



Redegjørelse åpenhetsloven

Skagerak Energi AS juni 2024

Innhold

Innledning	3
Skagerakkonsernets virksomhet	4
Visjon og bærekraftsmål	5
Vår forretningsvirksomhet.....	5
Medarbeidere og organisasjon	7
Skageraks styrende dokumenter og internkontroll knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold	8
Anskaffelser i Skagerakkonsernet	10
Oppfølging og sanksjoner.....	11
Aktsomhetsvurderinger 2023-2024	11
Beskrivelse av metodikk og definisjoner	11
Særlige risikoområder identifisert	13
Tiltak og videre oppfølging	16

Innledning

Åpenhetsloven¹ trådte i kraft 1. juli 2022 og har som formål å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Videre skal loven sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan selskapene jobber med dette.

Loven gjelder for «større virksomheter» som omfattes av regnskapsloven § 1-5, eller som oppfyller to av tre vilkår knyttet til salgsinntekt, balansesum og gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret. Morselskaper skal regnes som større virksomheter dersom vilkårene er oppfylt for mor- og datterselskaper sett som en enhet.

Skagerak Energi AS har gjort en vurdering av hvilke selskap i Skagerakkonsernet som omfattes av loven. I Skagerakkonsernet er morselskapet Skagerak Energi AS og datterselskapene Skagerak Kraft AS, Lede AS og Skagerak Varme AS å anse som større virksomheter som er omfattet av åpenhetsloven på selvstendig grunnlag. Øvrige datterselskap i Skagerakkonsernet omtales også i denne redegjørelsen i kraft av at Skagerak Energi AS' aktsomhetsvurderinger også skal omfatte datterselskapers aktiviteter.

Skagerakkonsernet er forpliktet til å respektere internasjonalt anerkjente menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, og jobber aktivt med å redusere risikoen for å medvirke til negativ påvirkning/brudd. Konsernet er også forpliktet til å gjøre aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis. Disse forpliktelsene er forankret i selskapets «*Etiske retningslinjer*» som er godkjent av Styret.

Denne redegjørelsen svarer opp plikten selskapene i Skagerakkonsernet som er omfattet av åpenhetsloven har til å offentliggjøre redegjørelse for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven § 5. Redegjørelsen gjelder perioden 1. januar 2023 til og med 31. mars 2024.

Porsgrunn 6. juni 2024

Asbjørn Grundt	Hedda Foss Five	Christina Endresen
Styrets leder	Styrets nestleder	Styremedlem
Øystein Kåre Beyer	Henning Villanger	Ida Johanne Haga
Styremedlem	Styremedlem	Styremedlem
Gunnar Møane	Kjersti Haugen	Trond Erling Johansen
Styremedlem	Styremedlem	Styremedlem
	Jens Bjørn Staff	
	Konsernsjef	

Dokumentet er elektronisk signert

¹ Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold /LOV-2021-06-18-99

Skagerakkonsernets virksomhet

Skagerak Energi AS («Skagerak Energi») er et regionalt energikonsern med hovedkontor i Porsgrunn. Skagerak Energi, med hel- og deleide datterselskap, er eiet av Statkraft Industrial Holding AS med 66,62 %, Skien kommune med 15,21 %, Porsgrunn kommune med 14,83 % og Bamble kommune med 3,34 %. Skagerak Energi inngår i konsernregnskapet til Statkraft AS. Skagerakkonsernet hadde 752 ansatte per 31.12.2023, og hadde i 2023 et resultat etter skatt på 1665 mill. NOK. For utfyllende informasjon om hele virksomheten, se Skagerak Energis årsrapport for 2023:

<https://www.skagerakenergi.no/finansielt/arsrapport/>

Kjernevirksomhetene i konsernet er kraftproduksjon, distribusjon av strøm, samt produksjon og distribusjon av fjernvarme. Utover kjernevirksomheten utvikler og investerer konsernet i energirelaterte varer og tjenester. Virksomhetene i konsernet er organisert i heleide datterselskaper eiet av Skagerak Energi. Følgende selskap er konsolidert i Skagerakkonsernet og omfattes av denne redegjørelsen (omtales heretter samlet som «Skagerakkonsernet»)

Navn på selskap	Eierandel Skagerak Energi AS
Skagerak Kraft AS - Inkl datterselskap: Skagerak Energitjenester AS, Gjuvåa Kraftverk AS, Grunnåi Kraftverk AS, Sauland Kraftverk AS	100 %
Lede AS	100 %
Skagerak Varme AS	100 %
Skagerak Energipartner AS - Inkl datterselskap Where ₂ O	100 %
Skagerak Utvikling AS - Inkl datterselskap Skagerak Hydrogen AS	100 %

Av disse selskapene er Skagerak Kraft AS, Lede AS og Skagerak Varme AS, i tillegg til morselskapet Skagerak Energi, å anse som større virksomheter som er omfattet av åpenhetsloven på selvstendig grunnlag. Denne redegjørelsen dekker følgelig plikten til å utarbeide redegjørelser for hvert av disse selskapene. De øvrige selskapene er i rapporteringsperioden ikke omfattet av åpenhetsloven på selvstendig grunnlag, og omtales i denne redegjørelsen i kraft av at morselskapets aktsomhetsvurderinger også skal omfatte datterselskapers aktiviteter.

Gjennom sitt heleide datterselskap *Skagerak Energipartner AS* har Skagerak Energi eierskap i flere «tilknyttede selskap» som vist i tabellen i «Vedlegg 1». Siden de fleste selskapene ikke er konsolidert i Skagerakkonsernet omfattes ikke selskapene av Skagerakkonsernets redegjørelse, med unntak av Where₂O.

Virksomhetsstyring og konsernfelles redegjørelse

Skagerakkonsernets strategi vedtas av styret på konsernnivå og gjelder for alle selskaper i konsernet. I tillegg til å ivareta eierrollen utfører også morselskapet, Skagerak Energi, stab- og støttefunksjoner for datterselskapene. Etterlevelse av kravene i åpenhetsloven er implementert i

samtligeselskap som er konsolidert i Skagerakkonsernet. En del av oppfølgingen av åpenhetsloven er sentralisert gjennom konsernfelles funksjoner, for eksempel anskaffelser, HR og HMS. Fellesfunksjonene er ansvarlige for å involvere datterselskapene i arbeidet med oppfølging, vurderinger og tiltak.

Gjennom 2023/2024 har det blitt gjennomført en rekke forbedringstiltak knyttet til informasjon om lovkravene i åpenhetsloven, videreutvikling og forankring av retningslinjer og rutiner, samt opplæring av ansatte. Det har også blitt gjennomført en internrevisjon av konsernets arbeid med åpenhetsloven.

