

ENERGINET



SAMFUNDS- ANSVAR 2017

ENERGINET REDEGØR I OVERENSSTEMMELSE MED
ÅRSREGNSKABSLOVENS 99A OG 99B FOR SIT SAMFUNDSANSVAR.



INDHOLD

Beskrivelse af Energinets forretningsmodel	4
Miljø, herunder klimapåvirkningen ved virksomhedens aktiviteter	5
Sociale forhold og medarbejderforhold.....	8
Respekt for menneskerettigheder.....	13
Antikorruption og bestikkelse.....	16
99b: Redegørelse for kønsmæssig sammensætning i ledelsesniveauer	18

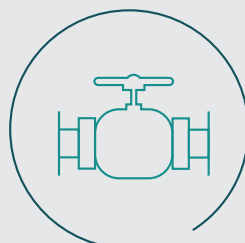
ENERGINET

- Vi udvikler fremtidens energiforsyning



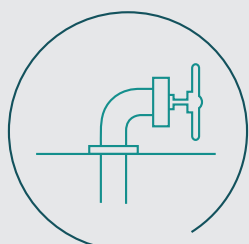
TSO-EL

Forretningsenheden TSO-EL er delt op i Eltransmission og Elsystemansvar. Eltransmission arbejder med drift og udvikling af det danske eltransmissionsnet. Elsystemansvar arbejder med drift og udvikling af elmarkedsdesign og med balancering af eltransmissionsnettet.



TSO-GAS

Forretningsenheden TSO-GAS arbejder med drift og udvikling af gastransmissionsystemet samt med markedsudvikling inden for gasområdet.



GSD

Forretningsenheden Gas Storage Denmark driver to gaslagre ved Lille Torup og Stenlille. Gaslagrene drives som én virksomhed på kommercielle vilkår og tilbyder gaslagring til aktører på markedet samt bidrager til forsyningssikkerheden i gastransmissionsnettet.



DGD

Forretningsenheden Dansk Gas Distribution sørger for, at gassen kommer frem gennem deres rør til mere end 120.000 danske hjem og virksomheder på Sjælland og i den sydlige del af Jylland.

Energinet er en selvstændig offentlig virksomhed, der ejes af staten med det formål at sikre offentlig kontrol med kritisk infrastruktur for el og gas. Energinet er etableret af Folketinget ved lov i 2005, og ejerskabet varetages af energi-, forsynings-, og klimaministeren. Energinets kerneopgaver er at indpasse vedvarende energi, sikre lige adgang til nettene og varetage forsyningssikkerhed i Danmark.

MILJØ, HERUNDER KLIMAPÅVIRKNINGEN 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 vores kultur og afværge negative påvirkninger af natur, klima og miljø i såvel drift som i planlægnings- og byggefasen af anlægsprojekter. Det sker igennem en forsigtighedstilgang og ved at fremme udviklingen og anvendelsen af miljøvenlige teknologier i energisystemet.

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 kortlægning af, hvorvidt vi overholder relevant miljølovgivning. Vi søger løbende at overvåge og minimere den klimapåvirkning, som vores aktiviteter medfører.

Vi overvåger for eksempel vores drift af naturgasnettet, hvor udslip kan ske ved såvel utilsigtede hændelser som ved planlagte kontrollerede hændelser i forbindelse med anlægs- og vedligeholdelsesarbejde. De kontrollerede hændelser tilrettelægges således, at mindst mulig gas udledes til atmosfæren ved såkaldt afblæsning. Hvor muligt afbrændes (flares) gassen i stedet, da afbrændt gas giver en væsentligt lavere klimapåvirkning end direkte udledning (afblæsning).

Utilsigtede hændelser omfatter gasudslip ved beskadigelser og overgravninger af gasrør samt lækager ved fx mekaniske samlinger. Energinet inspicerer systematisk gasnettet for at opdage eventuelle utætheder. Vi arbejder løbende med at forbedre vores evne til at opgøre og sætte tal på omfanget af lækager.

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 ansvarsfuldt 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: 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 fordi tingene går for stærkt. Energinet forsøger at minimere denne risiko igennem information, dialog, instrukser og manualer til vores medarbejdere i de mest risikobetonede områder. Det sker fx for brugen af SF₆-gas, der er en meget kraftig drivhusgas. Et kg SF₆ svarer til 22.800 kg CO₂, og instruksen indeholder derfor information om, hvordan SF₆-gas skal efterfyldes i anlæg for at minimere risici for udslip. På andre områder end de særligt risikable er det dog fortsat i høj grad op til den enkelte medarbejder at være miljøbevidst.

