



INNHold

Redegjørelse for aktsomhetsvurdering	3
Om Helgeland Kraft	4
Konsernmål om samfunnsansvar	5
Retningslinjer og rutiner for aktsomhetsvurderinger	6
Varsling og klagemekanismer	7
Helse, miljø og sikkerhet	8
Aktsomhetsvurdering 2024	9





REDEGJØRELSE 2024

Helgeland Krafts redegjørelse for aktsomhetsvurderinger

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022 og pålegger Helgeland Kraft å gjennomføre aktsomhetsvurderinger om grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, i vår leverandørkjede og hos våre øvrige forretningspartnere. Konsernet Helgeland Kraft består av morselskapet Helgeland Kraft AS og datterselskapene Linea AS, Helgeland Kraft Vannkraft AS, Helgeland Kraft Strøm AS og Helgeland Kraft utvikling AS. Hvert av selskapene, foruten Helgeland Kraft Utvikling AS, er på selvstendig grunnlag underlagt Åpenhetslovens forpliktelser som "større virksomheter". Selskapene i konsernet drives med nær tilknytning til morselskapet og dette gjelder også etterlevelse av Åpenhetsloven. Denne redegjørelsen er derfor en felles redegjørelse for alle selskapene i konsernet.

Kontaktinformasjon

Ved spørsmål til redegjørelsen eller øvrige spørsmål tilknyttet Åpenhetsloven, herunder henvendelser etter retten til informasjon i § 6, vennligst kontakt firmapost@helgelandkraft.no.



Foto: Berre



Om Helgeland Kraft

Helgeland Kraft er organisert som et konsern og eies av 14 kommuner fra sør til nord på Helgeland. Helgeland Kraft AS er morselskap i konsernet som forvalter eierskapet i de fire heleide datterselskapene Helgeland Kraft Vannkraft AS, Linea AS, Helgeland Kraft Strøm AS og Helgeland Kraft Utvikling AS. Konsernet driver hovedsakelig virksomhet på Helgeland. Noe virksomhet utføres også i Sverige og i andre deler av Norge.

Helgeland Kraft AS utfører administrative oppgaver for hele konsernet. Dette omfatter oppgaver som HR, økonomi og regnskap, IKT, forretningsutvikling mv. Morselskapet har 36 ansatte.

Linea AS er konsernets største datterselskap med 167 ansatte og mange pågående prosjekter til enhver tid. Linea AS er nettvirksomheten i konsernet og selskapets virksomhet er å bygge, eie og drive anlegg for distribusjon av elektrisk energi med spenning opp til 22 kV innen områdekonsesjonen og tilsvarende for regional nettanlegg med spenning opp til 132 kV, samt delta i andre selskap med naturlig tilknytning. Levert energi i distribusjonsnettet ble 1 238 (1 271) GWh og i regionalnettet 5 256 (5 085) GWh.

Helgeland Kraft Vannkraft AS bygger, eier og drifter anlegg for produksjon av vannkraft. Selskapet har 39 ansatte og drifter totalt 22 kraftverk med en samlet produksjonskapasitet på ca. 1,3 GWh. Selskapet bygger også ut ladestasjoner for elbiler. Gjennom merkevaren LAD OPP drifter 12 ladestasjoner.

Helgeland Kraft Strøm AS er et konkurranse-utsatt selskap med i underkant av 100 000 kunder i Norge og Sverige. Selskapet har 33 ansatte i Norge og Sverige. I Sverige leveres det konkurransedyktige produkter gjennom sitt datterselskap Storuman Energi. I 2023 solgte Helgeland Kraft Strøm totalt 1,99 TWh.

Helgeland Kraft Utvikling AS er et 100% eid datterselskap av Helgeland Kraft AS. Selskapet ble stiftet i 2023 og kom i drift fra 2. halvår som den fjerde datter i konsernet. Selskapets virksomhet er å utfylle og støtte opp om de eksisterende forretningsområdene og være en utviklingsarena for «smart vekst».

