



# REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN

Dalane Energi AS - Konsern  
For perioden 1. juli - 31. desember 2023

30.06.2024

## 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 .....	5
Oppsummering og veien videre.....	7

### Innledning

Dalane Energi AS, org.nr. 917 368 007 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.

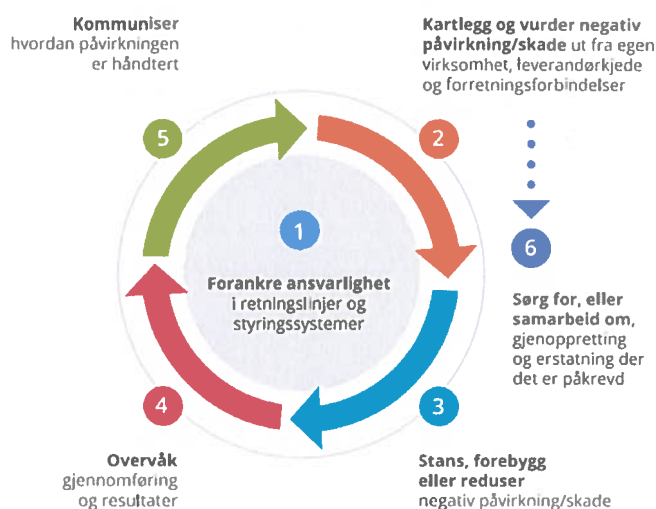
Dalane Energi AS er morselskap i Dalane Energi konsernet, med en rekke datterselskaper og andre direkte eller indirekte tilknyttede selskaper. Fire av Dalane Energi AS' datterselskaper er på selvstendig grunnlag underlagt åpenhetsloven: Dalane Kraft AS (org.982 388 406), Enida AS (org. 918 312 730) Rogaland Industrinett AS (org.925 812 714) og Dalane Energisalg AS (org. 920 716 636). Dalane Energi AS og de fire selskapene over blir heretter referert til som «Selskapet».

Konsernet har valgt å utarbeide en felles redegjørelse for de selskapene som er underlagt åpenhetsloven.

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:



<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).

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.

## NØKKELINFORMASJON

### 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.

Dalane Energisalg AS driver virksomhet innen handel med elektrisitet i Norge, herunder salg av energi og energirelaterte produkter og tjenester. Selskapet kategoriseres innen energihandel.

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.

Enida AS er et energiselskap som driver virksomhet innen omsetning og distribusjon av miljøvennlig energi i Norge, herunder med ansvar for strømtilførsel og ledningsnett i Dalane-regionen. Selskapet kan kategoriseres innen energiforsyning.

Rogaland Industrinett AS driver med konsulentvirksomhet innen tilrettelegging, eierskap og drift av infrastruktur i Rogaland, herunder bygging og drift av industristrømnett. Selskapet bistår eksempelvis med utarbeidelse av konsesjonssøknader på vegne av utbyggere.

---

### 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 2023

Dalane Energi AS: NOK 34 224 890

Dalane Kraft AS: NOK 174 374 000

Enida AS: NOK 138 407 000

Rogaland Industrinett AS: NOK 17 208 000

Dalane Energisalg AS: NOK 259 071 000

---

#### ANTALL ANSATTE

Dalane Energi AS: 10

Dalane Kraft AS: 10

Enida AS: 35

Rogaland Industrinett AS: 2

Dalane Energisalg AS: 7

---

## 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 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:

- Ida Lorentzen, Seksjonsleder Innkjøp og Kontrakt  
Mandat: Overordnet ansvar for ivaretagelse og etterlevelse av åpenhetsloven i hele konsernet.
- Ida Lorentzen, Seksjonsleder Innkjøp og Kontrakt  
Mandat: Overordnet ansvar for å innarbeide rutiner for håndtering av informasjonsplikt og sørge for at disse etterleves i hele konsernet.

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 konkretiserer hvordan Selskapet skal arbeide med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og skal 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

I forbindelse med fjorårets rapport startet vi arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Selskapet.

