

ENERGINET



SAMFUNDS-  
ANSVAR

2018



## Samfundsansvar 2018 indeholder to redegørelser:

- Redegørelse for samfundsansvar, jf. årsregnskabslovens § 99 a
- Redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, jf. årsregnskabslovens § 99 b

Redegørelserne udgør hver især en bestanddel af ledelsesberetningen i Energinetkoncernens "Årsrapport 2018: Sikker forsyning bliver delt forsyning". Begge redegørelserne dækker ligesom årsrapporten perioden 1. januar 2018 til 31. december 2018.

# INDHOLD

<b>Redegørelse for samfundsansvar jf. årsregnskabslovens § 99 a</b> .....	4
Energinet's forretningsmodel .....	5
Overordnet om arbejdet med samfundsansvar .....	6
Miljø og klimapåvirkning ved virksomhedens aktiviteter .....	7
Sociale forhold og medarbejderforhold.....	10
Respekt for menneskerettigheder .....	15
Antikorruption og bestikkelse .....	17
<b>Redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen jf. årsregnskabslovens § 99 b</b> .....	19

# REDEGØRELSE FOR SAMFUNDSANSVAR

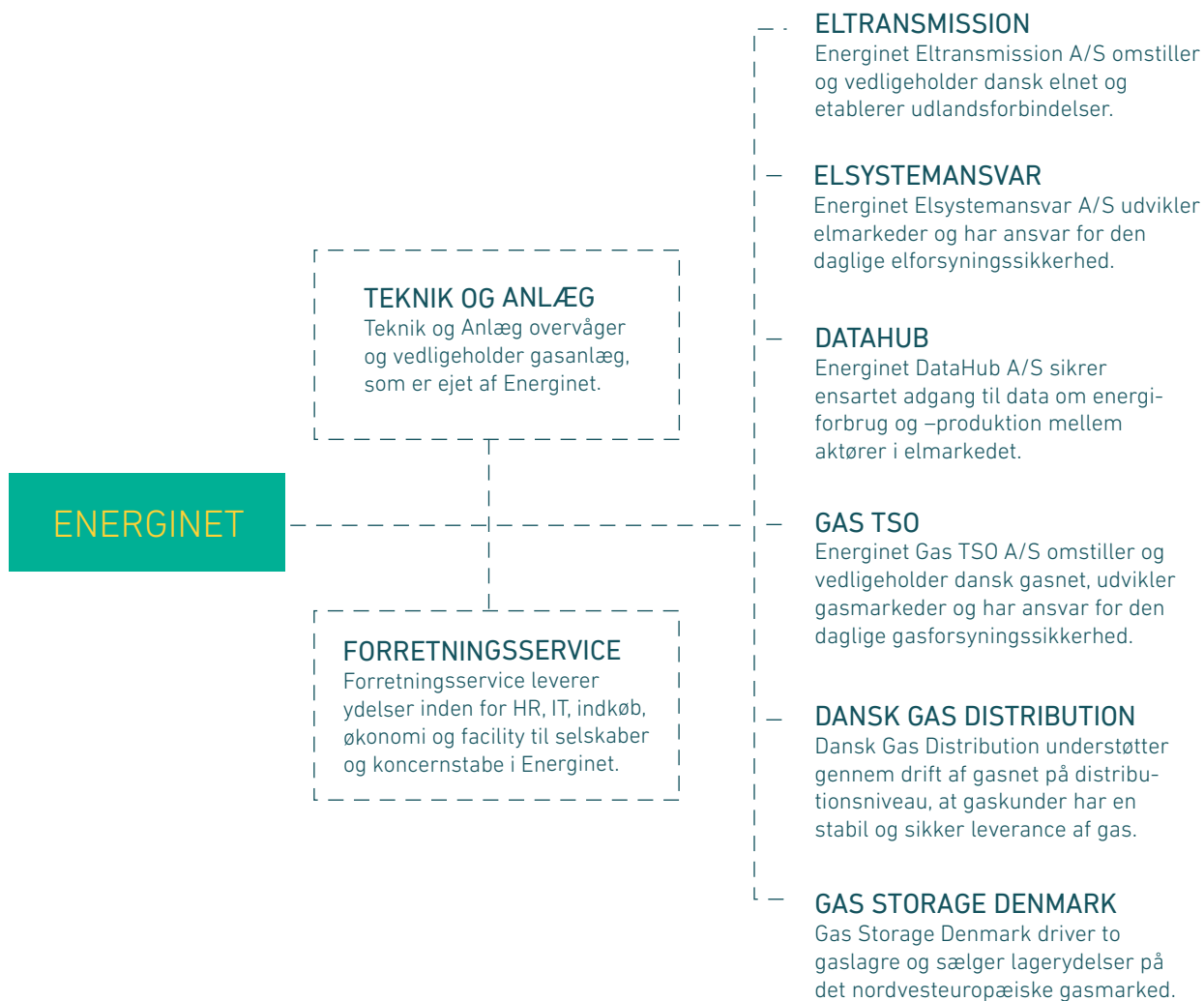
JF. ÅRSREGNSKABSLOVENS § 99 A

# ENERGINETS FORRETNINGSMODEL

Energinets formål er overordnet at sikre en effektiv drift og udbygning af infrastruktur på el- og gasområdet, og at sikre åben og lige adgang for alle brugere af Energinets ydelser. Energinet er ejet af den danske stat, og rammerne for Energinets opgaveportefølje er fastlagt ved lov.

Energinets opgaver løses i overvejende grad via en række datterselskaber, som illustreret nedenfor.

Læs mere om Energinets selskabsstruktur og forretningsmodel i Energinets årsrapport for 2018 på siderne 12-15 og siderne 71-83.



# OVERORDNET OM ARBEJDET MED SAMFUNDSANSVAR

## Relevante politikker

Energinets CSR-politik giver sammen med Energinets medlemskab af UN Global Compact den overordnede strategiske retning for arbejdet med samfundsansvar i koncernen.

## Ramme og fokusområder for arbejdet med samfundsansvar

CSR-politikken definerer tre fokusområder for Energinets arbejde med samfundsansvar:

- Medarbejdere
- Miljø og klima
- Leverandørkæden

Fokusområderne udgør – sammen med de ti principper fra UN Global Compact – Energinets ramme for arbejdet med samfundsansvar. Dette arbejde er yderligere uddybet i en række politikker og retningslinjer for koncernen, som fremhæves nedenfor.

Flere af Energinets tidligere politikker er i 2018 blevet omskrevet til mere konkrete retningslinjer. Dette gøres for at sikre vedvarende fokus på implementering af Energinets overordnede politikker i konkrete handlinger, der understøtter koncernens strategi og målsætninger, blandt andet på samfundsansvarsområdet.

Sideløbende udarbejdes nye og reviderede politikker, herunder en ny personalepolitik, en ny samfundsansvarspolitik med flere. Politikkerne favner en række af de tidligere politikker. Formålet med at omskrive de eksisterende politikker til mere konkrete retningslinjer er at revidere og tilpasse Energinets rammer og forventninger, så koncernens selskaber, ledere og medarbejdere lettere kan agere efter dem med den nye organisering.