Se **årsrapporten 2024** for mer informasjon om hele konsernet





Konsernmål om samfunnsansvar

Helgeland Kraft er opptatt av eget samfunnsansvar og i årsrapporten vår beskriver vi våre mål tilknyttet blant annet menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og krav til våre leverandører og samarbeidspartnere. Det innebærer at Helgeland Kraft forplikter seg til å ta sosialt ansvar og respektere internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, herunder verdenserklæringen om menneskerettighetene, FN-konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, og FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter.

Videre anerkjenner Helgeland Kraft ILOs kjernekonvensjoner om arbeidsforhold og medarbeidernes rett til å organisere seg i fagforeninger. Vårt arbeidsmiljø skal være preget av mangfold, respekt og omtanke. Diskriminering eller trakassering skal ikke forekomme. Alle medarbeidere i konsernet skal gis mulighet til faglig utvikling og kompetanseheving, og vi ønsker å tilby en helsefremmende arbeidsplass utover det som fremgår av lovens minstekrav.

Vi stiller de samme kravene til våre leverandører og forretningspartnere som til oss selv. Vi forsøker etter beste evne å forsikre at leverandører etterlever krav tilknyttet blant annet helse og sikkerhet, minstelønn, arbeidstid, organisasjonsrett, barnarbeid, akseptable levekår, diskriminering, fysisk avstraffelse og tvangsarbeid.

Kommunene som eier konsernet, ønsker en helhetlig styring av selskapet også etter konserndannelsen i 2018. Det administrative ansvaret for utarbeidelse av tilstrekkelige retningslinjer og rutiner ligger derfor hovedsakelig hos morselskapet. Datterselskapene følger føringene fra morselskapet og supplerer med egne rutiner og retningslinjer der de mener dette er nødvendig.

De overordnede etiske kravene for konsernet er oppstilt i våre retningslinjer for ansvarlig næringsliv som stiller krav til blant annet ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Disse etiske retningslinjene suppleres av flere underliggende rutiner og prosessbeskrivelser, deriblant «Kontrakts krav for seriositetsbestemmelser ved anskaffelser i Helgeland Kraft», som selskapet har iverksatt og som følges opp og kontrolleres av ansatte i relevante dedikerte roller. Konsernet har blant annet en kvalitetsleder som ivaretar våre sertifiseringer for ISO 9001, ISO 14001 og Trygg Strømhandel og som jobber ute hos datterselskapene.

Vi har utarbeidet en felles rutine for etterlevelse av Åpenhetsloven som gjelder hele konsernet. Ifølge rutinen er ledelsen i hvert selskap ansvarlig for eget selskaps etterlevelse av loven, men som konsern samarbeider vi om dette.

Konsernet har valgt å følge Forbrukertilsynets veiledning for aktsomhetsvurderinger. Det innebærer at vi viderefører allerede etablerte prosesser, herunder HMS-rutine, anonym varslingskanal, etisk plakat, ROS-vurderinger av prosjekter, og SHA-planer, og at vi videreutvikler dette ved å introdusere nye prosesser.

Etter ikrafttreddelsen av Åpenhetsloven har vi hatt særlig fokus på oppdateringen av våre onboarding-prosesser for nye leverandører og øvrige forretningspartnere, samt oppfølging av eksisterende leverandører. Våre retningslinjer for anskaffelser gir føringer for å stille kontraktuelle krav om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ved alle anskaffelser. Etter avtaleinngåelse gjennomfører vi risikoscreeninger basert på ITUC Global Rights Index og European Bank of Reconstruction and Development (EBRD) sin Index om ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Ved medium eller høy risiko for at leverandør eller forretningspartnere ikke etterlever menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ifølge risikoscreeningen, sender vi ut spørreskjemaer for å innhente ytterligere informasjon og vil innlede dialog med leverandør eller forretningspartnere om vi anser det



hensiktsmessig for å kartlegge og avhjelpe risikoene. I tillegg gjennomføres det en årlig leverandørundersøkelse av utvalgte leverandører basert på økonomisk spend, som igjen danner grunnlag for utvidede risikovurderinger.

