

Åpenhetsloven

- redegjørelse for Elektrogruppen 2023



 **Elektro**[®]
Trygghet i alle ledd



Vårt arbeid med Åpenhetsloven

Å sikre at virksomheten opererer i tråd med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er av ytterste viktighet for oss i Elektrogruppen. Vår forpliktelse til å respektere menneskerettighetene reflekteres i våre etiske retningslinjer. De er vårt «kompass» som ansatte i konsernet. Videre er tilslutning til våre retningslinjer for etisk handel noe vi forventer og følger opp hos våre leverandører. Våre rutiner er utformet for å identifisere, forebygge, redusere og redegjøre for hvordan vi håndterer vår innvirkning på menneskerettigheter og arbeidsforhold. Disse retningslinjene gjelder gjennom hele vår virksomhet og vår verdikjede, kort beskrevet i kapittel senere. Vi skal videre sikre allmennheten tilgang på informasjon. Denne åpenhet forventer vi av andre aktører rundt oss, og gjør det vi kan for å sikre høy standard hos våre leverandører gjennom målrettede undersøkelser og revisjoner. Mer om det i kapittel lenger ned.

Vi har siden loven trådte i kraft sikret at vi har en rutine for å håndtere informasjonsplikten, og jobbet målrettet for å bli bevisst det ansvaret vi har og hvordan vi skal håndtere det på best mulig måte. Herunder systematisk, planmessig og målrettede aktiviteter for å kartlegge, forebygge og begrense de negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold vår virksomhet fører med seg.

Vi erkjenner at dette er en løpende prosess, og vi forplikter oss til kontinuerlig forbedring og åpenhet i våre anstrengelser for å oppnå en positiv innvirkning på mennesker og samfunn vi berører gjennom vår virksomhet.

Generell beskrivelse av vår virksomhet

Elektrogruppen er et tradisjonsrikt konsern med 15 datterselskaper og 720 ansatte. Morselskapet Elektro AS er lokalisert i Bodø og leverer konserntjenester som regnskap, lønn, faktura/inkasso, IKT, HMS/KS og HR til hovedtyngden av datterselskapene.

Konsernleder er både adm.direktør i Elektro AS og Elektro Bodø AS. De enkelte datterselskaper har sin egen daglig leder, og hvor morselskap utøver sitt eierskap og innflytelse gjennom styrerepresentasjon hvor morselskap har styreleder og nestleder, samt flertall i styret.

Konsernets selskaper opererer innenfor følgende kundegrupper og markeder i sine lokalmiljø:

- Privat
- Næring
- Industri
- Offentlig virksomhet (kommuner, fylke, stat, Forsvar)
- Havbruksnæringen
- Maritim virksomhet

Konsernet har i dag selskaper og virksomhet fra Vesterålen i nord til Trondheim og Hitra/Frøya i sør.

Forretningsområder for konsernet er:

- Elektroinstallasjon
- Telekommunikasjon
- Automasjon
- Alarm og Sikkerhet
- VVS / rørlegging
- Ventilasjon

Prinsipper og prosedyrer for håndtering av Åpenhetsloven

Redegjørelsen er en konsernrapportering, som dekker konsernets datterbedrifter over 50 ansatte. For Elektrokonsernet gjelder dette Nordkontakt AS, Argon Elektro AS, Lofoten Elektro AS, Nilsson AS og Elektro Bodø AS.

Vårt arbeid med menneskerettigheter er forankret som en del av våre verdier og er beskrevet i de etiske retningslinjene våre. De etiske retningslinjene beskriver at vi skal drive vår virksomhet på en måte som er forenlig med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter. De etiske retningslinjene er godkjent i konsernstyret og gjelder for Elektrogruppens styremedlemmer, ansatte og innleid personale. Retningslinjene beskriver at vi skal ha et inkluderende arbeidsmiljø der alle behandles rettferdig, med respekt og verdighet. Det er nulltoleranse for mobbing, trakassering og vold. Alle ansatte skal ha et arbeidsforhold som er i samsvar med nasjonal og lokal lovgivning, samt ILO-standardene som vi har forpliktet oss til. Det innebærer et anstendig arbeidsmiljø, tilstrekkelig lønn for arbeid og at alle skal behandles rettferdig og med respekt for sien ansettelsesrettigheter.

