

REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN

1. INNLEDNING

Denne rapporten er utarbeidet i henhold til Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (Åpenhetsloven). Rapporten har som formål å beskrive hvordan Advokatfirmaet Schjødt AS (Schjødt) arbeider med å identifisere, forebygge, og håndtere potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i og i forbindelse med virksomheten.

Ved spørsmål eller behov for ytterligere informasjon kan henvendelser rettes til Managing Partner eller Head of Compliance.

Rapporten er bygget på OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for flernasjonale selskaper, jf. åpenhetsloven § 4.



2. SELSKAPETS PLIKTER ETTER ÅPENHETSLOVEN

Lovens formål er "å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold". Åpenhetsloven skal sikre forbrukere, organisasjoner, foreninger og andre

tilgang til informasjon om grunnleggende rettigheter og arbeidsforholdene i virksomheter og deres leverandørkjeder.

Schjødt har etablert rutiner og allokert ansvar for å sikre etterlevelse av loven. Denne redegjørelsen gjelder Schjødts virksomhet i Norge og Sverige. Danmark og UK er ikke inkludert i Schjødts redegjørelse, ettersom virksomheten i disse landene er organisert i selvstendige juridiske enheter som ikke er Schjødts datterselskaper i åpenhetslovens forstand. Våre kontorer i Danmark og UK inngår i Schjødts alminnelige aktsomhetsvurdering av forretningspartnere.

3. SCHJØDTS VIRKSOMHET, ORGANISERING OG RUTINER

3.1 Overordnet

Schjødt driver advokatvirksomhet i Norge, Sverige, Danmark og UK. Selskapet yter juridisk rådgivning til aktører over hele verden.

Schjødt har som mål å være det foretrukne advokatfirmaet når viktige verdier står på spill. Selskapet har en uttrykt ambisjon om å bidra positivt til samfunnet vi er en del av, herunder å fremme respekt for menneskerettigheter og krav til anstendige arbeidsvilkår. Disse verdiene danner grunnlaget for selskapets firmakultur.

Schjødts Management System danner rammeverket for selskapets ledelse, våre ansatte og advokater.

Schjødts Compliance Policy er en del av vårt Management System og er bindende for alle våre ansatte og advokater. Vår Compliance Policy dekker ulike områder, og beskriver også vårt fokus på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, diskriminering, likestilling, mangfold og varsling.

Menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold: Schjødt respekterer og fremmer grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i alle våre operasjoner. Vi utfører aktsomhetsvurderinger i egen virksomhet og av leverandører og forretningspartnere for å sikre at disse fremmer respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Schjødt støtter og respekterer de rettigheter som følger av arbeidsmiljøloven og annen relevant lovgivning som verner om arbeidstakeres rettigheter, og tar kraftig avstand fra alle former for tvangsarbeid og barnearbeid og andre brudd på grunnleggende menneskerettigheter og krav til anstendige arbeidsforhold.

Diskriminering, likestilling og mangfold: Schjødt skal bidra til mangfold, både internt og eksternt. Schjødt jobber for at beslutninger tas på grunnlag av innsats, kunnskap, kompetanse og erfaring, ikke på bakgrunn av rase, etnisitet, alder, religion, ideologi, kjønn, seksuell orientering, sykdom eller funksjonshemming, nasjonalitet, bakgrunn, politiske oppfatninger eller medlemskap i organisasjoner eller fagforeninger. Schjødt har nulltoleranse for alle former for diskriminering og trakassering.

Varsling: Schjødt oppfordrer til åpenhet, og alle ansatte og innleide arbeidstakere/konsulenter oppfordres til å rapportere mistanke om straffbare handlinger eller brudd på eksterne eller interne regler i sammenheng med Schjødts virksomhet. Våre retningslinjer for varsling sikrer at all informasjon håndteres konfidensielt, og at de som varsler er beskyttet mot gjengjeldelse og kan forholde seg anonyme.

3.2 Selskapets organisering knyttet til arbeidet med åpenhetsloven

Arbeidet med etterlevelse av åpenhetsloven er forankret i styret. Styret har delegert det konkrete arbeidet til Managing Partner, og den administrative oppfølgingen av arbeidet med etterlevelse av åpenhetsloven utføres av vår Compliance-avdeling. Head of Compliance rapporterer til ledelsen, og har ansvaret for utarbeidelse av aktsomhetsvurderinger, relevante retningslinjer og opplæringsprogrammer for våre ansatte og advokater. Managing Partner rapporterer til styret om tiltak for å etterleve de krav som åpenhetsloven stiller til virksomheten.