Oppsummert følger konsernet følgende rutiner/prosesser med relevans for etterlevelse av Åpenhetsloven:

Rutiner tilknyttet drift av egen virksomhet

- Intern bevisstgjøring av varslingsrutine og etiske retningslinjer for ansvarlig næringsliv.
- HMS-rutiner, herunder ROS-analyser av prosjekter og SHA-planer.
- Ved gjennomføring av ROS-analyser skal rutiner tilknyttet interessentdialogen alltid gjennomføres. Aktiv dialog oppfordres fra vår side, og vi benytter konsulentbistand spesifikt rettet mot rettighetene og interessene til lokal reindrift når det er nødvendig for å forsikre at vi ivaretar vårt samfunnsansvar.
- Jevnlige statusmøter avholdes med større entreprenører. Hyppigheten skal tilpasses størrelsen på prosjektet. Entreprenørens ansatte sine arbeidsforhold skal være tema som Helgeland Kraft tar opp og vurderer.

- Ved mistanke om at ansatte hos oss eller hos entreprenører eller andre leverandører ikke arbeider/lever under anstendige arbeidsforhold, herunder ved utbredt bruk av overtid, skal Helgeland Kraft melde bekymringen til leverandør hvis det anses hensiktsmessig for å avhjelpe dette.

Rutiner i forbindelse med innkjøp/engasjering av leverandører og spørreskjemaer

- Våre retningslinjer for ansvarlig næringsliv skal vedlegges alle innkjøp av varer og/eller tjenester. En ny innkjøpsinstruks ferdigstilles i 2024, og HKs seriøsitetskrav implementeres også samme år.
- Vi stiller kontraktuelle krav til leverandører om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i tråd med konsernets innkjøpspolicy, herunder som del av anskaffelsesprosesser.
- Før avtale med leverandører inngås skal leverandører besvare og utfylle vår leverandørevaluering.
- Etter avtaleinngåelse gjennomfører vi en innledende screening av leverandører basert på kriterier som er fremhevet i Forbrukertilsynets veiledning om aktsomhetsvurderinger. Leverandører tilknyttet medium eller høy risiko skal bli tilsendt spørreskjemaer for innhenting

av ytterligere relevant informasjon.

- Informasjon fra spørreskjemaer skal gjennomgås. Dersom høy risiko for brudd, eller faktiske brudd, avdekkes, skal konsernet vurdere tiltak for å avhjelpe dette, herunder ved å gå i dialog med ev. leverandør eller forretningspartner, og i ytterste tilfelle vurdere å avslutte kontraktsforholdet.
- Risikovurderingene gir så grunnlag for å iverksette ulike tiltak, som kan variere fra fysiske revisjoner på byggeplass og eller hos leverandør, leverandørmøter eller utdypende spørreskjema og dokumentasjon.



Varsling og klagemekanismer

Intern varsling

Helgeland Kraft har en varslingsprosedyre for ansatte som skal bidra til å avdekke eventuelle kritikkverdige forhold i konsernet.

Kritikkverdige forhold inkluderer brudd på lovregler, interne regler eller brudd på etiske normer. Det er mulig å varsle anonymt, men det understrekes at åpenhet er viktig for å sikre at systemet fungerer optimalt. Ansatte kan varsle til nærmeste overordnede, HR, tillitsvalgte, kvalitetsleder eller verneombud. Varsling til offentlige tilsynsorganer er også kommunisert til ansatte.

Ekstern varsling

Varslingskanaler og klagemekanismer er viktige verktøy for å sikre at kunder og andre interessenter kan rapportere kritikkverdige forhold og gi tilbakemeldinger. Her er hvordan vi håndterer dette:

Helgeland Kraft AS:

- Tilbakemeldinger kan leveres via telefon, e-post eller brev merket «Varsling».
- Varsling om kritikkverdige forhold kan sendes gjennom [varslingsportalen](#). Varslingen kan gjøres anonymt.

