



KONSESJONSKRAFT IKS

– vaktar rettane og tek vare på verdien

REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN

Konsesjonskraft IKS

For perioden 1. januar 2023 - 31. desember 2023

[Publisert på nettsider etter avtale med styret på
styremøte 21.5.2024.]

INNHold

1.	Bakgrunn	2
1.2	Kort om selskapet og implementering av Åpenhetsloven	2
1.3	Nøkkelinformasjon om selskapet	2
1.4	Om virksomheten	3
1.5	Metode	3
1.6	Informasjon om leverandørkjeden	4
2.	Metodikk: Aktsomhetsvurderingsprosessen, kartlegging og identifikasjon av risiko	5
2.1	Forankring av ansvar	5
2.2	Forankre ansvarlighet internt i egen virksomhet	5
2.3	Forankre ansvarlighet hos våre leverandører	7
3.	Oppsummering og konklusjon	8
3.1.	Oppsummering og veien videre	8
3.2.	Konklusjon.....	9

1. Bakgrunn

1.2 Kort om selskapet og implementering av Åpenhetsloven

Innledning

Denne rapporten beskriver hvordan Konesjonskraft IKS, org.nr. 971 330 937 (heretter «Selskapet») arbeider med aktsomhetsvurderinger etter Åpenhetsloven som trådte i kraft 1. juli 2022.

Loven skal sikre anstendige arbeidsvilkår i hele verdikjeden, og pålegger virksomheten vår både informasjonsplikt og plikt til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger.

Selskapet er underlagt Åpenhetsloven og legger denne rapporten til grunn som vår redegjørelse etter lovens § 5 Plikt til å redegjøre for aktsomhetsvurderinger.

Redegjørelsen gjelder for perioden 1. januar 2023 - 31. desember 2023.

1.3 Nøkkelinformasjon om selskapet

Navn på selskapet:	Konesjonskraft IKS
Organisasjonsnummer:	971 330 937
Adresse:	Kjellebergsveien 1, 4747 Valle
Antall ansatte:	4
Omsetning i 2023:	Kr. 1 134 457 100.

Eiere:

Selskapet er organisert som et IKS og har følgende eiere, fordelt på oppgitte eierandeler:

Navn	Eierandel
Agder Fylkeskommune	56 %
Arendal kommune	0,97 %
Birkenes kommune	0,37 %
Bygland kommune	3,25 %
Bykle kommune	10,18 %
Evje og Hornnes kommune	0,40 %

Flekkefjord kommune	1,33 %
Froland kommune	2,42 %
Grimstad kommune	0,79 %
Hægebostad kommune	0,02 %
Iveland kommune	1,68 %
Kristiansand kommune	0,06 %
Kvinesdal kommune	3,62 %
Lindesnes kommune	1,94 %
Lyngdal kommune	0,35 %
Sirdal kommune	2,18 %
Valle kommune	4,28 %
Vennesla kommune	3,27 %
Åmli kommune	1,86 %
Åseral kommune	4,78 %

1.4 Om virksomheten

Selskapet holder til på Valle rådhus driver virksomhet innen forvaltning og formidling av konsesjonskraft for sine eiere. Selskapet sørger for at konsesjonskraften for deltakerne blir omsatt i markedet, og sikrer deltakerne inntekter. Eiernes kapital forvaltes for å gi eierne best mulig avkastning. Selskapet sørger for at eierne løpende får sine rettmessige inntekter av kraften som produseres lokalt. Konsesjonskraft er en svært viktig del av velferdsgrunnlaget for eierne.

1.5 Metode

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.

Implementering

Selskapet har prioritert og holder på med å gjennomføre følgende aktiviteter i forbindelse med implementering av Åpenhetsloven:

- Forankret arbeidet i styre, ledelsen og organisasjonen
- Utarbeide ny strategiplan (2024)
- Oppdatere interne etiske retningslinjer (2024)
- Utarbeide egne etiske retningslinjer for leverandører og samarbeidspartnere (2024)

1.6 Informasjon om leverandørkjeden

Selskapet foretar i hovedsak innkjøp av tjenester, det er ikke noen vareproduksjon. Selskapets leverandører er norske, og disse er også omfattet av denne lov.

2. Metodikk: Aktsomhetsvurderingsprosessen, kartlegging og identifikasjon av risiko

2.1 Forankring av ansvar

Konsesjonskraft IKS har i styremøte forankret det utøvende ansvaret i styret, for å sikre at kravene som følger av Åpenhetsloven iverksettes, ivaretas og etterleveres. 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:

- Styreleder
Mandat: Overordnet ansvar for ivaretagelse og etterlevelse av Åpenhetsloven i selskapet.
- Daglig leder
Mandat: Overordnet ansvar for å innarbeide rutiner for håndtering av informasjonsplikt og sørge for at disse etterleveres i selskapet.

2.2 Forankre ansvarlighet internt i egen virksomhet

Selskapet har forankret ansvarlighet i selskapet og inntatt dette i selskapets styringssystem. De etiske retningslinjene til selskapet er stort sett i tråd med regelverket i Åpenhetsloven og vil oppdateres i forbindelse med ferdigstilling av strategiprosessen i 2024.

