Redegjørelse åpenhetsloven

Skagerak Energi AS juni 2026

Skagerak Energi

Innhold

Innledning 3
Skagerak-konsernets virksomhet 4
Vår forretningsvirksomhet 5
Virksomhetsstyring og konsernfelles redegjørelse 6
Visjon og bærekraftmål 6
Medarbeidere og organisasjon 6
Skageraks styrende dokumenter og internkontroll knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold 7
Anskaffelser i Skagerak-konsernet 9
Oppfølging og sanksjoner 9
Aktsomhetsvurderinger 11
Beskrivelse av metodikk og definisjoner 11
Særlige risikoområder identifisert 12
Tiltak og videre oppfølging 14
Tiltak allerede iverksatt 14
Plan for videre arbeid med tiltak 16

Innledning

Åpenhetsloven[1] trådte i kraft 1. juli 2022 og har som formål å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Videre skal loven sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan selskapene jobber med dette.

Loven gjelder for «større virksomheter» som omfattes av regnskapsloven § 1-6, eller som oppfyller to av tre vilkår knyttet til salgsinntekt, balansesum og gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret. Morselskaper skal regnes som større virksomheter dersom vilkårene er oppfylt for mor- og datterselskaper sett som en enhet.

I Skagerak-konsernet er morselskapet Skagerak Energi AS og datterselskapene Skagerak Kraft AS, Lede AS, Skagerak Energitjenester AS og Skagerak Varme AS å anse som større virksomheter som er omfattet av åpenhetsloven på selvstendig grunnlag. Øvrige datterselskap i Skagerak-konsernet omtales også i denne redegjørelsen i kraft av at Skagerak Energi AS' aktsomhetsvurderinger også skal omfatte datterselskapers aktiviteter.

Skagerak-konsernet er forpliktet til å respektere internasjonalt anerkjente menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, og jobber aktivt med å redusere risikoen for å medvirke til negativ påvirkning/brudd. Konsernet er også forpliktet til å gjøre aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis. Disse forpliktelsene er forankret i selskapets «*Etiske retningslinjer*» som er godkjent av Styret.

Gjennom denne redegjørelsen oppfylles plikten selskapene i Skagerakkonsernet som er omfattet av åpenhetsloven har til å offentliggjøre redegjørelse for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven § 5. Redegjørelsen gjelder perioden 1. januar 2025 til og med 31. desember 2025.

Porsgrunn 16. juni 2026

Asbjørn Grundt	**Christina Endresen**	**Monika Lønnebakke**
Styrets leder	*Styrets nestleder*	*Styremedlem*
Trond Ingebretsen	**Henning Villanger**	**Ida Johanne Molvik Haga**
Styremedlem	*Styremedlem*	*Styremedlem*
Gunnar Møane	**Kjersti Haugen**	**Trond Erling Johansen**
Styremedlem	*Styremedlem*	*Styremedlem*
	Jens Bjørn Staff	
	Konsernsjef	

Dokumentet er elektronisk signert

[1] Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold /LOV-2021-06-18-99

Skagerak-konsernets virksomhet

Skagerak Energi AS («Skagerak Energi») er et regionalt energikonsern med hovedkontor i Porsgrunn. Skagerak Energi, med hel- og deleide datterselskap, er eiet av Statkraft Industrial Holding AS med 66,62 %, Skien kommune med 15,21 %, Porsgrunn kommune med 14,83 % og Bamble kommune med 3,34 %. Skagerak Energi inngår i konsernregnskapet til Statkraft AS[2], men virksomheten har valgt å oppfylle rapporteringsforpliktelsene etter åpenhetsloven gjennom egen selskapsrapportering.

Skagerak-konsernet hadde 778 faste ansatte per 31.12.2025, og hadde i 2025 et resultat på 1860 mill. NOK. For utfyllende informasjon om hele virksomheten, se Skagerak Energis årsrapport for 2025: https://www.skagerakenergi.no/finansielt/arsrapport/

Kjernevirksomhetene i konsernet er kraftproduksjon, distribusjon av strøm, samt produksjon og distribusjon av fjernvarme. Utover kjernevirksomheten utvikler og investerer konsernet i energirelaterte varer og tjenester. Virksomhetene i konsernet er organisert i heleide datterselskaper eiet av Skagerak Energi. Selskapene i tabell 1 er konsolidert i Skagerak-konsernet og omfattes av denne redegjørelsen (omtales heretter samlet som «Skagerak-konsernet»).

Tabell 1: Oversikt over datterselskapene i Skagerak-konsernet

Skagerak Kraft AS - Inkl datterselskap: Skagerak Energitjenester AS, Gjuvåa Kraftverk AS, Grunnåi Kraftverk AS, Sauland Kraftverk AS
Lede AS
Skagerak Varme AS
Skagerak Energipartner AS - Inkl datterselskap Tilsig AS
Skagerak Utvikling AS - Inkl datterselskap Skagerak Mobil Energi AS, Skagerak Mobil Energi Danmark ApS og Skagerak Hydrogen AS

Av disse selskapene er Skagerak Kraft AS, Lede AS, Skagerak Energitjenester AS og Skagerak Varme AS, i tillegg til morselskapet Skagerak Energi, å anse som større virksomheter som er omfattet av åpenhetsloven på selvstendig grunnlag. Denne redegjørelsen dekker følgelig plikten til å utarbeide redegjørelse for hvert av disse selskapene. De øvrige selskapene er i rapporteringsperioden ikke omfattet av åpenhetsloven på selvstendig grunnlag, og omtales i denne redegjørelsen i kraft av at morselskapets aktsomhetsvurderinger også skal omfatte datterselskapers aktiviteter.

Gjennom sitt heleide datterselskap Skagerak Energipartner AS har Skagerak Energi eierskap i flere «tilknyttede selskap». Siden de fleste selskapene ikke er konsolidert i Skagerak-konsernet omfattes ikke selskapene av Skagerak-konsernets redegjørelse, med unntak av Tilsig AS.

[2] Statkrafts årsrapport for 2025: https://www.statkraft.no/globalassets/0/.com/6-investor-relations/reports-and-presentations/2025/q4/arsrapport-2025-statkraft-sf.pdf

Vår forretningsvirksomhet

Skagerak Kraft AS *(«*Skagerak Kraft») driver produksjon av vannkraft i Sør- Norge og har en middelproduksjon siste ti år på 5,7 TWh fordelt på 52 hel- eller deleide produksjonsanlegg. Selskapet hadde 163 fast ansatte per årsslutt 2025. For mer informasjon om Skagerak Kraft, se nettsiden: https://www.skagerakkraft.noSkagerak Kraft har i løpet av det siste året gjennomført flere prosjekter som har medført flere større anskaffelser av elektromekanisk utstyr til vannkraftproduksjon og tjenester knyttet til bygg og anlegg.