Linea AS:

- Tilbakemeldinger fra kunder registreres skriftlig i et system med saksbehandler.
- Kundene kan også gi tilbakemeldinger gjennom spørreundersøkelser på nettstedet eller ved å fylle ut et tilbakemeldingsskjema. Skjemaet er også tilgjengelige for ikke-kunder, slik at alle interessenter kan gi tilbakemeldinger og bidra til forbedringer.
- Hele konsernet tilbyr en åpen og tilgjengelig kontakt gjennom telefon og firmaepost, som er tydelig synlig på konsernets hjemmeside. Dette muliggjør ekstern varsling og tilbakemeldinger om kritikkverdige forhold, samtidig som det oppfordrer til generelle tilbakemeldinger for forbedring av tjenester og prosesser.

Helgeland Kraft Strøm AS:

- Kundeklager kan leveres via telefon eller e-post.
- Klager via sosiale medier rutes til kundesenteret for registrering og oppfølging.



Helse, miljø og sikkerhet

Arbeid med kultur og aktsomhet i konsernet

I starten av året gjennomførte vi en samling for ansatte på tvers av hele konsernet, med fokus på Sikkerhet, lederskap og læring. Her fikk deltakerne en innføring i fem grunnprinsipper som skal ligge til grunn for vår praksis:

- Det er vanlig å gjøre feil
- Skyld løser ingenting
- Læring er avgjørende for forbedring
- Omstendighetene former atferd
- Hvordan du responderer betyr mye
- Disse prinsippene skal bidra til å styrke vår evne til å arbeide systematisk med forbedring, forebygging og ansvarlig drift.

Arbeidet er langsiktig og skal videreutvikles med utgangspunkt i de verktøyene vi allerede bruker. Særlig legger vi vekt på hvordan vi forstår og håndterer feil, og hvordan vi lærer av dem for å forbedre våre prosesser og kultur. Gjennom året har vi hatt egne kvartalstema knyttet til prinsippene, med formål å fremme refleksjon og læring i organisasjonen.

Temaene for 2024 var:

Q1: Feilfeller – identifisere og forstå situasjoner der feil kan oppstå

Q2: Læring fra vanlig arbeid – se etter forbedringspotensial også i arbeid som foregår uten hendelser

Q3: Sommervikarer – sikre god opplæring og trygge arbeidsforhold for midlertidige ansatte

Q4: Arbeidsmiljø og helse – styrke forståelsen for sammenhengen mellom trivsel, sikkerhet og prestasjon.

Dette arbeidet støtter opp under vår aktsomhetsvurdering, ved at vi kontinuerlig arbeider med å utvikle en kultur der risikoforståelse, åpenhet og forbedring er en integrert del av virksomheten.



Aktsomhetsvurdering 2024

Foto: Kenneth Myrnes

2024

Redegjørelse for
aktsomhetsvurdering

9



Aktsomhetsvurdering 2024

Våre aktsomhetsvurderinger er basert på følgende tiltak:

- Drøftelsesmøter med ansatte/ledelsen i morselskapet og i de tre datterselskapene om etterlevelse av menneskerettigheter og arbeidsforhold i egne virksomheter og hos leverandører.
- Kartlegging av alle nye leverandører med ett spend over NOK 100'. Dette utgjorde ca. 65 leverandører i 2024.
- Gjennomført Leverandørundersøkelse med relevante spørreskjema.
- Risikovurdering ble gjennomført med grundig evaluering spørreskjemaene, vurdering av EBRD sin indeks for sosial risiko knyttet til næringskoder (NACE-koder), DFØs høyrisikoliste for produktkategorier, og våre egne erfaringer med leverandørene.
- 12 av de nye leverandørene ble vurdert med høy sosial risiko og ulike tiltak ble besluttet for hver leverandør.
- Tiltakene er planlagt å gjennomføres i løpet av 2025.