Våre verdier og etiske prinsipper er p.t slik:

Verdier

KIKS står for

- Truverde - KIKS skal være open og ærleg
- Kvalitet - KIKS skal arbeide for å bli bedre i alle ledd
- Tryggleik - KIKS skal være godt budd på alle mulege hendingar

Etiske prinsipper

Tilsette og folkevalde skal:

- etterleve lover, reglar og menneskerettar
- stå fram ærleg og heiderleg
- syte for at KIKS står fram som ope, påliteleg og transparent
- ikkje gjere noko som kan skade truverdnet til KIKS
- ikkje take mot eller gje gåver som kan påverke integriteten til KIKS
- ikkje nytte konfidensiell informasjon for å oppnå urettmessige fordelar på eigne eller på KIKS sine vegne

Vi har kartlagt og vurdert faktiske og mulige 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
- Varlingssystemer
- 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 mulige negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det er jevnt over lav risiko i Selskapet.

Konsesjonskraft IKS har svært få ansatte og arbeidet består i all hovedsak av kontorarbeid, vi produserer ikke noen varer. Arbeidets art tilsier derfor at det i utgangspunktet er lav risiko for negativ påvirkning på de ansattes arbeidsforhold. Det er likevel helt sentralt at vi har gode verktøy og rutiner for å følge gjeldende regelverk, slik at vi i størst mulig grad redusere risikoen for negativ påvirkning på de ansatte og klarer å fange opp forhold som eventuelt måtte oppstå i fremtiden.

Vi har forankret vårt arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i våre etiske retningslinjer og i vår strategiplan. Ettersom vi er få ansatte har vi god oversikt over at den enkelte arbeidstaker har et trygt og forsvarlig fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, og de ansatte gir uttrykk for at de opplever at det er lav terskel for å si fra om eventuelle kritikkverdige forhold som måtte oppstå. Vi følger Hovedtariffavtalen til Samfunnsbedriftene på mange punkter, og de ansatte har full rett til å organisere seg dersom de ønsker det.

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 2024 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 retten til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Det er viktig for Selskapet at de ansatte er godt kjent med hvor de kan henvende seg. Det forventes at vårt arbeid med nevnte tiltak vil bidra til å redusere risiko ytterligere.

2.3 Forankre ansvarlighet hos våre leverandører

Videre har vi arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og mulige negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører. Vi har vurdert det slik at konsesjonsrettene våre ikke medfører at konsesjonærene er våre leverandører. Det er direkte leverandører vi har gjennomgått.

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.

Leverandørene til Konesjonskraft IKS består av bank, formuesforvalter og kraftforvalter som de største leverandørene. I tillegg har vi noen tjenesteleverandører, herunder bl.a. konsulenter, regnskap og revisjon.

Vi har på bakgrunn av dette bedt våre tre største leverandører om å rapportere til oss. I våre henvendelser har vi stilt konkrete spørsmål i forhold til de områder vi mener har høyest risiko for brudd på arbeidstakeres rettigheter mv. hos den utvalgte leverandøren.

I vår aktsomhetsvurdering av våre leverandører har vi ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Leverandørene er også underlagt Åpenhetsloven og har utført et arbeid for å tilfredsstille kravene i denne lov. Når leverandørkontrakter skal revideres vil vi innta vilkår som øker selskapets påvirkningsmuligheter for å redusere negative konsekvenser hos leverandørene i forhold til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

3. Oppsummering og konklusjon

3.1. Oppsummering og veien videre

I tråd med modellen til OECD, som vist under 1.5 har vi gjennomgått vårt arbeid med Åpenhetsloven. Status per nå er slik:

NR	Trinn i OECDs retningslinjer:	Status:	Gjenstår
1	Forankre ansvarlighet i retningslinjer og styringssystemer	Utført	Optimalisere interne rutiner Optimalisere samarbeidsformer med leverandører og samarbeidspartnere, herunder øke kvaliteten på informasjon om Selskapets krav i forhold til denne lov.
2	Kartlegg og vurder negativ påvirkning/skade ut fra egen virksomhet, leverandørkjede og forretningsforbindelser	Utført for egen virksomhet og på de store leverandørene.	Vi har risikovurdert alle andre leverandører og vurdert risikoen for lav.
3	Stans, forebygg eller reduser negativ påvirkning/skade	Ingen faktisk negativ påvirkning/skade identifisert.	Optimalisere våre leveranser knyttet til spesielt IT. Arbeidet med ny strategi har avdekket at det er en enda større risiko knyttet til IT og dette må ivaretas framover.
4	Overvåk gjennomføring og resultater	Etablert systemer og tildelt ansvar og oppgaver for oppfølging av Åpenhetsloven.	Kvalitetssikre prosesser. Identifisere internt kompetansebehov.
5	Kommuniser hvordan påvirkningen er håndtert	Vurderinger påbegynt.	Utarbeide rutiner/instruks og kvalitetssikre prosesser. Identifisere internt kompetansebehov.
6	Sørg for, eller samarbeid om, gjenoppretting og erstatning der dette er påkrevd	Vurderinger påbegynt.	Utarbeide rutiner/instruks og kvalitetssikre prosesser. Identifisere internt kompetansebehov.

I arbeidet med Åpenhetsloven har vi så langt forankret ansvarlighet i styret, startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og mulige 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.

3.2. Konklusjon

Selskapet har i løpet av perioden arbeidet med å oppfylle kravene i Åpenhetsloven. Ut fra en totalvurdering, vurderes risiko for brudd på arbeids- og menneskerettigheter som lav. Det er så langt ikke avdekket noen brudd.

Selv om risikoen er lav, er det alltid rom for forbedringer, og arbeid med arbeids- og menneskerettigheter er et kontinuerlig arbeid. Videre analyser vil bli utført med utgangspunkt i risikobasert tilnærming. Det betyr at omfanget av kartlegging og oppfølging tilpasses vurderte risiko samt Selskapets mulighet for påvirkning.