/ elektronisk utstyr ettersom det kan bære risiko for utvinning under dårlige arbeidsforhold samt ha risiko for negative miljøkonsekvenser;
- Leverandører av IT-tjenester med ansatte / underleverandører i land hvor arbeidstakeres rettigheter i mindre grad er beskyttet; og
- Leverandører innen næringer hvor menneskelig arbeidskraft utgjør en vesentlig del, dvs. fasilitetsservice, renholdsbransjen og restaurantbransjen.

De Leverandørene vi har ønsket å gjøre en nærmere kartlegging av, er blitt bedt om å fylle ut og signere et egenrapporteringsskjema. De aller fleste har returnert skjemaet innen fristen og deres tilbakemelding er tatt med i vår endelige risikokartlegging.

Gjennom våre aktsomhetsvurderinger har vi ikke avdekket faktiske negative konsekvenser for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre Leverandører.

Det er imidlertid hos enkelte av våre Leverandører avdekket potensiell risiko knyttet til IT produkter og komponenter. Dels fordi disse produktene og komponentene inneholder materialer, herunder metaller, som kan være produsert i land med utfordringer knyttet til arbeidsforhold, og dels fordi produktene i seg selv kan bære risiko for negative miljøkonsekvenser. Det synes å samsvare med DFØ som viser til at det eksisterer middels risiko ved sammenstilling av IKT-produkter, høy risiko ved produksjon av komponenter og svært høy risiko i råvareleddet. I egenrapporteringsskjemaene som er sendt oss, har imidlertid flere Leverandører angitt at de er i prosess med å gjøre aktsomhetsvurderinger og at deres redegjørelse vil publiseres innen 30. juni.

Det er imidlertid ikke identifisert noen faktisk eller potensiell risiko knyttet til fasilitetsservice, renholdsbransjen og restaurantbransjen.

## 4. TILTAK

For å i størst mulig grad begrense potensielle negative konsekvenser for brudd på bl.a. grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, vil vi fremover ha særlig fokus på våre leverandører av IT produkter. Vi vil søke å påvirke Leverandører til å jobbe for å minimere risiko i leverandørkjeden, og stille krav om ivaretagelse av etiske retningslinjer, herunder grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

## 5. KONTAKT

For spørsmål om redegjørelsen og Haavinds arbeid med Åpenhetsloven, er du velkommen til å ta kontakt med oss på e-post [d.tosterud@haavind.no](mailto:d.tosterud@haavind.no).

*Redegjørelsen er signert av Haavinds styre og daglig leder, Oslo 21. juni 2023.*