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 måde at stille krav på, indebærer dog en risiko for, at vi forfordeler nogle leverandører frem for andre, hvorved tilbuds- eller udbudsprocessen risikerer at skulle gå om.

Ikke-finansielle KPI'er

Generelt: Energinet anvender ikke KPI'er vedrørende miljø og klima. I stede rapporterer vi løbende om Energinets og den samlede el- og kraftvarmesektors miljø- og klimapåvirkning.

Rapporteringen sker bl.a. i form af den årlige miljørapport for elsektoren, der offentliggøres på Energinets hjemmeside den 1. maj. 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. Herudover udarbejder Energinet grønne regnskaber for 2017 for vores gaslagerforretning, Gas Storage Denmark.

Energinet er i 2017 begyndt at føre regnskab med vores væsentligste påvirkninger af klimaet. Klimaregnskabet for perioden 2016-2017 viser en samlet klimapåvirkning i 2017 på 234.484 ton CO₂-ækvivalenter.

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: Energinets kortlægning af miljømæssige forhold, relevant lovgivning og efterlevelse af denne viser fortsat i 2017, at virksomheden generelt har styr på at, hvordan vi håndterer miljøforhold. Kortlægningen viser dog også, at der fortsat er forhold, hvor vi kan forbedre os.

Det var et mål for 2017, at Energinet skulle påbegynde implementering af et certificerbart miljøledelsessystem,

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

hvilket dog ikke blev indfriet. Arbejdet med udarbejdelse og implementering af miljømål har heller ikke været så fremskreden som ønsket i 2017. Sidstnævnte forventes dog påbegyndt i 2018.

Klimaregnskabet viser samlet set et fald i klimapåvirkningen fra 2016 til 2017 på ca. 34.000 ton CO₂-ækvivalenter, hvilket navnlig kan tilskrives et fald i påvirkningen fra nettabet og et fald i udledningen af SF₆-gas – begge i eltransmissionsnettet.

Nettabet udgør ca. 2 pct. af den totale transporterede elektricitet og steg fra 969 GWh i 2016 til 1.009 GWh i 2017. Til trods for en stigning i nettabet i 2017 er klimapåvirkningen fra nettabet faldet samlet set. Det skyldes navnlig en større andel af grøn energi i elnettet.

Klimaregnskabet viser et stort fald i udledning af SF₆-gas fra 2016 til 2017, hvilket skyldes, at der i 2016 var en utæthed på et enkelt GIS-anlæg (Gas Insulated Switchgear). Det resulterede i en udledning af SF₆-gas svarende til ca. 9.000 ton CO₂-ækvivalenter i 2016.

Leverandører: I de tilfælde, hvor det er relevant, er Energinet i 2017 begyndt at indhente og vurdere dokumentation for eksempel for leverandørers miljøsikringsstandarder i prækvalifikationsfasen for udbud. Derudover har Energinet generelt fortsat eksisterende indsatser fra 2016.

Forventninger til arbejdet fremover

Generelt: Energinet vil fortsætte igangsatte initiativer i 2018. Vi vil herudover på baggrund af den udarbejdede miljøkortlægning fra 2016 og 2017 revidere de fremadrettede indsatser for miljø og klima, hvilket skal munde ud i en revideret miljøpolitik, opstilling af miljømålsætninger og en strategi for udmøntningen heraf.

Leverandører: I forhold til leverandører og gennemførelse af tilbuds- og udbudsforretninger, er det forventningen for 2018, 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.

SOCIALE FORHOLD OG MEDARBEJDERFORHOLD

Relevante politikker

Energinets CSR-politik definerer medarbejdere som det andet af tre primære fokusområder i forhold til Energinets samfundsansvar. Dette er defineret i overensstemmelse med principperne om sociale forhold i FN Global Compact, som Energinet er tilsluttet. Det kommer til udtryk i en række områdespecifikke politikker listet nedenfor. Ligeledes kommer det til udtryk i Energinets etiske regelsæt for leverandører.

