



ENERGINET



SAMFUNDS-  
ANSVAR  
2016



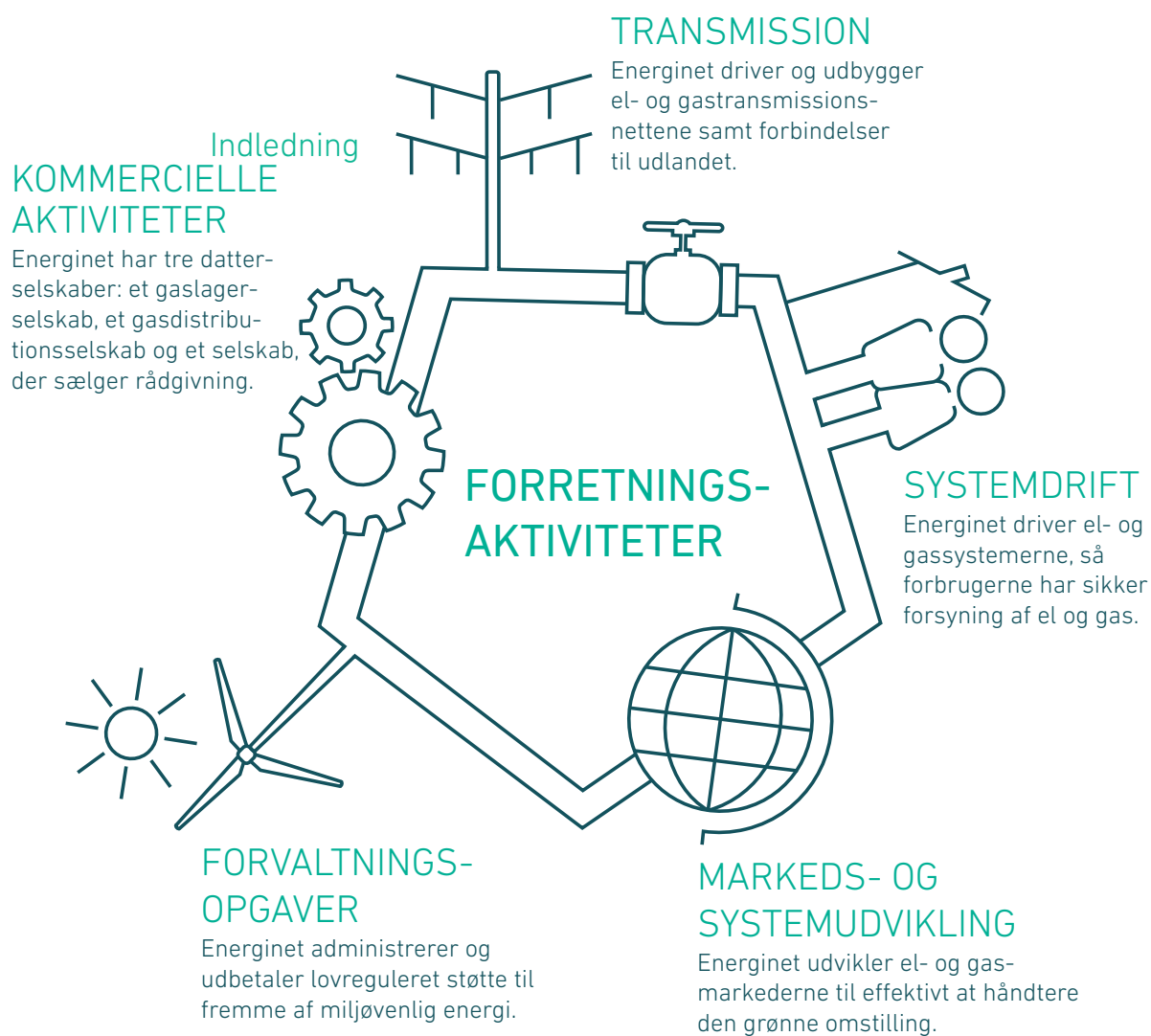
# INDHOLD

Beskrivelse af Energinets forretningsmodel.....	4
Miljø, herunder klimapåvirkningen ved virksomhedens aktiviteter .....	5
Sociale forhold og medarbejderforhold.....	7
Respekt for menneskerettigheder.....	11
Antikorruption og bestikkelse.....	13
99b: Redegørelse for kønsmæssig sammensætning i ledelsesniveauer.....	15

Energinet redegør i overensstemmelse med Årsregnskabslovens 99a og 99b for sit samfundsansvar. Redegørelsen indeholder en række oplysninger inden for følgende områder:

- Miljø, herunder klimapåvirkningen ved virksomhedens aktiviteter
- Sociale forhold og medarbejderforhold
- Respekt for menneskerettigheder
- Antikorruption og bestikkelse
- Redegørelse for kønsmæssig sammensætning i ledelsesniveauer

# BESKRIVELSE AF ENERGINETS FORRETNINGSMODEL



## Hvad er Energinet?

Energinet er en selvstændig, offentlig virksomhed under Energi-, Forsynings- og Klimaministeriet. Vi ejer og driver det overordnede el- og naturgasnet i Danmark. Vores opgaver er at indpasse vedvarende energi, sikre lige adgang til nettene og varetage forsynings-sikkerheden i Danmark.

## Hvilken værdi skaber Energinet?

I vores strategi giver vi tre løfter til samfundet om høj forsynings-sikkerhed, effektiv omstilling og bidrag til et sundt investeringsklima. Idet vi indfrier løfterne, skaber vi værdi for forbrugerne, for energisektoren og for samfundet som helhed.

