

Valdres Energi-konsernet sin redegjørelse for aktsomhetsvurderinger i forbindelse med åpenhetsloven.

Rapporteringsperiode: 1.1.2022-31.12.2022.

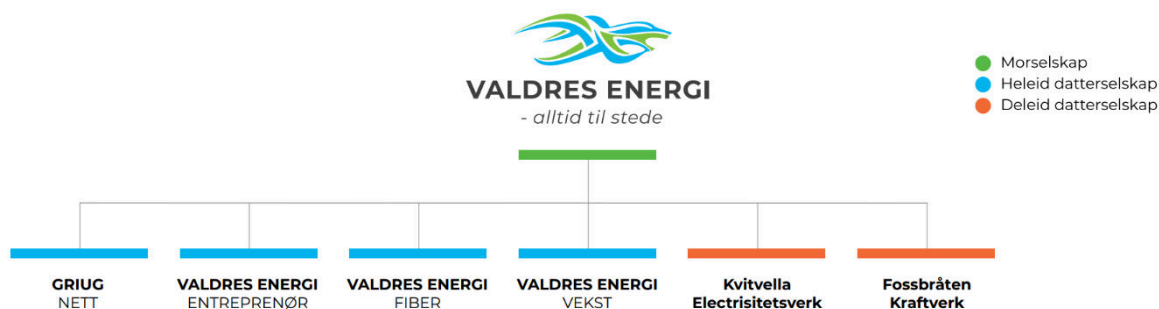
Beskrivelse av virksomhetens organisering og driftsområder.

Valdres Energi-konsernet eies av kommunene Nord-Aurdal, Vestre Slidre og Øystre Slidre.

Virksomheten er lokalisert på Spikarmoen, Fagernes i Innlandet fylke.

Konsernet består av morselskap og tre datterselskap, og er medeier i to småkraftverk. Selskapene i konsernet med tilhørende forretningsidé er:

- **Valdres Energi AS** er morselskapet i konsernet. Morselskapet har det administrative og økonomiske ansvaret i konsernet.
- **Griug AS**, konsernet sitt nettselskap. Ansvarlig for drift, vedlikehold og investeringer i strømmettet i våre eierkommuner. Ivaretar samfunnskritisk infrastruktur og har beredskapsansvar for kraftforsyningen i konsesjonsområdet.
- **Valdres Energi Entreprenør AS**, konsernet sitt entreprenørselskap. Leverer infrastruktur innen fiber og telekom, samt andre tjenester til energibransjen.
- **Valdres Energi Vekst AS**, konsernet sitt innovasjon- og utviklingselskap. Bidrar til bærekraftig utvikling og vekst i konsernet og datterselskaper og selger administrative tjenester og strategiutvikling til energibransjen og eget konsern.
- **Småkraftverkene**, Kvitvella Electricitetssverk og Fossbråten Kraftverk AS. Valdres Energi-konsernet er medeier i de lokale kraftstasjonene Kvitvella Electricitetssverk og Fossbråten Kraftverk AS. Formålet er kraftproduksjon.



Rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Faktiske og potensielle brudd i forbindelse med åpenhetsloven skal registreres som et avvik i konsernets kvalitetssystem. Hvis en ekstern aktør melder fra om et brudd relatert til åpenhetsloven til en ansatt, skal den ansatte registrere bruddet som et avvik. Relevant person i konsernet vil motta avviket og er ansvarlig for å håndtere det.

Hvis avviket dreier seg om leverandører som ikke respekterer menneskerettigheter i leverandørkjeden vil første steg være å gå i dialog med dem for å få rettet opp i forholdet. I ytterste konsekvens, hvis dialog ikke fører noen vei, vil vi si opp avtalen med leverandøren.

Videre vil vi redegjøre for risikoområdene som ble identifisert gjennom aktsomhetsvurderingene og hvilke tiltak vi har gjort for å styrke arbeidet på disse områdene.

Aktsomhetsvurderinger

Aktsomhetsvurderingene ble gjort gjennom samtaler mellom ansvarlig person for åpenhetsloven og nøkkelpersoner i konsernet i løpet av mai 2023. Sammen kom vi frem til fire risikoområder vi anså som vesentlige og ønsket å se nærmere på. I dette arbeidet har vi vært i kontakt med våre leverandører og gått gjennom konsernets personal- og HMS-håndbøker. Risikoområdene vi kom frem til vil kort redegjøres for i denne rapporten, sammen med tiltak som er iverksatt for å styrke arbeidet på hvert av områdene.

