

DLA Piper Norway – Åpenhetsloven: Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger 2023

1 Innledning

Denne redegjørelsen er utarbeidet av Advokatfirma DLA Piper Norway DA («**DLA Piper Norway**») i henhold til kravene i åpenhetsloven. Formålet med redegjørelsen er å forklare DLA Piper Norways prosess for aktsomhetsvurderinger, våre funn, samt hvordan vi jobber for å beskytte menneskerettighetene og opprettholde anstendige arbeidsforhold både i egen virksomhet og i vår leverandørkjede.

Rapporten gjelder for perioden 1. juli 2023 – 31. desember 2023.

2 Organisasjon, driftsområder og leverandørkjeder

DLA Piper er et ledende globalt advokatfirma med tilstedeværelse i mer enn 40 land på tvers av Amerika, Europa, Midtøsten, Afrika og Asia. DLA Piper opererer gjennom en rekke separate juridiske enheter som leverer juridiske tjenester, hvor DLA Piper Norway utgjør en slik juridisk enhet. Ytterligere informasjon om DLA Piper, herunder informasjon om landene vi opererer i, kan du finne på nettsiden vår ved å klikke her.

DLA Piper Norway har over 133 ansatte, hvorav 95 er advokater eller advokatfullmektiger. Som advokatfirma er den største innsatsfaktoren i tjenestene vi leverer til markedet, våre ansatte som sitter på vårt kontor i Oslo. Vi har derfor få leverandører knyttet til vår kjernevirksomhet, men en del forretningspartnere som muliggjør at våre ansatte kan levere juridiske tjenester. Disse forretningspartnere leverer hovedsakelig regnskapstjenester, digitale abonnementer som aviser og juridiske kilder, samt produkter og tjenester knyttet til kontordrift slik som kontorrekvisita, IT-utstyr, møbler, profilartikler og markedsføringsmateriale, kantine og renhold.

Etterlevelse av åpenhetsloven er forankret i DLA Piper Norways styre og ledelse. Videre har vi både internasjonale og lokale retningslinjer som setter rammeverket for hvordan vi forplikter oss til å sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, både i egen virksomhet og for våre leverandører og forretningspartnere.

Særlig relevante retningslinjer inkluderer:

- **Retningslinje for bekjempelse av menneskerettigheter og moderne slaveri** (*Human Rights & Modern Slavery Policy*) som forplikter oss til å følge FNs prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter. Våre retningslinjer bekrefter selskapets forpliktelse til å respektere og støtte internasjonale menneskerettigheter, og spesielt til FNs verdenserklæring om menneskerettigheter, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter, FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter og ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet.
- **Retningslinje for ivaretagelse av mangfold og inkludering** (*Diversity and Inclusion Policy*) som oppfordrer alle ansatte til å fremme mangfold, og til å respektere hverandres individualitet. Retningslinjen skal forebygge at ingen ansatte eller andre tredjepersoner utsettes for diskriminerende behandling basert på vedkommendes hudfarge, nasjonale eller etniske opprinnelse, religion eller livssyn, seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, alder eller nedsatte funksjonsevne.
- **Etiske retningslinjer** som inkorporerer selskapets og våre ansattes etiske forpliktelser og er gjennomgripende i alt vi gjør og i våre forretninger, enten det er direkte relatert til leveranse av juridiske tjenester eller annet.
- **Varslingsrutiner** som gir alle ansatte anledning til å anonymt varsle om mistanker eller kjennskap til upassende atferd eller hendelser.

- **Retningslinje for rapportering av kritikkverdige hendelser** (*Incident Reporting Policy*) som gir alle ansatte mulighet til å rapportere om brudd på selskapets retningslinjer og rutiner, og feil, atferd eller unnlater som bryter selskapets eller enkeltpersoners rettslige forpliktelser. Alle våre ansatte har et personlig ansvar for å rapportere om slike hendelser på en rask og ærlig måte dersom slike hendelser identifiseres.
- **Retningslinje for bærekraftige anskaffelser** (*Sustainable Procurement Policy*) som angir rammeverket for hvordan selskapet integrerer miljø, sosiale og økonomiske hensyn i våre anskaffelsesprosesser internasjonalt. Denne retningslinjen er utarbeidet i samsvar med FNs verdenserklæring om menneskerettigheter, FNs ti prinsipper (UN Global Compact), FNs prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og ILOs grunnleggende konvensjoner. Retningslinjen er også i samsvar med ISO20400-standardene for bærekraftige anskaffelser.
- **Etiske Retningslinjer for leverandører** som angir forventningene vi stiller til alle tredjeparter som leverer tjenester eller varer til DLA Piper. Retningslinjen er i samsvar med FNs verdenserklæring om menneskerettigheter, FNs ti prinsipper (UN Global Compact), FNs prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og ILOs grunnleggende konvensjoner.

