

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger 2023

Virksomhet	Gudbrandsdal Energi Holding AS
Utfylt av	Ole Christian Hvattum
Dato	20.6.2024
Rapporteringsperiode	01.01.2023 – 31.12.2023

Henvendelser om denne rapporten kan rettes til:

Ole Christian Hvattum
Leder virksomhetsstyring
och@geholding.no

Åpenhetsloven § 5a: Generell beskrivelse av virksomhetens organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Organisering

Vår virksomhet er organisert som et aksjeselskap med forretningsadresse i Strandgata 39, Vinstra og avdeling i Kongsvegen 284, Øyer. Per 31.12.2023 var vi 79 ansatte.

Vår virksomhet er del av det organiserte arbeidslivet og er tilsluttet Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Fornybar Norge.

Driftsområde

Konsernet består av flere selskaper med ulike driftsområder:

- Gudbrandsdal Energi Holding AS er morselskapet i Gudbrandsdal Energi-konsernet. Selskapets formål er å eie og forvalte eierskapet i datterselskapene samt ivareta andre finansinvesteringer.
- Vevig AS sitt formål er å bygge, eie og drive anlegg for distribusjon av elektrisk energi.
- Gudbrandsdal Energi Fiber AS sitt formål er å bygge, eie og drive anlegg for bredbånd samt delta i andre selskap med samme eller lignende formål.
- Gudbrandsdal Energi Produksjon AS sitt formål er å eie og drive anlegg for produksjon av vannkraft. Videre skal selskapet eie og forvalte fast eiendom.
- Gudbrandsdal Energi Fornybar AS sitt formål er bygge, eie og drive anlegg for produksjon av fornybar energi og investere i selskap med tilhørende virksomhet.
- Elnett Energi Invest AS sitt formål er å eie aksjer i selskaper som driver innen el-installasjon.

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger 2023



Rutiner/retningslinjer

Våre rutiner og retningslinjer er forankret hos virksomhetsleder i GE Holding. Vi har utarbeidet en egen rutine for åpenhet. Denne rutinen omfatter fordeling av ansvar og arbeidsoppgaver i vår virksomhet, som hvordan aktsomhetsvurderinger skal gjennomføres, når redegjørelsen skal publiseres og hvordan informasjonsplikten skal svares ut.

Videre i rutinen står det at 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. Avvik som ikke blir behandlet innen frist går videre til overordnet ledelse i konsernet.

Åpenhetsloven § 5b: Opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger

Beskrivelse:

Aktsomhetsvurderingene ble gjort gjennom samtaler mellom ansvarlig person for åpenhetsloven og nøkkelpersoner i konsernet. På disse møtene kom vi frem til fem risikoområder vi anså som vesentlige og ønsket å se nærmere på.

Arbeidsvilkår hos leverandører - Sannsynlighet for brudd: stor, alvorlighetsgrad: høy

Det er rimelig å anta at noen av varene vi kjøper inn stammer fra land med høy sannsynlighet for menneskerettighetsbrudd. Dette kan dreie seg om lav lønn, tvangsarbeid, barnearbeid, etc.

Som en forlengelse av kartlegging på dette risikoområdet lagde vi et spørreskjema som vi sendte ut til de største leverandørene våre, samt utvalgte entreprenører vi benytter. Totalt sendte vi ut 20 spørreskjema, med spørsmål om deres arbeid med blant annet menneskerettigheter.

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger 2023

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

Arbeidsvilkår hos entreprenører - Sannsynlighet for brudd: liten, alvorlighetsgrad: middels

Vi ønsket et spesielt fokus på entreprenørene vi kjøper tjenester av, ettersom vi har direkte påvirkningskraft på dem gjennom rammeavtalene. En mulig risiko her er sosial dumping, altså at utenlandske arbeidstakere som gjennomfører arbeid for oss gjennom entreprenører eller underentreprenører har dårligere arbeids- og lønnsvilkår enn norske arbeidstakere.