## Hvordan skaber Energinet værdi?

Energinet arbejder med fem forretningsaktiviteter, der understøtter hinanden på forskellige måder (se infografik ovenfor). Aktiviteterne bidrager alle til at løse Energinets tre løfter til samfundet og de lovpligtige opgaver, vi er pålagt.

# MILJØ, HERUNDER KLIMA- PÅVIRKNINGEN VED VIRKSOMHEDENS AKTIVITETER

## Relevante Politikker

Energinet har tilsluttet sig principperne i FN's Global Compact og har en selvstændig miljøpolitik. Med miljøpolitikken søger Energinet blandt andet at afværge potentielle negative påvirkninger af natur og miljø i planlægnings- og byggefasen af anlægsprojekter, at medvirke til at fremme udviklingen og anvendelsen af miljøvenlige teknologier i energisystemet, samt at forankre miljøbevidsthed som en del af virksomhedskulturen.

Energinet har et etisk regelsæt for leverandører for at sikre, at leverandører lever op til Energinets forventninger, herunder at udføre sine aktiviteter ansvarsfuldt i forhold til miljøet, at overholde gældende lovgivning samt at benytte moderne og miljøeffektive teknologier, der understøtter en bæredygtig udvikling af samfundet.

Energinet udarbejder rapporter om miljø- og klimapåvirkningen fra både Energinet og den samlede el- og kraftvarmesektor. Dette sker i form af den årlige miljørapport, der offentliggøres på Energinets hjemmeside den 1. maj. Herudover udarbejdes der grønne regnskaber for 2016 for Energinets gaslagerforretning, Gas Storage Denmark. Energinet udgiver desuden deklARATIONER for el leveret til forbrug i Danmark, som benyttes af virksomheder og privatpersoner, der ønsker at opgøre miljøpåvirkningen fra deres elforbrug.

## Implementering

Energinet arbejder kontinuerligt med miljøforhold i forbindelse med gennemførelse af udbud. Miljøforhold inddrages som fravigelige eller ufravigelige krav, hvor det er relevant i kravspecifikationen, eller som en del

af tilbudsevalueringen. Miljøforhold indgår dermed i selve konkurrencen, eksempelvis ved vurderingen af olieforbrug eller -forurening, støjniveau og vægtbelastning.

Energinets udbudsparadigmer orienterer nærmere herom. Vi foretager en konkret vurdering ved hvert enkelt udbud i forhold til indarbejdelse af relevante miljøelementer.

Energinet benytter i alle EU-Udbud Global Compact's 10 principper som udgangspunkt for virksomhedens arbejde med CSR og Energinets Code of Conduct. I udbudsbekendtgørelsen fremhæves det, at alle aktører som Energinet kontraherer med, forventes at efterleve Energinet Code of Conduct og CSR-politik.

## Risici

Energinet har mange anlæg og mange forskelligartede aktiviteter. Det er en risiko, at den miljømæssigt korrekte adfærd kan blive glemt eller tilsidesat, når tingene går stærkt. Energinet benytter en del miljø- og klimamæssigt potentielt farlige stoffer, som vi skal være meget bevidste om, hvordan vi håndterer og opbevarer. Et af de væsentlige stoffer er SF<sub>6</sub>-gas, der er en meget kraftig drivhusgas. 1 kg SF<sub>6</sub> svarer til 22.800 kg CO<sub>2</sub>. Der er derfor udarbejdet en instruks om, hvordan SF<sub>6</sub>-gas skal efterfyldes i anlæg for at minimere risici for udslip.

Med den planlagte implementering af et miljøledelsessystem ved udgangen af 2017 sikres en systematisk og hensigtsmæssig håndtering og løbende forbedringer af miljøarbejdet i Energinet. På nuværende tidspunkt er håndteringen af områder, der kan udgøre en miljørisiko, i højere grad op

til den enkelte medarbejder. Miljøledelsessystemet skal sikre, at der er klare retningslinjer for, hvordan miljørisici håndteres på alle risikoområder.

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

Miljø- og klimahensyn er implicit en del af målsætningen vedrørende effektivitet, hvor Energinet efterstræber, at der sikres årlige besparelser, uden at dette medfører lavere performance eller kvalitet i indkøbsprocessen. Ved performance og kvalitet forstås tillige kvalitative forhold vedrørende miljø og klimapåvirkning.

Videre efterstræbes alle indkøb gennemført ud fra en Total Cost of Ownership-betragtning. Hermed bliver klimabelastningen mindre, idet energiforbrug og øvrige miljøforhold indgår i vurderingen af den samlede økonomiske belastning i forbindelse med indkøb.

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

Miljøkortlægningen har vist, at der generelt er godt styr på, hvordan vi håndterer miljø i vores virksomhed. Der er dog områder, hvor vi kan forbedre os. Med miljøledelsessystemet er ambitionen, at vi bliver mere bevidste om, hvordan vi håndterer miljø i virksomheden generelt og får et klart billede af, hvor vi kan forbedre os, så vi kan igangsætte konkrete initiativer på disse områder.

I maj 2014 vedtog Energinets ledelse interne retningslinjer for valg af fremtidige stationer med henblik på at reducere de anlægstekniske og driftsmæssige omkostninger og at minimere mængden af SF<sub>6</sub>-gasser.

Energinet har på den baggrund i 2016 taget friluftsstation Roslev i brug,

og har her reduceret anvendelsen af SF<sub>6</sub>-gasser med et halvt ton SF<sub>6</sub> sammenlignet med en gasisoleret station. Retningslinjerne vil ligeledes få betydning for en række af Energinets andre projekter.