3.3 Selskapets rutiner for arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Selskapet jobber systematisk med å sikre anstendige arbeidsforhold i virksomheten og at grunnleggende menneskerettigheter ivaretas. Som ledd i dette arbeidet har ledelsen innført relevante retningslinjer og rutiner.

Våre retningslinjer fremmer en risikobasert tilnærming hvor vi differensierer mellom virksomheter som er direkte omfattet av åpenhetsloven og de som ikke er det. For virksomheter som ikke er omfattet av åpenhetsloven, anvender vi flere tiltak enn for de som er omfattet av loven. For de sistnevnte utfører vi en begrenset kontroll gjennom våre aktsomhetsvurderinger. Dette skyldes at disse selskapene er norske virksomheter som er forpliktet til å gjennomføre egne aktsomhetsvurderinger. De prioriteres derfor kun når det foreligger konkrete grunner til usikkerhet om etterlevelse. Det samme gjelder for innkjøp fra selskaper utenfor Norge som har systemer for aktsomhetsvurderinger i samsvar med OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper. Vurderingen baseres på informasjon fra den aktuelle leverandøren.

Retningslinjene er utformet for å sikre bevissthet om og forståelse for hva som er grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, i selskapsledelsen og hos øvrige ansatte, i leverandørkjeden og hos forretningsforbindelser. Selskapet oppdaterer retningslinjene ved behov.

Selskapet har bl.a. en egen HMS-policy, en Mangfolds-policy og rutiner for arbeidstid og overtid i samsvar med arbeidsmiljøloven. Det er utarbeidet spesifikke retningslinjer for aktsomhetsvurderinger ved varekjøp og tjenester, og den administrative ledergruppen har ansvaret for å implementere disse rutinene innenfor sine respektive virksomhetsområder. Det er også utarbeidet egne retningslinjer i Schjødts Supplier Code of Conduct (SCOC). Disse benyttes overfor leverandører og forretningspartnere.

Schjødt forventer at alle selskapets leverandører og forretningspartnere deler vårt syn på viktigheten av å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og krav til anstendige arbeidsforhold. Schjødts SCOC kommuniseres både til eksisterende og nye leverandører og forretningspartnere.

4. AKTSOMHETSVURDERINGEN

4.1 Innledning

Schjødt har oversikt over, og vurderer risiko for, brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i tilknytning til selskapets aktiviteter og virksomhet. Vi har en systematisk tilnærming med kartlegging og vurdering av risiko, og områder vi definerer med høy eller moderat risiko prioriteres for videre undersøkelser.

Schjødt har fastsatt en terskelverdi for hvilke leverandører og forretningsforbindelser som inngår i vår kartlegging og etterfølgende vurdering. Grensen er satt med tanke på at Schjødt, ved innkjøp under fastsatte terskelverdier, ikke kan regne med å ha innflytelse overfor de aktuelle aktørene.

Den innledende vurderingen av leverandører og forretningsforbindelser adresserer den iverboende risikoen gjennom en analyse av tre hovedkriterier: bransjerisiko, produktisiko og geografisk risiko..

- Bransjerisiko: Dette kriteriet omfatter en vurdering av risiko som er spesifikke for leverandørens industri og deres bransje. Slike risiko inkluderer, men ikke begrenset til, miljømessige effekter, innvirkning på lokalsamfunn, arbeidstakerrettigheter samt helse, miljø og sikkerhet.
- Produktisiko: Dette kriteriet innebærer en vurdering av risiko forbundet med leverandørens produkter eller tjenester, fra råmaterialer til det ferdige produktet. Vurderingen inkluderer produktenes eller tjenestens spesifikke egenskaper, produksjonsprosesser og karakteristika ved sluttproduktet.
- Geografisk risiko: vurderingen tar for seg risiko knyttet til den geografiske plasseringen av leverandøren og de regionene som typisk inngår i verdikjeden til produktet eller bransjen. Dette kan omfatte alt fra politisk stabilitet, graden av regulering og hvorvidt lokale krav håndheves, levekårene i det aktuelle landet m.m.

Vår metodiske og risikobaserte tilnærming gir en grundig analyse av risikoene selskapet står overfor i egen virksomhet og verdikjede. Schjødt innhenter informasjon om retningslinjer og tiltak for å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold fra de av selskapets leverandører eller forretningspartnere som vi har identifisert risiko i tilknytning til.