## Ikke-finansielle KPI'er

Energinetkoncernen har ingen overordnede KPI'er for samfundsansvar.

## Vurdering af årets resultater

Energinetkoncernen har taget første skridt mod at tilpasse eksisterende politikker og indsatser for samfundsansvar til den nye koncernstruktur men er ikke i mål med tilpasningen.

## Forventninger til arbejdet fremover

Forventningen for 2019 er, at Energinetkoncernen får vedtaget en ny samfundsansvarspolitik som erstatning for CSR-politikken og en række andre politikker. Herudover er det forventningen, at revideringen og tilpasning af tidligere politikker, indsatser og processer til den nye selskabsstruktur bliver tilendebragt og overgår til en mere løbende opgave.

# MILJØ OG KLIMAPÅVIRKNING VED VIRKSOMHEDENS AKTIVITETER

## Relevante politikker

**Generelt:** Energinets CSR-politik definerer klima og miljø som et af tre primære fokusområder i forhold til Energinets samfundsansvar. Energinet har derfor en selvstændig miljøpolitik. Med den vil Energinet forankre miljøbevidsthed og ansvarlighed som en del af kulturen og afværge negative påvirkninger af natur, klima og miljø i såvel drift som i planlægnings- og byggefasen af anlægsprojekter.

**Leverandører:** Energinets indkøbspolitik anfører, at miljø- og klimaforhold bør inddrages, hvor det er relevant ved virksomhedens indkøb. Energinet har herudover et etisk regelsæt for leverandører, hvor Energinet fastsætter krav og forventninger til leverandører og underleverandørers miljøbevidsthed og ansvarlighed.

## Implementering

**Generelt:** Energinet arbejder løbende med at fremme miljøbevidstheden og en forsigtighedstilgang i vores aktiviteter, blandt andet via udvikling og anvendelse af miljøvenlige teknologier i energisystemet.

**Leverandører:** Energinet arbejder kontinuerligt med miljøforhold i forbindelse med udbudsprocessen, hvor det forventes af tilbudsgiverne, at de efterlever Energinets Code of Conduct for leverandører. Heri fremgår, at leverandøren skal udføre sine aktiviteter ansvarsbevidst i forhold til miljøet, overholde gældende lovgivning samt benytte moderne og miljøeffektive teknologier, der understøtter en miljømæssig, bæredygtig udvikling. Ved indhentning af tilbud og ved gennemførelse af udbud foretager Energinet i relevant omfang en konkret vurdering af, hvorvidt der i kravspecifikationen eller som en del af evalueringen skal indarbejdes specifikke miljøelementer om eksempelvis olieforbrug eller -forurening, støjniveau, vægtbelastning mv.

## Risici

**Generelt:** Energinets væsentligste risici for miljø og klima har i 2018 været relateret til:

1. At sikre kontinuerligt fokus på miljøbevidsthed i organisationen for at fastholde det lave antal miljøhændelser
2. Brug af SF6 indebærer en risiko for markant klimapåvirkning ved selv små udslip
3. Større udslip af naturgas(metangas) medfører en markant klimapåvirkning

**Miljøbevidsthed:** Energinet har de senere år fået mange nye medarbejdere, og vi har mange anlæg og forskelligartede aktiviteter spredt overalt i Danmark. Det medfører, at der altid er en risiko for, at den miljømæssigt korrekte adfærd kan blive glemt eller tilsidesat i dagligdagen. Det kan skyldes manglende viden, opmærksomhed, eller at tingene går for stærkt. Energinet forsøger at minimere denne risiko igennem information, dialog, instrukser og manualer til vores medarbejdere i de mest risikobetonede områder.

**SF6-gas:** SF6-gas er en ekstremt kraftigt drivhusgas, som Energinet bruger i visse el-transmissions anlæg navnlig for at reducere anlæggenes størrelse. På kort sigt er fokus løbende på, hvordan udslip helt undgås i forbindelse med drift og vedligehold af anlæggene. Som led i en langsigtet udfasningsindsats, har Energinet dog et mål om, at der i 2020 er udarbejdet en konkret udfasningsplan for anlæg med SF6-gas.

**Naturgas:** Naturgas (metangas) er en drivhusgas, som ved store udslip i sin rene form giver en markant påvirkning af klimaet i forhold til, hvis gassen forinden var blevet afbrændt. Da transport og lagring af naturgas udgør kerneforretningen i flere af Energinetkoncernens selskaber, kan et vist udslip ikke undgås, men fokus er løbende på, hvordan udslip af naturgas kan reduceres inden overdragelse til kunden.

**Leverandører:** Energinet anvender generelt en konkurrencepræget tilgang ved vurdering af, om leverandørerne i deres tilbud efterlever de af Energinet definerede krav, herunder også i forhold til eventuelle miljøkrav. I udbudsforløbet kan miljøkrav på denne baggrund blive mindre fordelagtigt tilgodeset end oprindeligt ønsket af Energinet. Energinet har derfor i enkelte tilfælde forsøgt at modvirke denne risiko ved i stedet at stille miljøkrav som minimumskrav, dvs. krav som leverandørerne skal efterleve i deres tilbud for kunne vinde kontrakten. Denne tilgang indebærer dog omvendt en risiko for, at Energinet skal afvise tilbudsgivere, som måske kun i yderst begrænset omfang ikke opfylder mindstekravet, men som i øvrigt har afgivet det mest fordelagtige tilbud.

## Ikke-finansielle KPI'er

**Generelt:** Energinet anvender ikke KPI'er på området, men Energinetkoncernen har i 2018 vedtaget tre målsætninger, som skal indfries senest i år 2020.

**Leverandører:** Energinet anvender ikke KPI'er i forhold til leverandører på området, men det er en målsætning, at økonomiske besparelser ikke skal realiseres på bekostning af kvalitet, herunder i forhold til miljø og klimaforhold.

#### Vurdering af årets resultater

**Generelt:** På baggrund af den udarbejdede miljøkortlægning i 2016-2018 var det forventningen for 2018, at miljøpolitikken skulle revideres, at der skulle opsættes miljømålsætninger, og der skulle udarbejdes en strategi for udmøntningen heraf.

Energinets flerårige kortlægning af miljømæssige forhold, relevant lovgivning og efterlevelse af denne er blevet afsluttet i 2018 og har vist, at virksomheden generelt har styr på, hvordan vi håndterer miljøforhold. Kortlægningen viser dog også, at der fortsat er forhold, hvor vi kan forbedre os.

Der er vedtaget tre målsætninger i 2018, som skal indfries frem mod 2020:

- Energinets generelle modenhed omkring håndtering af egne miljø og klimapåvirkninger er på et niveau, hvor reduktionen af egne miljøpåvirkninger er indarbejdet i vores hverdag, med henblik på en miljøcertificering efter 2020.
- Der skal laves en væsentlig reduktion i Energinets klimapåvirkning fra gasudslip, herunder at:
  - Udslip af SF<sub>6</sub>-gas skal reduceres til 120 kg. per år. (Udslip 2018: 169 kg, svarende til 3.842 ton CO<sub>2</sub>-ækvivalenter)
  - Udslip af naturgas(metan) skal reduceres med 10 % i 2020 (Udslip 2018: 142.039 Nm<sup>3</sup>, svarende til 2.250 ton CO<sub>2</sub>-ækvivalenter)
- Der skal udarbejdes en langsigtet udfasningsplan for SF<sub>6</sub>-gas.

