

RAPPORT – AKTSOMHETSVURDERING 2023

KONSERNET REPVÅG KRAFTLAG SA



Aktsomhetsvurdering

Konsernet Repvåg Kraftlag SA sitt arbeid med å implementere åpenhetsloven.

Innledning

Konsernet Repvåg Kraftlag SA (heretter konsernet) er et konsern med hovedkontor i Honningsvåg i Nordkapp kommune og sonekontorer i Olderfjord i Porsanger kommune og Havøysund i Måsøy kommune. Vår kjernevirksomhet er distribuere, omsette og produsere energi innenfor konsernets konsesjonsområde. Dette gjelder også signaoverføring. Konsernet kan delta som hel- eller deleier i annen virksomhet både i og utenfor konsesjonsområde.

Konsernet respekterer internasjonalt anerkjente standarder for beskyttelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og tilstreber å overholde alle gjeldende lover og forskrifter, inkludert internasjonalt anerkjente konvensjoner om beskyttelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Selskaper i konsernet er også underlagt og følger Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (Åpenhetsloven).

Det er nedsatt egen prosjektgruppe med overordnet ansvar for implementering som har mottatt sitt mandat fra konsernets leder. Arbeidet med åpenhetsloven er forankret i ledergruppen i konsernet samt i konsernstyret.

Dette er den første rapporten som er laget på grunnlag av Åpenhetslovens krav til transparens. I denne rapporten presenterer vi et overordnet bilde av metodikk og foreløpige resultater.

Forpliktelseserklæring

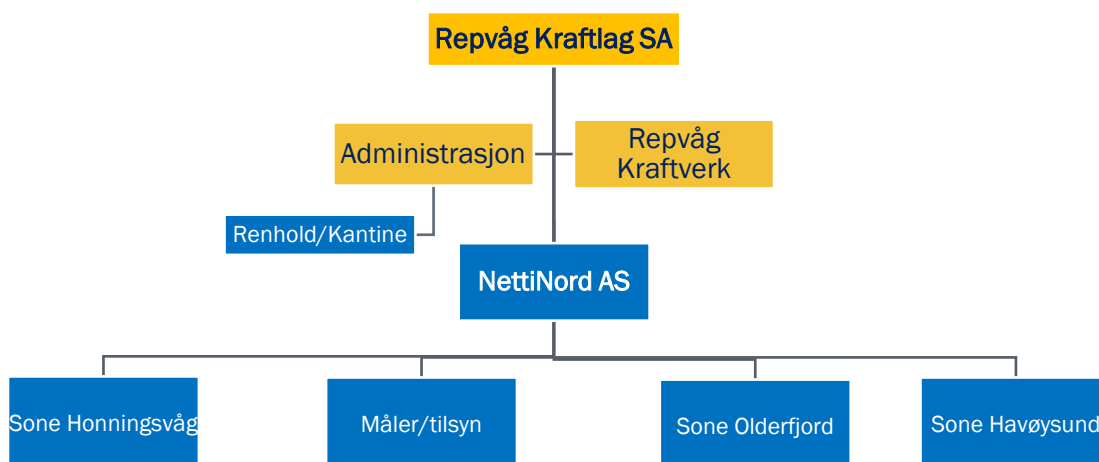
Konsernets forpliktelse til å fremme og respektere menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold er forankret i en egen menneskerettighetspolicy, retningslinjer for aktsomhetsvurderinger og etiske retningslinjer for leverandører godkjent av ledergruppen i konsernet og konsernstyret.

Organisasjon

Åpenhetsloven er implementert på konsernnivå. Dette innebærer at Repvåg Kraftlag SA tar ansvar for at konsernet, herunder datterselskap, jobber med å implementere loven og arbeider aktivt for å fremme menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold.



Konsernets organisering:



Prosjektplan

1. Forankring i konsernets ledergruppe - 18. april 2023
2. Forankring i styret - 25. april 2023
3. Etablere prosessverktøy - 26. april 2023
4. Etablering og vedlikehold av rammeverk - mai 2023
5. Gjennomføring av aktsomhetsvurderinger (ÅL § 4) - mai/juni 2023
6. Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger (ÅL § 5) - 27. juni 2023
7. System for håndtering av informasjonsplikten (ÅL § 6) - juni 2023
8. Videre prosess i arbeidet med åpenhetsloven

Metodikk

Konsernet har valgt House of Controll/Complete Controll som prosessverktøy for kartlegging blant konsernets leverandører.

Følgende spørsmål er sendt et uttall leverandører.



Menneskerettigheter

⚡ Kan det bekreftes at kjøp av varer og tjenester som anskaffes, ikke bryter gjeldende lover og regler, sentrale FN-konvensjoner, ILO-konvensjoner og nasjonal arbeidslovgivning på produksjonsstedet, samt at FNs menneskerettighetserklæring skal respekteres?



⚡ Ivaretar virksomheten mangfold og likebehandling?

⚡ Hvilke krav stilles til deres (under)leverandører vedrørende mangfold og likebehandling?



⚡ Hvordan følger virksomheten opp at leverandørene deres utfører sine tjenester på en etisk og etterrettelig måte?

Syssetting

Spørsmål

⚡ Finnes det dokumentasjon på at deres virksomhet ivaretar relevante HMS-standarder?



⚡ Finnes det dokumentasjon på at deres (under)leverandører ivaretar relevante HMS-standarder?



⚡ Oppfyller virksomheten de til enhver tid gjeldende regelverk for arbeidstakers rettigheter?