Visjon og bærekraftsmål

Skagerak Energi ønsker å ta en tydelig posisjon i det grønne skiftet, og har etablert ledestjernen «På lag med en grønn framtid». Det setter en tydelig forventning til at konsernet har bærekraft høyt på agendaen. I Skagerak Energis Konserstrategi for 2024-2030 er målbildet for bærekraft i Skagerakkonsernet etablert:



Til hvert av de tre målområdene er det utarbeidet innsatsområder som viser hvilke aktiviteter som enten pågår eller er planlagt, og som er relevant i bærekraftsammenheng ved å være et vesentlig bidrag til måloppnåelse. For 2023 ble temaene «*Menneskerettigheter og arbeidsvilkår*» og «*Samarbeid med og krav til leverandører*» løftet fram som prioriterte områder innen målbildet «Trygg partner».

Vår forretningsvirksomhet

Skagerak Kraft AS («*Skagerak Kraft*») driver produksjon av vannkraft i Sør-Norge og har en årlig gjennomsnittlig produksjon siste 5 år på 5,5 TWh fordelt på 52 hel- eller deleide produksjonsanlegg. Selskapet hadde 145 ansatte per årsslutt 2023.

Selskapet har også ambisjoner knyttet til solenergi. I 2022 inngikk Skagerak Kraft et samarbeid med Greenstat gjennom det deleide selskapet Engene Solar AS. Engene Solar AS har et solenergi prosjekt i Hvarnes i Larvik kommune, hvor byggingen startet opp i april 2024. Skagerak Kraft har også et samarbeid med Cloudberry Clean Energy ASA og Løvenskiold-Fossum om et solenergi prosjekt på Fossum i Skien kommune. Prosjektet ble konsesjonssøkt i juni 2023 og er per tiden til konsesjonsbehandling i NVE.

Skagerak Kraft har i løpet av det siste året gjennomført flere prosjekter som har medført flere større anskaffelser av elektromekanisk utstyr til vannkraftproduksjon og tjenester knyttet til

bygg og anlegg. Selskapet har ikke gjennomført noen anskaffelser knyttet til solenergi i løpet av 2023, da anskaffelsene i Engene Solar AS ble gjennomført av Greenstat.

Grunnåi Kraftverk AS, Gjuvåa Kraftverk AS og Sauland Kraftverk AS er konsolidert inn i Skagerak Kraft, og omfattes derfor av denne redegjørelsen. Selskapene hadde ingen faste ansatte ved utgangen av 2023.

Grunnåi Kraftverk AS eier Grunnåi kraftverk, hvor Skagerak Kraft er deleier og driftsoperatør. Kraftverket ligger i Seljord kommune, og er en del av kraftsystemet i Skiensvassdraget.

Gjuvåa Kraftverk AS eier Gjuvåa kraftverk, som er et elvekraftverk i Hjartdal kommune. Skagerak Kraft er deleier og driftsoperatør av kraftverket

Sauland Kraftverk AS er ansvarlig for Sauland kraftverk, som er under planlegging. Kraftverket vil utnytte vannfallressursen i Hjartdøla og Skogsåa i Hjartdal kommune. For mer informasjon om Skagerak Kraft, se nettsiden: <https://www.skagerakkraft.no>

Skagerak Energitjenester AS («Skagerak Energitjenester») er et heleid datterselskap av Skagerak Kraft AS, som driver virksomhet innen optimalisering og effektivisering av energibruk- og produksjon for næringskunder i Norge. Selskapet har 10 ansatte (per årsslutt 2023).

Lede AS («Lede») er et av Norges største nettselskap, med 382 ansatte og 16 lærlinger (per årsslutt 2023). Selskapet forvalter og utvikler distribusjonsnettet i Vestfold, Grenland og Hjartdal kommune, og regionalnettet i Vestfold og store deler av Telemark. Selskapet hadde 216 000 nettkunder ved utgangen av 2023.

Selskapet har i løpet av det siste året gjennomført flere prosjekter knyttet til utvikling og vedlikehold av nettet som har medført flere større anskaffelser av elektromekanisk utstyr, og tjenester knyttet til bygg og anlegg.

For mer informasjon om Lede, se nettsiden: <https://lede.no>

Skagerak Varme AS («Skagerak Varme») har 15 ansatte (per årsslutt 2023) og tilbyr fjernvarme og andre oppvarming- og kjøleløsninger i Norge basert på fornybare energikilder, herunder byggtørking og gatevarme.

Selskapet har i løpet av det siste året gjennomført prosjekter som omfatter infrastruktur og tilknytninger for fjernvarme, samt utbygging av produksjonskapasitet. Dette har medført anskaffelser av elektromekanisk utstyr, og tjenester knyttet til bygg og anlegg.

For mer informasjon, se nettsiden: <https://www.skagerakvarme.no/forside/>

Skagerak Energipartner AS («Skagerak Energipartner») er en aktiv eier og utvikler av selskaper som representerer muligheter for vekst innenfor nye områder. Selskapet har tatt posisjoner som både kan bidra til Skagerakkonsernets eksisterende virksomhet eller som passer inn i innovasjoner eller utviklingsprosjekter. Skagerak Energipartner har sysselsatt 1 årsverk i 2023.

Se «Vedlegg 1» for en oversikt over eierandel i ulike selskap. Av selskapene i Skagerak Energipartner er det kun selskapet *Where₂O AS* som er konsolidert i Skagerakkonsernet og som omfattes av denne redegjørelsen. For mer informasjon, se nettsiden:

<https://www.skagerakenergi.no/om-oss/organisasjon/vare-selskap/skagerak-energipartner-as/>

Where₂O AS («Where₂O») er et selskap som leverer IOT-løsninger for effektiv datainnsamling fra områder i felt som ikke har tilgang på strøm og med dårlig kommunikasjonsdekning. Vannkraftprodusenter bruker dette til overvåking av elveløp og vannmagasiner.

Skagerak Energipartner ble kontrollerende eier fra 20.03.2024, da eierandelen ble økt fra 44 % til 74,1 %. Selskapet består av 4 ansatte (per årsslutt 2023).²

Skagerak Utvikling AS («**Skagerak Utvikling**») ble etablert våren 2023. Ved utgangen av året 2023 bestod selskapet av en konstituert daglig leder, som ble fast ansatt i selskapet 1. februar 2024. I dette selskapet samles Skagerakkonsernets innovasjon- og forretningsutviklingsaktiviteter. Selskapet er blant annet engasjert i virksomhet som omfatter mobile batterier og ladeinfrastruktur, og har i løpet av perioden gjennomført anskaffelser innen dette segmentet. **Skagerak Hydrogen AS** er et heleid datterselskap av Skagerak Utvikling, det var ingen faste ansatte i selskapet ved utgangen av året 2023. Skagerak Hydrogen AS er en del av Skagerakkonsernets planlagte satsning på hydrogen som energiform.