Alle de overnevnte retningslinjene er tilgjengelige for ansatte i DLA Piper gjennom vårt intranett.

3 Kartlegging av risiko for negative konsekvenser

Vi har ikke identifisert faktiske, eller vesentlig risiko for, negative konsekvenser for menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, i vår leverandørkjede eller hos våre forretningspartnere.

Den norske advokatbransjen har i hovedsak gode lønns- og arbeidsvilkår og det er derfor i utgangspunktet begrenset risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Relevante utfordringer for bransjen som også vi har fokus på er imidlertid å bedre balansen mellom arbeid og fritid for alle som jobber hos oss, samt sikre et mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø. For mer informasjon om dette arbeidet vises det blant annet til DLA Pipers Sustainability Report for 2022/2023¹.

Videre er det vår vurdering at ingen av våre leverandørkjeder eller forretningspartnere representerer en vesentlig risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold. Åtte av våre forretningspartnere er imidlertid klassifisert som medium risiko og vil derfor blitt fulgt opp særskilt for å få klargjort risikonivået nærmere.

4 Iverksatte tiltak for å forebygge, begrense og stanse negative konsekvenser

4.1 Oppfølging av våre leverandører

Basert på risikokartleggingen av egen virksomhet og leverandørkjede, har vi som nevnt kontaktet enkelte av våre leverandører og forretningspartnere, med det formål å få ytterligere informasjon om deres egne aktsomhetsvurderinger, samt hvilke tiltak som eventuelt er igangsatt for å forebygge identifiserte risikoer.

Dette er et pågående arbeid som også vil fortsette i tiden fremover. Av svarene vi har mottatt så langt er likevel det generelle inntrykket at våre leverandører arbeider samvittighetsfullt med sine aktsomhetsvurderinger av egen virksomhet og relevante underleverandørkjeder.

4.2 Oppfølging av våre medarbeidere

Våre medarbeidere er vår viktigste ressurs. Å sikre at våre medarbeidere trives på jobb, at de utvikler seg og at de også har et tilfredsstillende liv utenfor arbeid, er således en av våre viktigste oppgaver. Arbeidet med å følge opp og ta vare på våre ansatte er med andre ord godt forankret i både selskapets strategi og ledelse.

¹ <https://www.dlapiper.com/en-hk/about-us/sustainability/sustainability-reporting/sustainability-report-22-23>

For å sikre god kommunikasjon om arbeidsforhold gjennomfører vi årlig en anonym medarbeiderundersøkelse hvor alle våre ansatte oppfordres til å svare på spørsmål knyttet til arbeidsmiljø. Hver avdeling har i etterkant av medarbeiderundersøkelsen egne «Workshops» hvor forbedringspotensial diskuteres, og hvor det legges en tiltaksplan for hvordan den enkelte avdeling kan forbedre arbeidsmiljøet ytterligere.

Våre advokatfullmektiger og advokater har også en årlig medarbeidersamtale, hvor den enkelte gis tilbakemeldinger og gis anledning til å komme med tilbakemeldinger knyttet til både arbeidsrelaterte forhold og arbeidsmiljøet i DLA Piper. Medarbeidersamtalen følges så opp av en halvtårssamtale, hvor den enkeltes utviklingsplan og karriere diskuteres, og den ansatte har muligheten til å komme med tilbakemeldinger på alle forhold som knytter seg til arbeidsplassen.

Firmaets partnere blir også evaluert årlig og anonymt av ansatte i alle stillingskategorier, blant annet innen kategorier som lederegenskaper og verdier.

Ledergruppen i DLA Piper har gjennomført et lederutviklingsprogram, som videre skal rulles ut for alle partnere i selskapet. Vi har et eget Arbeidsmiljøutvalg med verneombud, som består av representanter fra arbeidsgiver og ansatte, og som arbeider for å sikre et godt arbeidsmiljø i DLA Piper Norway.