Vi aksepterer ingen form for barnarbeid eller tvangsarbeid på våre arbeidsplasser eller i leverandørkjeden, herunder praksis som ulovlig eller urettmessig tilbakeholdelse av lønn.

Elektrogruppen skal følge FNs menneskerettigheter og ILOs kjernekonvensjoner når det gjelder etisk handel. Våre retningslinjer for etisk

handel beskriver dette i detalj. Retningslinjer for etisk handel for Elektrogruppen ble styregodkjent i 2021. Disse er tilgjengelig for alle ansatte i vårt KS-system og for alle andre på nettsiden vår. Retningslinjene for etisk handel er også tilgjengelig på engelsk.

Opplæring i etiske retningslinjer og retningslinjer for etisk handel ligger som en del av kurset om de etiske retningslinjene som er lagd som et obligatorisk kurs i opplæringsplattformen Elektroakademiet. Alle nyansatte får tildelt kurset når de starter.

Prosedyre for styring av virksomhetsrisiko ble godkjent i konsernstyret i 2022. Risikostyring skal være en integrert del av alle våre forretningsaktiviteter. Formålet med prosedyren er en systematisk tilnærming til å identifisere- og arbeide med å minimere risikoer knyttet til hele vår virksomhet. Altså på tvers av ulike risikokategorier, som til eksempel menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold definert i åpenhetsloven. Risikovurdering er grunnleggende i alt vi driver med som virksomhet, og kan derfor analyseres med samme tilnærming.

Resultater skal benyttes i konsernets strategi- og forretningsplanlegging. Herunder utarbeidelse av nøkkelindikatorer, mål og handlingsplaner. Den skal sikre at vi overholder lover og regler i tillegg til nødvendig ledelsesfokus på risikorelaterte spørsmål i konsernet.



Prosessbeskrivelse

Proseduren er å anse som vår måte å overholde den lovpålagte fire-steps arbeidsmetoden for å sikre at vi jobber aktivt, målrettet og planmessig med å sikre virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og sikre allmenheten tilgang til informasjon. Både internt, og oppstrøms i leverandørkjeden vår. Innkjøpsprosessen og prosedyre for valg og oppfølging av leverandører beskriver mer i detalj hvordan menneskerettigheter følges opp i leverandørkjeden.

Vår planlegging, gjennomføring og oppfølging iht. prosedyre for virksomhetsrisiko bygger på strukturen i OECD, og er etter beste evne en praktisk tilpasning basert på deres veileder for aktsomhetsvurderinger. Her vil vi legge til at dette i realiteten er en pågående og levende prosess med iterasjoner, og ikke fullt så sekvensiell som lov og veiledere beskriver.

Vår metode og samsvar med OECDs retningslinjer for aktsomhetsvurderinger

Viser til figuren ovenfor som beskriver prosessen.

Steg 1 og 2: I vårt steg 1 og 2 kartlegger og vurderer vi negativ påvirkning/skade. Vårt rammeverk er gjengitt i figuren under.

Risiko = Sannsynlighet x Konsekvens

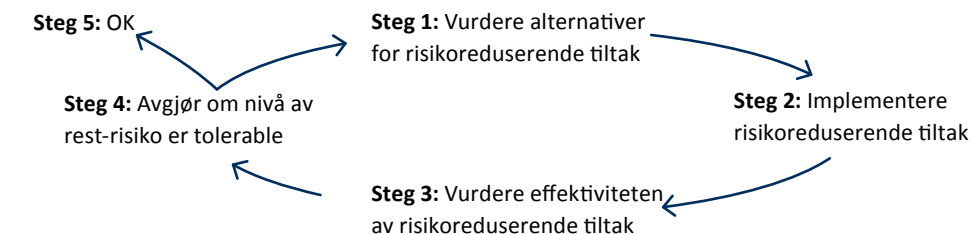
Sannsynlighet: Sjansen for at en hendelse inntreffer
 Konsekvens: Utfall av hendelsen
 Fare: En situasjon/tilstand som utgjør en trussel mot liv, helse, eiendeler, omdømme, etc.
 Hendelse: En fare som materialiserer seg og forårsaker skade kalles en hendelse

Risiko klasser: Høy Middels Lav		Sannsynlighets kategori				
		1	2	3	4	5
Konsekvenskategori	5					
	4					
	3					
	2					
	1					

Akseptnivået i matrisen kommuniserer Elektro sin etiske standard og vår overholdelse av lover, forskrifter og normer. De skal samsvare med våre ambisjoner om godt omdømme, sterk finansiell stilling og bærekraftig drift og null-skade visjon.

