



**DALANE  
ENERGI**

# REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN

**Dalane Energi AS**

For perioden 1. juli - 31. desember 2022

Idar Sønstabø - Administrerende Direktør

29.06.2023

## 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 Energi AS, org.nr. 917 368 007 (heretter «Selskapet») er omfattet av Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (heretter «åpenhetsloven»)<sup>1</sup>, 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.

<sup>1</sup> 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

### NAVN PÅ SELSKAPET

Dalane Energi AS, 917 368 007

---

### ADRESSE HOVEDKONTOR

Elganeveien 1, 4373 Egersund

---

### PRODUKTER OG TJENESTER

Dalane Energi AS er morselskapet i Dalane Energi-konsernet i Norge, som driver virksomhet innen produksjon, omsetning og distribusjon av miljøvennlig energi via sine datterselskap.

---

### BESKRIVELSE AV SELSKAPETS STRUKTUR

Dalane Energi AS er et kommunalt eid aksjeselskap. Aksjene eies av Eigersund kommune (61,43 %), Sokndal kommune (13,62 %), Lund kommune (13,33 %) og Bjerkreim kommune (11,62 %). Selskapet eier selskapene Dalane Kraft AS, Rogaland Industrinett AS, Dalane Energisalg AS og Enida AS. For øvrig har Selskapet eierinteresser i andre selskaper, herunder Egersund Landstrøm AS, Skina AS og Dalane Hydrogen AS.

---

### OMSETNING I 2022

25 851 000

---

### ANTALL ANSATTE

9

---

## METODIKK: AKTSOMHETSVURDERINGSPROESSEN

### FORANKRING AV ANSVAR

Dalane Energi AS har i styremøte forankret det utøvende ansvaret i styret, for å sikre at kravene som følger av åpenhetsloven implementeres, ivaretas og etterlevs. 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:

- Ida Lorentzen, Contract Manager  
Mandat: Overordnet ansvar for ivaretagelse og etterlevelse av åpenhetsloven i Selskapet.
- Ida Lorentzen, Contract Manager  
Mandat: Overordnet ansvar for å innarbeide rutiner for håndtering av informasjonsplikt og sørge for at disse etterlevs 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 innsynsforespørsler.

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 Selskapet 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.

De ansatte i Dalane Energi AS driver primært med levering av hovedkontortjenester til resten av Dalane Energi-konsernet. Det er ingen operasjonell drift i dette selskapet, og alle ansatte arbeider med kontorarbeid. Sett under ett har Dalane Energi-konsernet en noe høyere risiko for negativ påvirkning på arbeidstakers rettigheter. Dette er fordi konsernet driver med produksjon av energi, og blant annet har ansvar for strømtilførsel og ledningsnett i Dalane. Dette er en bransje som generelt sett kan ha utfordringer med å ivareta arbeidstakernes rettigheter når det gjelder for eksempel arbeidstid, lønn, diskriminering av utenlandske arbeidstakere og innleide, og brudd på helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen. Vi er likevel av den oppfatning at morselskapet Dalane Energi AS ikke har den samme risikoen, da de ansatte primært arbeider på kontor. Virksomhetens og arbeidets art tilsier at de ansatte hos oss ikke er spesielt risikoutsatt. Det er likevel helt sentralt for Selskapet å ha gode verktøy og rutiner for å følge gjeldende regelverk, og for å i størst mulig grad redusere risikoen for negativ påvirkning på de ansatte. Etersom antall ansatte i Selskapet er forholdsvis lavt, har vi god oversikt over at grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er ivaretatt.

Selskapet har blant verneombud og et arbeidsmiljøutvalg som bidrar til å forsterke de ansattes rettigheter. Dalane Energi-konsernet har både et avvikkssystem for håndtering av HMS-relaterte avvik, og også rutiner og systemer for varsling av kritikkverdige forhold i henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 2A som vil bidra til å avdekke eventuelle negative konsekvenser som måtte oppstå i fremtiden. Vi har forankret vårt arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i våre etiske retningslinjer som de ansatte signerer ved ansettelse og som de plikter å etterleve. Når det gjelder forhold som lønn, overtidsgodtgjørelse, arbeidstid, ferie mv. følger vi minimum gjeldende regler i de tariffavtalene vi er bundet til.

Gjennomført kartlegging og vurdering av de faktiske forhold viser jevnt over et lavt risikobilde internt i Selskapet, 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 de 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 rundt våre varslingssystemer 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

Selskapet 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 at som et utgangspunkt at denne risikoen generelt er lav, men at det kan knytte seg noe risiko til enkelte anskaffelser og vedlikehold av anlegg.

I prosessen har ledelsen i de ulike konsernselskapene tatt utgangspunkt i de mest sentrale leverandørene og laget en samlet liste på i alt 776 leverandører fra 2022, hvorav samtlige er norske. Det er videre gjort individuelle vurderinger av leverandørene opp mot bransjerisiko. Gjennomgangen resulterte i et utvalg bestående av i alt 13 leverandører, hvor de fleste var i bygg og anleggsbransjen, komponenter til anlegg, eller knyttet til distribusjon av strøm som forutsetningsvis har store anleggsinvesteringer. Ledelsen i de respektive konsernselskapene hadde ingen konkrete holdepunkter for å se mer på enkelte leverandører enn andre.

Siden den innledende øvelsen var basert på skjønn gjorde vi en tilleggsøvelse for å kvalitetssikre prosessen. Den enkelte leverandørs bransje ble holdt opp mot en bransjerisikoliste. Videre ble ytterligere parameter lagt inn i uttrekket for å sørge for at vi prioriterte riktig. Vi valgte å anvende f.eks. nøkkeltall for å vurdere leverandørenes økonomiske tilstand (såkalt z-risiko). Videre så vi på om leverandørene hadde fått revisormerknader. Begge forhold kan være en indikasjon på at en leverandør ikke forholder seg lojalt til gjeldende regler, men trenger ikke være det. Vi vurderte også leverandørenes totalomsetning opp mot antall ansatte hos leverandøren, ettersom dette kan være en indikasjon på at leverandøren har andre tilknytningsformer enn fast ansettelse som ofte innebærer høyere risiko, som for eksempel innleie. I tillegg fokuserte vi på de leverandørene som vi hadde betalt mest til. Vi så også på leverandørenes totalomsetning holdt opp mot omsetningen inn til konsernselskapene, som en indikator på hvilken faktisk innflytelse Dalane Energi-konsernet har mot den enkelte leverandør dersom det skulle konstateres negative konsekvenser på anstendige arbeidsforhold. Anvendelsen av nøkkeltallene/tilleggsopplysningene har stort sett verifisert ledelsens individuelle vurderinger, og det ble kun foretatt noen mindre endringer i forhold til endelig utvelgelse av leverandører for videre oppfølging.

Vi har på bakgrunn av ovennevnte trukket ut syv leverandører for videre oppfølging før første rapportering. For Dalane Energi AS er det trukket ut én leverandør hver for oppfølging før første rapportering. I våre henvendelser har vi stilt konkrete spørsmål om de områder vi mener har høyest risiko for negative konsekvenser på arbeidstakeres rettigheter hos den utvalgte 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.