Arbejds miljø: I Arbejds miljøpolitikken fastsætter vi vores ambition om, at alle medarbejdere skal trives i et sikkert og godt arbejds miljø såvel fysisk som psykisk, samt at vore aktiviteter skal tilrettelægges med henblik på at sikre dette for såvel medarbejdere som samarbejdspartnere. Endvidere fastsætter Energinets risikopolitik arbejds miljø som en af virksomhedens strategiske risikotyper, der monitoreres og rapporteres på løbende.

Udvikling: Energinets kompensationspolitik anvendes i det daglige som et aktivt ledelsesinstrument til personlig og faglig udvikling. Politikken afspejler, at Energinet både er en præstationsorienteret og en socialt ansvarlig virksomhed. 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.

Sundhed og trivsel: Energinets sundhedspolitik fastsætter i forlængelse af Kompensationspolitikken virksomhedens ambition om, at der skal skabes de bedste rammer for medarbejdernes sundhed og trivsel herunder for reduktion af stress. Politik for håndtering af længerevarende sygdom har til formål at minimere sygefraværet, og så vidt det er muligt at fastholde langvarigt sygemeldte medarbejdere i beskæftigelse gennem en tilbagevenden til arbejdet.

Medarbejdersammensætning: Elevpolitikken fastsætter Energinets ambition om at optage elever i de enkelte afdelinger såvel som turnuselever med ansættelse i flere afdelinger. Seniorpolitikken indeholder Energinets ambition om at fastholde aktive og dygtige medarbejdere over 60 år ved, at disse medarbejdere gives mulighed for at modtage rådgivning og særlige senioraftaler.

Leverandører: Indkøbspolitikken angiver en vejledning for inklusionen af sociale klausuler i Energinets indkøb. I det

etiske regelsæt for leverandører fastsætter Energinet krav til leverandøren og dennes underleverandører vedrørende sociale forhold.

Implementering

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

Arbejds miljø: Energinet arbejder målrettet for at nedbringe antallet af arbejdsulykker. Det gælder både blandt Energinets egne medarbejdere og for de entreprenører og leverandører, der udfører tjenesteydelser på vores byggepladser og faciliteter.

I forhold til arbejds miljøet arbejder Energinet systematisk med information, dialog, leverandørmøder, arbejdspladsvurderinger, risikostyring, arbejds miljøkoordinering og -ledelse, dokumentation af arbejds miljøprocesser, teknisk understøttelse, beredskab samt rapportering af ulykker og afledt fravær. Det gør vi sådan, at vi løbende kan forbedre vores arbejds miljøindsats i tæt samarbejde med virksomhedens arbejds miljøorganisation.

Energinet laver endvidere en-til-en introduktion på arbejds miljøområdet for ledere. Ligeledes gennemfører vi målrettede og generelle informationskampagner for medarbejdere på de områder, hvor vi observerer væsentlige eller gentagne arbejds miljøhændelser såvel internt i Energinet som hos vores samarbejdspartnere.

Udvikling: Energinet arbejder systematisk med udvikling, der skal ses som en del af medarbejdernes kompensation og som en måde at sikre medarbejdernes trivsel på.

Udvikling af medarbejdere sker i Energinet 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 og med central støtte fra HR. Herudover er der mulighed for differentierede udviklingsforløb via Energinets talentudviklingsprogram "Væksthuset" inden for tre forskellige spor.

Energinet lægger ved udvikling af medarbejdere 30 procent vægt på uddannelseslignende aktiviteter (kursus, coaching og konferencer) og 70 procent vægt på udvikling via jobbet (nye opgaver, mere ansvar, nye samarbejdsrelationer m.m.). Herudover gennemføres løbende strategisk og systematisk opkvalificering af medarbejdere via et centralt udbudt kursussystem.

I 2017 afholdt Energinet en udviklingsmesse for ledere og medarbejdere, hvor workshops og foredrag kredsede om at styrke og udvikle medarbejdernes færdigheder inden for blandt andet international kulturforståelse, netværk, forhandlingsteknik og personlig power samt styrkelse af medarbejdernes arbejdsglæde og motivation.

Sundhed og trivsel: Energinet arbejder løbende med at understøtte medarbejdernes sundhed og trivsel. Det sker gennem fokus på forebyggelse af stress, sund mad i kantine, frugtordning, interne motionscentre, behandlingsforsikring samt mulighed for fysioterapi, krisehjælp og lignende. Virksomhedens ledelse og medarbejdere er løbende i dialog om blandt andet disse tiltag i Energinets samarbejdsudvalg.