Av større vekstinitiativ innenfor utvikling av vannkraften har selskapet i 2025 igangsatt utvikling av effekt- og pumpeprosjekter i tilknytning til eksisterende kraftverk i hel- og deleide anlegg. Selskapet har også ambisjoner knyttet til solenergi, og åpnet i 2025 sitt første solkraftverk, Engene solkraftverk, i samarbeid med Greenstat og Engene Solar AS. Skagerak Kraft samarbeider også med Cloudberry Clean Energy ASA og Løvenskiold-Fossum om et solenergiprosjekt på Fossum i Skien kommune. I tillegg har Skagerak Kraft søkt om konsesjon for to solkraftverk i Larvik kommune. Videre arbeider selskapet med strategisk utvikling av vindkraft i samarbeid med partnere.

Grunnåi Kraftverk AS, Gjuvåa Kraftverk AS og *Sauland Kraftverk AS* er konsolidert inn i Skagerak Kraft, og omfattes derfor av denne redegjørelsen. Selskapene hadde ingen faste ansatte ved utgangen av 2025. Grunnåi Kraftverk AS eier Grunnåi kraftverk, hvor Skagerak Kraft er deleier og driftsoperatør. Gjuvåa Kraftverk AS eier Gjuvåa kraftverk, som er et elvekraftverk i Hjartdal kommune. Sauland Kraftverk AS er et selskap som ble opprettet for å realisere Sauland kraftverk i Hjartdal kommune.

Skagerak Energitjenester AS *(«*Skagerak Energitjenester») er et heleid datterselskap av Skagerak Kraft AS. Selskapet tilbyr tjenester innen handel og omsetning av energi for kraftprodusenter, forbrukskunder og BRP-kunder i Norge, herunder kjøp og salg av energi i bedriftsmarkedet samt relevante tilleggsprodukter. Selskapet hadde 13 ansatte ved årsslutt 2025.

Lede AS («Lede») er et av Norges største nettselskap, med 428 ansatte og 22 lærlinger per årsslutt 2025. Selskapet leverer strøm til over 218.000 kunder i Vestfold, Skien, Porsgrunn, Bamble, Siljan og Hjartdal kommune i Telemark, og Svelvik i Buskerud. Selskapet har i løpet av det siste året gjennomført flere prosjekter knyttet til utvikling og vedlikehold av nettet som har medført flere større anskaffelser av elektromekanisk utstyr, og tjenester knyttet til bygg og anlegg. For mer informasjon om Lede, se nettsiden: https://lede.no

Skagerak Varme AS («Skagerak Varme») hadde 17 ansatte per årsslutt 2025 og tilbyr fjernvarme og andre oppvarming- og kjøleløsninger i Norge basert på fornybare energikilder, herunder byggtørking og gatevarme. Selskapet har i løpet av det siste året gjennomført prosjekter som omfatter infrastruktur og tilknytninger for fjernvarme. Dette har medført anskaffelser av elektromekanisk utstyr, og tjenester knyttet til bygg og anlegg. For mer informasjon, se nettsiden: https://www.skagerakvarme.no/forside/

Skagerak Energipartner AS («Skagerak Energipartner») er en aktiv eier og utvikler av selskaper. Disse selskapene er «tilknyttede selskap» og dekkes ikke av denne redegjørelsen, med unntak av Tilsig AS som beskrives under.

Tilsig AS («Tilsig») leverer produkter og tjenester som samler, optimerer og distribuerer data om vannveiene fra vanskelig tilgjengelige områder (felt) på en enkel og sikker måte. Skagerak Energipartner ble kontrollerende eier i 2024 og hadde ved årsslutt 2025 en eierandel på 84,8 %. Selskapet består av 5 ansatte per 31.12.25. For mer informasjon, se nettsiden: https://www.tilsig.no.

Skagerak Utvikling AS («Skagerak Utvikling») er et selskap som er etablert for testing og pilotering av løsninger for produksjon og distribusjon av fornybare energiløsninger. Ved utgangen av 2025 var det 5 ansatte i selskapet og selskapet hadde tre datterselskap; Skagerak Mobil Energi AS, Skagerak Mobil Energi Danmark ApS og Skagerak Hydrogen AS. I Skagerak Hydrogen AS har det ikke vært noen aktivitet gjennom året, selskapet omtales derfor ikke videre i rapporten.

Skagerak Mobil Energi AS («Skagerak Mobil Energi») leverer skreddersydde totalløsninger for utslippsfrie prosjekter. Selskapet leverer ladehengere, lade- og batterikontainere, lynladestasjoner, samt digital simulering og optimalisering. Selskapet har i løpet av perioden gjennomført anskaffelser innen dette segmentet.

Skagerak Mobil Energi Danmark ApS («Skagerak Mobil Energi Danmark») er i en piloteringsfase, hvor selskapet utvikler og tester mobile energiløsninger som batterilagring, lading og midlertidig energiforsyning til bygg-, anleggs- og transportsektoren.

Virksomhetsstyring og konsernfelles redegjørelse

Skagerak-konsernets strategi vedtas av styret på konsernnivå og gjelder for alle selskaper i konsernet. I tillegg til å ivareta eierrollen utfører også morselskapet, Skagerak Energi, stab- og støttefunksjoner for datterselskapene. Etterlevelse av kravene i åpenhetsloven er implementert i samtlige selskap som er konsolidert i Skagerak-konsernet. En del av oppfølgingen av åpenhetsloven er sentralisert gjennom konsernfelles funksjoner, for eksempel anskaffelser, HR og HMS. Fellesfunksjonene er ansvarlige for å involvere datterselskapene i arbeidet med oppfølging, vurderinger og tiltak. Gjennom 2025 har det blitt gjennomført en rekke forbedringstiltak knyttet til informasjon om lovkravene i åpenhetsloven, videreutvikling og forankring av retningslinjer og rutiner, samt opplæring av ansatte.

Visjon og bærekraftmål

Skagerak Energi ønsker å ta en tydelig posisjon i det grønne skiftet, og har etablert ledestjernen «På lag med en grønn framtid». Det setter en tydelig forventning til at konsernet har bærekraft høyt på agendaen. I Skagerak Energis Konsernstrategi for 2024-2030 er målbildet for bærekraft i Skagerak-konsernet etablert:

Til hvert av de tre målområdene er det utarbeidet innsatsområder som viser hvilke aktiviteter som enten pågår eller er planlagt, og gir et vesentlig bidrag til måloppnåelse. I 2025 er det gjennom et konsernprosjekt, jobbet med å konkretisere strategiske mål og KPIer for Grønn Giv, samt oppdatering av retningslinjer og prosedyrer. Videre har det blitt jobbet med datafangst og kvalitet i bærekraftinformasjon, samt konkretisering av strategiske initiativer på klima og natur.