I 2019 erstattes en række af Energinets politikker med en Samfundsansvarspolitik, der blandt andet vil indeholde elementer fra de nuværende miljø- og arbejdsmiljøpolitikker og erstatte disse.

#### Klimaregnskab:

Energinet begyndte i 2017 at føre regnskab med de

væsentligste egenpåvirkninger af klimaet fra koncernens aktiviteter. Klimaregnskabet for 2018 viser en samlet klimapåvirkning i 2018 på 218.331 ton CO<sub>2</sub>-ækvivalenter mod 234.484 ton i 2017. Udviklingen kan navnlig tilskrives et lavere transmissionstab i nettet i 2018 i forhold til 2017.

Nettabet i eltransmissionsnettet udgør fortsat den største enkeltpåvirkning i Energinet koncernens klimaregnskab. Nettabet udgør ca. 2 procent af den totale transporterede elektricitet i transmissionsnettet.

**Leverandører:** I de tilfælde, hvor det er relevant, indhenter og vurderer Energinet dokumentation for eksempel for leverandørers miljøsikringsstandarder i prækvalifikationsfasen for udbud.

#### Forventninger til arbejdet fremover

**Generelt:** Energinet vil i 2019 fortsætte det generelle risikobaserede arbejde med miljø og klimapåvirkninger og herudover udmønte initiativerne i handlingsplanen med henblik på at opnå de vedtagne målsætninger i 2020.

I 2019 erstattes en række af Energinets politikker med en Samfundsansvarspolitik, der blandt andet vil indeholde elementer fra de nuværende miljø- og arbejdsmiljøpolitikker.

**Leverandører:** I forhold til leverandører og gennemførelse af tilbuds- og udbudsforretninger, er det forventningen for 2019 at krav til samfundsansvar skal integreres i endnu højere grad end i dag. Det kunne for eksempel ske gennem minimumskrav, hvor det er muligt, således at kravene vedrørende miljø og klima til leverandørerne i højere grad nærmer sig det niveau, Energinet ønsker.



Klimaregnskab* for Energinet, CO <sub>2</sub> -ækvivalenter (ton)	2018	2017	2016
Direkte udledninger	16.228	13.719	22.767
Gasforbrug ved transport og lagring af naturgas	9.914	8.163	8.809
Afblæsning og flaring af naturgas	2.250	2.328	1.578
Udledning af SF <sub>6</sub> -gas fra eltransmissionsnet	3.842	2.974	12.103
Brændsler til egne og leasede køretøjer	222	253	277
Indirekte udledninger fra energiforbrug **	199.061	217.832	243.256
Energiforbrug (el og fjernvarme) i kontorer	893	842	887
Elforbrug ved transport og lagring af naturgas	6.625	6.511	6.961
Elforbrug ved transport af el (ekskl. nettab)	2.642	2.510	3.066
Nettab i eltransmissionsnet	188.901	207.970	232.341
Indirekte udledninger fra øvrige forbrug	3.042	2.933	2.563
Tjenesterejser med fly	1.897	2.207	1.930
Tjenesterejser med tog, taxi og private biler	645	595	537
Helikoptertransport og inspektion af el- og gasnet	500	131	96
Total udledning	218.331	234.484	268.542

\*Klimaregnskabet er opgjort efter Green House Gas Protocol, som er en internationalt anerkendt regnskabsstandard.

\*\* Klimapåvirkningen fra elforbrug og nettab er beregnet på baggrund af miljødeklarationen for el, som Energinet årligt beregner og offentliggør. 2018 tal er baseret på den foreløbige miljødeklaration for 2018.

# SOCIALE FORHOLD OG MEDARBEJDERFORHOLD

## Relevante politikker

**Generelt:** Medarbejdere og leverandører har høj prioritet for Energinet. Energinets CSR-politik beskriver niveauet for virksomhedens arbejde for at sikre et godt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne trives. Som primære interessenter for virksomheden er fokus på medarbejderne og deres trivsel således også beskrevet i Energinets nye interessentpolitik.

**Leverandører:** Energinet standard indkøbsmateriale indeholder en vejledning for inklusionen af sociale klausuler i Energinets indkøb. I det etiske regelsæt for leverandører fastsætter Energinet endvidere krav til leverandøren og dennes underleverandører vedrørende sociale forhold.

## Implementering

Energinet arbejder løbende med at sikre egne medarbejdere gode forhold via fokus på arbejdsmiljø, udvikling, sundhed og trivsel, men også sociale samfundsforhold via virksomhedens medarbejdersammensætning. Derudover har Energinet fokus på vore leverandørers medarbejders velbefindende og forhold i øvrigt.

**Arbejdsmiljø:** I Energinet skal alle medarbejdere trives i et sikkert og godt arbejdsmiljø såvel fysisk som psykisk, og vore aktiviteter skal tilrettelægges med henblik på at sikre dette. Det gælder både blandt Energinets egne medarbejdere og for de entreprenører og leverandører, der udfører tjenesteydelser på vores byggepladser og faciliteter.

Energinet arbejder systematisk med at nedbringe antallet af arbejdsulykker gennem information, dialog, leverandørmøder, arbejdspladsvurderinger, risikostyring, arbejdsmiljøkoordinering, organisering og -ledelse, dokumentation af arbejdsmiljøprocesser, teknisk understøttelse, beredskab samt rapportering af ulykker og afledt fravær. Det gør vi, så vi løbende kan forbedre vores arbejdsmiljøindsats i tæt samarbejde med og mellem koncernselskabers arbejdsmiljøorganisationer.

**Udvikling:** Energinet prioriterer, at medarbejdernes kompensation ved siden af de direkte lønelementer også omfatter en række andre elementer, der understøtter medarbejdernes mulighed for personlig og faglig udvikling, trivsel og performance.

Konkret betyder det, at udvikling af medarbejdere i Energinet sker med udgangspunkt i medarbejderens ambitioner og

potentiale i forhold til de mulige karriereveje og funktioner, der er defineret i virksomhedens jobstruktur. Dette drøftes på de årlige medarbejderudviklingssamtaler, men også løbende gennem sparring med leder. Herudover er der mulighed for differentierede udviklingsforløb via Energinets talentudviklingsprogram "Væksthuset" inden for tre forskellige spor.

Energinet lægger ved udvikling af medarbejdere vægt på både uddannelseslignende aktiviteter (kursus, coaching og konferencer) og på udvikling via jobbet (nye opgaver, mere ansvar, nye samarbejdsrelationer mv.). Herudover gennemføres løbende strategisk og systematisk opkvalificering af medarbejdere via et centralt udbud kursussystem.

**Sundhed og trivsel:** Energinet prioriterer, at der skabes de bedste rammer for medarbejdernes sundhed og trivsel, blandt andet gennem reduktion af stress og sygefravær.

