



Redegjørelse 2023 etter åpenhetsloven

Innledning

Åpenhetsloven 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 § 1-5, 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. Aktsomhetsvurderingene for Yve er gjort samlet for alle selskapene i konsernet, og redegjørelsen er felles for disse.

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.

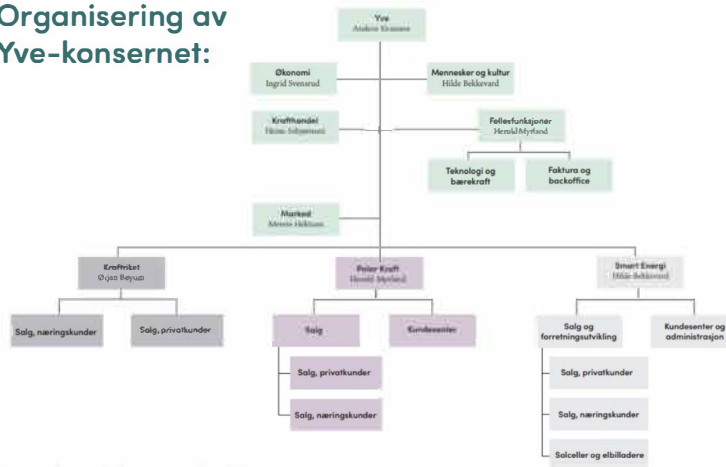
Selskapene er også forpliktet til å gjøre aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis, både for egen virksomhet, våre leverandører og forretningsforbindelser. Denne rapporten svarer opp plikten Yve har til å offentliggjøre redegjørelse for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven § 5.

Virksomhet og organisering

Yve er en nasjonal aktør innen energi, teknologi, tjenesteutvikling og bærekraft. Vår kjernevirksomhet er å selge strøm til private og næringsdrivende i Norge. Konsernet Yve ble etablert i 2021. Yve var i 2023 morselskap for Smart Energi, Polar Kraft og Kraftriket. Alle er solide strømselskaper med sterk lokal forankring. Yves ambisjon er videre vekst og utvikling innenfor energisektoren og andre tilknyttede bransjer- til det beste for våre kunder, våre samarbeidspartnere, lokalsamfunnene og miljøet. Vi er lokalisert på 15 lokasjoner over hele landet fordi vi ønsker å være nær kundene vår og på den måten bidra til lokal verdiskaping. Konsernets strategi vedtas av styret på konsernnivå og gjelder for hele konsernet. I tillegg til å ivareta eierrollen utfører også morselskapet stab og støttefunksjon for datterselskapene. I 2023 ble det gjort kjent at selskapet Ustekveikja Energi også blir en del av Yve konsernet (fra 1. januar 2024). Arbeidet med integrering av selskapet var i gang i slutten av 2023. Samlet har disse selskapene nærmere 240 000 kunder over hele landet.



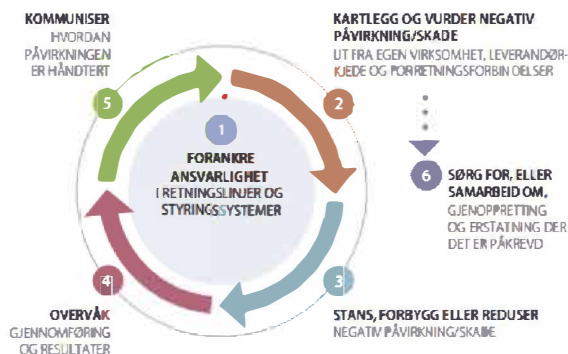
Organisering av Yve-konsernet:



Ansvarlighet Yve

Yve jobber med våre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECD sin veileder og aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. Vi har vurdert risiko for brudd på menneske- og arbeidstakerrettighetene både for egen virksomhet, våre forretningspartnere og våre leverandører/leverandørkjeder. I vårt arbeid legger vi til grunn at aktsomhetsvurderinger er forebyggende, risikobasert og en gjentagende prosess som stadig må forbedres.

