

## AS Eidefoss konsernet sin redegjørelse for aktsomhetsvurderinger i forbindelse med åpenhetsloven.

Beskrivelse av virksomhetens organisering og driftsområder.

Eidefoss konsernet eies av kommunene Lom – Vågå – Sel – Dovre – Lesja. Hovedkontoret til konsernet er lokalisert i Vågå i Innlandet fylke.

Konsernet består av fem selskap. Selskapene i konsernet med tilhørende forretningside er:

- AS Eidefoss er morselskapet i konsernet. Selskapets forretningside er: *konsern som produserer, overfører og selger fornybar energi, samt griper selskapenes forretningsmuligheter.*
- Fjellnett AS, konsernet sitt nettselskap, forretningside er: *Fjellnett benytter lokal fagkompetanse til å bygge, drifte og vedlikeholde strømmettet for framtiden.* Selskapet er lokalisert ved hovedkontoret i Vågå, samt ved sine montørbaser på Lalm, Dombås og Lom.
- Eidefoss Vannkraft AS, konsernet sitt produksjonsselskap, forretningside er: *produsere og selge fornybar energi samt gripe forretningsmulighetene.* Selskapet eier fem vannkraftanlegg, Eidefossen, Øvre - Midtre - Nedre Tessa og Smådøla. Selskapet er også medeiere i to vannkraftanlegg, Rosten og Nedre Otta. Samlet årlig produksjon er på ca. 550 GWh:
- Eidefoss Strøm AS, konsernet sitt strømsalgsselskap, forretningside er: *vi skal være landsdekkende strømleverandør i privat og bedriftsmarkedet.*
- Eidefoss Fiber AS, konsernet sin fiberaktør, forretningside er: *bygge og drive fibernett i Nord-Gudbrandsdalen*



### AS Eidefoss

Edvard Storms veg 4 | postboks 160, 2684 Vågå  
Org.nr.: 911 305 631 | [www.eidefoss.no](http://www.eidefoss.no)  
firmapost@eidefoss.no | Tlf. 61 23 82 00

tenk fornybart med oss

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

Faktiske og potensielle brudd på åpenhetsloven skal registreres som et avvik i konsernets kvalitetssystem. Hvis en ekstern aktør melder fra om et brudd på 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. Hvem i konsernet som mottar avviket avhenger av hvilken type avvik det er.

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. Sammen kom vi frem til fem risikoområder vi anså som vesentlige og ønsket å se nærmere på. Disse risikoområdene vil videre kort redegjøres for, før tiltak som er iverksatt for å styrke arbeidet på hvert områdene blir beskrevet.

#### 1. 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:*

Vi startet med å kartlegge vår egen kunnskap om leverandørkjedene våre. Etter diskusjoner med innkjøpsansvarlig og andre relevante personer måtte vi erkjenne at vi i liten grad har oversikt over hvor råvarer og komponenter til varene vi kjøper inn stammer fra. Vi har i vårt arbeid henvendt oss til våre leverandører og ikke gått lenger bakover i leverandørkjeden. Vi tok utgangspunkt i leverandører med varer som ifølge DFØ har høy risiko for brudd på menneskerettigheter.

På bakgrunn av dette lagde vi et spørreskjema som er sendte ut til de av leverandørene våre som leverer varer og tjenester med høy risiko for brudd på menneskerettigheter. Vi endte opp med å sende ut spørreskjema til 20 leverandører. Her spurte vi om leverandørenes kunnskap om leverandørkjedene deres til produktet/produktene de leverer til oss. Formålet var å få dokumentasjon på leverandørenes arbeid med aktsomhetsvurdering i de respektive selskap.

Hovedmålet med spørreundersøkelsene er å få en grunnleggende forståelse av hvor råvarer og komponenter som ender opp hos oss kommer fra. I tillegg til å kartlegge leverandørkjedene ønsker vi informasjon om andre relevante faktorer som arbeidet deres med menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og HMS. Svarene vi får inn vil gjennomgås, og de leverandører som ikke oppfyller våre krav vil bli kontaktet.

For å styrke arbeidet vårt videre med respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold har vi et skriv kalt «Eidefoss 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 Eidefoss konsernet.

## 2. Arbeidsvilkår hos entreprenørene

Entreprenørene vi kjøper tjenester av er en del av leverandørkjeden vår. De utfører en viktig del av arbeidet vårt, samtidig som vi har direkte påvirkningskraft på dem gjennom vilkårene i våre anbudsdokumenter. I den anledning var sosial dumping et tema vi ønsket å se nærmere på. Vi har ikke avdekket brudd på dette per nå, men ønsket likevel å gå gjennom rutinene våre på dette området, for å se hva vi kan gjøre for å forbedre oss.

### *Tiltak:*

Først ble det etiske reglementet gjennomgått for å se hva som står der om arbeidsvilkår hos leverandører og sosial dumping. Det etiske reglementet er oppdatert på dette området.