Medarbeidere og organisasjon

Helse, Miljø og Sikkerhet i Skagerakkonsernet

Skagerakkonsernet arbeider i henhold til en nullvisjon, og sikkerhet er alltid første prioritet. Det skal være trygt og godt å jobbe i Skagerakkonsernet, og helse, miljø og sikkerhet skal ivaretas så tydelig at det preger all virksomhet i konsernet. For å nå dette målet kreves en lærende kultur med tydelig lederskap og klare HMS-krav. Hver enkelt medarbeider har ansvaret for å bidra til et inkluderende, skadefritt og trygt arbeidsmiljø.

Dialog med interessenter

Tilknytning til regionen og et godt samarbeid med våre interessenter er viktig for Skagerakkonsernet. Utbygging av vannkraft og strømmnett forårsaker inngrep i økosystemer og landskap. For å ta gode beslutninger og sikre en kunnskapsbasert forvaltning av naturressursene, legger vi vekt på høy kompetanse og god dialog med myndigheter, eiere, naturvernorganisasjoner, kunder, forretningspartnere, lokale foreninger og andre interessenter.

Likeverd og mangfold i Skagerakkonsernet

Våre konsernprinsipper og etiske retningslinjer tydeliggjør konsernets forpliktelse til å arbeide aktivt for et arbeidsmiljø preget av likeverd, mangfold, ikke-diskriminering og gjensidig respekt. Dette er et viktig kontinuerlig arbeid for konsernet, da Skagerakkonsernet historisk har vært mannsdominert og hatt lite diversifisert etnisk bakgrunn blant ansatte. Med høy innovasjons- og utviklingstakt i konsernet, parallelt med et generasjonsskifte, gir dette en mulighet for å vri både kompetanse- og mangfoldsprofilen i konsernet. For å sikre et større mangfold blant de ansatte og ytterligere fokus på inkludering, ble det satt i gang et prosjektarbeid for dette som har pågått i 2023. I prosjektet har det blitt jobbet systematisk med å kartlegge hva konkret vi gjør i dag knyttet til inkludering, likestilling og mangfold. Vi har laget et eget mangfoldskurs for alle ansatte og ledere. Dette for å øke kompetanse og bevissthet på mangfold. For en mer detaljert beskrivelse av Skagerakkonsernets arbeid med likeverd og mangfold, se side 72 i Skagerak Energis årsrapport.

² Selskapets anskaffelser vil framover omfattes av Skagerakkonsernets aktsomhetsvurderinger som vil rapporteres på i neste års redegjørelse.

Lønn, arbeidstidsbestemmelser og tiltak mot sosial dumping

Lønnsystemet i Skagerak Energi inkluderer objektive kriterier for lønnsinnplassering og -regulering, og er iverksatt på tvers av virksomheten. Hver stilling vurderes etter objektive kriterier, som vektlegger hva stillingen innebærer av ansvar, kompleksitet og kompetansebehov. Den enkelte medarbeiders rolle, kompetanse, erfaringsnivå, innsats og prestasjoner avgjør den enkeltes lønnsnivå. Skagerakkonsernet følger arbeidsmiljølovens bestemmelser knyttet til arbeidstid, pauser og hviletid. Vi har en fleksitidsordning og mulighet for hjemmekontor som bidrar til god balanse mellom arbeid og fritid. Videre sikrer vi at innleide arbeidstakere likebehandles og får samme lønn- og arbeidsvilkår som om de var ansatt direkte hos oss.

Organisasjonsfrihet og retten til kollektive forhandlinger

Det er full organisasjonsfrihet i Skagerakkonsernet og informasjon om de ulike fagorganisasjonene ligger åpent og tilgjengelig for alle ansatte i personalhåndboken og på selskapets intranett. Skagerak Energi støtter og respekterer internasjonalt anerkjente arbeidstakerrettigheter, inkludert organisasjonsfrihet og anerkjennelse av retten til kollektive forhandlinger. Dette er forankret i selskapets «Etske retningslinjer», samt gjennom interne retningslinjer som setter rammene for involvering av organisasjonens tillitsvalgte og verneombud.

[Skageraks styrende dokumenter og internkontroll knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold](#)

Internkontroll og avvikssystem i Skagerakkonsernet

Klare og definerte roller og ansvarsforhold, samt riktig kompetanse, er en viktig forutsetning for god styring og internkontroll. God ledelse, effektiv organisasjonsstruktur, stillingsbeskrivelser og utviklingsplaner er underelementer i dette. Skagerakkonsernets ledelsessystem skal sikre at virksomheten har nødvendig styring og kontroll på leveranser i henhold til ønsket kvalitet, og danner grunnlaget for kontinuerlig forbedring og gevinstrealisering. For oss betyr det at vi gjør jobben rett første gangen, og at vi sikrer at alle har en trygg og sikker arbeidshverdag.

Ledere i Skagerakkonsernet har ansvar for å påse at aktiviteter innenfor deres ansvarsområde blir utført i samsvar med ledelsessystemet og gjeldende lover og forskrifter. Hver enkelt ansatt er ansvarlig for å gjøre seg kjent med og utføre oppgaver i samsvar med kravene som settes i Skagerakkonsernets ledelsessystem samt i gjeldende lover og forskrifter.

Skagerakkonsernet har et velfungerende system for rapportering av avvik og forbedringsforslag. Det vektlegges at organisasjonskulturen skal være rettferdig, rapporterende og lærende. Innrapporterte avvik og forbedringsforslag danner sammen med interne revisjoner et viktig grunnlag for arbeidet med kontinuerlig forbedring i konsernet.

Skagerak Energis etiske retningslinjer

Våre etiske retningslinjer stadfester Skagerakkonsernets støtte og respekt for internasjonalt anerkjente menneske- og arbeidstakerrettigheter, og at vi som selskap jobber aktivt med å redusere risikoen for å medvirke til negativ påvirkning. Retningslinjene tydeliggjør også at konsernet er forpliktet til å utføre aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis. Videre inneholder retningslinjene konsernets forpliktelser knyttet til HMS, mangfold og likeverd, miljø etc. Retningslinjene er vedtatt av Skagerak Energis styre og gjelder for alle selskapene i Skagerakkonsernet.

Skagerak Energis leveregler for leverandører

Skagerakkonsernet stiller krav til sine leverandører og forretningspartnere når det gjelder samfunnsansvar og respekt for menneske- og arbeidstakerrettigheter. Levereglene inneholder bestemmelser knyttet til blant annet tvangsarbeid/moderne slaveri, barnearbeid, HMS, organisasjonsfrihet og retten til kollektive forhandlinger og bærekraftige anskaffelser.