Medarbeidere og organisasjon

Helse, Miljø og Sikkerhet i Skagerak-konsernet

Det skal være trygt å jobbe i og for Skagerak-konsernet, og alle skal komme glade og friske hjem. Skagerak har som mål å være ledende på forebyggende HMS gjennom å være en lærende organisasjon med tydelig lederskap og klare HMS-krav. Hver enkelt medarbeider har ansvaret for å bidra til et inkluderende og trygt arbeidsmiljø. HMS-kulturen i Skagerak skal være preget av åpenhet, vilje til etterlevelse og evnen til å gi og ta imot konstruktive tilbakemeldinger.

Dialog med interessenter

Tilknytning til regionen og et godt samarbeid med våre interessenter er viktig for Skagerak-konsernet. Utbygging av vannkraft og strømnett forårsaker inngrep i økosystemer og landskap. For å ta gode beslutninger og sikre en kunnskapsbasert forvaltning av naturressursene, legger vi vekt på høy kompetanse og god dialog med myndigheter, eiere, naturvernorganisasjoner, kunder, forretningspartnere, lokale foreninger og andre interessenter.

Likeverd og mangfold i Skagerak-konsernet
Våre konsernprinsipper og etiske retningslinjer tydeliggjør konsernets forpliktelse til å arbeide aktivt for et arbeidsmiljø preget av likeverd, mangfold, ikke-diskriminering og gjensidig respekt. Skagerak Energi har et sterkt fokus på mangfold, inkludering og like muligheter i alle deler av virksomheten. Alle skal ha like forutsetninger for ansettelse, utvikling og avansement – uavhengig av kjønn, etnisk bakgrunn, seksuell legning, funksjonsevne eller sosial og kulturell bakgrunn.

Med høy innovasjons- og utviklingstakt i konsernet, parallelt med et generasjonsskifte, gir dette en mulighet for å vri både kompetanse- og mangfoldprofilen i konsernet. For å sikre et større mangfold blant de ansatte og ytterligere fokus på inkludering har det blitt jobbet aktivt med mangfold og inkludering. Arbeidet har blant annet omfattet et kompetanseløft på mangfold. Alle ansatte har gjennomført e-læringskurs i mangfold og inkludering. I tillegg er det gitt tilbud om to e-læringskurs i mangfoldledelse til alle ledere. For en mer detaljert beskrivelse av Skagerak-konsernets arbeid med likeverd og mangfold, se kapittelet «*Sosiale forhold*» i Skagerak Energis årsrapport.

Lønn, arbeidstidsbestemmelser og tiltak mot sosial dumping
Lønnssystemet i Skagerak Energi inkluderer objektive kriterier for lønnsinnplassering og -regulering, og er iverksatt på tvers av virksomheten. Hver stilling vurderes etter objektive kriterier, som vektlegger hva stillingen innebærer av ansvar, kompleksitet og kompetansebehov. Den enkelte medarbeiders rolle, kompetanse, erfaringsnivå, innsats og prestasjoner avgjør den enkeltes lønnsnivå. Skagerak-konsernet følger arbeidsmiljølovens bestemmelser knyttet til arbeidstid, pauser og hviletid. Vi har en fleksitidsordning og mulighet for hjemmekontor som bidrar til god balanse mellom arbeid og fritid. Videre sikrer vi at innleide arbeidstakere likebehandles og får samme lønn- og arbeidsvilkår som om de var ansatt direkte hos oss.

Organisasjonsfrihet og retten til kollektive forhandlinger
Det er full organisasjonsfrihet i Skagerak-konsernet og informasjon om de ulike fagorganisasjonene ligger åpent og tilgjengelig for alle ansatte i personalhåndboken og på selskapets intranett. Skagerak Energi støtter og respekterer internasjonalt anerkjente arbeidstakerrettigheter, inkludert organisasjonsfrihet og anerkjennelse av retten til kollektive forhandlinger. Dette er forankret i selskapets «Etiske retningslinjer», samt gjennom interne retningslinjer som setter rammene for involvering av organisasjonens tillitsvalgte og verneombud.

Skageraks styrende dokumenter og internkontroll knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Internkontroll og avvikssystem i Skagerak-konsernet
Skagerak-konsernets ledelsessystem skal sikre at virksomheten har nødvendig styring og kontroll på leveranser i henhold til ønsket kvalitet, og danner grunnlaget for kontinuerlig forbedring og gevinstrealisering. Ledere i Skagerak-konsernet har ansvar for å påse at aktiviteter innenfor deres ansvarsområde blir utført i samsvar med ledelsessystemet og gjeldende lover og forskrifter. Hver enkelt ansatt er ansvarlig for å gjøre seg kjent med og utføre oppgaver i samsvar med kravene som settes i Skagerak-konsernets ledelsessystem samt i gjeldende lover og forskrifter.

Skagerak-konsernet har et velfungerende system for rapportering av avvik og forbedringsforslag. Innrapporterte avvik og forbedringsforslag danner sammen med interne revisjoner et viktig grunnlag for arbeidet med kontinuerlig forbedring i konsernet.

Skagerak Energis etiske retningslinjer
Våre etiske retningslinjer stadfester Skagerak-konsernets støtte og respekt for internasjonalt anerkjente menneske- og arbeidstakerrettigheter, og at vi som selskap jobber aktivt med å redusere risikoen for å medvirke til negativ påvirkning. Retningslinjene tydeliggjør også at konsernet er forpliktet til å utføre aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis. Videre inneholder retningslinjene konsernets forpliktelser knyttet til HMS, mangfold og likeverd, miljø etc. Retningslinjene er vedtatt av Skagerak Energis styre og gjelder for alle selskapene i Skagerak-konsernet.

Skagerak Energis leveregler for leverandører
Skagerak-konsernet stiller krav til sine leverandører og forretningspartnere når det gjelder samfunnsansvar og respekt for menneske- og arbeidstakerrettigheter. Levereglene inneholder bestemmelser knyttet til blant annet tvangsarbeid/moderne slaveri, barnearbeid, HMS, organisasjonsfrihet og retten til kollektive forhandlinger og bærekraftige anskaffelser.
Ved deltagelse i forespørselsprosesser, krever Skagerak-konsernet at leverandører og forretningspartnere setter seg inn i og etterlever *Skagerak Energis leveregler for leverandører*. Brudd på levereglene anses som brudd på en kontraktuell forpliktelse, og kan sanksjoneres.