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

Energinet er i gang med at forberede organisationen til at implementere et certificerbart miljøledelsessystem. Som en del af implementeringen af miljøledelsessystemet vil der også blive opsat en række miljømål for virksomheden.

Som første led i at kunne få et miljøledelsessystem har vi i 2016 påbegyndt en kortlægning af Energinets miljømæssige forhold, relevant lovgivning og efterlevelse af denne. Arbejdet pågår også i 2017, herunder den efterfølgende opgave med at opstille miljømål på baggrund af konklusionerne fra kortlægningen, som kan inddrages i den fremtidige CSR-rapportering.

Indkøb vil også fremadrettet inddrage miljøforhold hvor relevant, ligesom Global Compacts 10 principper fortsat vil indgå som en fast integreret del af alle EU-udbud. Det undersøges fremadrettet, hvordan SF<sub>6</sub>-gas kan udskiftes som isoleringsmedium i vores anlæg.

# SOCIALE FORHOLD OG MEDARBEJDERFORHOLD

Energinet mener grundlæggende, at alle medarbejdere skal trives i et sikkert og godt arbejdsmiljø såvel fysisk som psykisk. Alle aktiviteter skal tilrettelægges og udføres, så helbredsmæssige risici minimeres for såvel medarbejdere som samarbejdspartnere.

Energinet arbejder løbende med at sikre gode forhold for medarbejderne inden for sundhed og trivsel, udvikling og uddannelse, ligebehandling og arbejdsmiljø.

## Relevante Politikker

Energinet har en række politikker af relevans for sociale forhold og medarbejderforhold. Udover at overholde arbejdsmiljøloven og FN's Global Compact, har Energinet en arbejdsmiljøpolitik. Det betyder, at Energinet informerer og kommunikerer åbent og indgår i dialog, der kan medvirke til at højne niveauet for arbejdsmiljøet. Endvidere stiller det etiske regelsæt for leverandører krav til, at de overholder principper om arbejdstageres ret til organisationsfrihed og kollektiv forhandling.

Energinet har en kompensationspolitik, der anvendes som et aktivt ledelsesinstrument. Det afspejler, at Energinet både er en præstationsorienteret og en socialt ansvarlig virksomhed. Energinet tillægger også ikke-målbare elementer som mulighed for personlig og faglig udvikling, samt det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, stor betydning for medarbejdernes oplevelse af compensation i bredere forstand.

Med Energinets rekrutteringspolitik bidrages der til, at der fortsat er de rette kompetencer i virksomheden i forhold til vores strategiske udfordringer og målsætninger, herunder et øget

fokus på potentiale samt tiltrækning og fastholdelse af talenter.

Energinet ser det som en samfundsmæssig forpligtelse at bidrage til at uddanne fremtidens medarbejdere inden for LO-området, og har derfor også en elevpolitik. Energinet optager både elever i de enkelte afdelinger, såvel som turnuselever med ansættelse i flere afdelinger. For at alle aktive og dygtige medarbejdere over 60 år har lyst til at blive i virksomheden så længe som muligt, giver Energinets seniorpolitik mulighed for, at medarbejdere kan modtage rådgivning og mulighed for særlige senioraftaler med nedsat arbejdstid.

Energinet ønsker at understøtte medarbejdernes sundhed og har derfor en sundhedspolitik, der blandt andet indebærer frugtordning og sund kost i virksomhedens kantiner samt tilbud om motion og idræt, sundhedstjek og behandlingsforsikring. Ved længerevarende sygdom har Energinet en politik for håndtering af længerevarende sygdom, der har til formål at minimere sygefraværet og så vidt det er muligt fastholde langvarigt sygemeldte medarbejdere i beskæftigelse gennem en tilbagevenden til arbejdet. Det er endvidere understreget i Energinets risikopolitik, at virksomheden betragter længerevarende sygdom, herunder arbejdsbetingede lidelser som stress, som en alvorlig hændelse. Derfor har et godt psykisk arbejdsmiljø og work-life-balance høj prioritet hos Energinet.

## Implementering

Sundhed og trivsel: Medarbejdertrivsel måles gennem en medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU) hvert andet år. MTU'en afføder en række initiativer i de enkelte afdelinger, som

understøtter høj medarbejdertilfredshed, trivsel og motivation. Der arbejdes løbende med de valgte initiativer både på koncern- og på afdelingsniveau. Sundhedspolitikken sikrer sund mad i kantinen, frugtordning, motionscentre, behandlingsforsikring, krisehjælp, mulighed for brug af in-house fysioterapi eller leverandørens netværksdel for de lokationer, hvor der ikke er in-house fysioterapi. Seniorpolitikken er med til at understøtte at aktive og dygtige medarbejdere over 60 år, kan blive længe på arbejdspladsen samt få en god overgang til pensionering. Der er blandt andet mulighed for senior-kursus og nedsat tid i årene frem mod pensionering. Politik for håndtering af længerevarende sygdom sikrer, at kontakten til arbejdspladsen fastholdes gennem sygdomsforløbet, og at der udarbejdes en plan for medarbejderens tilbagevenden på arbejdspladsen.