Ved deltagelse i forespørselsprosesser, krever Skagerakkonsernet at leverandører og forretningspartnere setter seg inn i og etterlever «Skagerak Energis leveregler for leverandører». Brudd på levereglene anses som brudd på en kontraktuell forpliktelse, og kan sanksjoneres. Lenke til levereglene: https://www.skagerakerenergi.no/getfile.php/1327421-1683265403/Konsern/Filer/skagerakerenergis_leveregler_leverandorer_norsk.pdf

Konsernprinsipper om menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår

Skagerak Energis «Konsernprinsipper» stiller tydelige krav til selskapets arbeid med HMS, HR, anskaffelser, risikostyring etc. Prinsippene stadfester Skagerakkonsernets forpliktelse til å respektere menneske- og arbeidstakerrettigheter, og å gjøre aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis. Videre omhandler retningslinjen en forpliktelse til å bidra til gjenoppretting der det er påkrevd, og å kommunisere med berørte interessenter om hvordan vi håndterer risiko.

Konsernprinsippene omhandler også nulltoleranse for sosial dumping, og stiller krav til oppfølging av internkontrollforskriften og arbeidsmiljøloven. Videre tydeliggjør prinsippene Skagerakkonsernets ansvar for kontroll og oppfølging. De fleste temaene i «*Skagerak Energis Konsernprinsipper*» er nærmere utdypet gjennom egne konsernretningslinjer for de ulike temaene.

Konsernretningslinje for aktsomhetsvurderinger

Retningslinjen tydeliggjør hvordan Skagerakkonsernet skal jobbe for å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, og i tilknytning til produksjon av varer og levering av tjenester fra leverandører og forretningspartnere.

Retningslinjen operasjonaliserer hvordan Skagerakkonsernet skal utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med *OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper* og *FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP)*. Videre tydeliggjør retningslinjen hvor ansvaret for oppfølging av de ulike kravene i åpenhetsloven er plassert i virksomheten.

Varslingskanal

Alle ansatte og innleide arbeidstakere i Skagerakkonsernet oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.. Skagerakkonsernet har utarbeidet rutiner for varsling som tydeliggjør hvem som kan være mottakere av et varsel, hvem som er varslingsansvarlig i konsernet og hva et varsel bør inneholde. Videre gir rutinen informasjon om vår eksterne varslingskanal, som håndteres av en uavhengig tredjepart, dersom behov for anonymitet og konfidensialitet ved varsling. Varslingsrutinen tydeliggjør også at Skagerakkonsernet vil gjøre sitt ytterste for å sikre at ingen gjengjeldelse finner sted, og at varsling ikke vil medføre noen negativ innvirkning på karriere eller andre negative reaksjoner overfor personen som har varslet i god tro.

Tredjeparter (forretningsforbindelser, leverandører, samarbeidspartnere) har anledning til å varsle om kritikkverdige forhold gjennom den eksterne varslingskanalen som er tilgjengelig på Skagerak Energis og Lede sine nettsider. Dette inkluderer informasjon om brudd på retningslinjene knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Håndtering av informasjonskrav

Skagerakkonsernet har opprettet to e-postadresser som allmennheten kan benytte for spørsmål om hvordan vi jobber med ansvarlighet knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold: apenhet@skagerakenergi.no
For spesifikke spørsmål til Lede kan følgende adresse brukes: apenhet@lede.no

Anskaffelser i Skagerakkonsernet

Anskaffelsesfunksjonen i Skagerak Energi skal bidra til realisering av konsernets forretningsmål og arbeidet med anskaffelser er tett knyttet opp til strategiske målsetninger i de enkelte selskapene i Skagerakkonsernet.

Alle anskaffelser i Skagerakkonsernet skal gjennomføres etter fastlagte konsernprinsipper, prosesskart for anskaffelser og gjeldende praksis. Selskap i Skagerak Energi som er underlagt lov om offentlig anskaffelse og forsyningsforskriften, skal i tillegg gjennomføre anskaffelser i henhold til gjeldende lov og forskrift.

Skagerakkonsernets leverandørkjeder er gjenstand for risikovurderinger i tråd med kravene i åpenhetsloven. Risikovurderingene er blant annet basert på geografi, bransje, produkt, kompleksitet eller virksomhetsspesifikk risiko. Risikovurderingene danner grunnlaget for identifisering av eventuelle tiltak, som identifiseres basert på av alvorlighetsgraden og sannsynligheten til en eventuell negativ påvirkning.

Potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold håndteres blant annet gjennom forebyggende eller begrensende tiltak, basert på våre prioriteringer og vurderinger. Eksempler på slike tiltak er:

- Bruk av bransjefelles database for prekvalifisering av leverandører gjennom Achilles Utilities NCE (heretter omtalt «Achilles»)
- Lønns- og arbeidsforhold i tråd med tariffavtaler (egenerklæring lønns- og arbeidsvilkår)
- Vurdering av egne kontraktsbestemmelser for høyrisikoleverandører
- Innhenting av informasjon gjennom spørreskjemaer
- Dialog med leverandører gjennom leverandørmøter/statusmøter og regelmessige leverandørrevisjoner
- SHA-koordinator på anlegg
- Begrensning av antall ledd med underleverandører og krav om godkjenning av nye underleverandører

Ved vurdering av tiltak er det viktig med interessentdialog, og vi vil der det er hensiktsmessig og så langt det lar seg gjøre, involvere berørte interessenter og rettighetshavere ved utarbeidelsen av tiltak. Dette kan være enkeltpersoner, aktører, organisasjoner, fagforeningsrepresentanter etc.

Dersom det blir avdekket *faktiske negative konsekvenser* for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold skal dette håndteres gjennom korrigerende tiltak. I praksis vil dette innebære brudd på «Skagerak Energis levereregler for leverandører». Se nærmere beskrivelse i «*Oppfølging og sanksjoner*» og «*Tiltak og videre oppfølging*».

Oppfølging og sanksjoner

Dersom et av selskapene i Skagerakkonsernet blir oppmerksom på at selskapet har forårsaket eller medvirket til negative konsekvenser for menneskerettigheter og/eller anstendige arbeidsforhold, skal selskapet sørge for (eller samarbeide om) å avhjelpe negative konsekvenser, for eksempel gjennom erstatning eller andre kompensierende tiltak. Eksempler på dette kan være:

- Beklagelser, erstatning eller oppreisning
- Økonomisk eller ikke-økonomisk kompensasjon
- Sanksjoner
- Iverksette tiltak for fremtidig skade

Seksjon for anskaffelser i Skagerak Energi følger opp Skagerakkonsernets kontraktsvilkår knyttet til menneske- og arbeidstakerrettigheter gjennom blant annet leverandørrevisjoner og statusmøter med leverandører. Oppfølgingen skjer i samarbeid med andre konsernfunksjoner som HR, HMS etc, samt de aktuelle selskapene i Skagerakkonsernet. Dersom det avdekkes negativ innvirkning på menneske- eller arbeidstakerrettigheter vil dette være brudd på kontraktsvilkårene, og følgende sanksjoner kan iverksettes:

- Krav om retting
- Iverksette midlertidig stans (av leveransen)
- Krav om bytte av underleverandør
- Heving av kontrakten

Før vi avgjør hvilke korrigerende tiltak som skal iverksettes skal det gjøres en vurdering av:

- Skageraks muligheter til å oppnå endringer i atferden til den aktuelle leverandøren
- Alvorligheten av bruddene og sannsynligheten for de negative konsekvensene
- Hvor stor betydning den aktuelle leverandøren har for selskapet
- Potensielle negative sosiale og økonomiske konsekvenser forbundet med en eventuell beslutning om å heve kontrakten.