Konkret betyder det, at Energinet har fokus på forebyggelse af stress, på sund mad i kantinen, frugtordning, interne motionscentre, behandlingsforsikring samt mulighed for fysioterapi, krisehjælp og lignende. Virksomhedens ledelse og medarbejdere er løbende i dialog om disse tiltag i Energinets samarbejdsudvalg. Herudover tilbydes ledere uddannelse og redskaber, der kan anvendes i forhold til dialogen om stress og trivsel med den enkelte og i afdelingen.

Medarbejdertrivsel måles i en medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU) hvert andet år. MTU'en afføder en række initiativer i de enkelte afdelinger, som understøtter høj medarbejdertilfredshed, trivsel, motivation og performance. Energinet arbejder løbende med de valgte initiativer både på koncernniveau og i de enkelte datterselskaber.

**Medarbejdersammensætning:** Energinet søger at understøtte ligestilling og diversitet i arbejdsmarkedet igennem virksomhedens medarbejdersammensætning.

Det sker konkret ved valget af kandidater i rekrutteringsprocessen og gennem en kompensation, hvor medarbejdernes aflønning afspejler jobindhold, kompetencer og resultater. Herudover optager Energinet elever med ansættelse i enkeltafdelinger samt turnuselever med ansættelse i flere afdelinger. Energinet søger endvidere at fastholde medarbejdere over 60 år ved, at medarbejderen gives mulighed for at modtage rådgivning og særlige senioraftaler.

**Leverandører:** Energinet arbejder med sociale forhold i forbindelse med gennemførelse af udbud. Energinet forventer, at tilbudsgiverne efterlever Energinets Code of Conduct for leverandører, herunder at leverandøren sikrer arbejdstagerrettigheder for egne og underleverandørers medarbejdere. Det inkluderer endvidere tilsagn om, at vores leverandører eller disses underleverandører ikke benytter sig af fx børnearbejde og tvangsarbejde.

Sociale forhold kan også indgå i kontrakten og typisk i entreprisaftaler, hvor fx krav om uddannelses- og praktikpladser kan indgå. På samme måde kan krav om arbejdsklausuler indgå, herunder overholdelse af arbejdsretlige regler og normer. Et andet vigtigt fokusområde for Energinet i forhold til leverandører er arbejdsmiljø. Energinet stiller krav herfor i forbindelse med udbud, hvor det er relevant.

### Risici

Ulykker, sygdom og arbejdspresser er risikoområder indenfor medarbejderforhold, som er forbundet med store omkostninger. Det gælder både for den enkelte medarbejder men også for Energinet, vores leverandører og samfundet.

**Arbejdsmiljø:** Energinet har en række aktiviteter med forskellige arbejdsmiljømæssige risici. Energinets ledelse og Arbejdsmiljøorganisationen arbejder målrettet med at øge den generelle sikkerhedskultur i Energinet, såvel på kontorarbejdspladser som på anlæggene.

Energinet arbejder med at minimere risici gennem faste procedurer og indsatser. Energinet registrerer en del tilbagevendende adfærdsumlykker som for eksempel faldulykker i forbindelse med trapper i Energinets kontormiljøer. Sådanne risici forsøges minimeret gennem fx informationskampagner.

Energinets aktiviteter på fysiske anlæg med høje spændingsniveauer og anlæg under højt tryk, medfører en høj og vedvarende risiko i forbindelse med anlægsprojekter og arbejde på anlæg for blandt andet personsikkerheden. Energinet entrerer i høj grad med eksterne leverandører til udførsel af såvel anlægsetablering som vedligehold af anlæg og har stort fokus på at nedbringe antallet af arbejdsulykker med fravær på dette område.

Udvikling, sundhed og trivsel: Det er grundlæggende Energinets holdning, at mistrivsel øger risikoen for ulykker,

sygdom, stress og lav performance. Energinets forskellige indsatser og forsikringer skal således hjælpe til at sikre en god og dynamisk arbejdsplads med høj arbejdsglæde, en sund livsstil og en god balance mellem arbejdsliv og privatliv.

**Medarbejdersammensætning:** Den umiddelbare risiko ved en mindre mangfoldig medarbejdersammensætning er ikke stor på den korte bane. Det er dog Energinets holdning, at en mangfoldig medarbejdersammensætning giver en bedre dynamik og medvirker til en bedre trivsel og robusthed i virksomheden.

**Leverandører:** Energinets leverandører kan bevidst eller uforvarende træde ved siden af den standard og de normer, Energinet forventer til sociale forhold og medarbejderforhold. Energinet arbejder derfor proaktivt for at undgå sådanne situationer gennem afklaring allerede i tilbudsfasen.

## IKKE-FINANSIELLE KPI'ER

ARBEJDSMILJØ	2018		2017	
	MÅL	FAKTISK	MÅL	FAKTISK
Total LTIF* (inkl. leverandører)	4,0	4,4	2,0	6,1
Intern LTIF	2,0	0,9	2,0	3,6

UDVIKLING	2018		2017	
	MÅL	FAKTISK	MÅL	FAKTISK
Intern karriereudvikling**	55 %	51,1 %	55 %	52,7 %

SUNDHED OG TRIVSEL	2017***		2015***	
	MÅL	FAKTISK	MÅL	FAKTISK
Medarbejdertilfredshed(MTU)	76	75	76	75

	2018		2017	
	MÅL	FAKTISK	MÅL	FAKTISK
Sygefravær	2 %	2,3 %	2 %	2,3 %

MEDARBEJDETSAMMENSÆTNING	2018	2017
Andel kvinder/mænd	32/68	33/67
Nye elever	5	5
Nye graduates	8	7

\*LTIF (Lost Time Injury Frequency): Angiver hvor mange arbejdsulykker med fravær, der har været i forhold til antallet af arbejdstimer på tværs af Energinet og vore leverandører. Det opgøres hver måned i Energinet, som et 12 måneders løbende gennemsnit per million arbejdstimer. Tabellen angiver gennemsnittet af LTIF for årets 12 måneder.

Tallet dækker over et vægtet gennemsnit for december 2017 til ultimo november 2018. Da LTIF er for løbende 12 mdr., inkluderer 2018-tallet derfor også ulykker i slutningen af 2017.

\*\* Tallet omfatter andelen af medarbejdere, der internt er forfremmede til senioreller chefkonsulentniveau, samt ledere der rekrutteres internt.

\*\*\* MTU gennemføres hvert andet år og er planlagt til 2019. Tallene for 2017 og 2015 er derfor taget med her.

### Vurdering af årets resultater

**Arbejds miljø:** Energinet har i 2018 haft stort fokus på arbejds miljø og får tilbagemeldinger om et godt og konstruktivt samarbejde fra leverandørerne. Internt har der blandt andet været fokus på etableringen af en ny arbejds miljøorganisation, som afspejler koncernstrukturen, øget ledelsesmæssig fokus på daglige arbejds miljøindsatser mv. Der afholdes faglige koordineringsmøder på arbejds miljøområdet, hvor arbejds miljøkoordinatorer og byggepladsledere fra Energinets datterselskaber deltager. Derved sikres læring på tværs, og såvel gode som mindre gode arbejds miljøerfaringer deles.