Figuren nedenfor oppsummerer trinnene i aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer:



Yve baserer seg på UN Global Compacts ti prinsipper for ansvarlig næringsliv. Dette er verdens største initiativ for næringslivets samfunnsansvar. Disse prinsippene gir føringer for hvordan en skal sikre ansvarlig drift innen menneskerettigheter, arbeidsliv, antikorupsjon og miljø. Yves redegjørelse er vedtatt av styret og konsernledelsen er ansvarlig for oppfølging. Adm direktør som overordnet ansvarlig, økonomidirektør ansvarlig for å utvikle retningslinjer og leder compliance for å gjennomføre aktsomhetsvurderingen.



På våre hjemmesider offentliggjør vi hvordan vi jobber med å sikre ansvarlighet og våre aktsomhetsvurderinger. Yves benytter en digital løsning for aktsomhetsvurderinger og lagring av data skjer i denne. Vi har etablert en kanal for å ta imot henvendelser via vår hjemmeside, henvendelsene går direkte til samme digitale løsning hvor vi behandler henvendelsene internt.

Medarbeidere og intern organisasjon

Yves egen virksomhet foregår i Norge og er derfor underlagt strenge krav fra blant annet Arbeidsmiljøloven og Internkontrollforskriften. Konsernet har en overordnet HMS-ansvarlig som er kjent for ansatte og i tillegg er det utnevnt kontoransvarlige pr kontor som følger opp at ansatte har det bra. Videre er konsernet delt inn i fire verneområder med hvert sitt verneombud som har flere fellesmøter gjennom året. Det gjennomføres årlige vernerunder pr kontor, årlig møte i arbeidsmiljøutvalget, samt en årlig medarbeiderundersøkelse. Verneombudene får også bistand fra vår bedriftshelsetjeneste i sitt arbeid. Digital avviksmelding for HMS-avvik er etablert og det er laget varslingsrutine for varsling av kritikkverdige forhold.

Vi har i samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte utarbeidet en lønnspolitikk i konsernet. Likestillings og diskrimineringsloven følges opp og er gjort tilgjengelig for ansatte i personalhåndboken. Konsernet vil i 2024 jobbe med likelønnskartlegging.

Arbeidet med å oppdateres våre etiske retningslinjer med de nye kravene er igangsatt. Opplæring om etikk og ansvarlighet skal skje for alle ansatte, uavhengig av roller og ansvarsområder.

Vårt onboardings-program for nyansatte skal bidra til at nyansatte får en forståelse av sitt ansvar, sin rolle, sine mål og arbeidsoppgaver. Programmet gir en innføring i vår kultur, våre rutiner og retningslinjer for å dekke behovet til nyansatt. Programmet vil oppdateres med nye retningslinjer og informasjon om åpenhetsloven og menneskerettigheter.

Aktsomhetsvurdering 2023

Aktsomhetsvurderingene startet med å innhente oversikt over alle Yves leverandører for 2023. Dette ble gjort ved bruk av data tilgjengelig i vårt økonomisystem. For å begrense søker treffet ble leverandørene sortert på størrelsen på betalingen (der vår påvirkning er størst) i tillegg til å se på hvor det i utgangspunktet er størst sannsynlighet for konsekvens og brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold. Relevante momenter i vurderingen er:

- Bransje
- Varer eller tjenester
- Geografi
- Kjente tilfeller av korrupsjon og annen mislighold
- Omfang av leveranse til konsernet

Vi bruker anerkjente kilder for hver av kategoriene land, bransje og innsatsfaktorer. For landsrisiko har vi benyttet oss av Global Right Index, for bransjerisiko og produktrisiko har vi tatt utgangspunkt i



Regjeringens handlingsplan mot arbeidslivskriminalitet og riskoversikt utarbeidet av Direktoratet for Forvaltning og Økonomistyring (DFØ) også kalt høyrisikolisten.