Hver risiko som indentifiseres vil bli plottet i risiko-matrisen iht. den samlede verdi av sannsynlighet multiplisert med konsekvens. Risikoer som faller i øvre høyre hjørne, har høyere risikoscore og bør gis mer oppmerksomhet mht. tiltak og oppfølging.

Steg 3: I vårt steg 3 stanser, forebygger eller reduserer vi negativ påvirkning ved å gjøre tiltak. Vår tilnærming til hvordan vi fatter mest mulig riktig tiltak vises det til figuren under.



Steg 4: I vårt steg 4 og 5 kommuniserer vi resultatene og hvordan påvirkning håndteres og overvåker utvikling resultater. Risikoregisteret som samlet sett gir en granulert oversikt over av de største risikoene som påvirker konsernet, utgjør dokumentasjonen. Risiko klassifisert i rødt område (høy) iht. figur over hvis den også

etter at tiltak er iverksatt, har en iboende høy restrisiko. Denne skal følges opp spesielt tett av konsernadministrasjon og årlig rapporteres inn til styre iht. styrets årsplan. Vi etablerer også rapporten per PDF, som vi publiserer på våre nettsider i magasininform.





Slik jobber vi med Åpenhetsloven i praksis

Ansvar for arbeidet med Åpenhetsloven i konsernet.

I konsernet har innkjøpsansvarlig Kim Ragnar Kristiansen fått ansvar for å følge opp arbeidet med Åpenhetsloven. I tillegg har hver bedrift ansvar for oppfølging av leverandører som kun brukes for sin egen bedrift.

Risikovurdering med tanke på menneskerettigheter.

Elektrogruppen jobber i henhold til overordnede retningslinjer og rutiner for risikostyring som beskrevet i detalj i kapittel om prinsipper og prosedyrer over.

Leverandør prosedyre og godkjenning av leverandører.

Leverandørmodulen i Landax er tatt i bruk til oppfølging og godkjenning av leverandører. Det skal følges opp at alle leverandørene bekrefter at retningslinjene for etisk handel skal følges. Basert på gjennomført risikovurdering og kjennskap til leverandørene, plukkes det ut noen leverandører som det gjennomføres en leverandørrevisjon av. Dette ble gjennomført første gang i februar 2024.

Oppfølging av leverandører og leverandørrevisjon.

Leverandørmodulen i Landax er tatt i bruk til oppfølging og godkjenning av leverandører. Det skal følges opp at alle leverandørene bekrefter at retningslinjene for etisk handel skal følges. Basert på gjennomført risikovurdering og kjennskap til leverandørene, plukkes det ut noen leverandører som det gjennomføres en leverandørrevisjon av. Dette ble gjennomført første gang i februar 2024.

Håndtering av informasjonsplikten.

Det er utarbeidet en prosedyre for håndtering av informasjonsplikten i Åpenhetsloven som beskriver hvordan henvendelser knyttet til spørsmål om Åpenhetsloven skal håndteres.

Innkjøpsleder i Elektro Bodø AS Kim Ragnar Kristiansen er ansvarlig for å besvare henvendelser om Åpenhetsloven på vegne av Elektrogruppen. Kontaktinformasjon er tilgjengeliggjort på nettsiden til Elektrogruppen.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

For å avdekke eventuelle risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i virksomhetene, ble det for konsernet gjennomført en større workshops med medarbeidere fra både inne- og uteapparat på tvers av bedrifter. Vi benyttet prosedyre for styring av virksomhetsrisiko aktivt i arbeidet, hvor samtlige risiko er dokumentert i konsernets risikoregister.