Konsernprinsipper om menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår
Skagerak Energis «Konsernprinsipper» stiller tydelige krav til selskapets arbeid med HMS, HR, anskaffelser, risikostyring etc. Prinsippene stadfester Skagerak-konsernets forpliktelse til å respektere menneske- og arbeidstakerrettigheter, og å gjøre aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis. Konsernprinsippene omhandler også nulltoleranse for sosial dumping, og stiller krav til oppfølging av internkontrollforskriften og arbeidsmiljøloven.

Konsernretningslinje for aktsomhetsvurderinger
Retningslinjen tydeliggjør hvordan Skagerak-konsernet skal jobbe for å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, og i tilknytning til produksjon av varer og levering av tjenester fra leverandører og forretningspartnere. Retningslinjen operasjonaliserer hvordan Skagerak-konsernet skal utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med *OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper* og *FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP)*. Videre tydeliggjør retningslinjen hvor ansvaret for oppfølging av de ulike kravene i åpenhetsloven er plassert i virksomheten.

Varslingskanal
Alle ansatte og innleide arbeidstakere i Skagerak-konsernet oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Skagerak-konsernet har utarbeidet rutiner for varsling som tydeliggjør hvem som kan være mottakere av et varsel, hvem som er varslingsansvarlig i konsernet og hva et varsel bør inneholde. Videre gir rutinen informasjon om vår eksterne varslingskanal, som håndteres av en uavhengig tredjepart, ved behov for anonymitet og konfidensialitet ved varsling. Varslingsrutinen tydeliggjør også at Skagerak-konsernet vil gjøre sitt ytterste for å sikre at ingen gjengjeldelse finner sted, og at varsling ikke vil medføre noen negativ innvirkning på karriere eller andre negative reaksjoner overfor personen som har varslet i god tro.

Tredjeparter (forretningsforbindelser, leverandører, samarbeidspartnere) har anledning til å varsle om kritikkverdige forhold gjennom den eksterne varslingskanalen som er tilgjengelig på Skagerak Energis og Lede sine nettsider. Dette inkluderer informasjon om brudd på retningslinjene knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Håndtering av informasjonskrav
Skagerak-konsernet har opprettet to e-postadresser som allmennheten kan benytte for spørsmål om hvordan vi jobber med ansvarlighet knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold: apenhet@skagerakenergi.no
For spesifikke spørsmål til Lede kan følgende adresse brukes: apenhet@lede.no

Anskaffelser i Skagerak-konsernet

Alle anskaffelser i Skagerak-konsernet skal gjennomføres etter fastlagte konsernprinsipper, lov/forskriftskrav, prosesskart for anskaffelser og gjeldende praksis.

Skagerak-konsernets forretningsforbindelser og leverandørkjeder er gjenstand for kartlegging og risikovurderinger i tråd med kravene i åpenhetsloven. Risikovurderingene er blant annet basert på geografi, bransje, produkt, kompleksitet eller virksomhetsspesifikk risiko. Risikovurderingene danner grunnlaget for identifisering av eventuelle tiltak, basert på alvorlighetsgraden og sannsynligheten for negativ påvirkning.

Potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold håndteres blant annet gjennom forebyggende eller begrensende tiltak, basert på våre prioriteringer og vurderinger. Eksempler på slike tiltak er:

- Bruk av bransjefelles database for prekvalifisering av leverandører gjennom Achilles Utilities NCE (heretter omtalt «Achilles»)
- Bruk av egenerklæringsskjemaer for lønns- og arbeidsvilkår
- Spesielle kontraktsbestemmelser for høyrisikoleverandører
- Innhenting av informasjon gjennom spørreskjemaer
- Avklaringsmøter med leverandører og underleverandører før inngåelse av kontrakt
- Dialog med leverandører gjennom leverandørmøter/statusmøter i kontraktsperioden
- Leverandørrevisjoner
- SHA-koordinator på anlegg
- Begrensning av antall ledd med underleverandører og krav om godkjenning av nye underleverandører

Ved vurdering av tiltak er det viktig med interessentdialog, og vi vil der det er hensiktsmessig og så langt det lar seg gjøre, involvere berørte interessenter og rettighetshavere ved utarbeidelsen av tiltak. Dette kan være enkeltpersoner, aktører, organisasjoner, fagforeningsrepresentanter etc.

Dersom det blir avdekket *faktiske negative konsekvenser* for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold skal dette håndteres gjennom korrigerende tiltak. I praksis vil dette innebære brudd på kontraktsvilkår og/eller *Skagerak Energis leveregler for leverandører.*

Oppfølging og sanksjoner

Dersom et av selskapene i Skagerak-konsernet blir oppmerksom på at selskapet har forårsaket eller medvirket til negative konsekvenser for menneskerettigheter og/eller anstendige arbeidsforhold, skal selskapet sørge for (eller samarbeide om) å avhjelpe negative konsekvenser, for eksempel gjennom erstatning eller andre kompenserende tiltak. Eksempler på dette kan være:

- Beklagelser, erstatning eller oppreising
- Økonomisk eller ikke-økonomisk kompensasjon
- Sanksjoner
- Iverksette tiltak for fremtidig skade

Seksjon for anskaffelser følger opp Skagerak-konsernets kontraktsvilkår knyttet til menneske- og arbeidstakerrettigheter gjennom blant annet leverandørrevisjoner og statusmøter med leverandører. Oppfølgingen skjer i samarbeid med andre konsernfunksjoner som HR, HMS etc, samt de aktuelle selskapene i Skagerak-konsernet. Dersom det avdekkes negativ innvirkning på menneske- eller arbeidstakerrettigheter kan dette være brudd på kontraktsvilkårene, og følgende sanksjoner kan vurderes å iverksettes:

- Krav om retting
- Iverksette midlertidig stans (av leveransen)
- Krav om bytte av underleverandør
- Heving av kontrakten

Før vi avgjør hvilke korrigerende tiltak som skal iverksettes skal det gjøres en vurdering av:

- Skageraks muligheter til å oppnå endringer i atferden til den aktuelle leverandøren
- Alvorligheten av bruddene og sannsynligheten for de negative konsekvensene
- Hvor stor betydning den aktuelle leverandøren har for selskapet
- Potensielle negative sosiale og økonomiske konsekvenser forbundet med en eventuell beslutning om å heve kontrakten.

Målet er å finne hensiktsmessige tiltak knyttet til risikoreduksjon og en balansert avveining mellom hva man oppnår med å heve kontrakten, opp mot det å la avtalen løpe med korrigerende tiltak.

