



REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN

Dalane Kraft AS

For perioden 1. juli - 31. desember 2022



Rune Hetland - Daglig Leder

23.06.2023

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	6

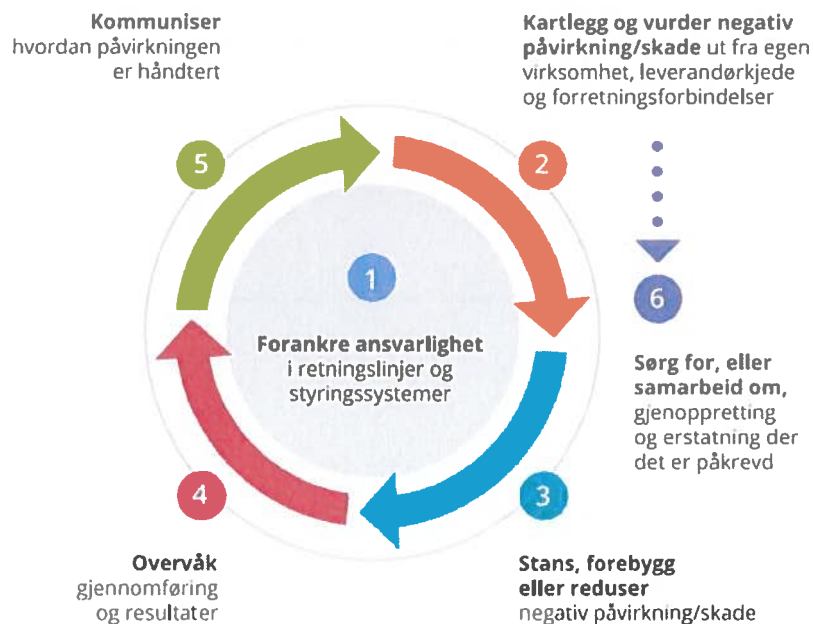
Innledning

Dalane Kraft AS, org.nr. 982 388 406 (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

Dalane Kraft AS, org.nr. 982 388 406

ADRESSE HOVEDKONTOR

Elganeveien 1, 4373 Egersund

PRODUKTER OG TJENESTER

Dalane Kraft AS er et kraftselskap som driver kommersiell virksomhet innen produksjon av elektrisitet fra hovedsakelig vannkraft i Norge, herunder utbygging av vannkraft og produksjon av elektrisk kraft og energiløsninger. Selskapet kategoriseres innen energiforsyning.

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

NOK 311 669 232

ANTALL ANSATTE

10

METODIKK: AKTSOMHETSVALDERINGSPROSESSEN

FORANKRING AV ANSVAR

Dalane Kraft 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:

- Rune Hetland, Daglig leder
Mandat: Overordnet ansvar for ivaretagelse og etterlevelse av åpenhetsloven i Selskapet.
- Rune Hetland, 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 innsynsforespørslar.

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. Det er jevnt over lav risiko i Selskapet.

Selskapets ansatte arbeider med å drifte våre egneide og eksterne kraftverk for produksjon av elektrisk kraft. Dette gjelder primært vannkraft, men også solkraft og hydrogen. Kraftverkene overvåkes digitalt og med kamera, og det er derfor ikke behov for kontinuerlig tilstedeværelse fra Selskapets ansatte. Selskapet er bundet av Energioverenskomsten og følger minimum denne når det gjelder forhold som eksempelvis lønn, overtidsgodtgjørelse, arbeidstid, ferie mv. Videre har vi etiske retningslinjer som alle våre ansatte signerer i forbindelse med ansettelsen, og som de plikter å etterleve. Dette er med på å forsterke vårt arbeid med å forebygge negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi arbeider kontinuerlig med helse, miljø og sikkerhet for å sikre at alle våre ansatte har et trygt og forsvarlig fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Videre har vi blant annet verneombud og er tilknyttet bedriftshelsetjenesten, noe som er med og bidrar til ivaretagelse av de ansattes rettigheter. Dalane Energi-konsernet har flere systemer og ordninger som er felles for konsernselskapene og som vi også er en del av. Herunder nevnes blant annet vårt avvikssystem for håndtering av HMS-relaterte avvik, samt rutiner og systemer for varsling av kritikkverdige forhold i henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 2A.

Gjennomført kartlegging og vurdering av de faktiske forhold viser jevnt over et lavt risikobilde internt i virksomheten, men det er samtidig noen områder med begrenset mulighet for negativ påvirkning. Det er ikke avdekket faktiske eller potensielle negative konsekvenser, men det er foreslått konkrete tiltak for å redusere muligheten for at Selskapets ansatte blir utsatt for dette. Enkelte tiltak er allerede iverksatt og Selskapet vil i 2023 arbeide videre med dette. Blant tiltakene nevnes å øke bevisstheten blant de ansatte om viktigheten av åpenhetsloven og Selskapets arbeid med dette, samt øke bevisstheten for våre varslingsystemer som vi ønsker at de ansatte benytter dersom de opplever kritikkverdige forhold på sin arbeidsplass. Det er viktig for Selskapet at de ansatte er godt kjent med hvor de kan henvende seg, samt at de har kunnskaper om våre rutiner for håndtering av slike varsler. Det forventes at vårt arbeid med nevnte 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. For Selskapet isolert sett er det trukket ut én leverandør for videre oppfølging før sommeren, og én som vil bli fulgt opp høsten 2023. I vår henvendelse til den aktuelle leverandøren 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.