Målet er å finne hensiktsmessige tiltak knyttet til risikoreduksjon og en balansert avveining mellom hva man oppnår med å heve kontrakten, opp mot det å la avtalen løpe med korrigerende tiltak.

Aktsomhetsvurderinger 2023-2024

Skagerakkonsernet har implementert metodikk for aktsomhetsvurderinger basert på «*OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv*», «*OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper*», samt veiledning på Forbrukertilsynets nettsider om åpenhetsloven.

Beskrivelse av metodikk og definisjoner

I tråd med OECDs metodikk for aktsomhetsvurderinger har Skagerakkonsernet kartlagt og vurdert risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold både knyttet til egen virksomhet, våre forretningspartnere og våre leverandører/leverandørkjeder.

Definisjoner brukt i aktsomhetsvurderingene

- Med leveranser menes avtaler med leverandører og forretningspartnere om salg/kjøp av varer og tjenester, inkludert avrop på rammeavtaler.
- Med «leverandør/leverandørkjede» menes «*enhver i kjeden av leverandører og underleverandører som leverer eller produserer varer, tjenester eller andre innsatsfaktorer som inngår i en virksomhets levering av tjenester eller produksjon av varer fra råvarestadiet til ferdig produkt.*»
- Med «forretningspartner» menes «*enhver som leverer varer eller tjenester direkte til virksomheten, men som ikke er en del av leverandørkjeden.*».

Kartlegging leverandørkjeder og forretningspartnere

Skagerakkonsernet kjøper varer og tjenester til en verdi av ca. 1,8 mrd kroner årlig, og hadde per utgangen av 2023 i underkant av 2000 leverandører/forretningspartnere. I denne redegjørelsen omfattes leveranser som ble gjennomført i perioden 1. januar 2023 til og med 31. mars 2024. Skagerakkonsernet har flest antall leverandører/forretningspartnere innen kategoriene «Bygg og anlegg», «Elektromekaniske komponenter («ELMEK») og «Materiell og utstyr». Dette gjelder både Skagerak Energi, Skagerak Kraft, Skagerak Utvikling, Lede, og Skagerak Varme.

De fleste leverandørene/forretningspartnerne våre har hovedkontor i Norge. I kartleggingen for inneværende rapporteringsperiode har vi kategorisert våre leverandører/forretningspartnere ut ifra risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår, se nærmere beskrivelse av risikofaktorer i «*Anskaffelser i Skagerakkonsernet*». Leverandører/forretningsforbindelser som blir kategorisert som «høyrisiko» blir fulgt opp videre gjennom utsendelse av spørreskjemaer med spørsmål om hvordan selskapene jobber med menneske- og arbeidstakerrettigheter. Resultatene fra denne analysen danner grunnlag for vurdering av tiltak i den videre oppfølgingen.

I de tilfeller noen av selskapene i Skagerakkonsernet har *forårsaket* eller *bidratt til* negativ påvirkning, er selskapet ansvarlig for å håndtere dette gjennom retting, stans og forebygging. Det kan også være aktuelt å bruke innflytelse for å redusere gjenstående skade. Dersom noen av selskapene i Skagerakkonsernet er *direkte forbundet* til forholdet vil det være mer aktuelt å bruke *innflytelse* for å få bedriften som forårsaker skaden til å forebygge eller redusere skaden, herunder gjennom bransjeinitiativer.

Se «*Særlige risikoområder identifisert*» for en oversikt over de viktigste funnene i aktsomhetsvurderingene av leverandørkjeder/forretningsforbindelser.

Kartlegging av «egen virksomhet»

I løpet av 2023 og 2024 har Skagerakkonsernet gjennomført flere workshops og fellesmøter med representanter fra fagmiljøene innen HR, HMS, bærekraft, tillitsvalgte og verneombud, samt eksterne rådgivere, for å kartlegge risikoen for brudd på menneske- og arbeidstakerrettigheter i egen virksomhet. I tillegg til workshops spesielt rettet mot etterlevelse av åpenhetsloven har det også vært gjort et arbeidet med gjennomføring av en «*dobbel vesentlighetsanalyse*» som et ledd i selskapets bærekraftarbeid, som også er relevant som underlag for denne redegjørelsen. Videre har selskapet basert kartleggingen sin på eksisterende risikoanalyser innen HMS og HR sine ansvarsområder. Hovedfunnene i

kartleggingen gjennomgås i «*Særlige risikoområder identifisert*» og «*Tiltak og videre oppfølging*».

Særlige risikoområder identifisert

➤ *Egen virksomhet*

Viktige områder for Skagerakkonsernet som berøres tematisk av menneske- og arbeidstakerrettigheter er HMS, mangfold og likeverd, lønns- og arbeidstidsbestemmelser og tiltak mot sosial dumping.

Den geografiske risikoen er generelt vurdert som lav, ettersom virksomhetens egne operasjoner og aktiviteter utelukkende finner sted i Norge. Risikoen knyttet til egne ansatte varierer ut fra hvilken type arbeid de utfører. For Skagerakkonsernets ansatte som arbeider på kontor har vi ikke avdekket noen *faktiske negative konsekvenser* eller *vesentlig risiko for negative konsekvenser* knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette gjelder selskapene Skagerak Energi, Lede, Skagerak Kraft (inkl Skagerak Energitjenester), Skagerak Varme, Skagerak Utvikling og Skagerak Energipartner (inkl Where 2O) som alle har kontoransatte medarbeidere.

For Skagerakkonsernets ansatte som arbeider på byggeplasser, anlegg og ute i felt knyttet til drift og vedlikehold, er arbeidet, som i bransjen generelt, forbundet med en risiko for skader på liv og helse. Under utføring av arbeid kan de ansatte bli eksponert for risiko knyttet til strøm og spenning, fallskader, klemskader, kuttskader, belastningsskader, kjemikalier, støy og/eller støv/luftforurensning, samt yrkessykdommer som følge av eksponering for disse risikofaktorene over tid. Denne risikoen gjelder Skagerak Kraft, Skagerak Utvikling, Skagerak Varme og Lede sin virksomhet. Videre kan høyt arbeidspress og stramme tidsfrister i beredskapssituasjoner utgjøre en risiko for arbeidstakernes fysiske og psykiske helse. Dette gjelder spesielt for Skagerak Kraft og Lede. Selv om vi vurderer at det foreligger en *vesentlig risiko* for negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold på dette området, er vår vurdering at risikoen ikke er høyere enn i bransjen for øvrig. Som beskrevet over har også Skagerakkonsernet et sterkt og kontinuerlig fokus på HMS, og stiller strenge krav til opplæring og etterlevelse av HMS-rutiner.