Energinet arbejder aktivt med at sikre, at medarbejderes kontakt til arbejdspladsen fastholdes i længerevarende sygdomsforløb, og at der udarbejdes en plan for medarbejderens tilbagevenden på arbejdspladsen. Herudover tilbydes ledere uddannelse og udvikling af redskaber, som de kan anvende 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 og motivation. Energinet arbejder løbende med de valgte initiativer både på koncern-, forretningsområde samt på afdelingsniveau.

Medarbejdersammensætning:

Energinet sikrer ligebehandling af alle medarbejdere uden skelen til køn, alder, etnicitet, religion, handicap og seksuel orientering. Det sikrer vi både gennem valg af kandidat i rekrutteringsprocessen og gennem en kompensationspolitik, hvor medarbejdernes aflønning afspejler jobindhold, kompetencer og resultater. Dermed har Energinet fokus på at understøtte ligestilling og diversitet i arbejdsmarkedet igennem virksomhedens medarbejdersammensætning.

Energinet arbejder systematisk med indslusning af unge på arbejdsmarkedet igennem elevforløb og graduate-programmer. Virksomheden søger samtidig at fastholde seniorer i arbejde for virksomheden gennem rådgivning og særlige arbejdstidsaftaler.

Leverandører: Energinet arbejder med sociale forhold i forbindelse med gennemførelse af udbud. Energinet forventer, at budgiverne efterlever Energinets Code of Conduct for leverandører, der gælder som tilsagn om, at leverandøren sikrer arbejdstagerrettigheder for egne og underleverandørers medarbejdere. Det gælder også som tilsagn om, at vores leverandører eller dennes underleverandører ikke benytter sig af fx børnearbejde og tvangsarbejde.

Sociale forhold kan også indgå i kontrakten og typisk i entrepriseaftaler, hvor fx krav om uddannelses- og praktikpladser kan indgå. På samme måde kan krav om arbejdsklausuler indgå. I arbejdsklausuler forpligter entreprenøren sig til stedlige 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: I Energinet er alvorlige ulykker grundet arbejder på anlæg med høje spændingsniveauer og anlæg under højt tryk altid en alvorlig og vedvarende risiko i vores risikorapportering. Derfor arbejder Energinet i høj grad med at minimere disse risici gennem faste procedurer og indsatser. Energinet registrerer en del tilbagevendende adfærdsulykker som for eksempel faldulykker i forbindelse med trapper i Energinets kontormiljøer. Sådanne risici forsøges minimeret gennem fx informationskampagner.

Udvikling, sundhed og trivsel

Det er grundlæggende Energinets holdning, at mistrivsel øger risikoen for ulykker, sygdom og stress. 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 skæv medarbejdersammensætning er ikke stor på den korte bane. Det er dog Energinets holdning, at en mangfoldig medarbejdersammensætning vil give en bedre dynamik og medvirke til en bedre trivsel og robusthed i virksomheden.

Leverandører: Energinets leverandør kan bevidst eller uforvarende træde ved siden af den standard og de normer, Energinet forventer. Det kan besværliggøre leverancen af de ønskede ydelser eller resultere i, at leverancen må afvises.

Energinet arbejder derfor proaktivt med at undgå sådanne situationer gennem afklaring allerede i tilbudsfasen.

Vurdering af årets resultater

Arbejds miljø: Der har været stort fokus på arbejdsmiljø i Energinet i 2017, ligesom at Energinet får tilbagemeldinger om et godt og konstruktivt samarbejde fra leverandørerne.

En større omorganisering af Energinet i foråret har betydet et behov for revurdering af sammensætningen i vores arbejdsmiljøorganisation og rapporteringsprocedurer for

IKKE-FINANSIELLE KPI'ER

ARBEJDSMILJØ	2017		2016	
	MÅL	FAKTISK	MÅL	FAKTISK
Total LTIF* (inkl. leverandører)	2,0	6,1	2,0	6,4
Intern LTIF	2,0	3,6	2,0	1,2

UDVIKLING	2017		2016	
	MÅL	FAKTISK	MÅL	FAKTISK
Intern karriereudvikling ("nye" på senior- og chefniveau, samt ledere som findes internt)	55 %	52,7 %	55 %	51,9 %

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

	2017		2016	
	MÅL	FAKTISK	MÅL	FAKTISK
Sygefravær	2 %	2,3 %	2 %	2,15 %

MEDARBEJDETSAMMENSÆTNING	2017		2016	
	Andel kvinder/mænd	33/67		30/70
Nye elever	5		5	
Nye graduates	7		7	

*LTIF(XXX) LTIF 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.

blandt andet LTIF-tal. Det totale LTIF er i 2017 faldet med 0,3 til 6,1. Trods et stort fokus på arbejdsmiljø er det interne LTIF dog steget med 2,4 til 3,6. Det understreger således betydningen af et fortsat stort fokus på arbejdsmiljø såvel internt som eksternt.

