

Redegjørelse for åpenhetsloven 2024

Gudbrandsdal Energi-konsernet er forpliktet til ansvarlig virksomhetsdrift, og arbeider aktivt for å sikre anstendige arbeidsforhold og respekt for menneskerettigheter i egen virksomhet og verdikjeden. Denne redegjørelsen beskriver vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger i henhold til åpenhetsloven og hvordan vi jobber for å identifisere, forebygge og håndtere risiko knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold.

Beskrivelse av virksomhetens organisering og driftsområde

Gudbrandsdal Energi-konsernet eies av kommunene Øyer, Ringebu, Sør-Fron, Nord-Fron. Vår visjon er å skape verdier av fornybare ressurser og lede an mot et fullelektrisk samfunn i den smarte, grønne dalen. Konsernets virksomhet er bygget på verdiene åpenhet, inkludering, tydelighet og langsiktighet. I tråd med våre vedtekter er vårt formål å drive produksjon, distribusjon og omsetning av elektrisk energi.

Konsernet er organisert som et aksjeselskap med hovedkontor i Strandgata 39, Vinstra, samt avdeling i Kongsvegen 284, Øyer og Moavegen 28A, Skjåk. Per 31.12.2024 hadde konsernet 98 ansatte. Gudbrandsdal Energi-konsernet er en del av det organiserte arbeidslivet og er tilsluttet Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Fornybar Norge.

Gudbrandsdal Energi Holding AS er morselskapet i konsernet og har som formål å eie og forvalte eierskapet i datterselskapene samt ivareta andre finansinvesteringer. Konsernet består av følgende heleide datterselskaper:

- **Vevig AS** – har som formål å bygge, eie og drive anlegg for distribusjon av elektrisk energi.
- **Gudbrandsdal Energi Fiber AS** – har som formål å bygge, eie og drive anlegg for bredbånd samt delta i andre selskap med samme eller lignende formål.
- **Gudbrandsdal Energi Produksjon AS** – har som formål å eie og drive anlegg for produksjon av vannkraft, samt eie og forvalte fast eiendom.
- **Gudbrandsdal Energi Fornybar AS** – har som formål å bygge, eie og drive anlegg for produksjon av fornybar energi og investere i selskap med tilhørende virksomhet.
- **Elnett Energi Invest AS** – har som formål å eie aksjer i selskaper som driver innen el-installasjon.

I tillegg er konsernet, gjennom morselskapet og datterselskapene, deleier i selskaper innen fornybar energiproduksjon, energi-entreprenørskap og regional bærekraftig vekst.



Konsernets forpliktelser under Åpenhetsloven

Gudbrandsdal Energi-konsernet er forpliktet til å sikre anstendige arbeidsforhold og respektere menneskerettigheter i egen virksomhet og leverandørkjeden. Dette arbeidet er forankret i våre verdier og følger OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv. For å etterleve åpenhetsloven gjennomfører vi systematiske aktsomhetsvurderinger, som innebærer: forankring av ansvar i egen virksomhet, kartlegging og risikovurdering av leverandører, tiltak og oppfølging, og overvåking og rapportering.

Forankring i egen virksomhet

Konsernet har et sterkt fokus på ansvarlig virksomhetsstyring, etikk og bærekraft. For å sikre etterlevelse av åpenhetsloven og en systematisk tilnærming til aktsomhetsvurderinger, leverandør oppfølging og intern styring, har konsernet etablert fire sentrale styringsdokumenter:

- **Etisk reglement** – Definerer konsernets etiske prinsipper og forventninger til ansatte, styremedlemmer og samarbeidspartnere. Dokumentet regulerer personlig adferd, forretningspraksis og varslingsrutiner. Det fastsetter krav til åpenhet, integritet og ansvarlighet i alle forretningsforhold, inkludert retningslinjer for habilitet, korrupsjonsbekjempelse og ansvarlige innkjøp. Videre spesifiseres leverandørforpliktelser knyttet til menneskerettigheter, arbeidsforhold og miljø.
- **Leverandørkrav** – Etablerer tydelige forventninger til leverandører for å sikre at varer og tjenester leveres i samsvar med etiske, bærekraftige og lovpålagte standarder. Dokumentet dekker krav til helse, miljø og sikkerhet (HMS), respekt for menneskerettigheter, sikring av anstendige arbeidsforhold, etterlevelse av norske lønns- og arbeidsvilkår, samt tiltak mot korrupsjon og økonomisk kriminalitet. Leverandører må også kunne dokumentere sitt arbeid med klima og miljøpåvirkning.