Herudover er der lagt en overordnet plan for indsatserne i perioden 2018-2020. Samlet set opleves en større bevidsthed om fysisk arbejds miljø end tidligere.

Energinet har som målsætning at nå et LTIF på 2,0 i 2020, med en delmålsætning om at nå et LTIF på 4,0 i 2018. Det totale LTIF er i 2018 faldet med 1,7 til 4,4 og viser således en positiv udvikling. Særligt det interne LTIF er faldet markant med 2,7 til 0,9, hvilket viser at det øgede fokus på fysisk arbejds miljø på kontorarbejdspladser har haft en effekt. Det skal dog understreges, at der fortsat kræves fokus på arbejds miljø såvel internt som eksternt for at nå målsætningen om et samlet totale LTIF på 2,0 i 2020.

**Udvikling:** I 2018 har Energinet arbejdet med temaet samarbejde på tværs af organisationen. Dette indebærer initiativer, som skal sikre en styrkelse af den interne samarbejds kultur på tværs af hele Energinetkoncernen. I 2018 har Energinet desuden arbejdet med principperne for performance management. Der er implementeret et nyt setup for performancesamtaler, som øger fokus på relationen mellem leder og medarbejder samt på medarbejderens udvikling og trivsel. Herudover er der i 2018 udviklet et nyt e-lærings system, som gøres tilgængeligt for medarbejderne primo 2019. E-lærings systemet tilbyder medarbejderne en større fleksibilitet i udviklingen af deres kompetencer.

**Sundhed og trivsel:** I 2018 lancerede Energinet initiativet "Et arbejdsliv i balance", som skal understøtte Energinets fokus på trivsel, engagement og et sundt arbejds miljø gennem værktøjer til både ledere og medarbejdere med henblik på at forebygge og håndtere stress. HR har og vil fortsat understøtte ledere og medarbejdere i brugen af værktøjerne.

Den nye sundhedsaftale, der blev indgået i 2017, har i 2018 gjort det muligt at få flere elementer af træning ind i hverdagen, ligesom der er etableret mere pausetræning ind i afdelingerne – primært som elastiktræning på de større lokationer.

Der er sundhedsambassadører på alle Energinets lokationer, og alle sundhedsambassadører har deltaget på et uddannelsesforløb i februar 2018. Formålet med uddannelsesforløbet var at sikre, at sundhedsambassadørerne kender til de muligheder, der er for at understøtte kolleger i forskellige situationer, hvor der er brug for hjælp – fysisk og psykisk. Sundhedsambassadørerne er endvidere aktive omkring gå-hjem-møder med foredrag om sundhed, ligesom de er aktive, når der afvikles arrangementer i Energinet-regi.

**Medarbejdersammensætning:** Energinet har oplevet en mindre nedgang i andelen af kvindelige medarbejdere i 2018. Virksomheden vil fortsat have fokus på kønssammensætningen blandt medarbejderne. Energinet har desuden fastholdt antallet af nye elever og graduates i 2018.

**Leverandører:** Energinet har generelt fortsat indsatser på området fra 2018, og virksomheden har ikke oplevet nogen sager vedrørende leverandørers negliger af arbejdsstagerrettigheder eller om brug af børne- eller tvangsarbejde.

### Forventninger til arbejdet fremover

**Arbejds miljø:** Der vedtaget en handlingsplan for perioden 2018-2020, der som supplement til de eksisterende indsatser primært fokuserer på yderligere styrkelse af sikkerhedskulturen og modenheten i koncernen, blandt andet via nye on- og reboardingforløb for medarbejdere suppleret med en måling på modenheten. Herudover vil Energinet have en målrettet indsats mod nedbringelse af LTIF-tallet for leverandører, blandt andet via e-læringsforløb rettet mod entreprenører.

**Udvikling:** Det forventes, at det nye e-lærings system er fuldt implementeret, og at Energinet i 2019 vil videreudvikle systemet, så det bedst muligt understøtter udviklingen af medarbejderens kompetencer med en høj grad af fleksibilitet. Desuden forventer Energinet at arbejde videre med planlagte initiativer, som understøtter og højner den interne samarbejds kultur på tværs af koncernen.

**Sundhed og trivsel:** Energinet planlægger at fortsætte arbejdet med at understøtte medarbejdernes trivsel gennem fokus på det gode arbejdsliv i 2019. Endvidere er det planen for 2019 at fortsætte arbejdet med de sundhedsfremmende initiativer, hvortil Energinet fortsat vil understøtte sundhedsambassadørerne i deres arbejde og udvikling.

**Medarbejdersammensætning:** Energinet vil i 2019 fortsætte sine indsatser omkring elever, graduates og seniorer. Herudover vil virksomheden fortsat arbejde for en mangfoldig medarbejdersammensætning med fokus på lige vilkår. Dette gælder både i rekrutteringsprocesser og ved interne udviklingsmuligheder.

**Leverandører:** Energinet vil i 2019 fortsat have stort fokus på arbejdstagers rettigheder i forbindelse med de indgåede kontrakter, herunder vilkårene ved leverandører og i muligt omfang disses underleverandører.

# RESPEKT FOR MENNESKERETTIGHEDER

## Relevante politikker

**Generelt:** I overensstemmelse med principperne i FN Global Compact, som Energinet er tilsluttet, ønsker Energinet, at virksomhedens aktiviteter overholder og understøtter de internationale menneskerettigheder. Menneskerettighederne findes navnlig afspejlet i Energinets etiske regelsæt i forhold til diskrimination, sikkerhed og privatliv. Herudover har Energinet også stort fokus på borgerinddragelse i forbindelse med anlægsprojekter.

**Leverandører:** Indkøbspolitikken fastlår på linje med Energinets etiske regelsæt for leverandører, at vi selv såvel som vores leverandører har et ansvar for at støtte op om menneskerettigheder på arbejdspladsen og i bredere forstand. Energinet accepterer ikke, at leverandører medvirker til krænkelse af menneskerettigheder, hverken direkte eller stiltiende.

## Implementering

**Generelt:** Ordentlighed og respekt for menneskerettigheder er et gennemgående element i Energinets etiske regelsæt. Regelsættet er gældende for ledere, medarbejdere og alle, der handler på vegne af Energinetkoncernen. Det etiske regelsæt fastsætter, at manglende overholdelse sanktioneres under behørig hensyntagen til, at vi alle er mennesker som uforvarende kan lave fejl.

**Diskrimination:** Energinet skal have de rette faglige kompetencer ansat og vil ikke diskriminere hverken ansøgere eller ansatte. Det vil sige, at vi vurderer kandidater lige uanset køn, alder, etnicitet, religion, handicap og seksuel orientering, herunder i forbindelse med tiltrækning og fastholdelse af talenter men også, at aflønningen alene afspejler jobindhold, kompetencer og resultater. Energinet ligestiller herudover kønnene i forhold til forældreorlov, hvor både far og mor har ret til 12 ugers betalt forældreorlov.