Hver enkelt risiko identifisert er verdisatt med sannsynlighet og konsekvens for at en hendelse inntreffer, forslag til risikoreducerende tiltak (med frist og ansvarlig) og en vurdering av restrisiko etter tiltak er iverksatt. Kartleggingen i praksis:

- 7 deltakere
- 4 ulike selskaper innad i konsernet
- Deltakere: verneombud fra ulike selskaper, innkjøpsansvarlig, HR-leder, KS- og HMS leder og leder for strategi & forretningsutvikling



Vi har følgende funn fra risikovurdering av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

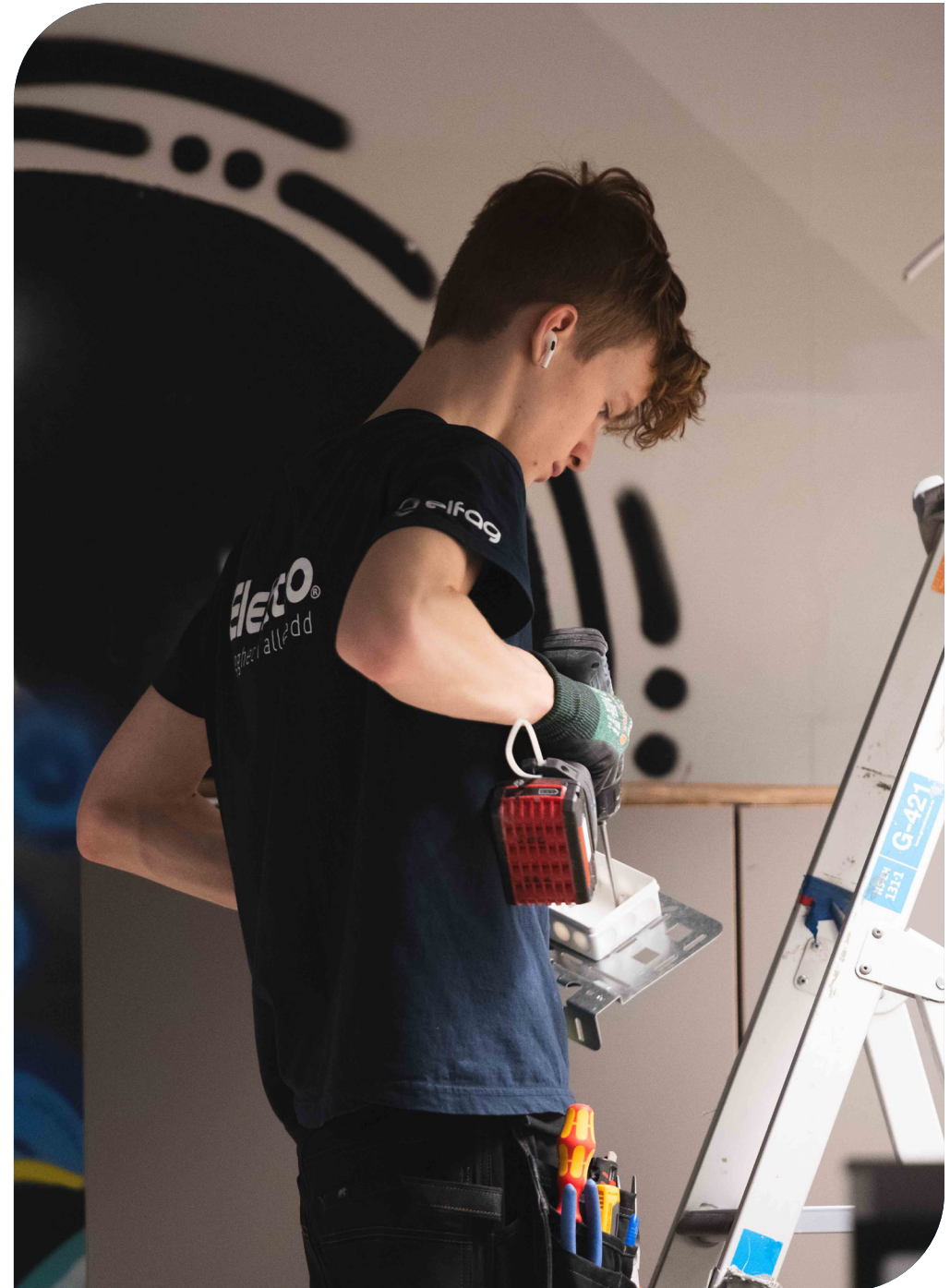
Alle risikoene med sannsynlighet og konsekvens er dokumentert i Elektrogruppens register for virksomhetsrisiko. De risikoene med størst sannsynlighet og konsekvens er ramset opp under. Det meste ble identifisert i første aktsomhetsvurdering, hvor det fortsatt står seg slik at de risiko identifisert hverken er høye og kritiske direkte i vår virksomhet. Vi har ikke hatt noen alvorlige hendelser knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos oss, men vi ønsker å synliggjøre potensielle risikoer som er både innenfor og utenfor vår direkte påvirkning.