4.3 DLA Piper Norways Mangfoldsutvalg

I DLA Piper Norway har vi et eget Mangfoldsutvalg bestående av ansatte fra ulike avdelinger og med ulik alder, bakgrunn og erfaring. Gruppen ledes av en egen Mangfoldsansvarlig partner i samarbeid med HR. Utvalget møtes kvartalsvis for å diskutere nye initiativ og iverksette tiltak rettet mot mangfold og inkludering. HR har det overordnede ansvaret for oppfølging og tiltak. Blant annet har vi etablert et eget rom for refleksjon og bønn, som er tilgjengelig for alle ansatte, vi har foredrag for ansatte og partnere i forbindelse med kvinnedagen og Pride

Som en del av et stort globalt firma med kontorer i flere land og regioner hvor diskriminering basert på seksuell legning er utbredt, føler vi et spesielt ansvar for å rette søkelys mot dette og stå opp for disse gruppene. *Iris* er en nettverksgruppe for LGBT+-ansatte og allierte. DLA Piper Norway er en aktiv bidragsyter i dette nettverket. Vi deltar og støtter Oslo Pride-paraden hvert år. Foruten vårt engasjement i Pride er vi opptatt av å øke bevisstheten rundt LGBT+ på arbeidsplassen både internt og eksternt gjennom hele året.



Document history

COMPLETED BY ALL:

28.06.2024 14:26

SENT BY OWNER:

Toril Bendiksvoll • 27.06.2024 18:34

DOCUMENT ID:

BydhEzoL0

ENVELOPE ID:

SkvnEziI0-BydhEzoL0

DOCUMENT NAME:

DLA Piper Norway DA - Åpenhetsloven - Final.pdf

3 pages

Activity log

RECIPIENT	ACTION*	TIMESTAMP (CET)	METHOD	DETAILS
Tone Gjertsen tone.gjertsen@dlapiper.com	Signed Authenticated	27.06.2024 19:01 27.06.2024 19:01	Email Low	IP: 213.203.63.190 IP: 213.203.63.190
Hugo Munthe-Kaas hugo.munthe.kaas@dlapiper.com	Signed Authenticated	27.06.2024 19:04 27.06.2024 19:04	Email Low	IP: 193.91.133.97 IP: 193.91.133.97
Kaare Oftedal kaare.oftedal@dlapiper.com	Signed Authenticated	27.06.2024 20:57 27.06.2024 20:57	Email Low	IP: 51.175.98.38 IP: 51.175.98.38
Kjetil Johansen kjetil.johansen@dlapiper.com	Signed Authenticated	27.06.2024 21:34 27.06.2024 21:34	Email Low	IP: 84.213.239.1 IP: 84.213.239.1
Anniken Sjøvold anniken.sjovold@dlapiper.com	Signed Authenticated	28.06.2024 08:13 28.06.2024 08:13	Email Low	IP: 46.9.227.38 IP: 46.9.227.38
Even Heen Kristensen even.heen.kristensen@dlapiper.com	Signed Authenticated	28.06.2024 09:30 28.06.2024 09:30	Email Low	IP: 46.15.29.132 IP: 46.15.29.132
Hans Christian Brodtkorb hans.christian.brodtkorb@dlapiper.com	Signed Authenticated	28.06.2024 11:52 28.06.2024 11:52	Email Low	IP: 213.52.60.218 IP: 213.52.60.218
Børge Grøttjord borge.grottjord@dlapiper.com	Signed Authenticated	28.06.2024 14:26 28.06.2024 14:26	Email Low	IP: 46.15.93.78 IP: 46.15.93.78

* Action describes both the signing and authentication performed by each recipient. Authentication refers to the ID method used to access the document.

Verified ensures that the document has been signed according to the method stated above. Copies of signed documents are securely stored by Verified.

To review the signature validity, please open this PDF using Adobe Reader.



GDPR
compliant



eIDAS
standard



PAdES
sealed

Custom events

No custom events related to this document

Verified ensures that the document has been signed according to the method stated above.
Copies of signed documents are securely stored by Verified.

To review the signature validity, please open this PDF using Adobe Reader.



GDPR
compliant



eIDAS
standard



PAdES
sealed