I forbindelse med dette ble rammeavtalene gjennomgått. Disse var i all hovedsak oppdaterte på dette området, men det var noen små forskjeller mellom de ulike rammeavtalene. For å samkjøre kravene på dette området, inkluderte vi relevante krav i «GE-konsernets overordnede krav til leverandører». Her plikter leverandørene våre å forholde seg til ILO-konvensjon nr. 94, hvor det kreves norske lønns- og arbeidsvilkår for oppdrag utført for oss.

HMS - Sannsynlighet for brudd: liten, alvorlighetsgrad: høy

HMS er et viktig fokusområde i konsernet. Det er særdeles viktig at våre ansatte har en trygg arbeidshverdag uten risiko for å skade seg. I verste fall kan liv og helse stå på spill hvis noe skulle gå galt. På bakgrunn av dette har konsernet 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.

HMS er fast tema på alle allmøter, konsernledermøter og øvrige leder- og avdelingsmøter. Videre rapporteres det HMS-tall til styret i hvert styremøte og i kvartalsrapporter. I tillegg rapporteres det HMS-tall kvartalsvis til Energi Norge på bakgrunn av HMS-løftet.

HMS var indirekte nevnt i det etiske reglementet, men var ikke et eget punkt. For å tydeliggjøre viktigheten av temaet la vi det inn som et eget punkt.

Diskriminering - Sannsynlighet for brudd: liten, alvorlighetsgrad: høy

GE-konsernet skal være en inkluderende arbeidsplass uten noen form for diskriminering. Potensielle negative konsekvenser i forbindelse med diskriminering er lav trivsel på arbeidsplassen, høyt gjennomtrekk av ansatte og dårlig omdømme.

Konsernet kartlegger arbeidsmiljøet og ansattes trivsel gjennom årlige medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser. I tillegg får ansatte oppfølging av bedriftshelsetjeneste.

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger 2023

Korrupsjon - Sannsynlighet for brudd: liten, alvorlighetsgrad: høy

Siden konsekvenser av korrupsjon kan være alvorlige, ønsket vi å gjennomgå arbeidet vårt knyttet til dette. En mulig konsekvens kan være at en ansatt deler kritisk informasjon med utenforstående som skader virksomheten.

Det står tydelig i konsernets etiske reglement at det er nulltoleranse for korrupsjon. Internkontrollrutinene og spesielt rutine for økonomiske fullmakter virker forebyggende mot korrupsjon.

Faktiske negative konsekvenser

Vi har ikke avdekket faktiske negative konsekvenser på noen av risikoområdene.

Åpenhetsloven § 5c: Opplysninger om eventuelle tiltak virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatet eller forventede resultater av disse tiltakene

Vi har gjennomgått og oppdatert relevante dokumenter for alle risikoområdene. Dette innebærer blant annet vårt etiske reglement og rammeavtaler. Videre har vi sendt ut spørreskjema til utvalgte leverandører med spørsmål om deres arbeid med menneskerettigheter i leverandørkjeden og laget dokumentet «GE-konsernets overordnede krav til leverandører» med eksplisitte krav til leverandører om arbeid med grunnleggende menneskerettigheter.

Til sammen mener vi at resultatet av dette blir mindre risiko for brudd på menneskerettigheter i leverandørkjeden vår. Vi forventer at de kravene vi stiller til våre leverandører og spørreskjemaene vi har sendt ut, vil øke bevisstheten blant leverandørene om deres ansvar for å følge opp alle ledd i sine leverandørkjeder.

Oppsummert har vi gått ut bredt for å få et overordnet blikk over hele virksomheten vår. I vårt videre arbeid med åpenhetsloven vil vi fokusere mer på produktgrupper med høy risiko for brudd på menneskerettigheter, istedenfor å ta utgangspunkt i de største leverandørene våre slik vi har gjort nå.

Line Alfarrustad

Styrets leder

Randi Helene Røed

Nestleder

David Hansen

Styremedlem

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger 2023

Torje Høyvesveen

Styremedlem

Stian Furuheim

Styremedlem

Ragnhild Ulvik

Styremedlem

Per Asbjørn Flugstad

Styremedlem

Per Oluf Solbraa

Konsernsjef