A. Arbeidsvilkår i leverandørkjede

Det er rimelig å anta at noen av varene vi kjøper inn stammer fra land hvor det er høy risiko for at respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ikke blir opprettholdt. Derfor startet vi jobben med å styrke arbeidet vårt med arbeidsforhold i leverandørkjedene våre.

Tiltak:

I vårt arbeid har vi henvendt oss til noen av våre leverandører og etterspurt informasjon om leverandørkjeden til produktene de leverer til oss. Vi tok i stor grad utgangspunkt i leverandører med varer som ifølge Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) har høy risiko for brudd på menneskerettigheter, [Høyrisikolisten | Anskaffelser.no](https://www.hoyrisikolisten.no), men har forsøkt å favne bredt blant bransjene vi har forbindelser med. Vi endte opp med en liste på 30 leverandører.

I dette arbeidet utarbeidet vi et spørreskjema som vi sendte til leverandørene på epost. Fire av leverandørene vi valgte ut hadde sin redegjørelse eller lignende dokumenter tilgjengelig på sine nettsider, så disse rapportene har vi lagt til grunn i vår vurdering sammen med de utfylte spørreskjemaene som vi sendte ut til 26 leverandører. Gjennom skjemaet ønsket vi å innhente informasjon om hvilke land som er involvert i produksjonen av varer og tjenester vi benytter oss av, og derfor ba vi våre leverandører om informasjon rundt leverandørkjeden videre. Formålet var å få dokumentasjon på leverandørenes arbeid med aktsomhetsvurdering i de respektive selskap. I tillegg til å kartlegge leverandørkjedene spurte vi om andre relevante faktorer, som deres arbeid med menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og HMS.

For å styrke arbeidet vårt videre med respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold har vi et skriv kalt «Valdres Energi-konsernets overordnede krav til leverandører». Dette dokumentet inneholder blant annet krav til leverandører om at de skal forplikte seg til å respektere grunnleggende menneskerettigheter og arbeide for anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og i sin leverandørkjede. Det står også at brudd på nevnte forhold skal rapporteres til Valdres Energi-konsernet.

Resultater fra spørreskjema

Svarene vi fikk fra våre leverandører gjennom de utfylte spørreskjemaene viser at de undersøkte leverandørene i stor grad gjennomfører aktsomhetsvurderinger, har oversikt over sine leverandørkjeder og at mange benytter seg av leverandører av komponenter, råvarer og ferdige produkter fra land hvor sannsynligheten for brudd på menneskerettigheter vurderes som lav, som Norge og andre EU-/EØS-land. Men det blir også kjøpt en del råvarer og produsert komponenter i asiatiske land - mye i Kina, hvor risikoen er større.

Mange av våre leverandører er omfattet av åpenhetsloven og mange har policy som beskriver arbeidet med å fremme grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Ingen av de spurte leverandørene har registrert vesentlige avvik innenfor HMS den siste tiden, og det arbeides systematisk med HMS hos våre leverandører. Noen leverandører har førsteleddsprodusenter i land hvor sannsynligheten for menneskerettighetsbrudd og dårlige arbeidsforhold kan være høy, men kun én leverandør rapporterte tilbake om at de hadde avdekket vesentlige brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette gjaldt noen av deres leverandører i Kina. Det vanligste avviket vår leverandør avdekket var i forbindelse med overtidsarbeid. Leverandøren iverksatte tiltak for å bedre områdene hvor det ble avdekket avvik. Flere av disse virksomhetene forbedret seg på de aktuelle områdene etter dialog, mens to leverandører ble faset ut. Vår leverandør fortsetter arbeidet med å bedre arbeidsforhold for disse arbeiderne i Kina. Dette vil vi følge opp gjennom våre årlige redegjørelser.

Det skal nevnes at mange av våre leverandører, i likhet med oss, gjennomfører aktsomhetsarbeidet for første gang i år og har startet kartlegging som vil være klar til neste rapportering. Vi er derfor oppmerksomme på at det kan foreligge avvik i våre leverandørkjeder som enda ikke er avdekket.

Resultater av overordnet risikovurdering av utvalgte leverandører:

Denne oversikten angir risikonivået for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ved ulike ledd i leverandørkjeden.