Udvikling: Energinet lancerede i 2017 et internt akademi, Energiakademiet, som har skabt et forbedret overblik over udviklingsmuligheder, større fokus på læringsamt mere rådgivning og vejledning til den enkelte medarbejder og leder.

Etableringen af Energiakademiet har skabt øget medarbejderaktivitet inden for kompetenceudvikling. Væksthusets "Vækstspor B" er blevet videreudviklet og har haft en fremgang i tilmeldingerne på 31,4 % sammenlignet med i 2016. Energinet har også i 2017 oplevet en stigning i andelen af nye chefspecialister og ledere til 52,7 % fra 51,9 % i 2016, som er ansat fra egne rækker. Der har fortsat været stor medarbejderinteresse for Energinets uddannelsesmuligheder, og der har været 5,6 procent flere bookinger i vores interne uddannelsesportal i forhold til sidste år.

Virksomheden fik positiv feedback fra medarbejderne og ledere for den i 2017 afholdte udviklingsmesse og der har tillige været en høj tilfredshed med Energinets interne kurser og uddannelser. Disse har opnået en gennemsnitlig evaluering på 3,9 på en skala fra 1-5, hvor fem er det bedste.

Alt i alt et tilfredsstillende år i forhold til medarbejderudvikling.

Sundhed og trivsel: I 2017 har Energinet fortsat arbejdet med at understøtte medarbejdernes trivsel gennem fokus på det gode arbejdsliv. Organisationsændringen i Energinet har givet anledning til oprettelse af et hovedsamarbejdsudvalg og en række enhedssamarbejdsudvalg for de enkelte forretningsenheder. Den nye struktur understøtter nære og gode samarbejdsforhold mellem ledelse og medarbejdere såvel centralt som lokalt.

I 2017 er der endvidere indgået en ny sundhedsaftale, som indebærer en række nye sundhedsfremmende initiativer. Det gælder blandt andet tilførsel af nye fitnessmaskiner på flere af Energinets lokationer, oprettelse af holdtræning m.m. Der har været en høj belægningsprocent på holdtræning, og medarbejderne vurderer generelt et fald i smerter. Desuden

er der udpeget sundhedsambassadører på Energinets lokationer, og i slutningen af året blev alle medarbejdere tilbudt et sundhedstjek.

Årets MTU viste en arbejdsglæde på 75 – et resultat, som viser, at arbejdsglæden blandt Energinets medarbejdere ligger i top 25 % i forhold danske virksomheder af samme størrelse. Herudover ligger Energinet på 6 ud af 8 måleområder i MTU'en "top-in-class".

På den baggrund er Energinet godt tilfreds med resultaterne inden for sundhed og trivsel i 2017.

Medarbejdersammensætning:

Energinet har haft en fremgang på 3 procentpoint i andelen af kvinder i 2017 og har i 2017 fastholdt antallet af nye elever og graduates i forhold til 2016. Energinet finder det positivt, at der i 2017 er blevet en mere lige fordeling af kønnene i virksomheden og finder fortsat niveauet for elever og graduates passende i forhold til at kunne understøtte medarbejdernes udvikling bedst muligt.

Leverandører: Energinet har generelt fortsat indsatsen på området fra 2016, og virksomheden har ikke oplevet nogen sager vedrørende leverandørers negliger af arbejdstagerrettigheder eller om brug af børne- eller tvangsarbejde.

Forventninger til arbejdet fremover

Arbejdsmiljø: Energinet har i koncernstrategien for perioden 2018-2020 fastholdt det ambitiøse mål om et LTIF tal på 2,0 i 2020. Energinet vil derfor i første række fokusere på at sikre, at den nye organisationsstruktur understøttes i nødvendigt omfang på arbejdsmiljøområdet. Virksomheden vil fortsætte de eksisterende initiativer med informationskampagner, leverandørdialog mv., mens der udarbejdes en ny QHSE-strategi med initiativer, som er nødvendige for at nå Energinets mål om et LTIF på 4,0 i 2018 og 2,0 i 2020. Virksomheden vil fortsat have stort fokus på at gøre indrapportering af LTIF lettere i organisationen. Ligeledes skal de første initiativer mod itunderstøttelse fra 2017 planmæssigt fortsætte i 2018.