- **Internkontroll Hoveddokument** – Etablerer rammer for etterlevelse av lover og forskrifter, samt systematisk risikostyring. Dokumentet definerer ansvarsfordeling, krav til opplæring og rutiner for internrevisjon. Det inkluderer også konkrete HMS-mål, som nulltoleranse for trakassering, mål om maksimalt 3 % sykefravær og en målsetting om ingen skader med fravær.
- **Sikkerhetsinstruks** – Regulerer håndtering av informasjon, IT-sikkerhet og tilgangsstyring for å beskytte konsernets systemer og data. Dokumentet inneholder retningslinjer for fysisk og digital sikkerhet, taushetserklæringer for eksterne, obligatorisk IT-sikkerhetsopplæring for ansatte, samt prosedyrer for logging, overvåking og håndtering av sikkerhetshendelser.

Dokumentene er til enhver tid tilgjengelige i konsernets digitale systemer, slik at ansatte enkelt kan få tilgang ved behov. I tillegg gjennomgår dokumentene en årlig revisjon, hvor de oppdateres for å være relevante og sikre etterlevelse av gjeldende lover og forskrifter. Denne strukturerte tilnærmingen gir en helhetlig forankring i organisasjonen og bidrar til en bevisst og ansvarlig bedriftskultur.

Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Utover styringsdokumentene har Gudbrandsdal Energi-konsernet har et sterkt fokus på HMS for å sikre en trygg og forsvarlig arbeidshverdag for alle ansatte. Vår målsetning er at alle skal komme friske og glade hjem fra jobb, og vi har derfor implementert HMS-løftet, en bransjesatsing fra Energi Norge, hvor bl.a. konsernledelsen forplikter seg til å styrke HMS-kulturen.

For å sikre systematisk oppfølging har konsernet etablert HMS-håndboken og et digitalt avvikssystem, som er tilgjengelig på PC, nettbrett og mobilapp. Dette gjør det enkelt for ansatte å rapportere hendelser og nesten-hendelser, samt å holde seg oppdatert på HMS-rutiner. Vi har tydelige avviksrutiner, og ansatte oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold. De har også plikt til å rapportere kriminelle forhold eller situasjoner hvor liv og helse er i fare. Ledelsen har ansvar for å følge opp slike varsler raskt og på en ryddig måte.

HMS-arbeidet følges opp gjennom årlige HMS-handlingsplaner, som utarbeides i samarbeid med bedriftshelsetjenesten. For å identifisere risikoforhold og sikre at nødvendige forbedringer blir gjennomført, gjennomfører HMS-koordinator og verneombudene regelmessige vernerunder. Temaet står fast og først på agendaen i allmøter, konsernledermøter og øvrige leder- og avdelingsmøter. I tillegg rapporteres status kvartalsvis til styret og til Fornybar Norge som en del av HMS-løftet.

Som en del av konsernets HMS-arbeid er likestilling og inkludering et fokusområde. Gudbrandsdal Energi-konsernet skal være en inkluderende arbeidsplass uten noen form for diskriminering. Vi anerkjenner at diskriminering kan ha negative konsekvenser for arbeidsmiljøet, blant annet gjennom lav trivsel, høyt gjennomtrekk av ansatte og svekket omdømme. For å forebygge slike utfordringer kartlegges arbeidsmiljøet og ansattes trivsel gjennom årlige medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser. I tillegg får ansatte oppfølging av bedriftshelsetjenesten, som bidrar til å sikre et godt og helsefremmende arbeidsmiljø.

Kartlegging, vurdering og oppfølging av leverandører

Gudbrandsdal Energi-konsernet har brukt en systematisk tilnærming til aktsomhetsvurderinger for å kartlegge, vurdere og følge opp risiko i verdikjeden. Prosessen kombinerer risikoanalyse, dokumentgjennomgang og en vurdering av konsernets finansielle påvirkning på leverandørene. Kartleggingen er også basert på Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) sin høyrisikoliste, som identifiserer bransjer med økt risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Første steg i prosessen er å identifisere leverandører som opererer innen høyrisikobransjer og vurdere vår finansielle påvirkningskraft. Vi vurderer kjøpesummen opp mot leverandørens totale omsetning, og prioriterer de som anses som vesentlige for videre oppfølging. I tillegg til risikobaserte vurderinger har vi fulgt opp leverandører vi har rammeavtaler med, uavhengig av risikonivå og finansiell påvirkning.