Skagerakkonsernet har ikke avdekket *faktiske negative konsekvenser* i egen virksomhet. Det har gjennom perioden vært registrert enkelte mindre fysiske skader på egne ansatte og innleid arbeidskraft, men ingen av hendelsene har ført til varige mén³. Pga hendelsenes karakter og skadeomfang anser vi ikke hendelsene som betydelige. Utenom de overstående hendelsene har det ikke blitt rapportert om brudd gjennom varslingskanalen, internrevisjoner eller avvikssystemet i perioden.

▪ *Leverandører/leverandørkjede*

I kartleggingen av våre leverandører har vi ikke avdekket funn av *faktiske negative konsekvenser* knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det har heller ikke blitt rapportert om brudd verken gjennom varslingskanalen, internrevisjoner eller avvikssystemet i perioden.

Når det gjelder risiko for potensielle negative konsekvenser, har kartleggingen bidratt til identifisering av følgende risikoer vi anser som «vesentlige» i konsernets

³ Det har blitt registrert seks hendelser hos egne ansatte og tre hendelser hos innleid arbeidskraft. Hendelsene har intruffet i Skagerak Kraft, Skagerak Energi og Lede.

leverandørkjeder. Etter OECDs rammeverk er risikoene beskrevet nedenfor «*direkte knyttet til virksomhetens forretningsvirksomhet gjennom leverandørkjeder*».

- *Elektromekanisk utstyr:*

Skagerakkonsernet har store innkjøpsvolumer knyttet til denne kategorien. Innkjøpene omfatter utstyr som brukes i vannkraftproduksjon- og vedlikehold, nettvirksomhet og varmevirksomhet. Blant annet turbiner, rør, luker, kabler, måleinstrumenter, varmevekslere, trafoer etc.

De viktigste materialene som brukes i elektromekanisk utstyr er stål, kobber og aluminium. På generell basis er stålproduksjon i enkelte områder, blant annet Kina og India, forbundet med risiko for lave lønninger, mangel på fagforeningsrettigheter og ulovlig overtidsarbeid. Videre kan utvinning av kobber og bauksitt til aluminium generelt være forbundet med helsefarlige arbeidsforhold, forringelse av lokalmiljøer og andre menneskerettighetsbrudd enkelte steder i verden, blant annet i det sentrale Afrika, Latin-Amerika og Kina. Komponentene som brukes har også en stor sannsynlighet for å inneholde ett eller flere mineraler som ofte omtales som «konfliktmineraler», det vil si tinn, tantal, wolfram, kobolt eller gull. Konfliktmineraler er, på generell basis, forbundet med en økt risiko for menneskerettighetskrenkelser som tvangsarbeid, barnarbeid, helsefarlige arbeidsforhold, alvorlige miljøpåvirkninger og bidrag til væpnede konflikter. Risikoene gjør seg særlig gjeldende ved utvinningssteder og de første leddene i leverandørkjeden, blant annet i det sentrale Afrika, Latin-Amerika og deler av Asia.

Selv om selskapene i Skagerakkonsernet stiller strenge krav og har gode kontrakter med tilhørende vilkår, så representerer denne kategorien utstyr med en kompleks leverandørkjede, noe som vanskeliggjør kontroll i alle ledd. Denne risikoen er knyttet til Skagerak Kraft, Skagerak Utvikling, Skagerak Varme og Lede sin virksomhet.

- *Batterier/energilagere:*

Et av satsningsområdene i Skagerakkonsernets strategi for 2024-2030 er å ta en ledende posisjon i Norden innen batteriløsninger knyttet til fornybar energi. Skagerak Utvikling tilbyr mobile batterier til byggeplasser, og vil ytterligere øke satsningen frem mot 2030. Siden dette er et viktig satsningsområde for Skagerak, jobber selskapet målrettet for å håndtere risikoen for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden.

Komponentene som brukes i batterier (energilagere) har en stor sannsynlighet for å inneholde en eller flere mineraler som omtales som «konfliktmineraler». Denne kategorien har også en kompleks og lang leverandørkjede, noe som vanskeliggjør kontroll i alle ledd. Det vises til en nærmere omtale om denne risikokategorien i det forrige punktet om elektromekanisk utstyr. I tillegg til såkalte "konfliktmineraler", kan andre materialer som brukes i batterier, som nikkel og litium, være forbundet med miljødeleggelse og utslipp til skade for lokalbefolkning, blant annet i Russland, Sør-Amerika og på Filipinene. Denne risikoen er knyttet til *Skagerak Utvikling* sin virksomhet.

- *Bygg og anleggsmaterialer:*
Skagerakkonsernet gjennomfører årlig store prosjekter som innebærer bruk av bygg- og anleggsmaterialer, blant annet stein, metall, stål og betong. Enkelte steder i verden, blant annet i India, enkelte afrikanske land, og enkelte land i Asia og Sør-Amerika, kan utvinning av stein (herunder granitt, sand og grus) være forbundet med risiko for tvangsarbeid, helsefarlige arbeidsforhold og andre menneskerettighetskrenkelser. Videre er flere metaller, herunder jern, stål, kobber, aluminium og såkalte "konfliktmineraler" på generell basis forbundet med negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, se punktet om elektromekanisk utstyr ovenfor.

Selv om selskapene i Skagerakkonsernet stiller strenge krav og har gode kontrakter med tilhørende vilkår, så representerer denne kategorien produkter med en kompleks leverandørkjede, noe som vanskeliggjør kontroll i alle ledd. Vi anser risikoen som størst nedover i leverandørkjeden, hvor råvarer utvinnes og bearbeides. Denne risikoen er knyttet til Skagerak Kraft, Skagerak Varme og Lede sin virksomhet.

- *Drift, vedlikehold, bygg- og anleggsvirksomhet*
Som beskrevet under omtalen av Skagerak Energis egen virksomhet, er det generelt en *vesentlig risiko* for skader på liv og helse for personer som arbeider på byggeplasser, anlegg og ute i felten. Denne risikoen gjelder også for entreprenører/innleide anleggsarbeidere på anleggsområder Skagerakkonsernet er ansvarlige for, og omfatter risiko knyttet til arbeidstid, tidspress og HMS. Spesielt aktuelt er dette i beredskapssituasjoner.

I tillegg kan utenlandske arbeidstakere hos entreprenører/underleverandører ha dårligere vern enn norske arbeidstakere i sine arbeidskontrakter. Det kan også være krevende å oppdage eventuelle brudd på anstendige arbeidsvilkår, arbeidstidsbestemmelser og levelønn særlig i underentreprenørleddet. Denne risikoen er knyttet til Skagerak Kraft, Skagerak Varme og Lede sin virksomhet.