I 2016 har der blandt andet været fokus på at understøtte trivsel gennem et "work-life-balance" initiativ i AC-gruppen. Den samfundsmæssige og teknologiske udvikling medfører, at arbejdsliv og fritid flyder mere sammen. Derfor har virksomheden og flere tillidsrepræsentanter igangsat en række aktiviteter, som skal understøtte ledere og medarbejdere i forhold til opretholdelse af en god work-life-balance samt reduktion af stress. Der har blandt andet været afholdt gå-hjem-møder for medarbejdere om work-life-balance og stress. Herudover tilbydes ledere uddannelse og udvikling af redskaber, som de kan anvende i forhold til dialogen om stress og work-life-balance med den enkelte og i afdelingen. Dertil får også arbejdsmiljørepræsentanter i Energinet uddannelse i, hvordan de bedst understøtter kolleger i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

Udvikling og uddannelse: Energinet bidrager til uddannelse og indslusning af unge på arbejdsmarkedet gennem elevforløb og vores graduateprogram. Derudover arbejdes der systematisk med udvikling og uddannelse af alle medarbejdere gennem en række uddannelsesstilbud og talentprogrammer. Det sker blandt andet gennem fokuserede kompetenceudviklingsforløb for den enkelte med afsæt i de årlige medarbejderudviklingssamtaler, løbende ledersparring og central støtte fra HR. Herudover gennemføres løbende strategisk og systematisk opkvalificering af medarbejdere via et centralt udbudt kursusystem (SAP portalen). Hertil er der mulighed for differentierede udviklingsforløb via Energinets talentudviklingsprogram "Væksthuset" inden for tre forskellige spor.

Energinet har synlige karriereveje og klart definerede kompetence- og ansvarsbeskrivelser i forhold til virksomhedens jobstruktur. I medarbejdernes udvikling er der fokus på "30/70 reglen", hvor 30 procent vægt lægges på eksterne aktiviteter (kursus, coaching, konferencer) og 70 procent vægt på udvikling via jobbet (nye opgaver, mere ansvar, nye samarbejdsrelationer m.m.).

I 2016 er der igangsat flere understøttende tiltag på udviklings- og uddannelsesområdet. Der er afholdt en udviklingsmesse for ledere og medarbejdere, hvis workshops og foredrag kredsedes om at styrke og udvikle medarbejdernes færdigheder indenfor fx præsentationsteknik, retorik og transfer. Der er endvidere blevet udarbejdet en beskrivelse af jobstruktur og karriereveje i Energinet, som har til formål at tydeliggøre mulighederne for udvikling og karriere for medarbejderne.

**Ligebehandling:** Der sikres ligebehandling af alle medarbejdere uden skelen til køn, alder, etnicitet, religion, handicap og seksuel orientering. Dette sikres både i forhold til valg af kandidat i forbindelse med rekrutteringsprocessen og en kompensationspolitik, hvor medarbejdernes aflønning afspejler jobindhold, kompetencer og resultater.

Energinet arbejder med målsætninger for kvinder i ledelsen, i chefspecialiststillinger og i vores talentprogram. Energinet ligestiller kønnene i forhold til forældreorlov, hvor både far og mor har ret til 12 ugers betalt forældreorlov.

**Arbejdsulykker:** Energinet arbejder målrettet for at nedbringe antallet af arbejdsulykker, både blandt Energinets egne medarbejdere og for de entreprenører og leverandører, der udfører tjenesteydelser på vores byggepladser og faciliteter. I forhold til at nedbringe arbejdsulykker gennemføres der målrettede kampanjer, hvor indsatsområder beslutes på baggrund af hændelser både hos interne medarbejdere og hos vores eksterne samarbejdspartnere.

I forhold til systematik og governance findes alle virksomhedens arbejdsmiljøprocesser og instruktioner i virksomhedsmodellen, herunder APV og indrapportering af ulykker.

I 2016 er der på alle større byggepladser sikret byggepladsledere. Der er endvidere arbejdsmiljøkoordinatorer udpeget både i projekterings- og i byggefasen. Dette fremmer forebyggelsen af ulykker og skal endvidere sikre gode forhold i den efterfølgende driftsfase for anlægget.

For at styrke opbygningen af viden og kompetencer anvender vi nu interne



arbejdsmiljøkoordinatorer i stedet for eksterne.

I 2016 har vi haft fokus på at gøre indrapportering af arbejdsulykker lettere. Læringsystemet er blevet suppleret med en direkte mail, hvor medarbejdere har let adgang til at indrapportere arbejdsulykker. Det har kørt som et pilotprojekt, og skal nu evalueres i forhold til en fremadrettet implementering.

På leverandørområdet er der iværksat tre årlige leverandørmøder med fokus på HSE (health, safety, environment), hvor der på hvert af møderne som et fast punkt drøftes ulykkesanalyser og opmærksomhedspunkter. Disse møder er planlagt i samarbejde med leverandører, entreprenører, projektledere og delprojektledere for de forskellige projekter.

Der er i 2015 til 2017 særligt fokus på bevidsthed og kultur, systematik og governance samt leverandører. For at øge bevidsthedsniveauet i organisationen på disse områder er der i 2016 gennemført en undersøgelse om bevidsthedsniveauet omkring HSE hos medarbejderne, og på baggrund af denne viden udviklet og igangsat målrettede kampagner både på vores byggepladser og arbejdspladser. Der er lavet et HSE-spil, som HSE-afdelingen har været rundt til samtlige afdelinger med. Dette har, i kombination med et oplæg og en efterfølgende læringsdiskussion i plenum, præsenteret medarbejdere for dilemmaer og risici for dem selv og kollegaer i virksomheden, som de skal være opmærksomme på.

#### Risici

Energinets indsatser for at sikre et godt arbejdsmiljø har til formål at skabe en god og dynamisk arbejdsplads,

som udnytter medarbejdernes fulde potentiale, ligesom de skal forebygge stress og diskrimination.