For å sikre et godt beslutningsgrunnlag har vi gjennomgått tilgjengelig dokumentasjon, inkludert bærekraftsrapporter og redegjørelser for aktsomhetsvurderinger. Dersom tilstrekkelig informasjon ikke har vært tilgjengelig har vi kontaktet selskapene direkte med spørreskjema for å innhente nødvendig dokumentasjon om deres arbeid med ansvarlig forretningspraksis. Videre har vi lagt særlig vekt på selskaper som er omfattet av åpenhetsloven, men som ikke har publisert dokumentasjon.

Avdekket risiko og tiltak

Gjennom våre aktsomhetsvurderinger har vi identifisert flere risikoområder som krever videre oppfølging og forbedringstiltak. Disse risikoene omfatter både intern bevissthet om konsernets retningslinjer og utfordringer knyttet til informasjon i leverandørkjeden. For å håndtere disse utfordringene har vi iverksatt målrettede tiltak for å styrke både leverandøroppfølgingen og den interne forankringen av våre krav.

- **Risiko:** Enkelte leverandører har ikke vært tilstrekkelig informert om konsernets overordnede krav og forventninger, noe som kan ha ført til manglende etterlevelse av våre standarder for ansvarlige arbeidsforhold.
 - o **Tiltak:** For å sikre at alle leverandører er informert om våre krav og forpliktelser, gjennomgår vi eksisterende leverandørforhold. Målet er at alle sentrale leverandører skal signere konsernets overordnede krav til ansvarlige arbeidsforhold.

- **Risiko:** Noen leverandører har ikke svart på våre spørreskjemaer, noe som gjør det utfordrende å vurdere deres håndtering av ansvarlige arbeidsforhold.
 - o **Tiltak:** Innført en påminnelsesrutine der leverandører som ikke svarer innen fristen blir fulgt opp. Ytterligere tiltak vil bli vurdert hvis leverandører avstår fra å svare.

- **Risiko:** Gjennom undersøkelser har vi identifisert at enkelte ansatte ikke har vært tilstrekkelig kjent med konsernets styringsdokumenter og retningslinjer, noe som kan ha påvirket etterlevelsen av våre krav internt.
 - o **Tiltak:** Innført obligatorisk årlig gjennomgang og signering av konsernets styringsdokumenter for alle ansatte for å sikre intern etterlevelse.

- **Risiko:** Det er høy risiko forbundet med utvinning og prosessering av råmaterialer brukt i vår kjernevirksomhet, særlig knyttet til menneskerettighetsbrudd og uanstendige arbeidsforhold. Å følge opp verdikjeden helt ned til utvinningsleddet er utfordrende, da vi har begrenset direkte innflytelse over disse nivåene. Per i dag har vi fokusert på våre førsteleddleverandører (som alle er lokalisert i Norge) og deres redegjørelser av sine verdikjeder.

Videre arbeid

Gjennom vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger har Gudbrandsdal Energi-konsernet styrket sin forståelse av risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden. Vi har brukt en systematisk tilnærming for å identifisere, forebygge og håndtere mulige negative konsekvenser, og vi fortsetter å utvikle våre prosesser for å sikre kontinuerlig forbedring og etterlevelse av åpenhetsloven.

Vår målsetting er å skape langsiktig verdi gjennom ansvarlig virksomhetsstyring, der vi balanserer forretningsmessige hensyn med vårt samfunnsansvar. Ved å stille tydelige krav til våre leverandører, forbedre intern forankring og styrke oppfølgingen av risikoområder, legger vi grunnlaget for en mer transparent og bærekraftig verdikjede.

Vi anerkjenner at arbeidet med aktsomhetsvurderinger er en kontinuerlig prosess. I tiden fremover vil vi fortsette å følge opp våre leverandører, forbedre vår metodikk og sørge for at konsernets arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er i tråd med beste praksis.

Gudbrandsdal Energi-konsernet er forpliktet til å handle ansvarlig og være en pådriver for bærekraftige løsninger i vår bransje. Vi vil fortsette å jobbe systematisk for å sikre at vår verdikjede er bygget på prinsippene om åpenhet, ansvarlighet og respekt for menneskerettigheter.

I rapporteringsperioden vi ikke avdekket brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet eller blant våre leverandører.

Line Alfarrustad

Randi Helene Røed

David Hansen

Styrets leder

Nestleder

Styremedlem

Torje Høyvesveen

Stian Furuheim

Ragnhild Ulvik

Styremedlem

Styremedlem

Styremedlem

Per Asbjørn Flugstad

Per Oluf Solbraa

Styremedlem

Konsernsjef