Følgende kriterier ble brukt:

1	Svært sjelden	Vil sannsynligvis ikke inntreffe de neste 5 årene
2	Sjelden	Sannsynlighetsovervekt for å inntreffe de neste 3-5 årene
3	Sannsynlig	Forventes å inntreffe de neste 3-5 årene
4	Svært sannsynlig	Pågår eller forventes inntreffe innen 3 år
5	Påregnelig hendelse	Pågår

Kriterier for vurdering av konsekvens:

1	Ubetydelig	Vil ikke forårsake noen skade eller brudd på menneskerettigheter
2	Lav	Vil sannsynligvis gi mindre alvorlig fysisk skade, og/eller noe psykisk skade
3	Middels	Vil ikke forårsake noen skade, men kan oppstå brudd på menneskerettigheter
4	Høy	Vil sannsynligvis gi mindre alvorlig fysisk skade, og/eller alvorlig psykisk skade
5	Alvorlig	Kan forårsake tap av liv eller alvorlig fysisk skade

Yve har i 2023 foretatt en oppdatert overordnet risikovurdering (etter fusjon med Smart Energi):

Leverandørkategori	Antall	Sannsynlighet	Konsekvens	Kommentar
Kraftprodusenter	30-50	2	2	Norske produsenter, men HMS avvik forekommer
Nettselskap	50-100	2	2	Norske nettselskap, men HMS avvik forekommer
Kraftforvaltning og -handel	2	1	1	Norske leverandører
IT og system (Software)	10-20	3	3	Anerkjente norske og internasjonale leverandører som kan ha underleverandører i Asia med risiko for brudd på menneskerettigheter
IT og system (Hardware)	10-20	4	4	Hardware fra anerkjente leverandører som Apple og Lenovo produsert i Asia
Rådgivning, herunder HR og markedsføring	5-10	1	1	Norske leverandører
Salg	1-5	1	1	Norske leverandører
Økonomi, finans og regnskap	1-5	1	1	Norske leverandører



Eiendom og drift, herunder renhold	10-20	4	4	HMS avvik kan forekomme for eiendomsdrift. Høy risiko for utnyttelse av sårbare medarbeidere innen renhold
Bygg/anleggsmateriell	10	5	5	Risiko for brudd på menneskerettigheter i leverandørkjeden for solcellepaneler
Engroshandel med oppvarmingsutstyr	1-50	4	4	Norske leverandører, produksjon skjer i land med høyrisiko for brudd på menneskerettigheter

Basert på relevante overnevnte risikovurdering, har vi identifisert et utvalg av våre leverandører som skal håndteres først:

- *IT og system (hardware og software)*

Produksjon av produkter innen informasjonsteknologisektoren skjer i stor grad i fabrikker i Kina og andre asiatiske land. Det finnes mye dokumentasjon som viser at det er problemer med arbeidstakerrettigheter i de aktuelle fabrikkene, spesielt i form av lave lønninger, tvungen overtid, misbruk av studenter som arbeidskraft og oppsigelse av fagforeningsledere.

Menneskerettighetsrisikoene antas å være noe lavere for montering/sammenstilling enn for produksjon av komponenter.

- *Eiendom og drift*

Ifølge Økokrims trusselvurdering er renhold definert som høy risiko for utnyttelse av sårbare medarbeidere særlig i arbeidsintensive bransjer med høy andel ufaglærte, manglende reguleringer, lave etableringskostnader og bruk av underleverandører øker risikoen for arbeidslivskriminalitet. I hovedsak leier vi hvor huseier er ansvarlig for renhold, i noen tilfeller kjøper vi renholdstjenester selv.

