ENERGINET

CSR RAPPORT 2020

CSR Rapport 2020 indeholder to redegørelser:

Energinet er en selvstændig, offentlig virksomhed under Klima, -Energi-, og Forsyningsministeriet. CSR Rapport 2020 udgør Energinets redegørelse for bæredygtighed og samfundsansvar, samt den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, i overensstemmelse med årsregnskabslovens § 99 a og § 99 b. Den udgør således en bestanddel af ledelsesberetningen i Energinet-koncernens "Årsrapport 2020" og dækker ligesom årsrapporten perioden 1. januar 2020 til 31. december 2020. Rapporten udgør desuden Energinets CoP (Communication on Progress) på vores engagement i FN Global Compact

CEO STATEMENT

I Energinet ønsker vi at øge vores positive bidrag til FN's Verdensmål samt udøve vores aktiviteter i hverdagen på en samfundsmæssigt ansvarlig måde.

2020 repræsenterer på flere måder en milepæl for udviklingen af det danske energisystem og energiens rolle i den grønne omstilling. Strømmen i danske hjem og virksomheder har aldrig udledt mindre CO_2 pr. kilowatt time end i 2020 og biogas slog igen rekord og er nu oppe på 21% af dansk gasforbrug.

I december 2020 vedtog Folketinget en ændring af Energinets formålsparagraf, så det nu tydeligt fremgår, at vi med ejerskabet og driften af Danmarks overordnede energiinfrastruktur skal bidrage til udviklingen af energiforsyning med hensyn til klima og miljø. Det giver vores egen vision om grøn energi for en bedre verden ekstra rygstød. Vi vil vise, at det kan lade sig gøre at skabe et energisystem baseret på 100 % grøn energi, som samtidig har en høj forsyningssikkerhed og er til at betale. Det vil gøre en markant forskel i forhold til Danmarks klimamålsætninger, og vil samtidig kunne inspirere andre lande til at gå samme vej, så vi i fællesskab kan bekæmpe de globale klimaforandringer.

2020 var også året, hvor FN markerede sin 75-års fødselsdag og 20-året for FN's Global Compact. I den sammenhæng blev virksomheder inviteret til at give et fornyet løfte om at gøre verden til et bedre sted gennem globalt samarbejde. Det skrev jeg som CEO for Energinet med glæde under på – og det samme gjorde mere end 1000 andre virksomhedsledere verden over.

Energinet støtter op om FN's Verdensmål og arbejder med fire verdensmål (7,9,13 og 17), hvor vi mener, at Energinets bidrag kan være markant. I 2020 er vi blevet konkrete på specifikke delmål, som vi i denne CSR-rapport 2020 kobler til relevante projekter og aktiviteter. De udvalgte verdensmål og delmål er tæt relateret til Energinets rolle i at opnå en klimaneutral energiforsyning i Danmark.

Det stærke fokus på klima indebærer, at vi også må stille skrappere krav til os selv og vores egen klimapåvirkning. Derfor har vi i 2020 etableret fem ambitiøse klimamål, hvormed vi etablerer milepæle og en klar retning for reduktionen af CO_2-emissioner direkte relateret til vores forretning. Samtidig har vi også afdækket den indirekte påvirkning i vores værdikæde og sigter i 2021 mod at fastsætte endnu et klimamål for denne udledning.

Det er væsentligt for Energinet, at vores aktiviteter i hverdagen sker på en samfundsmæssigt ansvarlig måde. Vi har siden 2009 været medlem af FN Global Compact, og vi arbejder løbende med at forbedre vores understøttelse af de ti principper og drive vores forretning med høj integritet, understøttet af vores politikker og vores værdier. I 2020 har vi haft et ekstraordinært fokus på at afdække bredden og dybden i vores CSR-praksis og få udvalgt strategisk prioriterede emner af høj væsentlighed for Energinet og vores interessenter.

Med COVID-19 har 2020 været et specielt udfordrende år, men på CSR-området har vi som virksomhed flyttet os positivt inden for alle tre dimensioner af vores forståelse af bæredygtighed: den klima- og miljømæssige, den sociale og den økonomiske.