Skagerakkonsernet arbeider kontinuerlig med å sikre at samtlige som arbeider for oss sikres anstendige arbeidsvilkår og gode arbeidsforhold. Risikoen reduseres også ved at konsernets bygg- og anleggsvirksomhet, samt drift og vedlikehold, kun utføres i Norge, og vi benytter i all hovedsak store, norske og anerkjente entreprenørselskaper, som selv er underlagt lovkrav knyttet til bl.a. HMS, arbeidsmiljø, fagorganisering, likestilling, samt lønns- og arbeidstidsbestemmelser. Vi stiller også krav som begrenser antall underleverandører entreprenørene kan ha, og krever at entreprenørene informerer oss om bruk av underentreprenører.

- *Solenergi*
I rapporteringsperioden har ikke Skagerakkonsernet selv gjennomført noen anskaffelser knyttet til utvikling av solenergi, men solenergi er et satsningsområde for Skagerakkonsernet fremover. Produksjon av solcellepaneler og relaterte råvarer og komponenter (f.eks. polysilisium, ingots og wafere) skjer i stor grad i Kina, og særlig i Xinjiang-provinsen, der omfattende bruk av tvangsarbeid, helsefarlige arbeidsforhold og undertrykkelse av etniske og religiøse minoriteter har blitt dokumentert. Denne risikoen vil i hovedsak være

knyttet til Skagerak Kraft, dersom selskapet igangsetter anskaffelser av solcelleteknologi i tiden fremover.

▪ **Forretningspartnere**

Skagerakkonsernet har kontrakter med forretningspartnere først og fremst innen følgende kategorier:

- Materiell og utstyr
- Møbler, arbeidstøy og kontorrekvisita
- Transport og logistiktjenester
- Konsulenttenester

I kartleggingen av våre forretningspartnere har vi ikke avdekket funn om *faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser* knyttet til menneske- eller arbeidstakerrettigheter. Det har heller ikke blitt rapportert om brudd verken gjennom varslingskanalen, internrevisjoner eller avvikssystemet i perioden.

Selv om vi ikke kan utelukke at det foreligger risiko hos våre forretningspartnere, anser vi følgende forhold som risikoreduserende:

- Skagerakkonsernet benytter i hovedsak forretningspartnere basert i Norge, som er underlagt lovkrav knyttet til HMS, arbeidsmiljø, fagorganisering, likestilling, lønns- og arbeidstidsbestemmelser, etc.
- Mange av selskapene er også underlagt åpenhetsloven og er prekvalifisert gjennom «Achilles».
- Selskapene følges opp gjennom Skagerakkonsernets anskaffelsesfunksjon som beskrevet i kapitlet «Anskaffelser i Skagerakkonsernet» og «Oppfølging og sanksjoner».

Tiltak og videre oppfølging

Som følge av risiko som er avdekket gjennom våre aktsomhetsvurderinger, samt en vurdering av sannsynlighet og alvorlighetsgrad, har Skagerakkonsernet iverksatt en rekke avbøtende tiltak. Med hensyn til alvorlighetsgrad og sannsynlighet for en potensiell negativ innvirkning på mennesker, vil Skagerakkonsernet ha særlig fokus på følgende områder innen menneskerettigheter og arbeidsforhold: (i) anstendige arbeidsforhold, herunder helse- og sikkerhetskrav, og (ii) i vår leverandørkjede særskilt, tvangsarbeid og barnearbeid.

Tiltak allerede iverksatt

➤ **Opplæring i reviderte etiske retningslinjer**

Selskapet reviderte «*Skagerak Energis etiske retningslinjer*» i 2023, blant annet for å tydeliggjøre ansvaret etter åpenhetsloven knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I løpet av 2023 har det blitt gjennomført opplæring i de reviderte etiske retningslinjene.

- Gjennomføring av et obligatorisk e-læringskurs med opplæring i de reviderte etiske retningslinjene, med spesielt fokus på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Opplæringen i de etiske retningslinjene inkluderte også informasjon om konsernets varslingsrutiner.

- Det ble i 2023/Q1 2024 gjennomført klasseromsopplæring og dilemmatreninger i utvalgte grupper, blant annet *Konsernledelsen* og *Seksjon for anskaffelser*. Det ble også gjennomført opplæring og kompetansebygging om aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold blant ansatte med styreverv i tilknyttede selskaper.
- **Videreutvikling av retningslinjer, prosesser og rutiner**
 - Etablering av «Konsernretningslinje for aktsomhetsvurderinger»
Formål: å tydeliggjøre og forankre prosessen og ansvar knyttet til aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs rammeverk.
 - Internrevisjon om implementering av åpenhetsloven
Høsten 2023 ble det igangsatt en omfattende internrevisjon knyttet til implementering av åpenhetsloven. Forbedringspunkter ble identifisert, disse vil følges opp i 2024 som en del av konsernets forbedringsarbeid.
 - Etablering av egne kontraktklausuler for anskaffelser med høy risiko for brudd på menneske- og arbeidstakerrettigheter i leverandørkjeden, som gjelder i tillegg til en plikt til å følge «Skagerak Energis leveregler for leverandører».
Inneholder bl.a.:
 - informasjonsrettigheter for selskapene i Skagerakkonsernet
 - krav om at leverandøren/forretningspartnere stiller strenge krav i kontakter med sine underleverandører
 - plikt for leverandøren/forretningspartneren til å iverksette egne tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser
 - tydeliggjøring av sanksjoner ved eventuelle brudd
 - Tildelingskriterier knyttet til menneskerettigheter og anstendig arbeid i anskaffelsesprosesser
Skagerakkonsernet har satt i gang en anskaffelsesprosess for batteri/energilagring som inkluderer tildelingskriterier knyttet til menneskerettigheter og anstendig arbeid i leverandørkjeden.
 - Endret metodikk for leverandørrevisjoner
Skagerakkonsernet har gjennomført en endring av metodikken for leverandørrevisjoner, fra å prioritere revisjon av de største leverandørene til en risikobasert tilnærming som ivaretar resultatene fra aktsomhetsvurderingene. Dette vil bidra til å adressere den reelle risikoen på en bedre måte og bruke vår påvirkningskraft på best mulig vis.
 - Endringer i systemer for aktsomhetsvurderinger og kartlegging av nye leverandører/forretningspartnere
Skagerakkonsernet har i løpet av rapporteringsperioden gjennomført forbedringsarbeid knyttet til metodikk for kartlegging og risikovurderinger av leverandører og forretningsforbindelser når det gjelder risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår. Konsernet har i løpet av perioden også startet opp arbeidet med å kartlegge behov for ytterligere endringer i systemer for «Due diligence», samt behov for verktøystøtte.

➤ **Bransjesamarbeid**

○ Deltakelse i Achilles

Skagerakkonsernets anskaffelsesmiljø deltar i et felles bransjesamarbeid gjennom Achilles hvor det gjennomføres felles revisjonsprogram og prekvalifisering av leverandører. For å bli godkjent som leverandør i Achilles må selskapene oppfylle flere krav innen HMS, arbeidsforhold og etisk forretningspraksis. Achilles gir også adgang til kontroller via revisjonssystemer for å følge opp etterlevelse av krav som settes.

