



REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN

Enida AS

For perioden 1. juli - 31. desember 2022

26.06.2023

INNHold

Bakgrunn	2
Kort om Selskapet og implementering av åpenhetsloven.....	2
Nøkkelinformasjon om Selskapet.....	3
Metodikk: Aktsomhetsvurderingsprosessen	4
Forankring av ansvar	4
Kartlegging og identifikasjon av risiko	4
Oppsummering og veien videre.....	5

Innledning

Enida AS, org.nr. 918 312 730 (heretter «**Selskapet**») er omfattet av Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (heretter «**åpenhetsloven**»)¹, og plikter dermed å utføre og redegjøre for aktsomhetsvurderinger som skal sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Åpenhetsloven stiller blant annet krav til at den aktuelle virksomhet må kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold både internt i Selskapet og i sin leverandørkjede. De virksomhetene som er omfattet av loven, må offentlig redegjøre for de aktsomhetsvurderingene som foretas. Redegjørelsen skal oppdateres og publiseres på Selskapets nettside innen 30. juni hvert år og ellers ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.

Aktsomhetsvurderingene skal foretas i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper på området for menneskerettigheter, som samsvarer med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP).

Selskapet har arbeidet med å implementere åpenhetsloven i tråd med OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv:



Aktsomhetsvurderingsprosessen er i modellen delt opp i seks trinn, som må tilpasses i forhold til den enkelte virksomhetens størrelse, art, kontekst, samt alvorlighetsgrad av og sannsynlighet for negative konsekvenser.

¹ Loven gjelder bl.a. for «*større virksomheter som er hjemmehørende i Norge, og som tilbyr varer og tjenester i eller utenfor Norge*», jf. åpenhetsloven § 2, 1. avsnitt. Med «*større virksomheter*» menes «*virksomheter som omfattes av regnskapsloven § 1-5, eller som på balansedagen overskrider grensene for to av følgende tre vilkår: 1) salgsinntekt: 70 millioner kroner, 2) balansesum: 35 millioner kroner og 3) gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret: 50 årsverk*», jf. åpenhetsloven § 3 bokstav a).

NØKKELINFORMASJON OM SELSKAPET

NAVN PÅ SELSKAPET

Enida AS, org.nr. 918 312 730

ADRESSE HOVEDKONTOR

Elganeveien 1, 4373 Egersund

PRODUKTER OG TJENESTER

Enida AS er et energiselskap som driver virksomhet innen omsetning og distribusjon av miljøvennlig energi i Norge, herunder med ansvar for strømtilførsel og ledningsnett i Dalane-regionen. Selskapet kan kategoriseres innen energiforsyning.

BESKRIVELSE AV SELSKAPETS STRUKTUR

Selskapet er et kommunalt eid aksjeselskap. Aksjene i Selskapet eies av Dalane Energi AS (org.nr.: 917 368 007), med Egersund og Sokndal kommune som de største aksjonærer.

OMSETNING I 2022

168 135000

ANTALL ANSATTE

33

METODIKK: AKTSOMHETSVALDERINGSPROSESSEN

FORANKRING AV ANSVAR

Enida AS har i styremøte forankret det utøvende ansvaret i styret, for å sikre at kravene som følger av åpenhetsloven implementeres, ivaretas og etterleves. I tillegg til at styret tar et utøvende ansvar for å fremme og respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Selskapet, er det tildelt følgende mandater i Selskapet:

- Ørjan Vold, Daglig leder
Mandat: Overordnet ansvar for ivaretagelse og etterlevelse av åpenhetsloven i Selskapet.
- Ørjan Vold, Daglig leder
Mandat: Overordnet ansvar for å innarbeide rutiner for håndtering av informasjonsplikt og sørge for at disse etterleves i Selskapet.

Selskapet har innført retningslinjer for leverandører og forretningspartnere, rutiner for håndtering av informasjonsplikten og plan for risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger. Det er også vedtatt at styret skal legge en konkret plan for å sikre etterlevelse av de krav som følger av åpenhetsloven, samt for hvordan Selskapet i praksis skal arbeide med denne.