Aktsomhetsvurderinger

Skagerak-konsernet har implementert metodikk for aktsomhetsvurderinger basert på *«OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv*», «*OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper*», samt veiledning på Forbrukertilsynets nettsider om åpenhetsloven.

Beskrivelse av metodikk og definisjoner

I tråd med OECDs metodikk for aktsomhetsvurderinger har Skagerak-konsernet kartlagt og vurdert risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold både knyttet til egen virksomhet, våre forretningspartnere og våre leverandører/leverandørkjeder.

Definisjoner brukt i aktsomhetsvurderingene

- Med leveranser menes avtaler med leverandører og forretningspartnere om salg/kjøp av varer og tjenester, inkludert avrop på rammeavtaler.
- Med «leverandør/leverandørkjede» menes «*enhver i kjeden av leverandører og underleverandører som leverer eller produserer varer, tjenester eller andre innsatsfaktorer som inngår i en virksomhets levering av tjenester eller produksjon av varer fra råvarestadiet til ferdig produkt*.»
- Med «forretningspartner» menes «*enhver som leverer varer eller tjenester direkte til virksomheten, men som ikke er en del av leverandørkjeden*».

Kartlegging leverandørkjeder og forretningspartnere

Skagerak-konsernet kjøper varer og tjenester til en verdi av ca. 1,8 mrd kroner årlig, og hadde per utgangen av 2025 rundt 2000 leverandører/forretningspartnere. Skagerak-konsernet har flest antall leverandører/forretningspartnere innen kategoriene «Bygg og anlegg», «Elektromekaniske komponenter («ELMEK») og «Materiell og utstyr». Dette gjelder både Skagerak Energi, Skagerak Kraft, Skagerak Utvikling, Lede, og Skagerak Varme. For Skagerak Energitjenester er hovedkategorien «Konsulenter og IT-systemer». For Skagerak Mobil Energi er hovedkategorien «Batterier og ladeløsninger».

De fleste leverandørene og forretningspartnerne våre har hovedkontor i Norge.
Leverandører/forretningspartnerne som blir kategorisert som «høyrisiko» blir fulgt opp videre gjennom utsendelse av spørreskjemaer med spørsmål om hvordan selskapene jobber med menneske- og arbeidstakerrettigheter. Resultatene fra denne analysen danner grunnlag for vurdering av tiltak i den videre oppfølgingen.

I de tilfeller noen av selskapene i Skagerak-konsernet har *forårsaket* eller *bidratt til* negativ påvirkning, er selskapet ansvarlig for å håndtere dette gjennom retting, stans og forebygging. Det kan også være aktuelt å bruke innflytelse for å redusere gjenstående skade. Dersom noen av selskapene i Skagerak-konsernet er *direkte forbundet* til forholdet vil det være mer aktuelt å bruke *innflytelse* for å få bedriften som forårsaker skaden til å forebygge eller redusere skaden, herunder gjennom bransjeinitiativer. Eksempler på slike tiltak er leverandørrevisjoner, dialogmøter med leverandører/underleverandører, kontraktuelle virkemidler etc.

Se «*Særlige risikoområder identifisert*» for en oversikt over de viktigste funnene i aktsomhetsvurderingene av leverandørkjeder/forretningsforbindelser.

Kartlegging av «egen virksomhet»

Skagerak-konsernet har gjennomført fellesmøter med representanter fra fagmiljøene innen HR, HMS, bærekraft, tillitsvalgte og verneombud for å gjennomgå risikoen for brudd på menneske- og arbeidstakerrettigheter i egen virksomhet. Videre har selskapet basert

kartleggingen sin på eksisterende risikoanalyser innen HMS og HR sine ansvarsområder, samt eventuelle funn fra internrevisjoner og avvikssystemet. Hovedfunnene i kartleggingen gjennomgås i «*Særlige risikoområder identifisert*» og «*Tiltak og videre oppfølging».*

Særlige risikoområder identifisert

Egen virksomhet
Viktige områder for Skagerak-konsernet som berøres tematisk av menneske- og arbeidstakerrettigheter er HMS, mangfold og likeverd, lønns- og arbeidstidsbestemmelser og tiltak mot sosial dumping.

Den geografiske risikoen er generelt vurdert som lav, ettersom virksomhetens egne operasjoner og aktiviteter utelukkende finner sted i Norge. Risikoen knyttet til egne ansatte varierer ut fra hvilken type arbeid de utfører. For Skagerak-konsernets ansatte som arbeider på kontor har vi ikke avdekket noen faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette gjelder selskapene Skagerak Energi, Lede, Skagerak Kraft, Skagerak Energitjenester, Skagerak Varme, Skagerak Utvikling, Skagerak Mobil Energi, Skagerak Mobil Energi Danmark og Skagerak Energipartner (inkl datterselskapet Tilsig), som alle har kontoransatte medarbeidere.

For Skagerak-konsernets ansatte som arbeider på byggeplasser, anlegg og ute i felt med drift og vedlikehold, er arbeidet forbundet med en risiko for skader på liv og helse, som i bransjen generelt. Under utføring av arbeid kan de ansatte bli eksponert for risiko knyttet til strøm og spenning, fallskader, klemskader, trykk- og eksplosjonsfare, kuttskader, belastningsskader, kjemikalier, støy og/eller støv/luftforurensning, samt yrkessykdommer som følge av eksponering for disse risikofaktorene over tid. Dette er en iboende risiko som gjelder Skagerak Kraft, Skagerak Mobil Energi, Skagerak Varme og Lede sin virksomhet.

Videre kan høyt arbeidspress og stramme tidsfrister i beredskapssituasjoner utgjøre en risiko for arbeidstakernes fysiske og psykiske helse. Dette gjelder spesielt for Skagerak Kraft og Lede. Selv om vi vurderer at det foreligger en vesentlig risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold på dette området, er vår vurdering at risikoen ikke er høyere enn i bransjen for øvrig. En rekke risikoreduserende tiltak er implementert. Som beskrevet over har Skagerak-konsernet et sterkt og kontinuerlig fokus på HMS, og stiller strenge krav til opplæring og etterlevelse av HMS-rutiner.

Skagerak-konsernet har ikke avdekket faktiske negative konsekvenser i egen virksomhet. Det har gjennom perioden vært registrert fire mindre fysiske skader på egne ansatte, men ingen av hendelsene har ført til varige mén. På grunn av hendelsenes karakter og skadeomfang anser vi ikke hendelsene som betydelige. Utenom de overstående hendelsene har det ikke blitt rapportert om brudd gjennom varslingskanalen, internrevisjoner eller avvikssystemet i perioden.