Identifisert i årets workshop:

- Risiko for at det fasilitetene gjort tilgjengelig for mannskapet har manglende renhold og uakseptable forhold. Dette kan medføre dårlig arbeidsmiljø og mistriivsel.
- Risiko for at det er manglende rydding og rot på anlegget. Dette kan medføre dårlig arbeidsmiljø og mistriivsel for ansatte.
- Innkjøp fra nye og ukjente leverandører medfører risiko for at anstendige arbeidsforhold ikke er sjekket godt nok for aktører lenger opp i leverandørverdikjeden.

Identifiserte i vår første workshop i 2022:

- Risiko for at brakkeforhold og fasiliteter kan være dårlig er avdekt spesielt på mindre anlegg og der det er uproffe byggherrer med hensyn på HMS.
- Risiko for at lønns- og arbeidsforhold ikke sjekkes godt nok hos innleide og underleverandører. Dette medfører at sosial dumping kan forekomme.
- Risiko for at menneskerettigheter brytes i leverandørkjeden i de land der varen produseres.
- Risiko for at arbeiderrettigheter brytes i leverandørkjeden. Videre er det risiko for at lov/forskrift om arbeidsmiljø og arbeidsforhold brytes i leverandørkjeden.
- Risiko for at vi ikke kan vise «Environmental Product Declaration» (EPD) og klimaregnskap pga. at vi ikke får dette fra leverandørene. Dette kan medføre at vi mister oppdrag mot kunder som krever EPD.
- Risiko for at transport over lengre avstander kan medføre brudd på arbeids- og hvilebestemmelser.
- Risiko for at vi ikke vet opphavet til råvarer og innsatsmaterialer.
- Risiko for utnyttelse av migranter/seasonarbeidere hos leverandører for å ta unna topper. Risiko for at disse ikke får samme vilkår som fast ansatte.
- Risiko for kommunikasjonsutfordringer med innleide som ikke kan norsk. Både i forberedelser, gjennomføring og i etterkant av innleie. Kan videre føre til konflikt med innleid personell som ikke integreres godt nok i arbeidslaget.
- Risiko for at vi ikke vet opphavet til råvarer og innsatsmaterialer, ved at dette er kamuffert for grossist og til syvende og sist oss som kunde.





Handlingsplan for Åpenhetsloven

Gjennomførte aktiviteter og tiltak i 2023

Arbeidet i 2023 har dreid seg om å følge opp de tiltakene som ble prioritert i redegjørelsen for 2022. Status på gjennomføring av disse tiltakene er oppsummert videre her.

Gjennomføre medarbeiderundersøkelse i 2023, hvor bla. arbeidsmiljø og menneskerettigheter skal innarbeides i undersøkelsen.

Det ble gjort en stor jobb i forkant med å lage spørsmålene i undersøkelsen og kvalitetssikre spørsmålene med tillitsvalgte og bedriftshelsetjenesten.

Medarbeiderundersøkelsen ble bygd opp rundt 9 kategorier og inneholdt totalt 56 spørsmål. Kategoriene som det ble spurt om i undersøkelsen er følgende:

- Tilfredshet
- Engasjement
- Integritet og etiske retningslinjer
- Karriere og utvikling
- Meg og min leder
- Samarbeid
- Samfunnsansvar, HMS og arbeidsmiljø
- Ytelse og prestasjon
- Merkevere

Undersøkelsen ble sendt ut til alle 16 datterbedriftene i konsernet som har ansatte tilknyttet bedriften. Totalt 693 ansatte fikk tilsendt undersøkelsen i februar med svarfrist 17. mars. For å ivareta personvernet, ble rapporter etterpå utarbeidet av ekstern konsulent for konsernet, bedrifter og avdelinger. Rapporter ble kun utarbeidet dersom flere enn 5 ansatte hadde besvart i en avdeling. Rapporter ble ferdigstilt i april og distribuert til bedriftene 14. april. Vi fikk en svarandel på 84 % med en høy grad av medarbeidertilfredshet på tvers av bedriftene.