Udvikling: I 2018 vil Energinet arbejde med temaerne forandring og samarbejde på tværs af organisationen. Dette indebærer initiativer, som understøtter Energinets nye organisationsstruktur og den fortsatte udvikling af ledere og medarbejdere. Energinet vil i 2018 også arbejde med ændring af principperne for performance management,

hvilket indebærer udvikling af et nyt setup for performance-samtaler. Målet er at øge samtalens fokus på relationen mellem leder og medarbejder samt på medarbejderens udvikling og trivsel. Herudover arbejdes der i 2018 videre med implementeringen af et elæringsystem, som skal understøtte udviklingen af medarbejdernes kompetencer med en høj grad af fleksibilitet i tid og rum.

Sundhed og trivsel: Energinet planlægger at fortsætte sine aktiviteter, herunder initiativer og værktøjer i relation til forebyggelse af stress. Endvidere er det planen for 2018 at etablere en uddannelse for sundhedsambassadørerne, så de er rustet til at gå forrest i forhold til sundhedsfremmende initiativer i Energinet.

Medarbejdersammensætning: Energinet vil i 2018 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 som udgangspunkt fortsætte eksisterende indsatser vedrørende leverandører i 2018. Virksomheden vil bruge 2018 til at revurdere tilstrækkeligheden og implementeringen af krav om samfundsansvar hos leverandørerne.

RESPEKT FOR MENNESKERETTIGHEDER

Relevante politikker

I overensstemmelse med principperne i FN's Global Compact ønsker Energinet, at virksomhedens aktiviteter understøtter internationale menneskerettigheder. Energinets CSR-politik definerer medarbejdere og leverandører som to af tre primære fokusområder i forhold til Energinets samfundsansvar. Fokus i forhold til menneskerettigheder går her særligt på at undgå diskrimination og på at sikre personlig sikkerhed og privatliv. Herudover har Energinet også stort fokus på borgerinddragelse i forbindelse med anlægsprojekter.

Diskrimination: Rekrutteringspolitikken fastsætter Energinets ambition og proces for at rekruttere de rette kompetencer i virksomheden i forhold til strategiske udfordringer og målsætninger uden at diskriminere. 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.

Sikkerhed og privatliv: Energinets etiske regelsæt fastslår, at virksomheden skal have høje standarder for sikkerhed på arbejdspladsen, og at Energinet arbejder for et chikanefrit arbejdsmiljø. I vores IT-sikkerhedspolitik er det ambitionen, at Energinet både internt og eksternt skal være en organisation med pålidelig datasikkerhed, og dermed en troværdig beskyttelse af de informationer, herunder person- og forsyningskritiske oplysninger, som virksomheden ligger inde med.

Borgerinddragelse: Energinet har interne retningslinjer for dialog og inddragelse af borgere i forbindelse med de anlægsprojekter, Energinet gennemfører. 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.

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

Implementering

Diskrimination: I Energinet har vi fokus på, at der sker ligebehandling både i forhold til valg af kandidater i forbindelse med rekrutteringsprocesser og i forhold til at medarbejdernes aflønning, således at den alene afspejler jobindhold, kompetencer og resultater. Energinet ligestiller kønnene i forhold til forældreorlov, hvor både far og mor har ret til 12 ugers betalt forældreorlov.

Sikkerhed og privatliv: Energinet har et løbende fokus på medarbejderes sikkerhed, herunder i nødsituationer, så potentielt farlige situationer håndteres proaktivt. Således accepterer virksomheden også medarbejderes nedlæggelse af arbejde grundet alvorlig risiko for personens liv og førlighed. Herudover har vi et stort og løbende fokus på IT-sikkerhed og håndteringen af informationer og arbejder løbende med modenhedsniveauet for informationssikkerhed, herunder særligt for forsyningskritiske systemer og informationer, men også for informationer om medarbejdere og borgere.