**Borgerinddragelse:** Et centralt fokus for os er at sikre tidlig og relevant information samt inddragelse af berørte borgere forud for og under udførelsen af anlægsprojekter. I de dele af Energinetkoncernen, som har anlægsprojekter, arbejdes med en ambition om rettidig og ordentlig orientering af berørte borgere, så de føler sig hørt, og så der samtidig skabes de bedst mulige betingelser for et godt samarbejde med de berørte parter, når anlægsarbejdet igangsættes. Energinet inddrager generelt borgerne mere, end loven foreskriver. Energinet arbejder struktureret med at synliggøre

og dokumentere borgerinddragelse i forskellige typer af projekter, og vi tilskynder internt til at bruge nye former for borgerinddragelse, fx inspireret fra andre anlægsprojekter.

I forbindelse med vores anlægsprojekter for elanlæg har Energinet mulighed for at gøre brug af ekspropriation, men vi ønsker først og fremmest at indgå frivillige aftaler.

Ved anlægsprojekter for gasanlæg skal Energinet efter lovgivningen anvende ekspropriation. Et centralt fokus for os er derfor at sikre tidlig og relevant information samt inddragelse af berørte borgere forud for og under udførelsen af anlægsprojekter.

**Leverandører:** Energinet skal vurdere tilbudsgivere i forhold til deres efterlevelse af menneskerettighederne og vi skal udelukke dem fra at byde, såfremt der findes forhold vedrørende leverandøren, som er i strid med menneskerettighederne. På linje hermed forventer Energinet, at tilbudsgivere efterlever Energinets Code of Conduct for leverandører, hvorigennem Energinet ønsker at sikre, at leverandøren og eventuelle underleverandører fx ikke diskriminerer medarbejdere. Som tidligere beskrevet er der i arbejdsmiljøarbejdet desuden stort fokus på leverandørers og underleverandørers medarbejdersikkerhed.

## Risici

**Diskrimination:** Diskrimination udgør en risiko for det enkelte menneske og for Energinets omdømme. Det udgør også en risiko for, at Energinet og vores leverandører ikke udnytter og driver forretningen effektivt med de rigtige kompetencer. Energinet har derfor løbende fokus på medarbejdersammensætningen og på, at virksomheden ikke diskriminerer i rekrutteringsprocessen.

**Borgerinddragelse:** I forhold til Energinets anlægsprojekter er der en betydelig risiko for, at manglende information og åbenhed overfor borgere kan være med til at besvære, fordyre eller sænke hastigheden for projekternes gennemførelse. Den tidligere borgerinddragelse og dialog er derfor med til at nedsætte disse risici. Borgerne kan desuden være i besiddelse af central viden og erfaringer, som Energinet kan anvende i projektets gennemførelse.

**Leverandører:** Leverandører, som bevidst eller uforvarende træder ved siden af den standard og de normer Energinet forventer, udgør løbende en stor risiko for Energinets

image, ligesom leverancen af de ønskede ydelser kan blive forsinket eller må afvises, såfremt leverandøren ikke lever op til Energinets forventninger. Energinet arbejder derfor særligt proaktivt for at undgå sådanne situationer allerede i udbudsfasen.

#### **Ikke finansielle KPI-er**

**Diskrimination:** Energinet accepterer ikke diskrimination og har derfor en nultolerance herfor. Der har ikke været sager om diskrimination i Energinet i 2018.

**Borgerinddragelse:** Ved anlægsprojekter for el-anlæg er det en målsætning for Energinet at løse så mange sager som muligt ved frivillige aftaler uden brug af ekspropriation. I 2017 blev over 85 % af Energinets sager løst uden brug af ekspropriation. I 2018 har vi indgået frivillige aftaler med 99 % af de berørte lodsejere på et 400kV luftledningsprojekt mellem Kassø og den dansk-tyske grænse, mens vi på kabelprojekter til kystnære havvindmøller kun har opnået frivillige aftaler med ca. 50 % af lodsejerne, og derfor har måttet gennemføre med rettighedserhvervelsen med ekspropriation hos i de resterende.

**Leverandører:** Energinet accepterer ikke diskrimination eller andre brud på menneskerettighederne og har derfor en nultolerance på dette område. Energinet har i 2018 ikke udelukket nogen leverandører grundet manglende eller utilstrækkelige menneskerettighedsforhold.

#### **Vurdering af årets resultater**

**Diskrimination og leverandører:** Energinet har generelt fortsat indsatsen fra 2017 og har ikke oplevet nogen sager relateret til diskrimination internt eller hos leverandører.

**Borgerinddragelse:** Energinet har, som forudset efter udviklingen i 2017, oplevet en øget modstand fra lodsejere i 2018. Modstanden vedrører primært de generelle vilkår om, at grundlæggende infrastruktur anbringes med såkaldt fuld tilstedeværelsesret. Dette har ført til et betydeligt antal ekspropriationer. Energinet har her fået medhold til at bruge samme ekspropriationsvilkår og erstatningsniveauet som fra de frivillige aftaler. Den i 2017 rejste sag mod Energinet om lovligheden af ekspropriationsvilkårene er kommet i proces ved Landsretten, og uroen omkring tilstedeværelsesvilkår vil formentlig bestå, indtil denne sag er endeligt afgjort.

2018 har desuden været præget af første offentlighedsfase vedrørende Baltic Pipe-projektet, hvor en ny gasledning skal etableres til Polen, og ligeledes vedrørende den nye 400kV-luftledningsanlæg i Vestjylland. Energinet har arbejdet med tidlig lodsejerinddragelse i forhold til gasprojektet Baltic Pipe, og haft en konstruktiv dialog om projektet med en arbejdsgruppe nedsat af de 12 landboforeninger, gennem hvis sædvanlige medlemsområder gasledningen forventes at skulle anlægges.

#### **Forventninger til arbejdet fremover**

**Diskrimination:** Energinet forventer at arbejde videre med eksisterende indsatser.

**Borgerinddragelse:** Energinet ønsker fortsat i 2019 at arbejde for tidlig inddragelse og tidlig orientering om kommende anlægsprojekter. 2019 forventes at blive præget af 2. offentlighedsfase vedrørende Baltic Pipe-projektet og en afklaring af 400kV-projektet i Vestjylland samt eventuelt afledte projekter i Vestjylland, som har fyldt meget i den offentlige debat i 2018.

**Leverandører:** Energinet fortsætter eksisterende indsatser i 2019, men vil også bruge 2019 til at revurdere tilstrækkeligheden og implementeringen af krav til leverandører vedrørende samfundsansvar.



# ANTIKORRUPTION OG BESTIKKELSE

## Relevante Politikker

**Generelt:** Energinets etiske regelsæt anfører på linje med lovgivningen, at virksomheden ikke accepterer ansattes brug af eller modtagelse af bestikkelse, misbrug af viden eller udøvelse af anden form for korruption i øvrigt. I tillæg hertil har Energinet et program for intern overvågning, der har til formål at forhindre diskriminerende adfærd. Program for intern overvågning beskriver de specifikke forpligtelser, som selskabets ansatte, rådgivere og øvrige personer, der udfører opgaver for virksomheden, er underlagt.

**Leverandører:** Indkøbspolitikken fastsætter rammerne for indkøb i Energinet og sigter i forlængelse af udbuds- og tilbudsreglerne mod at hindre korruption. Energinet forventer herudover, at tilbudsgivere efterlever virksomhedens Code of Conduct for leverandører, som er leverandørers tilsagn om, at leverandøren og eventuelle underleverandører fx ikke gør brug af eller opfordrer til korruption.