Områdene som vi kartla og vurderte nærmere var 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 er ikke uttømmende, men er eksempler på områder vi kartla og gjorde 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 var 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. Ettersom antall ansatte i Selskapet er forholdsvis lavt, har vi god oversikt over at grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er ivaretatt.

Selskapet har blant annet verneombud og et arbeidsmiljøutvalg som bidrar til å forsterke de ansattes rettigheter. Dalane Energi-konsernet har både et avvikssystem 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.

Fjorårets kartlegging og vurdering av de faktiske forhold viste jevnt over et lavt risikobilde internt i Selskapet, men det var samtidig noen områder med begrenset mulighet for negativ påvirkning. Det ble ikke avdekket faktiske eller potensielle negative konsekvenser, men det ble foreslått konkrete tiltak for å redusere muligheten for at de ansatte blir utsatt for dette. Enkelte tiltak er allerede iverksatt og Selskapet har i 2024 arbeidet 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 varslingsystemer som vi ønsker at de ansatte benytter dersom de opplever kritikkverdige forhold på sin arbeidsplass. Dette planlegges å gjennomføre et obligatorisk e-læringskurs for alle ansatte som øke kunnskapen og bevisstheten rundt åpenhetsloven, våre etiske retningslinjer, samt hvordan de ansatte kan varsle om kritikkverdige forhold - både internt og eksternt hos våre leverandører. 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.

Selskapet har gått til investering av et nytt kvalitetssystem, som skal inneholde alle våre interne rutiner og prosedyrer. Systemet bygges opp på prinsippet om kontroll og «leseplikt», dette forsikrer at alle ansatte til enhver tid er kjent med våre retningslinjer, prosedyrer og rutiner. Systemet skal i første omgang implementeres i Enida AS, men planlegges å implementeres i hele konsernet i løpet av 2024.

## HOS VÅRE LEVERANDØRER

Selskapet har fortsatt fjorårets arbeid 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 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 742 leverandører som var tilknyttet selskapet i 2023, hvorav samtlige er norske. Det er videre gjort individuelle vurderinger av leverandørene opp mot bransjerisiko. Gjennomgangen resulterte i et utvalg bestående av 9 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. 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 høyest omsetning mot. 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.

Vi har på bakgrunn av ovennevnte trukket ut seks leverandører for videre oppfølging. 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.

En av de største leverandørene til Enida AS har i løpet av 2024 blitt kjøpt opp av et større, internasjonalt konsern. Dette vil bli fulgt opp nærmere i neste års rapport.

Arbeidet med oppfølging av våre leverandører er en kontinuerlig prosess, og vi har i løpet av 2024 allerede fått på plass en rekke rutiner for å forenkle dette arbeidet. Vi har blant annet oppdatert våre etiske retningslinjer for leverandører slik at den gjenspeiler alle krav i åpenhetsloven. Retningslinjene blir lagt ved som et obligatorisk vedlegg i alle våre kontrakter, og skal verifiseres og signeres av den enkelte leverandør. Videre har vi utarbeidet et standard spørreskjema som skal utfylles og signeres av alle nye leverandører som ønsker å delta på tilbudskonkurranser. Spørreskjemaet er en del av prekvalifiseringsprosessen og inneholder spørsmål som gjør at vi enkelt kan utføre aktsomhetsvurderinger fortløpende av alle våre nye leverandører.

## 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.

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.

## SIGNATURER

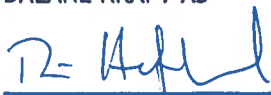
DALANE ENERGI AS



Idar Sønstabø - Administrerende Direktør

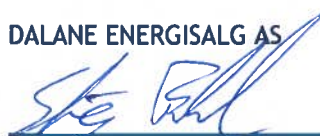


DALANE KRAFT AS



Rune Hetland - Daglig Leder

DALANE ENERGISALG AS



Stig Fardal - Daglig Leder

ENIDA AS



Elin S. Hjørungnes - Daglig Leder

ROGALAND INDUSTRINETT AS



Vidar Nodland - Daglig Leder