Integritet og etiske retningslinjer var et eget hovedområde som de ansatte ble spurt om. De tre spørsmålene som ble scoret som tre på topp i konsernet var:

- Jeg tror bedriften vil iverksette tiltak (hvis det er berettiget) dersom en uetisk eller ulovlig handling ble rapportert.
- Jeg opplever at min leder gir meg handlingsrom og lar meg ta ansvar.
- Uetisk oppførsel tolereres ikke i min bedrift. Til eks. forskjellsbehandling, trakassering eller annen form for diskriminering.

Tre på topp spørsmålene over viser at ansatte opplever at uetisk oppførsel ikke tolereres i bedriften og at ansatte tror at bedriften vil iverksette tiltak dersom en uetisk eller ulovlig handling blir rapportert.

Samfunnsansvar, HMS og arbeidsmiljø var også en av kategoriene i undersøkelsen som det ble spurt om. Resultatet fra undersøkelsen viser at det scores jevnt over bra på dette området. De ansatte blir blant annet spurt om å vurdere følgende:

- Jeg har fått tilstrekkelig opplæring til å gjøre jobben min på en sikker og effektiv måte.
- Der jeg jobber tar vi den tiden som er nødvendig for å utføre jobben på en sikker måte.
- Jeg er i stand til å håndtere jobben min på en måte som lar meg opprettholde en sunn balanse mellom arbeid og fritid.
- Jeg tror jeg blir kompensert rettfærdig for det jeg gjør.

Hver bedrift har i etterkant av å ha mottatt rapport(er) fra medarbeiderundersøkelsen, jobbet gjennom året med å videreføre gode tilbakemeldinger fra de ansatte og gjennomføre tiltak på de områdene med dårligst tilbakemelding fra de ansatte. Dette forbedringsarbeidet har blitt tatt med i strategi og mål-arbeidet i bedriftene.

Ny medarbeiderundersøkelse gjennomføres i februar 2024 med de samme spørsmålene og da kan vi følge med på utviklingen og trender for medarbeidertilfredshet for integritet, etiske retningslinjer, samfunnsansvar, HMS og arbeidsmiljø.



Avklare krav til forventninger til brakkerigg og fasiliteter i oppstartsmøte med byggherre.

Det ble utarbeidet en ny sjekkliste for brakkerigg og garderobeforhold i juni 2023. Den er lagt inn i prosjektprosessen i KS-systemet til Elektrokonsernet. Sjekklisten kan brukes som et hjelpemiddel for prosjektleder ved prosjekt oppstart for å sjekke krav brakkerigg ovenfor den aktør som er ansvarlig for dette. Sjekklisten kan også benyttes for en sjekk av garderobeforhold underveis i prosjektet.

Bruk av sjekklisten vil medføre økt fokus på brakkerigg og garderobeforhold slik at dette er ordentlig før prosjektoppstart og underveis i prosjekt. God standard på brakkerigg og garderobeforhold medfører økt tilfredshet for ansatte på anlegg og er viktig for et forsvarlig arbeidsmiljø. Det er informert om den nye sjekkliste på Elektrogruppens interne intranett.

Sjekkliste for brakkerigg og garderobeforhold er knyttet opp til rutiner og malverk for gjennomføring av oppstartsmøte med byggherre i vår beskrivelse av prosjektprosessen. Det sørver nå som en «huskelapp» til prosjektleder.

Legge økt press på leverandørene på å signere retningslinjer for etisk handel. Videre følge opp godkjenning av leverandørene og dokumentere godkjenninger.

I Landax brukes leverandørmodulen til å godkjenne leverandører med tanke på menneskerettigheter. De største leverandørene er lagt inn i Landax og det dokumenteres i Landax at leverandøren har signert på et retningslinjene for Etisk Handel. Dette må på plass for at leverandøren skal godkjennes, og komme på bedriftens liste over godkjente leverandører.