De 30 leverandørene vi har inkludert i vår aktsomhetsvurdering er kategorisert og plassert inn i passende produktkategori. Noen leverandører lar seg plassere i flere kategorier da de leverer mer enn ett type produkt til oss, derfor er totalantallet leverandører i denne oversikten over 30.

Risikoene er gradert i fem kategorier:

Svært lav risiko	Lav risiko	Middels høy risiko	Høy risiko	Svært høy risiko
1	2	3	4	5

Produkt	Antall leverandører	3. ledd (sammenstilling)	2. ledd (komponent)	1. ledd (råvare)	Total risiko
IKT	3	3	4	5	4,0
Kontorrekvisita	3	3	4	4	3,7
Møbler	2	2	3	4	3,0
Tekstiler, arbeids- og fottøy	5	4	4	4	4,0
Kjøretøy	1	2	3	4	3,0
Elektro	10	4	4	5	4,3
Verktøy og utstyr fra faghandel	4	2	3	3	2,7

Informasjon om risikonivåene er hentet fra [Høyriskolisten | Anskaffelser.no](#).

Høyriskolisten omfatter ikke alle type produkter og bransjer, kun de som er vurdert til særlig utsatt for brudd på anstendige arbeidsforhold og grunnleggende menneskerettigheter.

Blant våre vurderte leverandører har vi også bransjer som vi har funnet har generelt lav risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette kan være fordi alle ledd i produksjonen foregår i EU-land.

Leverandører som er vurdert til svært lav-lav risiko (1-2):

Produkt/bransje	Antall leverandører
Rådgivning	1
Økonomi, regnskap og finans	2
Kommunikasjon	2
Renhold og renholdsprodukter	3
Entreprenører	2

Våre risikovurderinger er gjort på bakgrunn av informasjon vi har innhentet fra våre leverandører rundt deres kunnskaper om leverandørkjeden. Vi er klar over at det kan være ledd i produksjonen av utstyr og materiell våre leverandører er brukere eller leverandører av som ikke er redegjort for på nåværende tidspunkt.

Vi ønsker å være enda mer på vakt når vi i framtiden skal inngå avtaler med leverandører i de særlig utsatte bransjene, og til senere redegjørelser ønsker vi å gå enda grundigere til verks når det gjelder å undersøke leverandørkjeden i bransjer som har en høy risiko for brudd. Vi vil benytte skjema med våre krav til leverandører som nye leverandører må fylle ut og signere.

B. HMS

HMS er et viktig fokusområde i konsernet. Konsernet har implementert HMS-løftet, en bransjesatsing fra Energi Norge hvor øverste leder i alle medlemsvirksomhetene forplikter seg til å aktivt bedre HMS-kulturen, med mål om at «alle skal komme friske og glade hjem». En viktig del av dette arbeidet er å sørge for en åpenhet i konsernet rundt uhell og ulykker for å skape en trygghet rundt det å registrere avvik. Ansatte i konsernet skal registrere HMS-avvik fortløpende. I tillegg ønsker vi å bidra til en positiv utvikling av HMS hos våre entreprenører.

Vi har fastsatt følgende mål for HMS:

- Ingen skader med/uten fravær
- Ingen arbeidsulykker med fravær

Tiltak:

Vi har nylig tatt i bruk et nytt avvikssystem som skal gjøre det enkelt å registrere HMS-avvik. Opplæringen i bruk av verktøyet er gitt til alle ansatte, og hele konsernet har nå tatt verktøyet i bruk. Verktøyet har bidratt til å senke terskelen for å registrere avvik.

HMS er fast tema på alle allmøter, konsernledermøter og øvrige leder- og avdelingsmøter. Videre rapporteres det HMS-tall til styret ved hvert styremøte.

Anbudsavtalene våre ble gjennomgått. De inneholder krav om at entreprenørene må beskrive hvordan de arbeider systematisk med HMS, overholder relevante lover og forskrifter samt at oppdragsgiver har rett til gjennomgåelse og verifikasjon av virksomhetens system for å ivareta HMS.

HMS er et eget punkt i Valdres Energi-konsernets etiske reglement. HMS-systemet blir evaluert årlig i ledelsens gjennomgang ved ledergruppa i konsernet.

C. Korrupsjon

Valdres Energi konsern har nulltoleranse for korrupsjon. På dette risikoområdet ønsket vi å gjennomgå hva som står om korrupsjon i konsernets etiske reglement og hvilke rutiner vi har hvis vi oppdager korrupsjon.