Deretter ble våre anbudsdokumenter tilpasset for å møte kravene i åpenhetsloven. Dokumentet var i all hovedsak oppdaterte på dette området, men det ble tilføyd at våre entreprenører må forholde seg til ILO-konvensjon nr. 94, hvor det kreves norske lønns- og arbeidsvilkår for oppdrag utført for oss. Videre skal ansatte hos leverandører eller underleverandører som bidrar til å oppfylle kontrakt mellom leverandør og Eidefoss konsernet, ha lønns- og arbeidsvilkår i samsvar med sektorspesifikke forskrifter om allmenngjøring av tariffavtaler, eller landsomfattende tariffavtale for den aktuelle bransje. Våre leverandører skal på forespørsel kunne dokumentere at krav til lønns- og arbeidsvilkår er oppfylt.

## 3. 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.

### **AS Eidefoss**

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. I tillegg rapporteres det HMS-tall kvartalsvis til Fornybar Norge på bakgrunn av HMS-løftet.

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 Eidefoss konsernets etiske reglement.

#### 4. Korrupsjon

Eidefoss Konsernet 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 i 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.

## 5. Diskriminering

Eidefoss 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:

Først gikk vi gjennom hva som står om dette i det etiske reglementet vårt og i konsernets compliance dokument. Her beskrives det godt hvordan Eidefoss konsernet skal jobbe for et godt arbeidsmiljø, likeverd og mangfold.

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

Videre har vi i forbindelse med dette risikoområdet sett på kjønnsbalansen i konsernet. Energibransjen, som Eidefoss konsernet er en del av, er en mannsdominert bransje.

	Kjønnsfordeling 2023		Aldersfordeling 2023		
	Menn	Kvinner	Under 30 år	30-50 år	Over 50 år
<b>Eidefoss konsern</b>					
Antall	6	3	0	4	5
Prosent	67 %	33 %	0 %	44 %	56 %
<b>Eidefoss Strøm</b>					
Antall	0	4	0	3	1
Prosent	0 %	100 %	0 %	75 %	25 %
<b>Fjellnett</b>					
Antall	47	7	10	23	21
Prosent	87 %	13 %	18 %	42 %	39 %
<b>Eidefoss Vannkraft</b>					
Antall	18	1	1	6	12
Prosent	95 %	5 %	5 %	32 %	63 %
<b>Eidefoss Fiber</b>					
Antall	7	0	0	1	6
Prosent	100 %	0 %	0 %	15 %	85 %

Gjennomsnittslønnen i konsernet uten øverste leder er kr. 680 000,-. Kvinners gjennomsnittslønn er kr. 642 800,- for menn er gjennomsnittet kr. 690 000,- kroner.

## AS Eidefoss

Edvard Storms veg 4 | postboks 160, 2684 Vågå  
 Org.nr.: 911 305 631 | www.eidefoss.no  
 firmapost@eidefoss.no | Tlf. 61 23 82 00

tenk fornybart med oss

Kvinner brukes aktivt ved rekruttering og promotering med mål om å tiltrekke oss kvinnelige ansatte. Ved å bruke kvinner bevisst i stillingsannonser og ha med kvinner på stands, håper vi å vise at kraftbransjen er for begge kjønn.

Videre er det viktig å presisere at for Eidefoss 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.

## Oppsummert

Gjennom aktsomhetsvurderingene kom vi frem til fem risikoområder vi ønsket å se nærmere på. Vi fant ingen faktiske negative konsekvenser på de fem risikoområdene. Likevel gjennomførte vi en rekke tiltak for å styrke arbeidet vårt rundt risikoområdene. Resultater av dette er blant annet at vi har oppdatert det etiske reglementet og anbudsavtalene. Vi er i ferd med å sende ut spørreskjemaer til utvalgte leverandører for å starte kartleggingen av leverandørkjeden vår, og har laget et eget dokument med krav til våre leverandører: «Eidefoss konsernets overordnede krav til leverandører».

Vi understreker at dette er første steg i en kontinuerlig prosess. Når det gjelder risikoområdet om menneskerettigheter i leverandørkjede er vi klar over at det ligger potensielle negative konsekvenser her. 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. Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, (DFØ), sin høyrisikoliste vil bli brukt til dette formål. <https://anskaffelser.no/berekraftige-anskaffingar/menneskerettigheter/hoyrisikolisten>

Vågå 9. juni 2023



---

Hans Kolden

Konsernsjef AS Eidefoss

## AS Eidefoss

Edvard Storms veg 4 | postboks 160, 2684 Vågå  
Org.nr.: 911 305 631 | [www.eidefoss.no](http://www.eidefoss.no)  
[firmapost@eidefoss.no](mailto:firmapost@eidefoss.no) | Tlf. 61 23 82 00

tenk fornybart med oss