Borgerinddragelse: 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: Vi vurderer tilbudsgivere i forhold til deres efterlevelse af menneskerettighederne og udelukker dem fra at byde, såfremt der findes forhold vedrørende leverandøren, som er i strid med menneskerettighederne. Energinet forventer, at tilbudsgivere efterlever Energinets Code of Conduct for leverandører, hvor igennem Energinet ønsker at sikre, at leverandøren og eventuelle underleverandører fx ikke diskriminerer medarbejdere. Herudover er der som tidligere beskrevet i arbejdsmiljøarbejdet stort fokus på leverandørens 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 et løbende fokus på medarbejdersammensætningen og på, at virksomheden ikke diskriminerer i rekrutteringsprocessen.

Sikkerhed og privatliv: Ulykker kan medføre store indgreb i medarbejders liv og udgøre en stor ressourcemæssig belastning for Energinet. Energinet har løbende fokus på medarbejders sikkerhed, herunder i beredskabssituationer, så potentielt farlige situationer håndteres med relevante hjælpemidler og procedurer. Tilsvarende har Energinet relevante hjælpemidler og procedurer for håndtering af it-systemer og informationer, som relaterer sig til forsyningen af el og gas samt medarbejdere og borgers privatliv. Disse kan, hvis brugt forkert, udgøre en risiko mod forsyningen af el og gas eller krænke det enkelte menneskes privatliv.

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 med at undgå sådanne situationer allerede i tilbudsfasen.

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 2017.

Sikkerhed og privatliv: Energinet accepterer ikke situationer, hvor medarbejdere udsætter sig selv for alvorlig fare. Der har ikke i 2017 været rapporteret tilfælde, hvor

medarbejdere direkte har afvist opgaver grundet manglende eller utilstrækkelige sikkerhedsforanstaltninger i en given situation. Terror-situationer i Europa har dog givet anledning til tvivlstilfælde, som er blevet håndteret.

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 2016 blev over 95 % af Energinets sager løst uden brug af ekspropriation, mens det i 2017 er faldet til ca. 85 % af tilfældene.

Leverandører: Energinet accepterer ikke diskrimination eller andre brud på menneskerettighederne og har derfor en nul-tolerance på dette område. Energinet har i 2017 ikke udelukket nogen leverandører grundet manglende eller utilstrækkelige menneskerettighedsforhold.

Vurdering af årets resultater

Diskrimination og leverandører: Energinet har generelt fortsat indsats fra 2016 og har ikke oplevet nogen sager relateret til diskrimination internt eller hos leverandører.

Sikkerhed og privatliv: Energinet har fortsat gode procedurer til at understøtte medarbejdersikkerhed og privatliv og arbejder løbende på forbedringer. På baggrund af den stigende samfundstendens til chikane af medarbejdere på private sociale platforme, har Energinet således i 2017 implementeret retningslinjer for håndtering af netchikane mod medarbejdere.

Herudover har forskellige terror-situationer i Europa desværre givet anledning til at analysere behovet for egentlige retningslinjer for Energinets medarbejdere i sådanne situationer.

I forhold til informationssikkerhed har Energinet på baggrund af ny og ændret regulering haft særligt fokus på it-beredskab i el- og naturgassektoren samt på virksomhedens håndtering af personoplysninger.

Borgerinddragelse: Energinet har i 2017 oplevet en øget modstand fra lodsejere og landbrugets organisationer mod de generelle vilkår om, at grundlæggende infrastruktur anbringes med såkaldt fuld tilstedeværelsesret. Der er rejst sag mod Energinet om lovligheden heraf ved domstolene, efter at Energinet har fået medhold ved

ekspropriationskommissionerne for Jylland og Øerne. Dette har resulteret i en øget andel af ekspropriationer fremfor frivillige aftaler i 2017.

Forventninger til arbejdet fremover

Diskrimination samt sikkerhed og privatliv: Energinet forventer at arbejde videre med eksisterende indsatser. Vi ønsker dog at udarbejde bedre retningslinjer for medarbejderes adfærd i terrorlignende situationer, når de er på rejse og lignende.

I forhold til informationssikkerhed vil Energinet fortsætte arbejdet med at vedligeholde og forbedre modenheden i organisationen. Ligeledes vil arbejdet med it-beredskab og personoplysninger fortsætte også i 2018.