Skagerakkonsernets anskaffelsesmiljø har deltatt aktivt i styringsgruppen som har jobbet med å videreutvikle programmet til å ivareta forhold knyttet til åpenhetsloven. Gjennom Achilles nominerer Skagerakkonsernet «høyrisikoleverandører» for revisjoner. Samtlige av selskapene i bransjesamarbeidet får tilgang til resultatene fra leverandørrevisjonene. Dermed bidrar revisjonsprogrammet til en mer effektiv kontroll med leverandører/leverandørkjeder gjennom samarbeid i bransjen.

○ Samarbeid gjennom bransjeorganisasjonen Fornybar Norge

Skagerakkonsernet har gjennom rapporteringsperioden deltatt aktivt i ulike fora i Fornybar Norge, hvor åpenhetsloven har vært et tema. Gjennom deltakelse på seminarer om åpenhetsloven, bærekraftnettverk og andre arrangementer i regi av bransjeorganisasjonen, har Skagerakkonsernet bidratt og bygget kompetanse knyttet til arbeid med leverandørkjeder i fornybarbransjen.

Plan for videre arbeid med tiltak

➤ **Videre opplæring og treninger knyttet til problemstillingene rundt menneske- og arbeidstakerrettigheter**

Ytterligere opplæring og dilemmatreninger vil bidra til bevisstgjøring hos ansatte om temaene menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Fokus for det videre arbeidet vil være opplæring av ansatte involvert i større prosjekter, og aktiviteter på byggeplass.

➤ **Ytterligere styrking av varslingssystemer**

Skagerakkonsernet vil iverksette tiltak for å gjøre varslingskanalen mer tilgjengelig. Dette kan innebære tiltak på byggeplasser og anleggslokasjoner, herunder ytterligere tilgjengeliggjøring for arbeidere som ikke snakker/forstår norsk.

➤ **Styrket oppfølging av entreprenører/underentreprenører i bygg- og anleggsvirksomhet**

Skagerakkonsernet vil styrke sitt arbeid med oppfølging av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold blant våre entreprenører, herunder ved styrking av leverandørrevisjoner knyttet til lønns- og arbeidsvilkår, HMS, ulovlig overtid m.v., med et særlig fokus på slike forhold hos underentreprenører.

En styrking av arbeidet med leverandørrevisjoner vil blant annet gjennomføres gjennom deltakelse i felles revisjonsprogram i regi av Achilles (beskrevet over). Skagerak Energi har bidratt i styringsgruppen som har besluttet å utvide revisjonsprogrammet «*Etikk og arbeidsrettrevisjoner*», og vil være en aktiv bidragsyter i dette samarbeidet videre.

➤ **Forbedring av systemer for aktsomhetsvurderinger og kartlegging av nye leverandører/forretningspartnere**

Skagerakkonsernet vil i 2024/2025 jobbe videre med forbedringsarbeid rundt metodikk og verktøystøtte for aktsomhetsvurderinger og kartlegging av leverandører og forretningspartnere. Fokus vil være på risiko for negativ påvirkning på menneske- og arbeidstakerrettigheter i leverandørkjeden og hos forretningspartnere.

➤ **Bygge opp kompetanse og bidra i bransjesamarbeid knyttet til solenergi og batteri/energilagring**

Skagerakkonsernet erkjenner viktigheten av samarbeid og kunnskapsutveksling i energibransjen for å samles om effektive tiltak knyttet til utfordringer i leverandørkjeden, spesielt innen solenergi og batteri/lagringsteknologi. Selskapene i Skagerakkonsernet vil delta i relevante bransjesamarbeid for å bidra til interessentdialog og bygge kompetanse.

Samlet sett forventer vi at de gjennomførte og planlagte tiltakene vil bidra til:

- ✓ Økt bevisstgjøring knyttet til risiko for å medvirke til brudd på menneskerettighetene og/eller anstendige arbeidsforhold
- ✓ En bedre kontroll med og tettere oppfølging av leverandører og forretningspartnere, herunder entreprenører og underentreprenører, som igjen kan redusere risiko for negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- ✓ Bedre interne prosesser knyttet til risiko for brudd i egen virksomhet
- ✓ Sikre at vi har juridiske virkemidler til å sanksjonere på kontraktsbrudd gjennom oppdatert malverk

Vedlegg 1

Tabell: Oversikt over selskap Skagerak Energipartner har eierandeler i per 31.3.2024:

Navn på selskap	Type virksomhet	Skagerak Energipartners eierandel
Air Liquide Skagerak AS	Markedsføring og distribusjon av natur- og biogass	49 %
Where ₂ O AS	IOT-løsninger for overvåkning og styring av vannmagasiner	71,4 %
Hark Technologies AS	Programvareutvikling av sanntidsdata av strømforbruk	34 %
Laugstol AS	Elektroentreprenør	33,4 %
Isola Solar AS	Spesialisert på solpaneler for tak, samt bygningsintegreerte solpaneler.	34 %
Jedlix AS	Nederlandsk programvareselskap som tilbyr løsninger for elbil- lading	8,9 %
Evyon AS	Gjenbruk av bilbatterier	5,1 %

Vedlegg 2: Signatur styremedlemmer og daglig leder i Skagerak Kraft AS, Skagerak Varme AS og Lede AS

Skagerak Kraft AS

Jens Bjørn Staff

Styrets leder

Kari E. Hoff Teigen

Styrets nestleder

Guro Dingsør Haukvik

Styremedlem

Trygve Kristoffer Nilssen

Styremedlem

Gry Johanne Åmodt

Styremedlem

Hallgeir Aarbakk

Styremedlem

Egil Bakkeløkken

Styremedlem

Stein Helge Lie

Styremedlem

Geir Kulås

Konserndirektør Kraft

Dokumentet er elektronisk signert

Skagerak Varme AS

Geir Kulås

Styrets leder

Liv Marit Riis

Styrets nestleder

Stein Randby

Styremedlem

Svein Erik Olesen

Styremedlem

Andreas Alexander Vasli Stokke

Styremedlem

Svein Morten Rogn

Administrerende direktør

Dokumentet er elektronisk signert

Lede AS

Øystein Disch Olsrød

Styrets leder

Rikke Flogstad

Styrets nestleder

Sven Egil Henriksen

Styremedlem

Trond Ballestad

Styremedlem

Vivian Kirkeng Vennerød

Styremedlem

Hanne Alette Hillestad

Styremedlem

Trygve Christiansen Flood

Styremedlem

Trine Pande-Rolfsen

Styremedlem

Anders C. Landsverk Madsen

Styremedlem

Thomas B. Kristiansen Storås

Styremedlem

Øivind Askvik

Administrerende direktør

Dokumentet er elektronisk signert