Høj arbejdsglæde, en sund livsstil og en god balance mellem arbejdsliv og privatliv, samt en tæt og vedvarende dialog mellem medarbejder og leder, er alle faktorer, som kan være med til at modvirke risikoen for stress. Stress og sygdom er forbundet med store omkostninger, både for den enkelte medarbejder, men også for Energinet.

Der er ekstra fokus på særligt farligt arbejde – fx arbejde tæt på højspænding eller anlæg og rør med 80 bars tryk. På alle byggepladser har vi opstartsmøder samt løbende møder med alle håndværkere, der kommer på pladsen. Derudover har vi møder ude på byggepladsen i forhold til særligt farlige arbejdsopgaver på byggepladsen og arbejdsopgaver, hvor der kræves koordinering på byggepladsen. Med interne arbejdsmiljøkoordinatorer skabes en bedre dialog med entreprenører om disse ting.

Derudover har vi fået en inspektionsapp til sikkerhedsrunderinger, hvor arbejdsmiljøkoordinatorer tager billeder og markerer risici, når de er rundt på pladsen. App'en genererer en rapport direkte, og der følges op inden næste sikkerhedsrunde. Der foretages sikkerhedsrunderinger hver fjortende dag. Der er endvidere lavet et nyt fælles vagttelefonnummer til HR-ulykke, og dermed mindskes risikoen for, at en medarbejder ved en ulykke ikke ved, hvem der skal kontaktes.

Energinet arbejder med sociale forhold i forbindelse med gennemførelse af udbud. Således inddrages sociale forhold som fravigelige eller ufravigelige krav, hvor de er relevante i

kravspecifikationen, og i nogle tilfælde som en del af tilbudsevalueringen. De indgår dermed i selve konkurrencen, men også i kontrakten, eksempelvis i form af sociale klausuler om uddannelse og praktikaftaler.

Et andet vigtigt fokus i Energinets arbejdsmiljøindsats er vores arbejde med at sætte krav til arbejdsmiljø i forbindelse med gennemførelse af udbud, hvor det kan være relevant. Dette vil primært være ved udbud af entrepriseaftaler. Fravigelige eller ufravigelige arbejdsmiljøkrav kan altså inddrages i kravspecifikationen, hvor det er relevant.

Derudover indgår Energinet arbejdsklausuler, hvor det er relevant. Disse kan indgå i selve kontrakten (eksempelvis i form af krav i fællesbetingelser) og AB92 vedrørende, at entreprisen skal udføres i overensstemmelse med de arbejdsretlige regler og normer, der gælder for det område (evt. lokalområde), hvor arbejdet udføres. Energinets udbudsparadigmer orienterer nærmere herom. Energinet foretager en konkret vurdering ved hvert enkelt udbud i forhold til indarbejdelse af relevante arbejdsklausuler.

#### Ikke-finansielle KPI'er Sundhed og Trivsel:

Resultater for medarbejdertilfreds-  
hedsundersøgelser (undersøgelsen  
laves hvert andet år)

- Målsætning 76 % (2015)
- Faktisk 75 % (2015)
- Sygefraværspcent
- Målsætning 2 %
- Faktisk 2016 2,15 %

### Udvikling og Uddannelse:

- Antal elever: 5
- Antal graduates: 7

Intern karriereudvikling (procentuel andel af "nye" på senior- og chefniveau, samt ledere som findes internt)

- Målsætning 55 %
- Faktisk 2016 51,9 %

### Ligebehandling:

Andel kvinder i lederstillinger

- Målsætning 30 % kvinder (skal afspejle virksomhedens generelle kønssammensætning)
- Faktisk 23,5 %

Andel kvinder i talentprogram C

- Målsætning 30 % kvinder (afspejle virksomhedens generelle kønssammensætning)
- Faktisk 25 %

**Arbejdsulykker:** Energinet arbejder målrettet med at nedbringe antallet af arbejdsulykker både for interne medarbejdere og for de entreprenører og leverandører som udfører tjenesteydelser på vores byggepladser og andre faciliteter. Vi registrerer både arbejdsulykker med og uden fravær.

Energinet anvender LTIF-opgørelsen som måleværktøj i forhold til ulykker med fravær. Denne KPI er en indikator for, hvor mange arbejdsulykker med fravær der har været i forhold til antallet af arbejdstimer (opgøres som 12 måneders løbende gennemsnit

per million arbejdstimer). Vi har en målsætning om, at LTIF skal være under 2.

### Vurdering af årets resultater

Der har været stor medarbejderinteresse for Energinets uddannelsesmuligheder. Omkring 20 procent flere bookinger er blevet foretaget i vores interne uddannelsesportal. Derudover har der været en markant stigning af internt udbud (kurser med egne undervisere), og en høj tilfredshed med kurser og uddannelser, der har opnået en evaluering på 3,9 på en skala fra 1-5, hvor fem er det bedste.

Der har været en høj belægningsprocent på holdtræning, fx nakke-/skuldertræning og rykhold, samt en god oplevelse i medarbejdernes egen vurdering i fald af smerter.

Sundhedstjekket viser en høj sundhed blandt medarbejderne, hvilket også kan være med til at forklare det lave sygefravær.

For kvinder i ledelse er der en stigende tendens i forhold til niveauet i 2011. Der vil i 2017 fortsat være fokus på at arbejde for en stigning i andelen af kvindelige ledere. Andelen af kvinder i Energinets talentprogram opgøres ud fra en ganske lille gruppe af deltagere i talentprogrammet, hvorfor andelen af kvinder godt kan variere meget fra år til år. I dette lys, vurderer vi, at vi lever op til målsætningen.

Det øgede fokus på HSE i organisationen betyder, at temaet fylder mere på dagsordenen internt og eksternt. Vi har fået gode tilbagemeldinger på et godt og konstruktivt samarbejde med leverandører og entreprenører, hvilket har forbedret samarbejdet.