Borgerinddragelse: Energinet ønsker fortsat i 2018 at arbejde efter retningslinjerne for borgerinddragelse og for at få de sidste elementer fuldt implementeret i virksomheden. Vi vil således fortsætte med at udsende materiale og brev om projekterne til alle lodsejere inden for projektområdet på et tidligt tidspunkt. Grundet længere forsendelsestider og stigende omkostninger til fysisk udsendelse, vil Energinet søge at arbejde mod en større grad af elektronisk materiale og udsendelse.

Energinet forudser desværre et behov for at gennemføre en større andel af ekspropriationer i relation til el-anlægsprojekter i 2018 og 2019. Det skyldes den usikkerhed hos borgerne, som den verserende sag mod Energinet om vilkårene for tilstedeværelsesret medfører.

Leverandører: På linje med det tidligere nævnte vil Energinet fortsætte eksisterende indsatser i 2018, men vi vil også bruge 2018 til at revurdere tilstrækkeligheden og implementeringen af krav 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, som 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. Virksomheden har fx i indkøbsfunktionen funktionsadskillelse mellem disponenter og rekvirenter, som 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 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 eller ledelsen har været involveret i korruption. Som virksomhed forventer vi som før nævnt, at tilbudsgivere efterlever Energinets Code of Conduct for leverandører, som er blandt andet er leverandørers tilsagn om, at leverandøren og eventuelle underleverandører ikke gør brug af korruption.

Risici

Generelt: Korruption og bestikkelse er konstant en 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 laver hvert år indkøb for store summer på tværs af brancher og sammenhænge og ofte med en hård konkurrence blandt tilbudsgiverne. På den baggrund er der altid en latent risiko for, at leverandører ønsker at stille sig selv bedre i konkurrencen gennem bestikkelse, returkommission og lignende former for korruption. Vi søger også i forhold til leverandører at minimere risikoen for korruption 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 2017, og hverken Energinet eller revisionen har konstateret indikationer på korruption eller bestikkelse i 2017.

Leverandører: Energinet har ikke udelukket nogen tilbudsgivere fra at byde på Energinets udbudte ydelser i 2017. 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 haft et øget fokus på korruption blandt leverandører i 2017. Det skyldes flere offentliggjorte sager om korruption blandt større leverandører i andre virksomheder. Sagerne til trods har Energinet ikke fundet anledning til at udelukke eller opsiges leverandører, og det er generelt vurderingen, at muligheden for korruption og bestikkelse fortsat er på et acceptabelt lavt niveau i Energinet.

Forventninger til arbejdet fremover

Generelt: Energinet vil fortsat have fokus på at optimere det interne kontrolmiljø i takt med virksomhedens udvikling i 2018.

Leverandører: På linje med det tidligere nævnte vedrørende leverandører, vil Energinet fortsætte eksisterende indsatser i 2018, men vi vil også revurdere virksomhedens krav til leverandørernes samfundsforhold samt opfølgningen herpå.

99B: REDEGØRELSE FOR KØNSMÆSSIG SAMMEN- SÆTNING I LEDELSESNIVEAUER

Relevante politikker

Energinets rekrutteringspolitik indeholder bestemmelser om 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.

Det er fortsat virksomhedens holdning, at andelen af ledere og chefspecialister skal afspejle den generelle medarbejdersammensætning i Energinet, og at andelen skal opnås i respekt for Energinets rekrutteringspolitik. Energinets bestyrelse er ikke omfattet af måltalsforpligtelsen, idet bestyrelsens medlemmer er henholdsvis politisk udpegede og medarbejdervalgte, jf. Erhvervsstyrelsens "Vejledning om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom" (marts 2016).

Implementering

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 ligelønsredegørelse til Hovedsamarbejdsudvalget, hvilket bidrager til at skabe fokus omkring ligeløn.

Målsætning

Energinet har en målsætning om, at andelen af kvindelige ledere skal afspejle medarbejdersammensætningen i virksomheden generelt. Det vil sige, at 33 procent af virksomhedens ledere skal være kvinder. Andelen af kvindelige ledere ligger på 25 procent i 2017 - en stigning på 1,5 procentpoint i forhold til 2016. Dette tal opfylder ikke målsætningen men er positivt set i lyset af, at andelen af kvindelige ledere i perioden fra 2011 til 2017 er steget fra 16 procent til 25 procent.

Resultater

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

Forventninger til arbejdet fremover

Energinet vil fortsætte de eksisterende initiativer i 2018 for at arbejde hen i mod 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 Kjærvej 65
7000 Fredericia
Tlf. 70 10 22 44

info@energinet.dk
www.energinet.dk