Tiltak:

Etter en gjennomgang av det etiske reglementet kan vi konstatere at det er oppdatert og i god stand.

Internkontrollrutinene og spesielt rutine for økonomiske fullmakter virker forebyggende mot korrupsjon. Dette er med å sikre den enkelte ansatte og konsernet som helhet.

Det har ikke vært korrupsjonstilfeller i konsernet. Hvis det oppdages eller mistenkes korrupsjon skal dette meldes fra i henhold til selskapets varslingsrutiner som er nedfelt i de etiske retningslinjene. Avhengig av bruddets omfang vil det vurderes om eksterne aktører skal tas med i prosessen.

D. Diskriminering

Konsernet skal være en inkluderende arbeidsplass uten noen form for diskriminering. I forbindelse med dette risikoområdet ønsket vi å gjennomgå hvordan vi jobber for å oppnå dette.

Tiltak:

Vi gikk gjennom hva som står om dette i det etiske reglementet vårt. Her beskrives det godt hvordan Valdres Energi konsern skal jobbe for et godt arbeidsmiljø, likeverd og mangfold.

Konsernet kartlegger arbeidsmiljøet og ansattes trivsel gjennom årlige medarbeidersamtaler og gjennom oppfølging av bedriftshelsetjeneste.

Videre har vi i forbindelse med dette risikoområdet sett på kjønnsbalansen i konsernet.

	Kjønnsfordeling 2023		Aldersfordeling 2023		
	Menn	Kvinner	Under 30 år	30-50 år	Over 50 år
Valdres Energi konsern	Antall: 3	Antall: 7	Antall: 0	Antall: 1	Antall: 9
<i>Prosent</i>	30%	70%	%	10%	90%
Griug	Antall: 33	Antall: 0	Antall: 10	Antall: 7	Antall: 16
<i>Prosent</i>	100 %	0 %	33%	21%	48%
Valdres Energi Entreprenør	Antall: 11	Antall: 0	Antall: 1	Antall: 10	Antall: 0
<i>Prosent</i>	100 %	0 %	9%	91%	%
Valdres Energi Vekst	Antall: 0	Antall: 3*	Antall: 1*	Antall: 1*	Antall: 1
<i>Prosent</i>	0 %	100%	33,33%	33,33%	33,33%

* To midlertidige ansatte i Valdres Energi Vekst per juni 2023.

Kvinneandelen i konsernet er på **18%** per juni 2023. Energibransjen, som Valdres Energi-konsernet er en del av, er en mannsdominert bransje.

Vi har et ønske om å øke kvinneandelen i datterselskapene som kun består av menn, men vi har ikke lyktes i å tiltrekke oss kvalifiserte kvinnelige søkere. Som tiltak vil vi jobbe mer målrettet i fremtidige rekrutteringsprosesser for å tiltrekke oss et mangfoldig utvalg med aktuelle kandidater.

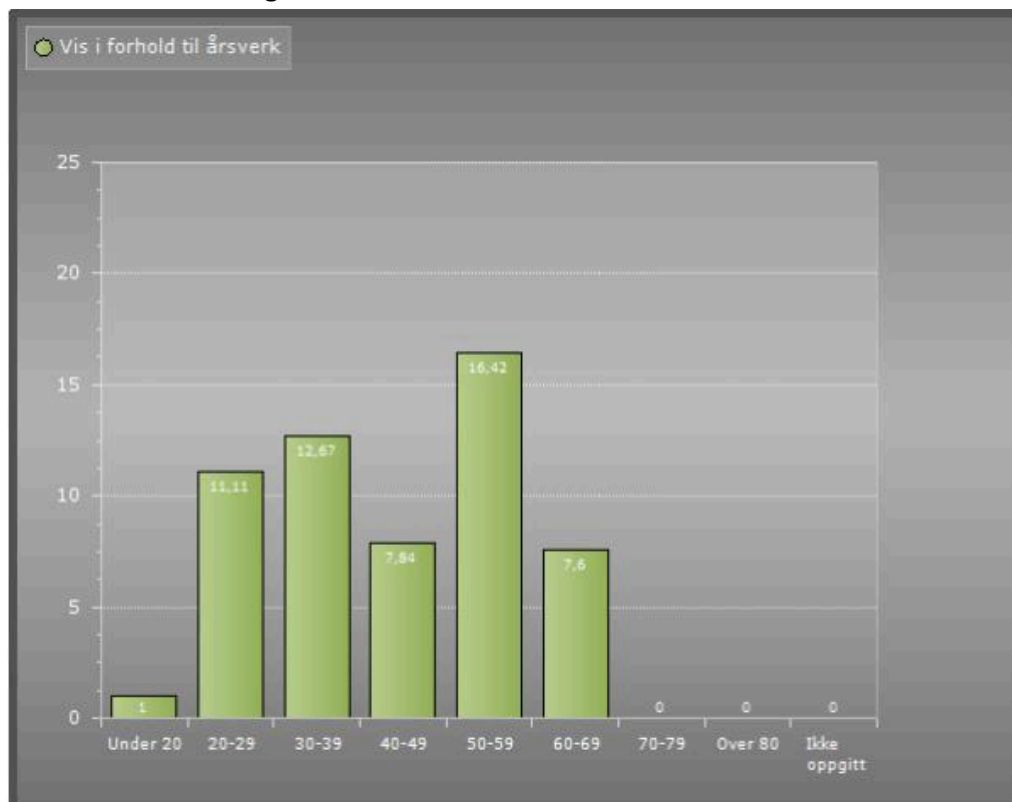
Videre er det viktig å presisere at for Valdres Energi-konsernet handler ikke mangfold kun om kjønn. Alle ansatte skal bli behandlet likt, uavhengig av etnisitet, alder, legning o.l. De årlige personalsamtalene og trivselsundersøkelsene vitner om at medarbeiderne trives svært godt på jobb.