Leverandører/leverandørkjeder
I kartleggingen av våre leverandører har vi ikke avdekket funn av faktiske negative konsekvenser knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det har heller ikke blitt rapportert om brudd verken gjennom varslingskanalen, internrevisjoner eller avvikssystemet i perioden.

Når det gjelder risiko for potensielle negative konsekvenser, er følgende risikoer identifisert som «vesentlige» i konsernets leverandørkjeder. Etter OECDs rammeverk er risikoene beskrevet «direkte knyttet til virksomhetens forretningsvirksomhet gjennom leverandørkjeder».

- *Elektromekanisk utstyr*

Skagerak-konsernet har store innkjøpsvolumer knyttet til denne kategorien. Innkjøpene omfatter utstyr som brukes i vannkraftproduksjon- og vedlikehold, nettvirksomhet og varmevirksomhet. Blant annet turbiner, rør, luker, kabler, måleinstrumenter, varmevekslere, trafoer etc.

De viktigste materialene som brukes i elektromekanisk utstyr er stål, kobber og aluminium. På generell basis er stålproduksjon i enkelte områder, blant annet Kina og India, forbundet med risiko for lave lønninger, mangel på fagforeningsrettigheter og ulovlig overtidsarbeid. Videre kan utvinning av kobber og bauksitt til aluminium generelt være forbundet med helsefarlige arbeidsforhold, forringelse av lokalmiljøer og andre menneskerettighetsbrudd enkelte steder i verden, blant annet i det sentrale Afrika, Latin-Amerika og Kina.

Komponentene som brukes har også en stor sannsynlighet for å inneholde ett eller flere mineraler som ofte omtales som «konfliktmineraler», det vil si tinn, tantal, wolfram, kobolt eller gull. Konfliktmineraler er, på generell basis, forbundet med en økt risiko for menneskerettighetskrenkelser som tvangsarbeid, barnearbeid, helsefarlige arbeidsforhold, alvorlige miljøpåvirkninger og bidrag til væpnede konflikter

Risikoene gjør seg særlig gjeldende ved utvinningssteder og de første leddene i leverandørkjeden, blant annet i det sentrale Afrika, Latin-Amerika og deler av Asia. Selv om selskapene i Skagerak-konsernet stiller strenge krav og har gode kontrakter med tilhørende vilkår, så representerer denne kategorien utstyr med en kompleks leverandørkjede, noe som vanskeliggjør kontroll i alle ledd. Denne risikoen er knyttet til Skagerak Kraft, Skagerak Mobil Energi, Tilsig, Skagerak Varme og Lede sin virksomhet.

- *Batterier/energilager*

Skagerak Mobil Energi og Skagerak Mobil Energi Danmark tilbyr mobile batterier til byggeplasser. Selskapet jobber målrettet for å håndtere risikoen for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden. Komponentene som brukes i batterier (energilager) har en stor sannsynlighet for å inneholde en eller flere mineraler som omtales som «konfliktmineraler». Denne kategorien har også en kompleks og lang leverandørkjede, noe som vanskeliggjør kontroll i alle ledd. Det vises til en nærmere omtale om denne risikokategorien i det forrige punktet om elektromekanisk utstyr. I tillegg til såkalte "konfliktmineraler", kan andre materialer som brukes i batterier, som nikkel og litium, være forbundet med miljøødeleggelser og utslipp til skade for lokalbefolkning, blant annet i Russland, Sør-Amerika og på Filipinene. Denne risikoen er knyttet til Skagerak Mobil Energi og Skagerak Mobil Energi Danmark sin virksomhet.

- *Bygg og anleggsmaterialer*

Skagerak-konsernet gjennomfører årlig store prosjekter som innebærer bruk av bygg- og anleggsmaterialer, blant annet stein, metall, stål og betong. Enkelte steder i verden, blant annet i India, enkelte afrikanske land, og enkelte land i Asia og Sør-Amerika, kan utvinning av stein (herunder granitt, sand og grus) være forbundet med risiko for tvangsarbeid, helsefarlige arbeidsforhold og andre menneskerettighetskrenkelser. Videre er flere metaller, herunder jern, stål, kobber, aluminium og såkalte "konfliktmineraler" på generell basis forbundet med negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, se punktet om elektromekanisk utstyr ovenfor. Selv om selskapene i Skagerak-konsernet stiller strenge krav og har gode kontrakter med tilhørende vilkår, så representerer denne kategorien produkter med en kompleks leverandørkjede, noe som vanskeliggjør kontroll i alle ledd. Vi anser risikoen som størst nedover i leverandørkjeden, hvor råvarer utvinnes og bearbeides. Denne risikoen er knyttet til Skagerak Kraft, Skagerak Varme og Lede sin virksomhet.

- *Drift, vedlikehold, bygg- og anleggsvirksomhet*

Som beskrevet under omtalen av Skagerak Energis egen virksomhet, er det generelt en vesentlig risiko for skader på liv og helse for personer som arbeider på byggeplasser, anlegg og ute i felten. Denne risikoen gjelder også for entreprenører/innleide anleggsarbeidere på anleggsområder Skagerak-konsernet er ansvarlige for, og omfatter risiko knyttet til arbeidstid, tidspress og HMS. I 2025 erfarte Skagerak-konsernet tre mindre personskader knyttet til entreprenører, alle skjedde i arbeid for Lede.

I tillegg kan utenlandske arbeidstakere hos entreprenører/underleverandører ha dårligere vern enn norske arbeidstakere i sine arbeidskontrakter. Det kan også være krevende å oppdage eventuelle brudd på anstendige arbeidsvilkår, arbeidstidsbestemmelser og levelønn særlig i underentreprenørleddet. Denne risikoen er knyttet til Skagerak Kraft, Skagerak Varme og Lede sin virksomhet.

Skagerak-konsernet arbeider kontinuerlig med å sikre at samtlige som arbeider for oss sikres anstendige arbeidsvilkår og gode arbeidsforhold. Risikoen reduseres også ved at konsernets bygg- og anleggsvirksomhet, samt drift og vedlikehold, kun utføres i Norge, og vi benytter i all hovedsak store, norske og anerkjente entreprenørselskaper, som selv er underlagt lovkrav knyttet til bl.a. HMS, arbeidsmiljø, fagorganisering, likestilling, samt lønns- og arbeidstidsbestemmelser. Vi stiller også krav som begrenser antall underleverandører entreprenørene kan ha, og krever at entreprenørene informerer oss om bruk av underentreprenører.

