

## VOKKS rapportering for 2023 iht Åpenhetsloven

Formålet med åpenhetsloven som trådte i kraft 1. juli 2022 er at norske selskaper skal jobbe for gode arbeidsforhold og etterlevelse av menneskerettigheter i sine leverandørkjeder. Alle virksomheter som omfattes av loven er pålagt å utføre aktsomhetsvurderinger, samt å redegjøre for disse årlig. Aktsomhetsvurderinger innebærer at virksomheter skal kartlegge mulige negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold knyttet til produksjon og leverandørkjeder, iverksette forbedringstiltak, følge opp og rapportere.

***Åpenhetsloven § 5a: Generell beskrivelse av virksomhetens organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.***

### Organisering

VOKKS AS er eid av kommunene Nordre Land og Etnedal og har hovedkontor på Dokka i Nordre Land. Pr 31.12.2023 var det 95 ansatte i konsernet. Vår virksomhet er del av det organiserte arbeidslivet og er tilsluttet arbeidsgiverorganisasjonen Samfunnsbedriftene.

VOKKS AS er morselskap i konsernet med følgende datterselskaper;

- VOKKS Kraft AS: Produksjon av elektrisk kraft i lokale småkraftverk samt kraftomsetning.
- Etna Nett AS: Distribusjon av elektrisk kraft i eget konsesjonsområde.
- VOKKS Installasjon AS
  - Avd. Elektro: Service, industri, varslingsystemer, varmpumper, elbilladere, solcelleanlegg mm
  - Avd. Infra: Fiberbredbånd, høyspent infrastruktur og gatelys

Administrative støttefunksjoner for datterselskapene utføres av morselskapet

### Rutiner/Retningslinjer

Konsernets aktsomhetsvurderinger ledes av konsernsjef og utføres av konsernets ledergruppe. Øvrige ansatte i selskapet inkluderes avhengig av område der det er naturlig. Hovedformålet med aktsomhetsvurderinger er å forebygge risiko, redusere risiko og håndtere risiko. Konsernet utfører i praksis aktsomhetsvurdering løpende.

***Åpenhetsloven § 5b: Opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger.***

**Aktsomhetsvurderinger - hva gjør VOKKS?**

VOKKS skal være en inkluderende arbeidsplass uten noen form for diskriminering. Konsernet kartlegger arbeidsmiljøet og ansattes trivsel gjennom medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser. I tillegg gjennomføres det regelmessige arbeidshelseundersøkelser og oppfølging av bedriftshelsetjenesten.

I tillegg til har det blitt utarbeidet en omfattende aktsomhetsvurdering iht Åpenhetsloven. Det er vurdert 75 konkrete problemstillinger fordelt på 7 hovedtemaer for hvert av konsernets 4 selskaper. Ingen alvorlige feil/brudd ble avdekket, men flere retningslinjer bør konkretiseres. Etter en overordnet vurdering av relevante og kjente forhold er det laget en plan for videre forbedringsarbeid, hvor det er valgt ut noen prioriterte områder for det kommende året.

***Åpenhetsloven § 5c: Opplysninger om eventuelle tiltak virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatet eller forventede resultater av disse tiltakene.***

VOKKS har fortsatt arbeidet med å sette fokus på varsling og konkretisering av kritikkverdige forhold etter revideringen av konsernets varslingsveileder. Ved å få informasjon om evt. kritikkverdige forhold sikrer man at lovbrudd og andre kritikkverdige forhold, f.eks. korrupsjon, diskriminering eller forurensing unngås i virksomheten. Oppsummert har vi i 2023 gjennomført en overordnet aktsomhetsvurdering iht Åpenhetsloven, med ekstra fokus på:

- Varsling: Konkretisering av hva som kan være kritikkverdige forhold, med fokus på diskriminering og korrupsjon.
- Etske retningslinjer: konsernets etiske retningslinjer er revidert spesielt med tanke på diskrimineringsproblemstillinger, samt bevisstgjøring av eventuell håndtering.
- Menneskerettigheter: det er utarbeidet en egen menneskerettighetspolicy for konsernet, og sikret at ansatte er bevisst denne.
- Anti-korrupsjon: det er utarbeidet et relevant korrupsjonsregelverk, og jobbet for å bevisstgjøre ansatte om regelverket.

Ansvarlighet i styrende dokumenter er en kontinuerlig prosess. Varslingsveileder, etiske retningslinjer, menneskerettspolicy og korrupsjonsregelverk er tilgjengelig for alle ansatte i konsernets personalhåndbok.

Henvendelser til denne rapporten kan rettes til:

Ole Farmen

Konsernsjef

[ole.farmen@vokks.no](mailto:ole.farmen@vokks.no)