- *Bygg og anleggsmateriell*

Leverandørkjeden for solceller er identifisert som høy risiko for tvangsarbeid i Xinjiang provinsen i Kina, hvor Uighur minoriteter blir tvunget til å delta i assimileringssjekter og arbeidsleire. Noen arbeidsleire utviner silisium til polysilisium som benyttes av flere leverandører.

- *Engroshandel med oppvarmingsutstyr*

Produksjon av varmepumper skjer i land med høy risiko for brudd på anstendige arbeidsforhold som Kina og Sør-Korea

Vi vil frem mot Q3 2024 rette informasjonsforespørsel til våre prioriterte leverandører.

Veien videre

Som følge av kravene i åpenhetsloven og den risiko som er avdekket gjennom våre aktsomhetsvurderinger, har Yve utarbeidet en plan for videre arbeid med tiltak:

1. Integrasjon av Ustekveikja Energi

Ustekveikja Energi vil i 2024 bli innlemmet på lik linje som resten av datterselskapene i konsernet.



2. Revisjon av etiske retningslinjer

Konsernet har påbegynt arbeidet med å revidere etiske retningslinjer for å tydeliggjøre ansvaret etter åpenhetsloven knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

3. Utarbeide konsernpolicy for innkjøp og krav til våre leverandører og samarbeidspartnere

Konsernet er i stadig utvikling og vi jobber med å etablere felles retningslinjer for innkjøp og hvilke krav vi skal stille til våre nye leverandører og samarbeidspartneren. Vi vil gjennom arbeidet også ta stilling til hvordan vi implementerer dette overfor eksisterende leverandører som konsernet allerede har inngått kontrakter med.

4. Innhente informasjon leverandørkjeden

Yve vil fortsette arbeidet med leverandørkjeden gjennom det neste året og innhente informasjon fra tidligere nevnte prioriterte leverandører.

Vi vil be om informasjon for å kartlegge hvilke land leverandøren har aktiviteter i, og hvordan de ivaretar kravene til anstendig arbeidsforhold. I tillegg vil vi be om en beskrivelse av hvordan de ikke bryter FN- og ILO- konvensjoner og nasjonal arbeidslovgivning om menneskerettigheter.

Basert på svarene vil vi sette inn ytterligere tiltak for å påvirke leverandørene/samarbeidspartnerne. Tiltak kan være ytterligere informasjonsinnhenting og dialog.

Dersom det forekommer et avvik hos en leverandør, vil det vurderes nærmere hvilke tiltak som er egnet basert på type avvik og Yves påvirkningskraft i det enkelte tilfellet. Eksempler på slike tiltak kan være internkontroller med påfølgende handlingsplaner, revisjoner, og nye og skjerpede avtaleforpliktelser. Vi skal følge opp på forbedringstiltakene og sikre at blir gjennomført og opprettholdt. Ved ikke-tilstrekkelig aksjon hos leverandør vil vi vurdere kontraktsbruddsanksjoner. Leverandøren vil derfor insentiveres til å gjennomføre tiltak eller godta skjerpede avtaleforpliktelser ved at det finnes mulighet for nye/forlengede kontrakter.

5. Opplæring og informasjon til ansatte

Når Innkjøpspolicy for konsernet samt leverandørkrav er ferdigstilt og etiske retningslinjer oppdaterte vil vi gjøre disse tilgjengelig i Kvalitetsportalen/personalhåndboken samt foreta opplæring og informere ansatte.

Arbeidet fortsetter i 2024 og vil fremover være gjenstand for en årlig gjennomgang. Å sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos leverandører og underleverandører vil være en kontinuerlig prosess.



Narvik, 20.06.2024

Styret for Yve AS

Liina Veerme
Styreleder

Mona Askmann
Nestleder

Eirik Frantzen
Styremedlem

Nils P Hagen
Styremedlem

Atle Terum
Styremedlem

Arnt Winther
Styremedlem

Linda Engan
Styremedlem

Jon Gunnar Grimstad
Styremedlem

Anders Kvamme
Adm. Dir.