De nevnte retningslinjer og rutiner innføres for å konkretisere hvordan Selskapet skal arbeide med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og vil tilrettelegge for at Selskapet kan arbeide systematisk og effektivt med:

- i. kartlegging, kontroll og oppfølging av interne forhold og leverandørkjeden,
- ii. utarbeidelse av risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger, samt
- iii. håndtering av innsynsforespørsler.

Det er vedtatt at styret, i samsvar med de overordnede ansvarlige (ref. nevnte mandater) skal oppdatere relevante rutiner og retningslinjer ved behov.

KARTLEGGING OG IDENTIFIKASJON AV RISIKO

INTERNT I EGEN VIRKSOMHET

Vi har startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Selskapet.

Områdene som vi har kartlagt og vurdert nærmere er områder hvor vi mener det på generelt nivå foreligger høyest risiko for negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår bransje og i vår virksomhet. Listen under ikke uttømmende, men er eksempler på områder vi har kartlagt og gjort en aktsomhetsvurdering av internt:

- Våre etiske retningslinjer og systematiske arbeid med menneskerettigheter
- Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
- Arbeid med helse, miljø og sikkerhet

- Respekt for retten til å tilslutte seg fagforeninger
- Diskriminering
- Varslingssystemer
- Tilknytningsformer - fast ansettelse, midlertidig ansettelse og bruk av innleid arbeidskraft
- Arbeidstid, lønn og ferie

Basert på vår kartlegging og undersøkelser av faktiske forhold er vi av den oppfatning at vi internt i egen virksomhet hverken forårsaker, bidrar til, eller er direkte knyttet til faktiske eller potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Vi er en energinettleverandør og har ansvar for strømtilførsel og ledningsnett i Dalane. Vi har arbeidstakere som driver med bygging og vedlikehold av el-kraftnettet i regionen, samt funksjonærer og administrativt ansatte. Det er våre energimontører som har høyest risiko for negativ påvirkning på sin arbeidsplass, ettersom det arbeidet de driver med potensielt kan være av farlig karakter. Vi har derfor svært strenge krav til vårt systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, og det er helt sentralt for oss å ha gode verktøy og rutiner for å følge gjeldende regelverk, for å i størst mulig grad redusere risikoen for negativ påvirkning på de ansatte.

Selskapet stiller strenge krav til at den grunnleggende kompetansen hos energimontørene er på plass, og det er for tiden bare faglærte arbeidstakere som arbeider med utførende arbeid. Vi er bundet av Energioverenskomsten, har et godt samarbeid med tillitsvalgte, og har både hovedverneombud og verneombud som bidrar til å sikre at arbeidstakernes rettigheter er godt ivaretatt. Videre tilrettelegger vi for ansatte som har fysiske eller psykiske utfordringer så langt det lar seg gjøre, og vi er tilknyttet bedriftshelsetjeneste som tar runder for å sjekke arbeidsmiljøet. Det er viktig for oss at alle ansatte har et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Vi har etiske retningslinjer som de ansatte signerer ved ansettelse, og aksepterer ingen form for diskriminering. Videre har vi avvikssystemer for håndtering av HMS-relaterte avvik, og også rutiner og systemer for varsling av kritikkverdige forhold i henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 2A som vil bidra til å avdekke eventuelle negative konsekvenser som måtte oppstå i fremtiden.

Gjennomførte risikovurderinger viser jevnt over et lavt risikobilde internt i virksomheten, men det er samtidig noen områder med mulig begrenset risiko for negativ påvirkning. Det er ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser, men det er foreslått konkrete tiltak. Tiltak er allerede igangsatt og vil bli gjennomført i løpet av høsten 2023. Blant tiltakene som iverksettes nevnes arbeid med å øke bevisstheten blant de ansatte om viktigheten av åpenhetsloven og vårt arbeid med dette. Videre vil vi ha et økt fokus på bevisstheten rundt våre varslingssystemer, slik at de ansatte kjenner godt til hvor de kan henvende seg dersom de skulle oppleve kritikkverdige forhold i virksomheten vår, samt våre rutiner for håndtering av slike varsler. Det forventes at foreslåtte tiltak vil bidra til å redusere risiko ytterligere.