Elektrogruppen har i løpet av 2023 endret opplegget for godkjenning av leverandører slik at innkjøpsleder i Elektro Bodø godkjenner

leverandører på vegne av hele konsernet. Dette gjelder for leverandører som benyttes av flere bedrifter. Leverandører som benyttes kun av en bedrift, må fortsatt godkjennes i den bedriften som bruker den aktuelle leverandøren. Denne endringen er gjort for at leverandører skal slippe å få f.eks. 10 forespørsler fra oss som konsern på å signere på Åpenhetsloven og komme med andre opplysninger knyttet til leverandørgodkjenning. Dette vil forbedre prosessen både for oss som konsern og for våre leverandører.

Det er lagt økt press på leverandørene for at de skal signere på retningslinjene for etisk handel. Retningslinjer for etisk handel er sendt til ca. 100 leverandører og ca. 30 % av leverandørene har signert disse og er stemplet som godkjente leverandører. Målsetning er at alle leverandørene skal signere på disse og det er fortsatt en lang vei å gå før dette er på plass.



Opplæring på EDP og klimaregnskap for prosjektledere.

Dette punktet er ikke gjennomført i 2023 og tas med på planen for 2024.

Innkjøpsleder har vært i dialog med EPD Norge, men de hadde ikke kurs om passet oss som målgruppe. Det sjekkes heller om en leverandør som er god på EPD kan tilby oss opplæring.

Etterspørre og legge press på EPD på produktene ovenfor våre leverandører.

I Elektrogruppen etterspør vi EPD fra leverandørene på produkter vi benytter. Trenden er at flere produkter får EPD og at det virker som om det jobbes med å få dette på plass i hele bransjen.

Elektroforeningen (EFO) har hatt en nyhetssak om EPD som viser til at utbyggere, både privat og offentlig, nå etterspør miljøinformasjon på sine innkjøp. I tillegg er flere leverandører nå tidligere ute med å få på plass EPD-er for deres produkter. Glamox er ett eksempel på en leverandør som er først ute med EPD i EFO-basen.

Audit/revisjon av 2 leverandører i 2023.

I 2023 ble det planlagt leverandørrevisjoner og lagd et opplegg for hvordan dette skulle gjennomføres. Basert på risikovurdering og andre kriterier, ble det plukket ut 2 leverandører som vi skulle revidere. Selve gjennomføringen av leverandørrevisjonene ble skjøvet til 2024 og det er gjennomført én leverandørrevisjon i februar 2024. Den andre leverandørrevisjonen gjennomføres i løpet av første halvår.

Leverandørrevisjonen som ble gjennomført i februar 2024 opplevdes som positivt da vi fikk en god dialog med den aktuelle leverandøren om arbeidet med Åpenhetsloven, arbeid med miljø og EPD'er samt generell status hos leverandøren. Leverandøren meldte tilbake til oss at det var første gang de hadde blitt kalt inn til en slik revisjon og det virker som dette ikke er noe som det gjennomføres mye av i bransjen foreløpig.

Det ble ikke avdekt noen avvik i revisjonen. Leverandøren jobber strukturert og godt med forbedringer med tanke på miljøhensyn og oppfølging av sine underleverandører. Risikoen for brudd på menneskerettigheter, HMS osv. er størst i enkelte land samt innenfor enkelte bransjer (transport). Leverandøren har mest fokus der.

Ny årlig risikovurdering med tanke på menneskerettigheter høsten 2023.

Ny årlig risikovurdering med tanke på Åpenhetsloven ble gjennomført i januar 2024. De største risikoene er tatt med i oversikten over risiko, og de viktigste tiltakene for disse er tatt med i handlingsplanen for 2024.

Grønn bestillingsstruktur etableres (transportmiddel og antall leveranser m.m.)

Innkjøpsleder har jobbet med bestillingsstruktur både med tanke på å få til færre leveranser.

I Elektro Bodø er bestillingsstruktur er endret slik at det leveres materiell til anlegget 3 faste

dager i uken, sammenlignet med at det kunne gå bestillinger hver dag tidligere. Dette gjør at vi ender opp med færre transportert som følge av bedre koordinerte bestillinger. Tilsvarende initiativer er under utprøving i flere av våre datterbedrifter. Innkjøpsleder har tatt opp mulighet for å samle leveranser med våre største grossister, men foreløpig ønsker grossistene helst leveranser spredt utover uken.

Generelt fremføres materiell på jernbane. Det pågår et løpende arbeid med å flytte volumer over til mer miljøvennlige alternativer. En av våre største grossister har mål om å være klimanøytrale innen utgangen 2025.