Vi har også sett på alderssammensetningen i konsernet, og gjennomsnittsalder for konsernet som helhet og for de respektive datterselskapene. Som konsekvens av et generasjonsskifte har det blitt ansatt flere yngre medarbeidere til nettselskapet i løpet av de siste par årene.

Gjennomsnittsalder (faste hel- og deltidsansatte):

Valdres Energi konsern	48,5 år
Valdres Energi AS	57 år
Valdres Energi Vekst AS	57 år
Valdres Energi Entreprenør AS	36 år
Griug AS	44 år

Alderssammensetning



Rapport fra Simplyer som viser alderssammensetning i konsernet i forhold til årsverk.

E. Årlige redegjørelser for aktsomhetsvurdering

Rutiner framover vil være å følge opp avvik gjennom årlige aktsomhetsvurderinger, sørge for at innkjøpsansvarlige er kjent med våre krav til leverandører, og at skrivet med våre krav må fylles ut og signeres av leverandør ved avtaleinngåelser.

Våre etiske retningslinjer skal til enhver tid vært oppdatert i personalhåndboken som er tilgjengelig for alle ansatte.

Vi vil ha jevnlig gjennomgang, følge opp og rapportere om avvik i konsernets faste møtepunkt.

Oppsummert

Gjennom aktsomhetsvurderingene kom vi frem til fire risikoområder vi ønsket å se nærmere på. Vi fant ingen faktiske negative konsekvenser på de fire risikoområdene, men likevel gjennomførte vi en rekke tiltak for å styrke arbeidet vårt rundt disse risikoområdene. Resultater av dette er blant annet at vi har oppdatert det etiske reglementet og anbudsavtalene, sendt ut spørreskjemaer til leverandører for å starte kartleggingen av leverandørkjedene våre og laget et eget dokument med krav til leverandører. Spørreskjemaene avdekket at vår virksomhet direkte eller indirekte medvirker til overtidsarbeid grunnet presset situasjon hos noen førsteleddsprodusenter. Leverandørene det gjelder jobber for å bedre dette, og vi vil følge med på dette gjennom våre årlige aktsomhetsvurderinger.

Vi understreker at dette er første steg i en kontinuerlig prosess. Når det gjelder risikoområdet om menneskerettigheter i leverandørkjedene er vi klar over at det ligger flere potensielle negative konsekvenser her som ikke er avdekket. Videre vil vi fokusere mer på hvilke varer vi kjøper inn som har et større potensiale for brudd på menneskerettigheter. Vi har da fokus både på de største leverandørene våre og på de som ifølge objektive vurderinger er i en bransje som har større sjanser for brudd på menneskerettigheter. Vi vil også ved alle framtidige avtaleinngåelser bruke «Valdres Energi-konsernet sine overordnede krav til leverandører».

Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, (DFØ), sin høyrisikoliste vil bli brukt til dette formål.
<https://anskaffelser.no/berekraftige-anskaffingar/menneskerettigheter/hoyrisikolisten>