- *Solenergi*

I rapporteringsperioden har ikke Skagerak-konsernet selv gjennomført noen anskaffelser knyttet til utvikling av solenergi, men solenergi er et satsningsområde for Skagerak-konsernet fremover. Produksjon av solcellepaneler og relaterte råvarer og komponenter (f.eks. polysilisium, ingots og wafere) skjer i stor grad i Kina, og særlig i Xinjiang-provinsen, der omfattende bruk av tvangsarbeid, helsefarlige arbeidsforhold og undertrykkelse av etniske og religiøse minoriteter har blitt dokumentert. Denne risikoen vil i hovedsak være knyttet til Skagerak Kraft dersom selskapet igangsetter anskaffelser av solcelleteknologi i tiden fremover.

Forretningspartnere
Skagerak-konsernet har kontrakter med forretningspartnere først og fremst innen følgende kategorier:

- Materiell og utstyr
- Møbler, arbeidstøy og kontorrekvisita
- Transport og logistikktjenester
- Konsulenttjenester

I kartleggingen av våre forretningspartnere har vi ikke avdekket funn om faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser knyttet til menneske- eller arbeidstakerrettigheter. Det har heller ikke blitt rapportert om brudd verken gjennom varslingskanalen, internrevisjoner eller avvikssystemet i perioden.

Selv om vi ikke kan utelukke at det foreligger risiko hos våre forretningspartnere, anser vi følgende forhold som risikoreduserende:

- Skagerak-konsernet benytter i hovedsak forretningspartnere basert i Norge, som er underlagt lovkrav knyttet til HMS, arbeidsmiljø, fagorganisering, likestilling, lønns- og arbeidstidsbestemmelser, etc.
- Mange av selskapene er også underlagt åpenhetsloven og er prekvalifisert gjennom «Achilles».
- Selskapene følges opp gjennom Skagerak-konsernets anskaffelsesfunksjon som beskrevet i kapitlet

Tiltak og videre oppfølging

Som følge av risiko som er avdekket, samt en vurdering av sannsynlighet og alvorlighetsgrad, har Skagerak-konsernet iverksatt en rekke avbøtende tiltak. Med hensyn til alvorlighetsgrad og sannsynlighet for en potensiell negativ innvirkning på mennesker, vil Skagerak-konsernet ha særlig fokus på følgende områder innen menneskerettigheter og arbeidsforhold: (i) anstendige arbeidsforhold, herunder helse- og sikkerhetskrav, og (ii) i vår leverandørkjede særskilt, tvangsarbeid og barnearbeid.

Tiltak allerede iverksatt

Tiltak	Beskrivelse	Selskap
Opplæringer og treninger	**Opplæring og treninger om menneske- og arbeidstakerrettigheter** Gjennom 2025 har det blitt gjennomført opplæring gjennom klasseromsundervisning for utvalgte grupper i konsernet. For 2025 har opplæringen rettet seg mot prosjektledere og øvrige ansatte på byggeplasser/andre prosjekter knyttet til vedlikehold og drift. Opplæringen har hatt fokus på lønns- og arbeidsvilkår, og hvordan man skal følge opp mistanker om brudd. Opplæringen har vært gjennomført for Skagerak Kraft, Skagerak Varme og Lede. Videre har konsernet videreført obligatorisk opplæring gjennom et e-læringskurs for alle nyansatte som inneholder blant annet temaene menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Formålet med opplæringen har vært å bidra til bevisstgjøring hos ansatte om temaene menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.	Alle selskapene i konsernet

	Opplæring av ansatte og ledere i mangfold og inkludering I 2025 har vi hatt kontinuerlig fokus på opplæring og spesielt tilgjengeliggjøring av kurs for nyansatte og alle ansatte i konsernet.	Alle selskapene i konsernet
	Styrket opplæring av ledere med personalansvar om arbeidstid Det har gjennom 2025 blitt gjennomført opplæring for ledere med personalansvar i viktige områder knyttet til arbeidstidsbestemmelser og regler for bruk av hjemmekontor/fjernkontor. Reglene understøtter vår livsfasepolitikk og gir muligheter innenfor mangfoldsarbeidet. Det har videre vært rettet fokus på risikovurderinger av overtid og HMS, samt bruk av tidsregistreringsverktøy for uttrekk av rapporter og oversikter.	Alle selskapene i konsernet
	Ytterligere styrking av varslingssystemer Våren 2025 gjennomførte konsernledelsen dilemmatrening i tematikken og høsten 2025 ble digitalt kurs i Skagerak Energis varslingsrutiner distribuert til alle ansatte i Skagerak konsernet. Målet med dette kurset var å øke kjennskapen til hvordan varsling fungerer i Skagerak Energi konsernet. Konsernstyret har også gjennomført dilemmatrening høsten 2025 fasilitert av KPMG.	Alle selskapene i konsernet
Styrket oppfølgning av entreprenører/ underentreprenører i bygg- og anleggs-virksomhet	**Leverandørrevisjoner** Skagerak-konsernet har i løpet av 2025 gjennomført en rekke tiltak for å styrke vårt arbeid med oppfølgning av våre entreprenører og underentreprenører. Det har vært gjennomført leverandørrevisjoner, både i egen regi og gjennom felles revisjonsprogram i regi av Achilles UNCE. Gjennom bransjesamarbeidet med Achilles sikrer vi en kostnadseffektiv tilnærming til gjennomføring av leverandørrevisjoner som bidrar til informasjonsdeling om relevante forhold i vår leverandørkjede til alle medlemmene.	Alle selskapene i konsernet
Bransjesamarbeid og interessent-håndtering	**Bygge opp kompetanse og bidra i bransjesamarbeid knyttet til solenergi og batteri/energilagring** Skagerak-konsernet erkjenner viktigheten av samarbeid og kunnskapsutveksling i energibransjen for å samles om effektive tiltak knyttet til utfordringer i leverandørkjeden, spesielt innen solenergi og batteri/lagringsteknologi. Skagerak-konsernet har i 2025 deltatt i flere relevante bransjesamarbeid for å bidra til interessentdialog og bygging av kompetanse. Blant annet har anskaffelsesmiljøet bidratt i Fornybar Norges arbeid med å utvikle kriterieveiviseren for bærekraftige anskaffelser innen batterier og kraftforsyning. Oppdatert Kriterieveiviseren ble lansert i juni 2025 og publisert på DFØs nettside.	Alle selskapene i konsernet
Forbedring av systemer for aktsomhets-vurderinger og kartlegging av nye leverandører/ forretningspartnere	**Tiltak for bedre leverandørkartlegging- og oppfølging** I 2025 har anskaffelsesmiljøet i Skagerak Energi videreført arbeidet med å styrke metodikk og verktøystøtte for aktsomhetsvurderinger og kartlegging av leverandører og forretningspartnere. Arbeidet har hatt særlig fokus på å tydeliggjøre interne rutiner og prosesser i styrende dokumenter, samt å sikre bedre og mer etterprøvbar dokumentasjon av gjennomførte vurderinger. Et sentralt tiltak i 2025 har vært anskaffelse og implementering av et nytt system for kontraktsoppfølging. Det nye systemet gir et bedre grunnlag for digitalisering og forenkling av interne arbeidsprosesser, blant annet knyttet til håndtering av dokumentasjon, utsendelse av informasjon og spørreskjemaer til leverandører. Systemet utgjør et viktig utgangspunkt for videre utvikling av mer risikobaserte aktsomhetsvurderinger, og ytterligere digitalisering og forenkling av arbeidet med leverandøroppfølging.	Alle selskapene i konsernet