Thomas Als Egebo
President & CEO

INDHOLD

Redegørelse for samfundsansvar jf. årsregnskabslovens § 99 a **5**
Energinet vision, strategi og forretningsmodel 6
Bidrag til FNs verdensmål 8
Kobling til delmål for de 4 udvalgte verdensmål 9
CSR-governance i Energinet 11
Væsentliggørelse af CSR i Energinet 12
Mål, handlinger og resultater 15
Klima og Miljø: 16
Case: SF_6-gas og andre udledninger 19
Styrket mål på SF_6-gas – SF_6-anlæg afskaffes frem mod 2050! 20
Andre handlinger på klima og miljø 21
Oversigt over mål, handlinger og målsætninger 23
Social bæredygtighed og partnerskaber 25
Case: Fleksibel arbejdsplads 26
Mangfoldighed og inklusion i Energinet: 29
Stærke samarbejder og partnerskaber 31
Oversigt over mål, handlinger og målsætninger 33
Sikkerhed og respekt for menneskerettigheder 35
Case: Sikkerhed og arbejdsmiljø 36
Oversigt over mål, handlinger og målsætninger 39
Anti-korruption og ansvarlige investeringer 41
Nøgletal og resultater **43**
Kommentarer til nøgletal for 2020 46
Regnskabsprasis for nøgletal 48

Energinet marts 2020
Dokumentnummer: 19/09802-36

REDEGØRELSE FOR SAMFUNDSANSVAR

JF. ÅRSREGNSKABSLOVENS § 99 A OG B

CSR rapporten 2020 indeholder Energinets redegørelse for samfundsansvar samt relaterede politikker og due diligence processer for klima og miljø, medarbejderforhold og sociale forhold, respekt for menneskerettigheder og bekæmpelse af korruption og bestikkelse samt den kønsmæssige sammensætning af ledelsen. Derudover indeholder rapporten mål, handlinger og målsætninger på hver af de omfattede områder.

ENERGINETS VISION, STRATEGI OG FORRETNINGSMODEL

Energinet bidrager til at omstille energisystemer med det mål, at borgere og virksomheder bruger vedvarende energi til alt med en høj forsyningssikkerhed og rimelig betalbarhed. Det er det, vi kalder energiens trilemma. Vi skal skabe værdi for samfundet i bred forstand, for borgere, virksomheder, institutioner og civilsamfund.

Lykkes vi i Danmark med at løfte opgaven med energiens trilemma, kan det danske energisystem inspirere resten af verden. På den måde bidrager vi til den globale indsats mod klimaforandringerne - gennem løsning af vores kerneopgave og energiens trilemma.

Energisektoren er under omfattende forvandling som følge af nationale og internationale aftaler om at omstille til klimaneutrale samfund. Folketinget har sat en dagsorden om klimaneutralitet i 2050 og Energinets løbende arbejde med forsyningssikkerhed under den grønne omstilling sker med virkemidler indenfor udvikling af marked, net og system, både nationalt og internationalt. Vores arbejde hermed styres af målsætninger, som er funderet i statens ejerskabsstrategi, og af bestemmelser i dansk og europæisk lovgivning, som regulerer Energinets virke.

De enorme havvindressourcer og boomet af vedvarende energi på markedsvilkår er Danmarks styrkeposition i den grønne omstilling. En styrkeposition, som kan føre til store klimareduktioner i ellers vanskelige sektorer som landbrug og transport – samtidig med, at energisystemet bliver 100% grønt.

Energinets strategi, Nye vinde, skal ses i lyset af politiske ambitioner i Danmark og i Europa, herunder særligt ambitionerne om 100% vedvarende energi i elsystemet i 2030 og et klimaneutralt samfund i 2050. Det forbruger i sig selv ressourcer og påvirker klimaet, når man udbygger og driver en energiinfrastruktur, der kan honorere de krav, energiens trilemma stiller. Energinets primære direkte påvirkninger kommer fra nettabet i eltransmissionsnettet samt fra anvendelsen af SF_6-gas og udslip af metan (naturgas). I etablering og drift af vores anlæg har vi fokus på at nedbringe vores egen negative påvirkning.

Energinets formål er overordnet at sikre en effektiv drift og udbygning af energiinfrastrukturen samt at bidrage til udviklingen af energiforsyning med hensyn til klima og miljø. CSR rapport 2020 udgør Energinets håndtering og indsatser ved de negative påvirkninger af vores egen drift, mens vi bidrager til den globale indsats mod klimaforandringer. Rapporten udgør således Energinets redegørelse for samfundsansvar samt relaterede politikker og due diligence processer for klima og miljø, medarbejderforhold og sociale forhold, respekt for menneskerettigheder og bekæmpelse af korruption og bestikkelse samt den kønsmæssige sammensætning af ledelsen. Derudover indeholder rapporten mål, handlinger og målsætninger på hver af de omfattede områder.

