

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger

Om loven

Åpenhetsloven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester, og sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (§1).

Ishavskrafts rapporteringsplikt

Med hovedkontor i Alta, er Ishavskraft hjemmehørende i Norge. Selskapet tilbyr varer og tjenester i og utenfor Norge. Selskapets nøkkeltall på balansedagen:

- Salgsinntekt: 3 171 MNOK
- Balansesum: 1 054 MNOK
- Antall ansatte: 94 (antall årsverk i regnskapsåret: 89)

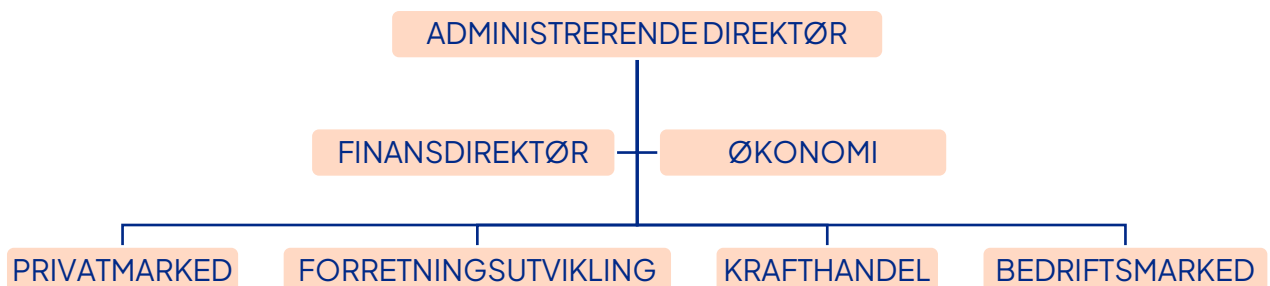
Med bakgrunn i informasjonen over, er Ishavskraft omfattet av åpenhetsloven.

Ishavskraft skal kontinuerlig utføre aktsomhetsvurderinger i egen virksomhet og i møte med leverandører. I denne redegjørelsen utdypet selskapet det pågående arbeidet med å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Redegjørelsen oppdateres innen 30. juni hvert år og ellers ved vesentlige endringer i Ishavskrafts risikovurdering.

Redegjørelsen gjelder for perioden 1. januar til 31. desember 2024.

Organisering

Ishavskrafts organisering



Driftsområde

Ishavkrafts virksomhet er kraftomsetning til sluttbruker og forvaltning av konsesjonskraft. I tillegg leverer selskapet krafthandelstjenester til selskap i Troms Kraft-konsernet og eksterne kunder.

Retningslinjer og rutiner

Siden forrige redegjørelse er det vedtatt endringer i Troms Kraft-konsernets styrende dokumenter, i tråd med mål om helhetlig virksomhetsstyring og effektiv risikostyring. Styringsrammeverk og retningslinjer nedenfor beskriver innholdet i nye, relevante styringsdokumenter.

Styringsrammeverk for Troms Kraft-konsernet

Rammeverket beskriver Troms Kraft-konsernets (Ishavskraft inkludert) organisering, og fastsetter overordnede prinsipper for styring og etisk virksomhetsutøvelse. I styringsrammeverket inngår følgende tre dokumenter:

1. Retningslinjer for etisk virksomhetsutøvelse

Fastsetter de overordnede prinsippene for konsernets etiske ansvar, og beskriver forventninger til etterlevelse av regulatoriske krav og anerkjente etiske standarder, og gir føringer for ansvarlig forretningspraksis. Retningslinjene spesifiserer at konsernet ikke skal medvirke til krenkelse av menneske- og arbeidstakerrettigheter og at vi skal stille tydelige krav til leverandører og forretningspartnere om etisk og bærekraftig praksis.

2. Etiske retningslinjer for ansatte

Retningslinjene uttrykker hva som forventes av styremedlemmer, ledere og ansatte, samt innleid personell som opptrer på vegne av selskapene i konsernet. Retningslinjene definerer ansattes plikt til å fremme respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold både i egen virksomhet og i møte med forretningsforbindelser. Retningslinjene fremhever også de ansattes varslingsplikt med henvisning til arbeidsmiljøloven, ved oppdaget fare for liv og helse og ved trakassering og diskriminering på arbeidsplassen.