Planlagte aktiviteter og tiltak i 2024

- Gjennomføre medarbeiderundersøkelse i 2024, hvor samfunnsansvar, HMS og arbeidsmiljø fortsatt er ett hovedtema i undersøkelsen.
- Legge økt press på leverandørene på å signere retningslinjer for etisk handel. Videre følge opp godkjenning av leverandørene og dokumentere godkjenninger.
- Opplæring på EDP og klimaregnskap for prosjektledere.
- Bærekraftskurs for alle ansatte i Elektroakademiet.
- Audit/revisjon av 3 leverandører i 2024 (en grossist og to direkteleverandører).
- Ny årlig risikovurdering med tanke på menneskerettigheter høsten 2024.
- Legge inn punkt i prosjektleders sjekklister om sjekk av renhold, rydding og andre HMS-forhold på anlegg.
- For å følge opp kravene i åpenhetsloven og benytte oss av informasjonsplikten skal vi sende ut selvevalueringsskjema/egenerklæring åpenhetsloven til 10 leverandører i 2024 (Easyfact). Leverandøren må fylle ut spørreskjemaet i undersøkelsen etter beste evne innen en oppgitt tidsfrist. Vi som kunde vil så kunne evaluere svarene, og eventuelt følge opp med utvidede spørsmål.
- Vurdere verktøy på markedet som bistår i overordnet risikovurdering basert på industriinformasjon og geografisk informasjon på leverandørbasen. I tillegg til en selvevalueringsskjemaer til leverandører vi kjøper av for å se etter røde flagg.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Vi har arbeidet jevnt og trutt med Åpenhetsloven og de tiltakene som ble satt på handlingsplanene for 2023.

Av gjennomførte tiltak i 2023, vil vi trekke fram implementeringen av medarbeiderundersøkelse i Elektrokonsernet med samfunnsansvar, HMS og arbeidsmiljø som et eget hovedtema. Resultat fra den første medarbeiderundersøkelsen viser at de ansatte scorer jevnt over bra på dette området. Vi skal gjennomføre ny medarbeiderundersøkelse i 2024 og er spente på å sammenligne score med forrige års resultat.

Arbeidet med innleggelse av leverandører i leverandørmodulen i Landax, og arbeidet med oversendelse av retningslinjene for etisk handel til leverandørene har også vært viktig. Leverandørene må signere på retningslinjene for etisk handel for å bli godkjent som leverandør til bedriften. Arbeidet har likevel vist seg å være krevende, og vi er ikke fornøyde med oppslutningen slik det står seg i utgangen av 2023. Erfaringene så langt er at det tar lang tid og få svar fra leverandørene og at de må pusses flere ganger.

Vi har sendt ut forespørsel om å signere retningslinjene våre for etisk handel til 100 leverandører, men kun fått svar fra 30 %. Det er viktig at arbeidet med dette videreføres i 2024 og settes ytterligere trykk på.

Det har vært viktig for oss å komme i gang med leverandørrevisjoner for å forbedre leverandøroppfølgingen, med en grundig og praktisk tilnærming hvor vi føler vi kan gå i dybden i dialog med leverandør og gjøre en forskjell. Vi har så langt gjennomført en leverandørrevisjon og syntes at dette var et nyttig verktøy i så henseende. Videre vil vi gjennomføre 3 leverandørrevisjoner hvert år (en grossist og to direkteleverandører) for å fortsette med dette arbeidet.

Dette arbeidet har forberedt oss, og er viktig input til arbeid med bærekraftsrapportering i tiden fremover. Det kommer økte krav til dokumentasjon (scope 1, 2 og 3) når «Corporate Sustainability Reporting Directive» (CSRD) pålegges virksomheter av vår størrelse, og da er datagrunnlaget fra leverandørkjeden viktig skal vi som konsern være konkurransedyktig.



Godkjent i konsernstyret:

Morten Støver
Styreleder

Einar Jørgensen
Styremedlem/adm. direktør

Håvar Jørgensen
Styremedlem

Amund Jenssen
Styremedlem

Harriet Havdal
Styremedlem

Mikael Meløysund
Styremedlem

Janne Olsen
Styremedlem

 **Elektro**[®]
Trygghet i alle ledd