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.

SELSKABERNES ROLLE I ENERGINET

NET
Vi driver og udvikler el- og gasnet samt gaslagre, og vi etablerer udlands-forbindelser.

SYSTEM
Vi har det daglige og langsigtede operatøransvar for el- og gassystemet.

MARKED
Vi er med til at udvikle energimarkeder og markedsregler i Danmark, Norden og EU.

ELSYSTEMANSVAR
Energinet Elsystemansvar A/S udvikler elmarkeder og har ansvar for den daglige elforsynings-sikkerhed.

ELTRANSMISSION
Energinet Eltransmission A/S omstiller og vedligeholder dansk elnet og etablerer udlands-forbindelser.

DATAHUB
Energinet DataHub er knudepunkt for kommunikation mellem aktørerne i elmarkedet. Vi sikrer lige vilkår og stiller data til rådighed for aktørerne og for Danmark.

GAS TSO
Energinet Gas TSO A/S omstiller og vedligeholder dansk gasnet, udvikler gasmarkeder og har ansvar for den daglige gasfor-syningssikkerhed.

GAS STORAGE DENMARK
Gas Storage Denmark bidrager til dansk forsyningssikkerhed og sælger lagerydelser på det nordvesteuropæiske gasmarked.

Energinet består også af tre øvrige datterselskaber, som er Energinet Associated Activities A/S, som har til formål at udøve erhvervsmæssige aktiviteter med tilknytning til Energinets aktiviteter bl.a. international rådgivning, Energinet Forretningsservice A/S, som er sat i verden for at levere forretningsunderstøttende og værdiskabende aktiviteter på tværs af koncernen og Energinet Teknik og Anlæg A/S, som døgnovervåger, opererer og vedligeholder transmissions-anlæggene for gas ejet af Gas TSO og Gas Storage Denmark.

BIDRAG TIL FNS VERDENSMÅL

Med udgangspunkt i FNs Verdensmål for bæredygtig udvikling har Energinet via involvering af medarbejdere, ledelse og bestyrelse formuleret de overordnede ambitioner for udviklingen af vores ansvarlighedsindsats.

Med udgangspunkt i Energinets rolle i den grønne omstilling har Energinet valgt at fokusere på vores bidrag til fire specifikke verdensmål, med klimamål 13 som paraply for de øvrige.

Vi tror på, at Energinet kan skabe en værdiskabende sammenhæng mellem klimaforandringernes udfordringer og vores kerneforretning og dermed skærpe vores rolle som innovativ virksomhed, der tager aktivt ansvar for den grønne omstilling og understøtter Danmarks førerposition på området. Derigennem bidrager Energinet til løsningen af de globale klimaudfordringer.

Energinet har et direkte ansvar for at sikre, at alle danskere har adgang til pålidelig, bæredygtig og moderne energi til en overkommelig pris. Den viden, de værktøjer og de samarbejdsrelationer som Energinet løbende udvikler for at lykkes med denne opgave kan være direkte inspiration og drivkraft for løsning af Verdensmål 7.

Vedvarende fokus på innovation, nytænkning og udnyttelse af digitaliseringens muligheder er centrale for at Energinet lykkes i arbejdet med den grønne omstilling af energisystemet. På verdensplan er generel teknologisk udvikling ligeledes nøglen til at finde varige løsninger på både økonomiske og miljømæssige udfordringer

Energinet tror på, at den grønne omstilling i stigende grad fordrer nye og mangfoldige samarbejder i energisektoren og i samfundet. Også her ønsker vi at udfylde vores rolle på et højt ambitionsniveau. Vi mener, at tilgangen til samarbejdet og et strategisk fokus på at indgå partnerskaber i Danmark og internationalt kan bidrage positivt til at styrke det globale partnerskab for bæredygtig udvikling.

KOBLING TIL DELMÅL FOR DE 4 UDVALGTE VERDENSMÅL

Ud fra Energinets udvalgte Verdensmål har vi udvalgt relevante delmål, som vi arbejder med. Vi har dermed lavet en oversigt over nogle af vores egne aktiviteter i relation til delmålene.