Aktsomhetsvurderingene viser at Helgeland Kraft har god kontroll og innsikt over etterlevelsen av anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter i egen virksomhet. Det er ikke avdekket brudd på, eller mistanke om brudd på, grunnleggende menneskerettighet og anstendige arbeidsforhold for våre ansatte eller for eksterne enkeltpersoner, grupper eller virksomheter som berøres av vår virksomhet.

Konsernet i sin helhet har kartlagt om lag 400 leverandører og forretningspartnere som vi har gjort en innledende risikovurdering av i tråd med våre retningslinjer, herunder basert på leverandørenes størrelse, produktsegment og geografisk lokasjon. Vi jobber fortløpende med å optimalisere metodikken vår for slike risikovurderinger, og for rapporteringsperioden for denne rapporten har vi gjort ytterligere undersøkelser og tiltak.

I 2024 ble det gjennomført 3 utvidede etikk- og arbeidsrettsrevisjon av utvalgte viktige leverandører med forhøyet sosial risiko. Revisjonene ble utført av konsultentselskapet Achilles Information AS. Det ble ikke avdekket kritikkverdige forhold i noen av revisjonene. Det planlegges 2 nye revisjoner i 2025.

Det er spesielt innen følgende områder vi ser høyest sosial risiko:

- Overtid, lønn og fordeler for ansatte hos engasjerte entreprenører
- Kjøp av komponenter som produseres i land med risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Disse risikoområdene er særlig relevante for Linea AS og Helgeland Kraft Vannkraft AS som har pågående prosjekter til enhver tid, og derfor står for innkjøp av komponenter og entreprenørtjenester. Mistanken gjelder både norske og utenlandske leverandører. Vi gjennomfører oppfølgingsmøter med våre største leverandører for å motvirke dette, og vi har til hensikt å utvide denne innsatsen i vårt videre arbeid med aktsomhetsvurderinger og tilknyttede tiltak.

For å effektivisere og kvalitetssikre aktsomhetsvurderinger av leverandørkjedene våre har vi etablert samarbeid med andre aktører i bransjen om aktsomhetsvurderinger. For eksempel samarbeider vi med flere kraftselskaper samt REN. Konsernet har også ansatt en egen ressurs med ansvar for ESG og bærekraft, hvorav etterlevelse Åpenhetsloven vil inngå som en naturlig del av arbeidet.



Signaturer

Helgeland Kraft AS

Daglig leder: Eivind Mikalsen

Signatur

Styreleder: Bjørn Snorre Laksforsmo

Signatur

Nestleder: Kristin Hildrum

Signatur

Styremedlem: Inger-Gunn Sande

Signatur

Styremedlem: Arve Ulriksen

Signatur

Styremedlem: Ida Marie Larsen

Signatur

Styremedlem: Andre Møller

Signatur

Ansatt representant: Ståle André Larsen

Signatur

Ansatt representant: Line Jacobsen

Signatur



Signaturer

Linea AS

Daglig leder: Steinar Johansen Benum

Signatur

Styreleder: Eivind Mikalsen

Signatur

Styremedlem: Kristine Alstad Nicolaisen

Signatur

Styremedlem: Grete Håkonsen Coldevin

Signatur

Ansatt representant: Stig-Johnny Thomassen

Signatur

Ansatt representant: Bjørn Ove Wetjen

Signatur



Signaturer

Helgeland Kraft Strøm AS

Daglig leder: Arild Inge Markussen

Signatur

Ansatt representant: Kåre Sæther

Signatur

Styreleder: Eivind Mikalsen

Signatur

Styremedlem: Frode Tovås Kristensen

Signatur



Signaturer

Helgeland Kraft Vannkraft AS

Daglig leder: Torkil Nersund

Signatur

Styreleder: Eivind Mikalsen

Signatur

Styremedlem: Frode Tovås Kristensen

Signatur

Ansatt representant: Stian Josefsen

Signatur

Ansatt representant: Rune Westvoll

Signatur



Fotograf: Johanne Tysnes