Den totale LTIF er steget fra 5,7 i 2015 til 6,4 i 2016. Den interne LTIF er faldet fra 2,5 ved udgangen af 2015 til 1,2 ved udgangen af 2016, og repræsenterer et fald i antallet af ulykker med fravær blandt interne, fra 4 i 2015 til 2 i 2016.

### Forventninger til arbejdet fremover

Energinet planlægger at fortsætte sine aktiviteter inden for områderne work-life-balance, talentudvikling og generel udvikling af medarbejdere.

Energinet vil i 2017 udrulle et internt akademi, Energiakademiet, som vil give et forbedret overblik over udviklingsmuligheder, større fokus på læring/transfer samt mere rådgivning og vejledning til den enkelte medarbejder og leder.

Der vil i 2017 fortsat være interne kampagner for at hindre arbejdsulykker, samt løbende opfølgning på de igangsatte initiativer fra 2016.

Energinet vil også fremadrettet inddrage sociale forhold, hvor det er relevant, ligesom Global Compacts 10 principper fortsat vil indgå som en fast integreret del af alle EU-udbud. Derudover skal arbejdet med stikprøvekontrol og opfølgning på sociale klausuler yderligere struktureres og effektiviseres. Dette arbejde pågår.

# RESPEKT FOR MENNESKERETTIGHEDER

I overensstemmelse med principperne i FN's Global Compact, ønsker Energinet, at virksomhedens aktiviteter understøtter respekten for internationale menneskerettigheder. Det sker blandt andet i forbindelse med indkøb gennem EU-udbud, hvor respekt for menneskerettigheder stilles som krav til alle bydere. For Energinet handler respekt for menneskerettigheder dog også om, hvordan vi interagerer med de mange borgere, der berøres af vores aktiviteter. Dialog, respekt for forskellighed og vilje til kompromis er derfor pejlemærker for Energinets arbejde med borgerinddragelse.

Et centralt fokus for Energinet er at sikre rettidig og relevant information samt inddragelse af berørte borgere forud for og under udførelsen af anlægsprojekter. Når vi laver store anlægsprojekter rundt omkring i land og by, har vi et ansvar for at gøre dette med størst mulig hensyntagen til borgere, miljø og natur. I disse projekter involverer vi derfor generelt borgerne mere under arbejdet med at indhente tilladelserne til projekterne, end hvad loven foreskriver. Vi arbejder ud fra en ambition om rettidig og ordentlig orientering, så borgerne føler sig hørt, og der samtidig skabes de bedst mulige betingelser for et godt samarbejde med de berørte parter, når anlægsarbejdet igangsættes.

Vi afholder borgermøder, fordi vi ser det som en god mulighed for at komme i kontakt med borgere og lodsejere på et tidligt stadie. Dels fordi borgerne kan ligge inde med central viden om området, som vi kan inddrage i det videre arbejde, og dels fordi vi vil indlede en dialog med de potentielt berørte lodsejere om deres bekymringer og ønsker. Møderne er ligeledes

vores platform til at give borgerne en direkte kontaktmulighed til os, hvis de har spørgsmål eller bekymringer i de senere faser eller oplever unødvendige gener fra anlægsarbejderne. Da myndighederne også deltager på møderne, giver det desuden borgerne en mulighed for at få en direkte dialog med den aktuelle sagsbehandler fra fx kommunen omkring eventuelle bekymringer.

Vi sender materiale og brev om projekterne ud til alle lodsejere indenfor projektområdet på et tidligt tidspunkt. Det er myndighedernes ansvar at gennemføre en partshøring af de direkte berørte lodsejere, når der afholdes offentlighedsfaser. Myndighederne kan beslutte, at høringen gennemføres udelukkende via information på deres hjemmeside. Det er dog Energinets politik, at der altid sendes breve og materiale om projektet ud til alle lodsejere inden for projektområdet, så der sikres en direkte og løbende information til de mennesker, som kan blive berørt af projektet.

I forbindelse med vores anlægsprojekter har vi mulighed for at gøre brug af ekspropriation. Vi er dog forpligtede til først at forsøge at indgå frivillige aftaler, og det er en målsætning for os at løse så mange sager som muligt uden brug af ekspropriation. Den målsætning lever vi op til i cirka 90 procent af sagerne.

## Relevante politikker

Energinets etiske regelsæt for leverandører understreger, at Energinet såvel som virksomhedens leverandører har et ansvar for at støtte op om menneskerettigheder såvel på arbejdspladsen som bredere. Energinet accepterer ikke, at leverandører medvirker til krænkelse af menneskerettigheder,

hverken gennem direkte medvirken eller stiltiende medvirken. Derudover har Energinet tilsluttet sig de 10 principper i FN's Global Compact.

Med Energinets IT-sikkerhedspolitik, er det endvidere en målsætning, at Energinet både internt og eksternt skal opleves som en organisation med en pålidelig datasikkerhed, og derved en troværdig beskyttelse af de informationer, herunder personfølsomme data, som virksomheden ligger inde med.

### Implementering

Der er i 2016 igangsat et arbejde omkring udvikling af retningslinjer for borgerdialog i Energinet. Retningslinjerne skal være med til at synliggøre, dokumentere og ensrette tiltag og processer omkring borgerinddragelse i forskellige typer af projekter. Derudover skal de sikre gensidig inspiration mellem forskellige anlægsprojekter og tilskynde nye former for borgerinddragelse. Efter en endelig godkendelse skal de indgå i Energinets virksomhedsmodel som en fast del af processen for anlægsprojekter.