Relaterte rutiner

Ishavskraft har etablerte varslingskanaler til nærmeste leder, administrerende direktør, verneombud, bedriftshelsetjenesten, tillitsvalgt eller styreleder. Avtalen med bedriftshelsetjenesten ivaretar mulighet for anonym varslings. Ishavskraft gjennomfører vernerunder regelmessig der både fysisk og psykisk arbeidsmiljø kartlegges.

3. Etiske retningslinjer for leverandører

Retningslinjene gjelder for leverandører og forretningspartnere som har et vesentlig kontraktsforhold med ett eller flere av selskapene i Troms Kraft-konsernet. Retningslinjene uttrykker de minstekrav leverandører og forretningspartnere må tilfredsstillende, og deres forpliktelse til å sikre at underleverandører og forretningspartnere som medvirker til oppfyllelse av den aktuelle kontrakten også etterlever retningslinjene.

I tillegg til krav om overholdelse av lover og internasjonalt anerkjente konvensjoner, stiller retningslinjene krav relatert til blant annet

Tvangsarbeid
Barnarbeid
Diskriminering

Ansettelsesvilkår
Helse, miljø og sikkerhet
Organisasjonsfrihet og rett til kollektive forhandlinger

Øvrige selskapsspesifikke prosedyrer og rutiner

Prosedyre for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger

Prosedyren beskriver hvordan Ishavskraft jobber for å kartlegge, forhindre og håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Andre rutiner

Ishavskraft har i tillegg følgende arbeidsrutiner, der et gjennomgående formål er å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og å sikre allmenheten tilgang til informasjon om hvordan Ishavskraft og Ishavskrafts leverandører presterer i så måte:

- Rutine for bærekraftig innkjøp
- Rutine for bærekraft i kontraktsforhold
- Rutine for risikoanalyse leverandører
- Rutine for leverandørrevisjon
- Rutine ved faktiske, eller vesentlig risiko for, negative konsekvenser

Rutinene er utformet som sjekklister. De skal bidra til raskere og mer systematisk og målrettet arbeid, og skal sikre konsistens i selskapets aktsomhetsvurderinger, uavhengig av hvem som utfører dem. Opplæring i åpenhetsloven og dens hensikt, er inkludert i opplæringsprogrammet for alle nyansatte.

Aktsomhetsvurderinger

Ishavskraft har ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser internt i virksomheten i perioden redegjørelsen gjelder for.

Ishavskraft har heller ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser direkte knyttet til virksomhetens primære forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnere i perioden.

Som en del av Ishavskrafts rutinemessige dokumentasjonsinnhenting fra leverandører, ble det i 2024 avdekket faktiske negative konsekvenser for anstendige arbeidsforhold hos én underleverandør. Denne underleverandøren produserer profileringsartikler som Ishavskraft distribuerer som gratisprodukter («giveaways») i ulike sammenhenger. Underleverandøren anses å ligge utenfor virksomhetens leverandørkjeder knyttet til våre primære produkter tjenester og forretningsaktiviteter. På bakgrunn av dette er funnet vurdert til ikke å innebære en vesentlig endring i virksomhetens overordnede risikobilde. Det samme forholdet ble omtalt i Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger i Ishavskraft 2023.

Funn 1 2024

I forbindelse med re-signering av avtale med en norsk leverandør, fikk Ishavskraft på forespørsel oversendt dokumentasjon fra en underleverandør, en produksjonsfabrikk i Kina. Dette var en «amfori Social audit: Monitoring summary report». Funnene av bekymring i rapporten handler om:

- Ledelsessystem for arbeidsmiljø
- Rettferdig lønn
- Anstendig arbeidstid

Tiltak

Dialog med leverandør/underleverandør

Ettersom dette er en felles leverandør, ble Ishavskrafts eier, Troms Kraft, involvert i saken. Den norske leverandøren uttrykte stor vilje til samarbeid da funnene ble presentert. Etter et felles møte mellom oss og leverandøren, ble våre spørsmål til underleverandør samlet i et brev, med fokus på forbedringer knyttet til de identifiserte forholdene. Frem til dette punktet i redegjørelsen er all informasjon om Funn 1 2024 likt det som ble presentert i redegjørelsen for 2023. Underleverandørens svar kom etter fristen for forrige redegjørelse, og omtales derfor for første gang her:

Underleverandøren beskriver flere konkrete tiltak planlagt iverksatt for å forbedre arbeidsforholdene. Disse inkluderer bedre produksjonsplanlegging, regelmessige ansattmøter og økt automatisering. I tillegg er minstelønnen justert i tråd med endringer i lokal lovgivning. Til tross for denne økningen, ligger lønnsnivået fortsatt under beregnet levelønn i området, og de ansatte er derfor avhengige av økonomiske tillegg som prestasjons- og aldersbonuser for å dekke grunnleggende behov.

Som formidlet til leverandøren i etterkant, forventer Ishavskraft og Troms Kraft forbedrede resultater i underleverandørens neste «amfori Social audit: Monitoring summary report» etter implementering av tiltakene. Per mai 2025 har vi ennå ikke mottatt denne rapporten.

Samarbeid med andre kunder

Tidlig i 2025 tok Ishavskraft og Troms Kraft, på oppfordring fra leverandøren, kontakt med 12 av deres øvrige norske kunder. Syv av disse uttrykte ønske om å bidra til et felles initiativ for å bidra til å bedre arbeidsforholdene ved fabrikken til vår felles underleverandør. Ved å stå samlet bak krav om respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, styrker vi vår posisjon i dialogen med underleverandøren. I tillegg har vi henvendt oss til to av underleverandørens største globale kunder, som etter opplysningene er blant dem som gjennomfører fysiske revisjoner.

Videre arbeid i 2025

Vi avventer nå svar fra de globale kundene, samt mottak av den kommende amfori Social audit-rapporten. Deretter vil vi rette en felles henvendelse til underleverandøren, denne gang på vegne av ni norske selskaper som samlet representerer en større del av leverandørens omsetning.

Øvrige iverksatte og planlagte tiltak

Våren 2024 implementerte Ishavskraft et nytt ledelsessystem. Systemet gir blant annet bedre oversikt over våre rutiner for å ivareta kravene i åpenhetsloven og sikrer at disse gjennomgås regelmessig av berørte ansatte. Ledelsessystemet er sertifisert i henhold til følgende standarder: ISO 9001:2015 (Kvalitet), ISO 14001:2015 (Ytre miljø) og ISO 45001:2018 (Arbeidsmiljø). I 2025 skal Ishavskrafts selskapsspesifikke prosedyrer og

rutiner oppdateres i samsvar med de nye styrende dokumentene i Troms Kraft-konsernet.

Etter å ha erfart utfordringer knyttet til leverandørkjeden for profileringsartikler, utarbeidet vi i 2024 en veileder for innkjøp av slike produkter. Veilederen viste seg imidlertid å være lite praktisk anvendelig, blant annet på grunn av en omfattende sjekkliste som var vanskelig å følge i praksis. Vi vil derfor vurdere en ny tilnærming i samarbeid med leverandører som har kompetanse og reelt engasjement for leverandørvurdering. Målet er å identifisere et begrenset utvalg av profileringsartikler av høy kvalitet som kan kjøpes inn etter behov.

Så langt har vi ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser knyttet til vår primære forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester, verken gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnere. Det utelukker imidlertid ikke at slike konsekvenser kan eksistere. En årsak til det er at oppfølging av leverandører er fortsatt krevende, særlig når målet er å dokumentere faktisk samsvar mellom retningslinjer og praksis og leverandørene er lokalisert i andre verdensdeler.

Denne redegjørelsen vil oppdateres dersom vi identifiserer nye faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser, innen 30. juni 2026 eller tidligere ved vesentlige endringer i våre risikovurderinger. Ved vesentlige funn som er direkte relevante for våre leveranser, vil berørte kunder og samarbeidspartnere bli varslet.

(Tromsø, 02.06.25)



Semming Semmingsen
Styrets leder



Ann-Jeanette Nergård
Styremedlem



Erling Andreas Dalberg
Styremedlem



Stig Asle Hanssen
Daglig leder

(permisjon)
Inger Johnsen
Styremedlem