HOS VÅRE LEVERANDØRER

Vi har startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører.

Vi har gjennomført en kartlegging av våre leverandører for å identifisere hvilke områder som utgjør risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi antar som et

utgangspunkt at risikoen generelt sett er lav, men at det kan knytte seg noe risiko til enkelte anleggsanskaffelser.

I prosessen har vi sammen med ledelsen i konsernet og de aktuelle datterselskaper, tatt utgangspunkt i de mest sentrale leverandørene til konsernet, og laget en samlet liste for 2022. Totalt omfatter listen 776 leverandører, hvor samtlige leverandører er norske. Det er foretatt innledende vurderinger med fokus på bransjerisiko, som resulterte i et utvalg bestående av i alt 13 leverandører. I utvalget er de fleste i bygg- og anleggsbransjen, herunder leverandører for komponenter til anlegg eller leverandører knyttet til distribusjon av strøm, med tilhørende anleggsinvesteringer.

Ovennevnte innledende vurderinger av leverandørutvalget har ikke gitt konkrete holdepunkter for oppfølging mot enkelte leverandører, utover det som følger av generelle bransjebetraktninger.

I tillegg til å vurdere leverandørutvalget opp mot bransjerisiko, har vi anvendt nøkkeltall for å vurdere leverandørenes økonomiske tilstand (såkalt «z-risiko»), og undersøkt om de aktuelle leverandørene har revisormerknader. Slike undersøkelser kan - etter en konkret vurdering - gi indikasjoner på at en leverandør ikke forholder seg lojalt til gjeldende lover og regler.

Vi har videre vurdert leverandørenes totalomsetning opp mot antall ansatte hos den enkelte leverandør, da høy omsetning med få ansatte kan indikere innleie, hvor det kan være en økt risiko for brudd på arbeidstakeres rettigheter.

Endelig har vi vurdert leverandørenes totalomsetning sammenlignet med leverandørenes omsetning inn til Selskapet, da det kan gi en indikasjon på hvilken innflytelse Selskapet har overfor den enkelte leverandør.

Ovennevnte gjennomgang har stort sett verifisert de innledende vurderingene til ledelsen i konsernet og de aktuelle datterselskapene. Det er trukket ut 11 leverandør for videre oppfølging. Tre før sommeren og 8 høsten 2023. I våre henvendelser til de aktuelle leverandørene har vi stilt konkrete spørsmål i forhold til de områder vi mener har høyest risiko for brudd på arbeidstakeres rettigheter mv. hos leverandøren.

Vi har ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

OPPSUMMERING OG VEIEN VIDERE

I arbeidet med åpenhetsloven har vi så langt forankret ansvarlighet i styret, startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Selskapet, samt i forhold til våre leverandører. Vi har så langt ikke avdekket faktisk eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og/eller anstendige arbeidsforhold.

Arbeidet vårt med åpenhetsloven er en kontinuerlig prosess, hvor vi på jevnlig basis vil foreta aktsomhetsvurderinger. Vi planlegger bl.a. å følge opp forbedringspunktene etter den interne gjennomgangen, samt å følge opp svar fra våre leverandører.

Videre vil vi fortsette arbeidet med å øke bevisstheten blant våre ansatte og blant våre leverandører om viktigheten av åpenhetsloven. Et av våre mest sentrale verktøy for å sikre at vi ikke tiltrekker oss useriøse aktører, er å ha gode systemer og rutiner for å avdekke faktisk eller vesentlig risiko for negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører,

slik at vi reduserer risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.