Energinet arbejder kontinuerligt med forhold vedrørende menneskerettigheder i forbindelse med gennemførelse af udbud. Således inddrages dette altid i EU-udbud som en obligatorisk udelukkelsesgrund, jævnfør Udbudslovens § 135, stk. 1, nr. 6, ved egnethedsvurdering af potentielle tilbudsgivere, ligesom sådanne forhold inddrages i de enkelte kontrakter i form af konkrete bestemmelser. Endvidere er alle EU-udbud underlagt Global Compact's 10 principper.

### Risici

Som tidligere beskrevet, er der risici forbundet med Energinets anlægsprojekter, hvor manglende information og

åbenhed kan være med til at besvære eller sænke hastigheden for projekternes gennemførelse. Den tidligere borgerinddragelse og dialog er derfor med til at nedsætte disse risici.

### Vurdering af årets resultater

Energinet tror på, at en samfundsøkonomisk grøn omstilling kun kan lykkes ved, at alle led i energisystemets værdikæde samarbejder. Derfor lægger vi vægt på at være involverende i vores processer, dialogorienterede i vores udvikling og åbne om vores valg.

I 2016 er denne tilgang blandt andet kommet til udtryk i vores arbejde med borgerinddragelse i forbindelse med anlægsprojekter. Energinet blev i juni 2016 belønnet med en europæisk pris fra Renewables Grid Initiative for vores tidlige involvering af lodsejere ved kabellægning i Thy-Mors-Salling-projektet.

I 2016 har vi også igangsat et initiativ omkring støjgrænser. Initiativet sigter på, at vi i såvel driftsfasen som vedligeholdelsesfasen har fokus på støjgrænserne og tager hensyn til disse ved eksempelvis renoveringer. Desuden sigter det mod at være på forkant med den kommunale planlægning, så manglende kendskab til vores anlæg ikke fører til kommunale udlæg af nye støjfølsomme arealer tæt på eksempelvis vores stationer. Initiativet skal endvidere øge kendskabet internt til graden af støjgener i forbindelse med vores anlæg.

### Forventninger til arbejdet fremover

I 2017 vil Energinet fortsat have fokus på åbenhed, samarbejde og en inddragende tilgang i forbindelse med vores anlægsprojekter, blandt andet gennem vores kommende retningslinjer for borgerdialog. Der vil også fortsat være

fokus på arbejdet med at reducere støjgener i forbindelse med etablering og renovering. Ligeledes vil datasikkerhed i forbindelse med personfølsomme oplysninger fortsat være højt prioritet.

# ANTIKORRUPTION OG BESTIKKELSE

## Relevante Politikker

Udover tilslutning til principperne i FN's Global Compact, har Energinet en række politikker, der skal bidrage til at forhindre antikorrupition og bestikkelse. Med det etiske regelsæt for leverandører fastslås, at leverandører til Energinet skal opretholde høje etiske standarder, overholde gældende lovgivning og undgå interessekonflikter.

Herudover har Energinet en risikopolitik, der har til formål at fastlægge de overordnede rammer for, hvordan Energinet ønsker at styre risici i relation til strategi, finansiering, kreditgivning og forsikring. Risikopolitikken skal medvirke til at minimere sandsynligheden for uventede tab, for at sikre den danske energiforsyning, optimere den samfundsøkonomiske værdiskabelse og for at beskytte medarbejderne, aktiverne og virksomhedens omdømme.

I overensstemmelse med gældende lovgivning har Energinet et program for intern overvågning, der har til formål at forhindre diskriminerende adfærd og beskrive de specifikke forpligtelser, som selskabets ansatte, rådgivere og øvrige personer, som udfører opgaver for virksomheden, er underlagt.

Yderligere har Energinet en whistleblowerordning, der giver medarbejdere og andre med relation til virksomheden en kanal til frit at kunne ytre sig om uregelmæssigheder eller overtrædelser af regler. Ordningen sikrer fuld anonymitet til dem, der ønsker at indberette en eventuel mistanke.

## Implementering

Transparens er et væsentligt element i forebyggelse af korrupition og bestikkelse, samt i overholdelsen

af lovmæssige krav vedrørende menneskerettigheder.

Energinet er som selvstændig offentlig virksomhed underlagt statsligt tilsyn, samt ekstern revision af Rigsrevisionen og PwC. Revisionen overvåger Energinets kontrolmiljø, blandt andet i forhold til Energinets risikostyring, og kontrollerer overholdelse af love og politikker. Samlet set er dette et væsentligt og forebyggende værn mod korrupition og bestikkelse.

På det juridiske område arbejder Energinet for at sikre transparens i forbindelse med regulering af eksempelvis elmarkedet. Energinet arbejder også kontinuerligt med forhold vedrørende antikorrupition i forbindelse med gennemførelse af udbud. Således inddrages dette altid i EU-udbud som obligatorisk udelukkesgrund, jævnfør Udbudslovens § 135 ved egnethedsvurdering af potentielle tilbudsgivere, ligesom sådanne forhold inddrages i de enkelte kontrakter i form af konkrete bestemmelser.

Endvidere er alle EU-udbud underlagt Global Compact's 10 principper, ligesom indkøbspolitikken sikrer, at der er etableret en række forholdsregler, der rækker ud over EU's udbudsregler. Disse forholdsregler omfatter blandt andet indhentning af flere tilbud og funktionsadskillelse mellem disponenter og rekvirenter, som samlet set reducerer risikoen for korrupition og bestikkelse.