4.2 Overordnet risikovurdering

Schjødt har en rekke ulike leverandører og forretningspartnere som leverer varer og tjenester innen forskjellige områder som f.eks. IT, kontorrekvisita, renhold, kantinedrift, utleie av lokaler, dokumenthåndtering, markedsføring, bank og revisjon. Dette anses som vanlig for bransjen. Schjødt kjøper ikke produkter som er innsatsfaktorer til varer.

Schjødts leverandører til vår norske og svenske virksomhet driver sin virksomhet i Norden. Norden er rangert i kategori 1 i IUTC-indeksen, og representerer generelt den laveste risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og krav til anstendige arbeidsforhold.

Schjødt arbeider for i størst mulig grad å unngå leverandører som ikke tar ansvar for å fremme respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og i sin leverandørkjede. Generelt kjøper Schjødt hovedsakelig masseproduserte produkter, hvor Schjødt har minimal innflytelse på produksjonsbetingelsene og generelt i leverandørkjeden. Derfor prioriteres arbeidet med de leverandørene hvor det antas at Schjødt har en viss innflytelse.

Basert på vurderingen av leverandører og forretningspartnere som overstiger terskelverdien, har Schjødt valgt å fokusere på aktører med høy iverboende risiko, samt noen med moderat risiko. Disse aktørene er primært innenfor de sektorene som Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) kategoriserer som høyrisiko.

4.3 Konkret risikovurdering

Siden forrige publisering av vår redegjørelse, har vi løpende fulgt opp våre leverandører gjennom en risikobasert tilnærming.

Basert på vurderingene følger vi løpende med på relevante temaer og problemstillinger i egen virksomhet og hos våre leverandører, samtidig som vi iverksetter tiltak for å styrke bevissthet og sikre bedre etterlevelse.

Undersøkelsene har ikke avdekket større avvik eller negative hendelser hos våre leverandører. Den overordnede vurderingen av svar fra utvalgte leverandører er at disse er godt i gang med aktsomhetsarbeidet, men der det er konkrete gjenværende risikoer og pågående tiltak under utvikling vil Schjødt følge opp.

Internt har Schjødt etablert systemer for å overvåke intern etterlevelse, herunder arbeidsmiljøundersøkelser, løpende kontroll med arbeids- og hviletid m.m. Det er ikke avdekket systematiske brudd, men noen enkelthendelser av betydning for arbeidsmiljø og arbeidstid har vært adressert.

5. **NEGATIVE KONSEKVENSER OG TILTAK**

Schjødt benytter egne retningslinjer og analyseverktøy for å holde oversikt over identifiserte risikoer. Basert på denne kartleggingen tar vi beslutninger og implementerer risikoreducerende tiltak i egen virksomhet, i leverandørkjeden og hos våre forretningspartnere.

Evaluering og implementering av tiltak baseres på prioriteringer og vurderinger gjort i kartleggingsfasen, og vi reagerer proaktivt ved konkret informasjon om potensielle risikoer. Vi gjennomfører jevnlig oppfølging av våre leverandører for å overvåke og vurdere eventuell endring i risiko.

For alle nye leverandører og samarbeidspartnere prioriteres aktører som er medlemmer av interesseorganisasjoner, som for eksempel Etisk Handel Norge, og aktører som regelmessig rapporterer om samfunnsansvar (CSR) og har relevante sertifiseringer.

Dersom det er mistanke om brudd på bestemmelser i SCOC, inkludert brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller krav til anstendige arbeidsforhold hos noen av Schjødts leverandører eller forretningspartnere, kan dette rapporteres til Schjødt via <https://schjodt.com/contact>. Alle slike henvendelser behandles på en sikker og konfidensiell måte.

Schjødt har per dags dato ikke mottatt noen varsler om brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold.

6. **EKSTERN KOMMUNIKASJON**

Schjødt kommuniserer åpent og tydelig med interessenter og rettighetshavere om håndteringen av negative konsekvenser.

Dersom det oppdages brudd, vil Schjødt kommunisere direkte med de berørte partene og utarbeide en tiltaksplan for oppfølging. Håndteringen av negative konsekvenser vil være avhengig av alvorlighetsgrad, omfang og Schjødts muligheter for påvirkning.

7. **OPPSUMMERING**

Per 22. juni 2026 har selskapet ikke planlagt å iverksette særskilte tiltak rettet mot spesifikke leverandører. Selskapet vurderer imidlertid risiko fortløpende, og vil iverksette tiltak dersom situasjonen krever det.

Selskapet har ikke avdekket tilfeller som krever gjenoppretting eller erstatning i rapporteringsåret.

Denne redegjørelsen er godkjent og signert av styret og daglig leder (Managing Partner), jf. åpenhetsloven § 5 jf. regnskapsloven § 3-5.