## Implementering

**Generelt:** Energinet arbejder løbende med at sikre et velfungerende kontrolmiljø i virksomheden indenfor en række områder, og vi arbejder generelt med risikostyring og rapportering. I indkøbsfunktionen har virksomheden for eksempel funktionsadskillelse mellem disponenter og rekvirenter, hvilket samlet set reducerer risikoen for korruption og bestikkelse.

Energinet udfører desuden systematisk undervisning af medarbejdere om program for intern overvågning, og der gennemføres tilsvarende intern audits heraf for eksisterende medarbejdere. Vi har desuden implementeret et forbedrings- og læringssystem med fast proces for håndtering af afvigelser, fx fra indkøbspolitikken, program for intern overvågning mv.

Energinet har en whistleblowerordning, der giver medarbejdere og andre med relation til virksomheden en kanal til frit og anonymt at kunne ytre sig om uregelmæssigheder eller overtrædelser af regler.

Som selvstændig offentlig virksomhed er Energinet underlagt internt revision, statsligt tilsyn, samt ekstern revision foretaget af Rigsrevisionen. Revisionen overvåger blandt andet Energinets kontrolmiljø og risikostyring i forhold til lovgivning, politikker mv.

**Leverandører:** Energinet vurderer tilbudsgivere i forhold til korruption og udelukker dem fra at byde i tilfælde af, at leverandøren, herunder bestyrelse, direktion eller tilsynsråd, har været involveret i korruption. Som virksomhed forventer vi som før nævnt, at tilbudsgivere efterlever Energinets Code of Conduct for leverandører, som blandt andet er leverandørers tilsagn om, at leverandøren og eventuelle underleverandører ikke har gjort sig skyldig i korruption.

## Risici

**Generelt:** Korruption og bestikkelse er en konstant økonomisk og imagemæssig risiko for Energinet. Eksempelvis udgør det en risiko i forhold til de professionelle parter på el og gasmarkederne, men også i forhold til borgere, der måske ønsker at øve indflydelse på placering af virksomhedens anlæg mv. Energinet søger at minimere denne risiko gennem interne regler, kontroller og organisatorisk funktionsadskillelse mv.

**Leverandører:** Energinet gennemfører hvert år indkøb for store summer på tværs af brancher og produkter og ofte med en hård konkurrence blandt tilbudsgiverne. Derfor er der altid en underliggende risiko for, at leverandører ønsker at fremme deres konkurrenceposition gennem bestikkelse, returkommission og lignende former for korruption. Energinet udelukker som udgangspunkt leverandører, som har gjort sig skyldige i dette, ligesom at vi risikominimerer gennem interne regler, kontroller og organisatorisk funktionsadskillelse, opsigelsesadgang i kontrakter mv.

## Ikke finansielle KPI-er

**Generelt:** Energinet accepterer ikke korruption og har en nul-tolerance herfor. Der indløb ingen henvendelser til Energinets whistleblower-ordning i 2018, og hverken Energinet eller revisionen har konstateret indikationer på korruption eller bestikkelse i 2018.

**Leverandører:** Energinet har ikke udelukket nogen tilbudsgivere fra at byde på Energinets udbudte ydelser i 2018. Tilsvarende har virksomheden heller ikke opsagt nogen kontrakter grundet leverandørens anvendelse af korruption.

## Vurdering af årets resultater

**Generelt:** I forbindelse med en større omorganisering i Energinet har der været stort fokus på at opretholde og optimere det interne kontrolmiljø i Energinet. Det er vurderingen, at muligheden for korruption og bestikkelse fortsat er på et acceptabelt lavt niveau.

**Leverandører:** Energinet har igen i 2018 haft et øget fokus på korruption blandt leverandører. Det skyldes flere offentliggjorte sager - herunder Atea-sagen - om korruption blandt større leverandører. Sagerne til trods har Energinet ikke fundet anledning til at udelukke eller opsige leverandører. Der er fortsat stort fokus på, at alle led i forsyningskæden agerer inden for gældende ret.

#### **Forventninger til arbejdet fremover**

**Generelt:** Energinet vil fortsat have fokus på at optimere det interne kontrolmiljø i takt med virksomhedens udvikling i 2019.

**Leverandører:** Som konsekvens af flere sager i Danmark vil Energinet i 2019 intensivere sit fokus på leverandørernes eventuelle deltagelse i korruption.

# REDEGØRELSE FOR DEN KØNSMÆSSIGE SAMMENSÆTNING AF LEDELSEN

JF. ÅRSREGNSKABSLOVENS § 99 B

### Relevante politikker

**Øverste ledelse:** Energinet er ejet af den danske stat, og Energinets bestyrelsesmedlemmer vælges i overensstemmelse med Lov om Energinet af henholdsvis Energi-, Forsynings- og Klima-ministeren og af medarbejderne. Bestyrelsen i Energinets datterselskaber vælges af Energinets direktion i overensstemmelse med instrukser fastsat af Energinets bestyrelse.

**Øvrige ledelsesniveauer:** Det er virksomhedens holdning, at andelen af ledere og chefspecialister skal afspejle den generelle medarbejdersammensætning i Energinet.

### Målsætning og implementering

**Øverste ledelse:** Energinet har ikke i 2018 haft målsætninger for kønssammensætningen i bestyrelsen, idet bestyrelsens medlemmer er henholdsvis politisk udpegede og medarbejdersvalgte, jf. Erhvervsstyrelsens "Vejledning om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom" (marts 2016).

Bestyrelserne i Energinets datterselskaber er ikke politisk udpegede og er dermed ikke omfattet af ovenstående undtagelse. Energinet afrapporterer således den kønsmæssige sammensætning af ledelsen for de pligtige datterselskaber

Bestyrelserne for de datterselskaber, der er omfattet af årsregnskabslovens § 99 b, har indtil 26. november 2018 haft en relativt lige kønssammensætning, hvorfor Energinet ikke har haft et konkret behov for at fastsætte måltal.

Datterselskaberne Forretningservice A/S, DataHub A/S, Elsystemansvar A/S og Gas TSO A/S har siden 26. november ikke haft kvindelige bestyrelsesmedlemmer. Dette skyldes, at det af Energinet ansatte kvindelige bestyrelsesmedlem i disse bestyrelser fratrådte på dette tidspunkt.

I overensstemmelse med Erhvervsstyrelsens "Vejledning om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom" (marts 2016) har Energinet som mål, at der er en kvinde i bestyrelserne for hvert af de pligtige datterselskaber. Energinet forventer at overholde dette måltal i 2022.

**Øvrige ledelsesniveauer:** Energinet har en målsætning om, at andelen af kvindelige ledere skal afspejle medarbejdersammensætningen i virksomheden generelt.

Energinet ønsker at fremme andelen af kvindelige ledere gennem fokus på mangfoldighed i virksomhedens interne talentprogrammer. Samtidig har Energinet et særligt fokus på at sikre ligebehandling af ansøgere i såvel rekrutteringer som i talentprogrammer. Derudover udarbejdes der hvert år en ligelønsreddegørelse til Hovedsamarbejdsudvalget, hvilket bidrager til at skabe fokus omkring ligeløn.