Energinets program for intern overvågning sikrer korrekt håndtering af forretningsmæssigt følsomme oplysninger herunder kommunikation internt, regler og processer samt overvågning af afvigelser. Dette hjælper os

til at forebygge eller opdage korrupsion og bestikkelse.

I administrationen af tilskud til miljøvenlig miljøproduktion sikres ligebehandling, således at tildeling af tilskud sker efter objektive kriterier.

Risikopolitikken sikrer, at risici rapporteres systematisk opad i organisationens ledelseslag, samtidig med at ledelsens stillingtagen til risici kommunikeres ud til organisationen.

Whistleblower-ordningen sikrer medarbejderne en anonym henvendelse vedr. mulig korrupsion og bestikkelse. Anonymiteten er sikret via en ekstern part.

Programmet for intern overvågning udmøntes i systematisk undervisning af medarbejdere samt krav til det organisatoriske setup (ansvarlige og repræsentanter). Der gennemføres audits med fokus på overholdelse, og endvidere er der et indberetningssystem og en fast proces for håndtering af afvigelser.

### **Risici**

I forhold til korrupsion og bestikkelse er det vurderingen, at Energinet via regler, kontroller og organisatorisk funktionsadskillelse har reduceret muligheden for korrupsion og bestikkelse til et acceptabelt lavt niveau.

Der vil altid være risici for korrupsion inden for blandt andet diskriminering eller favorisering af bestemte aktører på el og gasmarkedet, favorisering af bestemte leverandører, returkommission med mere, samt favorisering af bestemte tilskudsmodtagere for miljøvenlig energiproduktion. Derfor bør Energinet fastholde et fokus på antikorrupsion.

### **Vurdering af årets resultater**

Der indløb ingen henvendelser til Energinets whistleblower-ordning i 2016, og hverken Energinet eller revisionen har konstateret indikationer på korrupsion eller bestikkelse. Der er endvidere gennemført introduktion til Energinets program for intern overvågning for alle nye medarbejdere. Herudover har der været gennemført 71 EU-udbud, hvori der har været opstillet krav om antikorrupsion til byderne.

### **Forventninger til arbejdet fremover**

Energinet vil også fremadrettet inddrage forhold vedrørende antikorrupsion, ligesom Global Compacts 10 principper fortsat vil indgå som en fast integreret del af alle EU-udbud.

Dertil vil Energinet fortsat have fokus på, at der gennem Program for Intern Overvågning, sikres den korrekte håndtering af forretningsmæssigt følsomme oplysninger, samt at diskriminerende adfærd undgås.

# 99B: REDEGØRELSE FOR KØNSMÆSSIG SAMMENSÆTNING I LEDELSESNIVEAUER

## Relevante politikker

Energinets rekrutteringspolitik indeholder bestemmelser omkring mangfoldighed og lige muligheder, således at kandidater i rekrutteringsprocesser sammenlignes på en fair vis, uden skelen til køn eller øvrige forhold foruden kvalifikationer. Hertil kommer Energinets kompensationspolitik, der indeholder bestemmelser omkring respekt for ligeløn.

Det er virksomhedens holdning, at mangfoldigheden i medarbejdersammensætningen skulle afspejles blandt ledere og chefspecialister i 2016.

## Initiativer

Energinet ønsker at fremme andelen af kvindelige ledere gennem interne talentprogrammer, hvor der er særligt fokus på at opnå en høj mangfoldighed blandt deltagerne. Derudover vil der i rekrutteringsprocesser altid være fokus på at sikre en ligelig behandling af ansøgere uanset køn.

Energinet har en målsætning om, at 30 procent af vores ledere skal være kvinder. Målsætningen for kvinder i Energinets talentprogram C er ligeledes 30 procent. Derudover udarbejdes der hvert år en ligelønsredegørelse til Samarbejdsudvalget, hvilket bidrager til at skabe fokus omkring ligeløn.

## Øverste ledelsesorgan

Energinets øverste ledelsesorgan er bestyrelsen, der består af 11 medlemmer. Energi-, Forsynings- og Klimaministeren udpeger 8 bestyrelsesmedlemmer, og de 3 resterende medlemmer er medarbejdervalgte. Den kønsmæssige sammensætning af bestyrelsen i Energinet bestod ved udgangen af 2016, af 3 kvinder og 8 mænd.

Energinets bestyrelse er med henvisning til Erhvervsstyrelsens "Vejledning om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom" (marts 2016), ikke omfattet af måltalsforpligtelse for det øverste ledelsesorgan, idet bestyrelsens medlemmer er politisk udpegede.

## Øvrige ledelseslag

Andelen af kvindelige ledere i 2016 ligger på 23,5 procent. Dette tal opfylder ikke målsætningen om 30 procent kvindelige ledere, men er positivt i lyset af, at andelen af kvindelige ledere i perioden fra 2011 til 2016 er steget fra 16 procent til 23,5 procent.

## Resultater

Energinet har i 2016 haft fokus på at fremme kvindelige talenter, blandt andet gennem virksomhedens talentprogram C, hvor andelen af kvinder i 2016 var på 25 procent. I rekrutteringsprocesser har der ligeledes været 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 også, at virksomhedens fokus på at opretholde en sund work-life balance blandt medarbejderne, bidrager til at fremme en balanceret kønsmæssig sammensætning i ledelsesniveauerne.

## Forventninger til arbejdet fremover

Energinet vil i 2017 fortsat arbejde hen i mod målsætningen om, at mangfoldigheden i medarbejdersammensætningen afspejles i virksomhedens ledelseslag, med 30 procent kvindelige ledere og 30 procent kvindelige deltagere i talentprogram

C. Herudover 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)