Forbedringsarbeid knyttet til avvikshåndtering	**Avvikshåndtering** I løpet av 2025 ble det gjennomført forbedringer i avvikssystemet for å enklere kunne følge opp avvik i leverandørhåndteringen knyttet til menneske- og arbeidstakerrettigheter. Det ble gjennomført informasjonstiltak for alle ansatte, samt skreddersydd opplæring for utvalgte grupper om det nye tiltaket.	Alle selskapene i konsernet
HMS-tiltak	**Tiltak for HMS-arbeid** Det er etablert skjema og metodikk for forsvarlighetsvurdering av arbeidstid.	Alle selskapene i konsernet
Bransjesamarbeid og interessenthåndtering	**Kartlegging av interessenthåndtering** Skagerak har i 2025 kartlagt konsernets arbeid med interessenthåndtering, blant annet i prosjekter. Dette er gjennomført som et ledd i selskapets bærekraftarbeid og -rapportering. Se årsrapport for oversikt.	Alle selskapene i konsernet

Plan for videre arbeid med tiltak

Tiltak	Beskrivelse	Selskap
Opplæringer og treninger	**Opplæring og treninger om menneske- og arbeidstakerrettigheter** I 2026 vil det gjennomføres videre opplæring og trening på menneske- og arbeidstakerrettigheter for relevante grupper i konsernet, ut ifra en risikobasert metodikk.	Alle selskapene i konsernet
Styrket oppfølgning av entreprenører/ underentreprenører i bygg- og anleggs-virksomhet	**Leverandørrevisjoner** Selskapet vil jobbe videre med leverandørrevisjoner av entreprenører/underentreprenører i 2026, både i egen regi og gjennom bransjefelles revisjonsprogram i Achilles. Arbeidet organiseres gjennom et konsernfelles revisjonsforum.	Alle selskapene i konsernet
Forbedring av systemer for aktsomhets-vurderinger og kartlegging av nye leverandører/ forretningspartnere	**Tiltak for bedre leverandørkartlegging- og oppfølging** I 2026 vil anskaffelsesmiljøet implementere modul for risikobasert leverandøroppfølging i eksisterende kontraktsystem. Tiltaket skal bidra til økt digitalisering og systematisering av aktsomhetsvurderinger, og gi bedre oversikt over leverandørbasen og tilhørende risikobilde.	Alle selskapene i konsernet
Mangfoldstiltak	**Tiltak for mangfold** Fokus på å sikre mangfold i deltakelse på utviklingsprogram/tiltak, og dermed redusert risiko for diskriminering og hindre for likestilling. Et eksempel er fordeling av plasser på konserndrevne utviklingsprogrammer som fordeles med hensyn til kjønn, og med deltakelse fra alle relevante divisjoner med ulik kompetanse.	Alle selskapene i konsernet

Samlet sett forventer vi at de gjennomførte og planlagte tiltakene vil bidra til:

- ✓ Økt bevisstgjøring knyttet til risiko for å medvirke til brudd på menneskerettighetene og/eller anstendige arbeidsforhold.
- ✓ En bedre kontroll med og tettere oppfølging av leverandører og forretningspartnere, herunder entreprenører og underentreprenører, som igjen kan redusere risiko for negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- ✓ Bedre interne prosesser knyttet til risiko for brudd i egen virksomhet.
- ✓ Sikre at vi har juridiske virkemidler til å sanksjonere på kontraktsbrudd gjennom oppdatert malverk.

Vedlegg: Signatur styremedlemmer og daglig leder i Skagerak Kraft AS, Skagerak Varme AS, Skagerak Energitjenester AS og Lede AS

Skagerak Kraft AS

Jens Bjørn Staff
Styrets leder

Kari E. Hoff Teigen
Styrets nestleder

Guro Dingsør Haukvik
Styremedlem

Trygve Kristoffer Nilssen
Styremedlem

Gry Johanne Åmodt
Styremedlem

Gaute Egeland Sanda
Styremedlem

Egil Bakkeløkken
Styremedlem

Stein Helge Lie
Styremedlem

Geir Kulås
Daglig leder

Dokumentet er elektronisk signert

Skagerak Varme AS

Geir Kulås
Styrets leder

Liv Marit Riis
Styrets nestleder

Stein Randby
Styremedlem

Svein Erik Olesen
Styremedlem

Christian Anvik
Styremedlem

Linn Johnsen
Styremedlem

Ingrid Lunde Ohna
Styremedlem

Tom- Freddy Andreassen
Daglig leder

Dokumentet er elektronisk signert

Lede AS

Øystein Disch Olsrød	**Trine Pande-Rolfsen**	**Sven Egil Henriksen**
Styrets leder	*Styrets nestleder*	*Styremedlem*
Trond Ballestad	**Vivian Kirkeng Vennerød**	**Hanne Alette Hillestad**
Styremedlem	*Styremedlem*	*Styremedlem*
Mads Norberg	**Rikke Flogstad**	**Anders C. Landsverk Madsen**
Styremedlem	*Styremedlem*	*Styremedlem*
Thomas B. Kristiansen Storås		
Styremedlem		

Tom Rune Bjørtuft

Daglig leder

Dokumentet er elektronisk signert

Skagerak Energitjenester AS

Andreas Billington	**Inger Anne Tho Bjørvik**	**Tor Bjarne Heiberg**
Styrets leder	*Styremedlem*	*Styremedlem*
Geir Kulås	**Øystein K. Sæther**	**Ingegjerd Aarnes Ressem**
Styremedlem	*Styremedlem*	*Styremedlem*
Kari Elisabeth Hoff Teigen		
Styremedlem		

Thomas Peder Jebsen

Daglig leder

Dokumentet er elektronisk signert