I Energinets rekruttering er fokus ligeledes på mangfoldighed og lige muligheder, sådan at kandidater i rekrutteringsprocesser sammenlignes på fair vis uden skelen til køn eller øvrige forhold foruden kvalifikationer. Hertil kommer Energinets kompensationspolitik, der indeholder bestemmelser omkring respekt for ligeløn.

### Resultater

**Øverste ledelse:** Energinets bestyrelse består af 11 medlemmer fordelt på syv mænd og fire kvinder. Bestyrelserne for de datterselskaber, der er omfattet af årsregnskabslovens § 99 b, har indtil 26. november 2018 en relativt lige sammensætning af kønnene, hvorfor Energinet ikke har haft et konkret behov for at fastsætte måltal i 2018.

For de fire af de pligtige datterselskaber har der siden 26. november 2018 ikke været kvindelige bestyrelsesmedlemmer. I overensstemmelse med Erhvervsstyrelsens "Vejledning om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom" (marts 2016) har Energinet som mål, at der er en kvinde i bestyrelserne for hvert af de pligtige datterselskaber. Energinet forventer at overholde dette måltal i 2022.

**Øvrige ledelsesniveauer:** Det er Energinets målsætning, at andelen af kvinder i chef- og lederstillinger skal afspejle den generelle medarbejdersammensætning, der i 2018 er fordelt med 32% kvinder og 68% mænd.

Andelen af kvindelige ledere ligger i 2018 på 25 procent hvilket ikke opfylder målsætningen, men er positivt set i lyset af, at andelen af kvindelige ledere i perioden fra 2011 til 2018 er steget fra 16 procent til 25 procent.

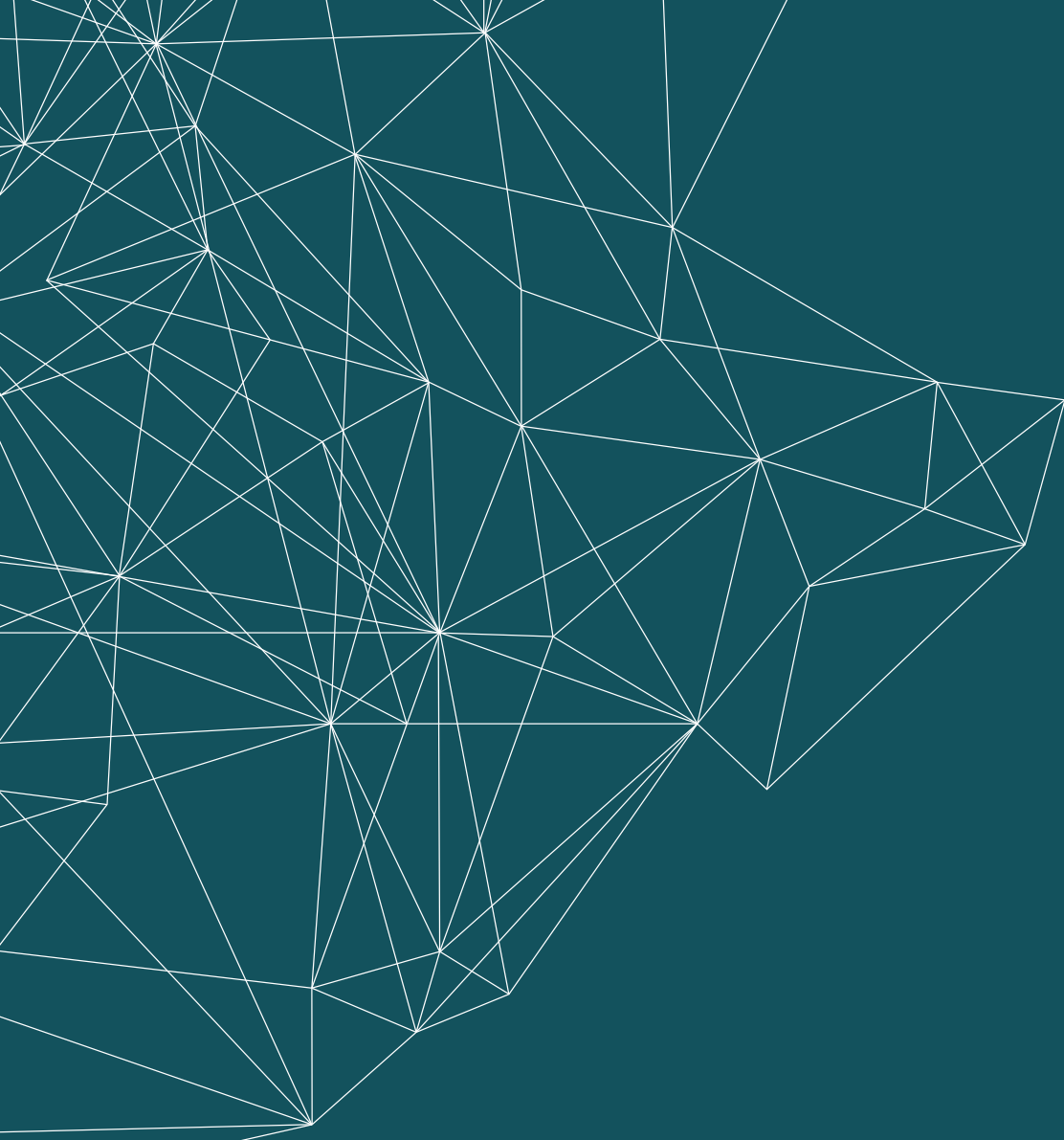
I rekrutteringsprocesser har der været et fortsat fokus på en ligelig behandling og vurdering af ansøgere uanset køn, ligesom både mænd og kvinder opfordres til at benytte Energinets tilbud om efteruddannelse og opkvalificering. Energinet vurderer, at virksomhedens fortsatte initiativer på

området bidrager til at fremme en balanceret kønsmæssig sammensætning i ledelsesniveauerne.

**Forventninger til arbejdet fremover**

**Øverste ledelse:** Energinet forventer i 2019 at udarbejde en mangfoldighedspolitik. I forlængelse heraf vil Energinet arbejde aktivt for at nå det fastsatte måltal på en kvinde i bestyrelsen for hvert af de pligtige datterselskaber.

**Øvrige ledelsesniveauer:** Energinet vil fortsætte de eksisterende initiativer i 2019 for at arbejde hen imod målsætningen om, at andelen af kvindelige ledere og chefspecialister skal afspejle den generelle medarbejdersammensætning i Energinet. Desuden vil Energinet fortsat have fokus på, at alle kvalificerede kandidater kommer i betragtning, uanset køn, i rekrutteringsprocesser, såvel som når der opstår nye muligheder på ledelsesniveau.



## **ENERGINET**

Tonne Kjærsvvej 65  
7000 Fredericia  
Tlf. 70 10 22 44

[info@energinet.dk](mailto:info@energinet.dk)  
[www.energinet.dk](http://www.energinet.dk)