⚡ Oppfyller virksomhetens (under)leverandører de til enhver tids gjeldende regler for arbeidstakers rettigheter?

⚡ Har virksomheten rutiner for deling av informasjon med de ansatte relatert til arbeidstakers rettigheter?

⚡ Har virksomheten rutiner for å sikre at dere verken ansetter barn eller medvirker til barnearbeid?

⚡ Har virksomheten tiltak for å sikre at (under)leverandører ikke ansetter barn eller medvirker til barnearbeid?



⚡ Har virksomheten rutiner for å sikre at dere ikke bidrar til diskriminering?



Miljø og klima

Spørsmål

Arbeider virksomheten aktivt for et mer bærekraftig klima og miljø?

Er kartlegging av klima og miljø en del av rutinene i deres virksomhet?

Har virksomheten rutiner for opplæring av ansatte i arbeidet for bærekraftig klima og miljø?

Rapporterer virksomheten årlig på klima og miljø?

Anvender virksomheten føre-var-prinsippet der det er fare for alvorlig skade på helse, miljø og sikkerhet?

Hvilke av følgende internasjonale prinsipper er dekket av deres retningslinjer? Flervalgsspørsmål – det er mulig å svare flere alternativer:

Gjelder virksomhetens retningslinjer (som nevnt over) også for deres direkte underleverandører?

Er virksomheten sertifisert i henhold til en standard/sertifisering? Flervalgsspørsmål – det er mulig å svare flere alternativer:

Anti-korrupsjon

Spørsmål

Kan det bekreftes at virksomheten tar avstand fra alle former for korrupsjon?

Forholder virksomheten seg til internasjonale konvensjoner om korrupsjon?

Gjennomføres det regelmessig kartlegging av risiko for å hindre involvering i korrupsjon?

Er det utarbeidet rutiner for oppfølging og dokumentasjon av virksomhetens leverandører relatert til anti-korrupsjon?

Har virksomheten retningslinjer og rutiner for varsling av trakassering, korrupsjon og andre kritikkverdige forhold/ulovligheter?

Har virksomheten en Supplier Code of Conduct som leverandørene forplikter seg å følge?

Avslutning

Spørsmål

Jeg bekrefter at jeg personlig har den nødvendige autoriteten til å fylle ut og sende inn dette spørreskjemaet på vegne av vårt selskap.

Utfylt av

Stillingstittel

E-post

Dato for innlevering



Aktører

Vi har prioritert våre leverandører etter samhandling.

Prioriteringsgruppe 1 > kr 75.000,-

Prioriteringsgruppe 2 < kr 75.000,- > Kr 50.000.

Prioriteringsgruppe 3 < kr 50.000,-.

Det er sendt ut undersøkelse til 86 leverandører i prioriteringsgruppe 1, hvor 16 har besvart.

Rapporten har analysert de 16 besvarelsene.

Vi har videre delt leverandørene inn i følgende kategorier.

A: It og systemer

B: Rådgivning

C: Varer

D: Økonomi og finans

E: HR

F: Partnerskap

Aktsomhetsvurderinger

I denne første rapporten har vi tatt utgangspunkt i konsekvens og sannsynlighet for brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold. Følgende modell anvendes:

Kriterier for vurdering av konsekvens		
Ubetydelig	1	Vil ikke forårsake fysisk eller psykisk skade, eller brudd på menneskerettigheter
Lav	2	Vil ikke forårsake fysisk eller psykisk skade, men det kan oppstå brudd på menneskerettigheter
Moderat	3	Vil sannsynligvis ikke forårsake fysisk skade, men kan sannsynligvis forårsake noe psykisk skade
Høy	4	Vil sannsynligvis ikke forårsake fysisk skade, men kan sannsynligvis forårsake alvorlig psykisk skade
Alvorlig	5	Konsekvensen kan resultere i tap av liv eller forårsake alvorlig fysisk skade.

Kriterier for vurdering av sannsynlighet		
Svært sjelden	1	Vil sannsynligvis ikke inntreffe de neste fem årene
Sjelden	2	Mer sannsynlig at det vil inntreffe enn ikke, de neste 3-5 årene
Sannsynlig	3	Forventes å inntreffe de neste 3-5 årene
Meget sannsynlig	4	Pågår og/eller vil inntreffe innen 1-2 år
Påregnelig hendelse	5	Pågående brudd



Resultater av den overordnede aktsomhetsvurderingen

Funnene viser at det kun er leverandøren som leverer på HR hvor det er liten sannsynlighet for brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold.

Vareleverandører ser også ut til å ha kommet i gang med arbeid.

De øvrige leverandørene har noe å jobbe med, noe som igjen betyr at konsernet på trykke mer på sine leverandører.

	Antall bedrifter	Snitt avvik	Sannsynlighet for at brudd på menneskerettigheter inntreffer	Konsekvensen av menneskerettighetsbrudd
Varer	6	6	3	2
Tjenester	6	12	4	4
Rådgivning	3	10	4	4
HR	1	2	1	1
Sum	16			

Avslutning

Konsernet vil fortsette arbeidet i tiden framover med å arbeide aktivt med åpenhetsloven. Etske retningslinjer for leverandører og våre retningslinjer for aktsomhetsvurdering vil sikre implementering og ikke minst gode rutiner for å hensynta menneskerettigheter og anstendig lønns- og arbeidsvilkår i hele vår virksomhet. Dette blir et pågående arbeid som hele organisasjonen vil bli en del av.