VERDENSDELMÅL	DEFINITION	ENERGINET AKTIVITETER
	13.3. OPBYG VIDEN OG KAPACITET TIL AT IMØDEGÅ KLIMAFORANDRINGER Vi skal øge den generelle viden om og opmærksomhed på mulighederne for både at bremse den globale opvarmning og tilpasse os klimaforandringerne. Det skal ske på både individuelt og institutionelt niveau. Samtidig skal vi øge vores kapacitet til tidligt at kunne forudsige og begrænse skaderne.	• Klimaregnskab • Klimamål • Grønne indikatorer • Udfasning af SF_6-gas • Nedbringelse af gassystemets egen udledning af metan
	7.1 GIV ALLE ADGANG TIL MODERNE ENERGI Inden 2030 skal alle mennesker have adgang til pålidelig og moderne energiforsyning, der er til at betale.	• Baltic Pipe • Associated Activities • Viking Link
	7.2 FORØG ANDELEN AF VEDVARENDE ENERGI GLOBALT Der skal være betydeligt mere bæredygtig energi i den globale energiforsyning inden 2030.	• Energiøer • Associated Activities • Green Hydrogen Hub • Grønne systemydelser
	7.A STYRK ADGANGEN TIL FORSKNING, TEKNOLOGI OG INVESTERINGER INDEN FOR REN ENERGI Vi skal udvide samarbejdet og give adgang til forskning i ren energi inden 2030, blandt andet inden for vedvarende energi, energieffektivitet og renere, mere avanceret brug af fossile brændsler. Desuden skal vi fremme investeringer i energiinfrastruktur og ren energiteknologi.	• Deling af data fra DataHub • Open-source samarbejde mellem Data-Hub og Microsoft • Forsknings- og udviklingssamarbejde med universiteter • Pilotprojekt med Energi Danmark om vindmøllers levering til balancemarkedet

VERDENSDELMÅL	DEFINITION	ENERGINET AKTIVITETER
	7.B UDVID OG OPGRADÉR INFRASTRUKTUR FOR AT LEVERE BÆREDYGTIG ENERGI I UDVIKLINGSLANDENE Inden 2030 skal vi udbygge infrastruktur og opgradere teknologi for at levere moderne og bæredygtige energitjenester til alle mennesker i udviklingslandene. Det gælder især de mindst udviklede lande, små udviklingsøstater og udviklingslande uden adgang til havet, og det skal ske i overensstemmelse med landenes respektive støtteprogrammer	• Udvalgte Associated Activities projekter i udviklingslande, f.eks. dele erfaringer for integrering af vedvarende energi i bl.a. Etiopien og Ukraine
	9.2. BYG BÆREDYGTIG OG ROBUST INFRASTRUKTUR Vi skal udvikle pålidelig, bæredygtig og robust infrastruktur af høj kvalitet. Det gælder blandt andet infrastruktur på tværs af grænser og regioner, for at understøtte økonomisk udvikling og menneskelig trivsel. Vi skal have fokus på, at alle skal have lige adgang til infrastrukturen, og at prisen bliver overkommelig.	• TSO samarbejde om netudviklingsplan for offshore elnet i østersøen og nå EU's klimamål • Baltic Pipe • Viking Link
	9.5 STYRK FORSKNING, OG OPGRADÉR INDUSTRITEKNOLOGI Vi skal forske mere i industriens teknologier og opgradere dem i alle lande, især i udviklingslandene. Inden 2030 skal vi opfordre til innovation, og betydeligt flere mennesker skal arbejde med forskning og udvikling. Både det offentlige og det private skal investere mere i dette	• Energy Partnership Program i Vietnam • Konsulentsupport i bl.a. Indien, Sydafrika, Indonesien
	9.A STYRK BÆREDYGTIG INFRASTRUKTUR I UDVIKLINGSLANDENE Vi skal facilitere, at udviklingslandene udvikler bæredygtig og robust infrastruktur. Det skal ske gennem bedre finansiel, teknologisk og teknisk støtte til afrikanske lande, de mindst udviklede lande, udviklingslande uden adgang til havet samt små udviklingsøstater.	• Udvalgte Associated Activities projekter i udviklingslande, f.eks. dele erfaringer for integrering af vedvarende energi i bl.a. Sydafrika, Etiopien og Ukraine
	17.6 ØG VIDENDELING OG ADGANG TIL VIDENSKAB, TEKNOLOGI OG INNOVATION Vi skal forbedre forskningssamarbejdet mellem lande i nord og syd, indbyrdes mellem lande i syd, og på tværs både regionalt og internationalt. Samarbejdet skal give adgang til videnskab, teknologi og innovation, og det skal også forbedre generel vidensdeling, på vilkår der er gensidigt aftalt. Heriblandt gennem forbedret koordination mellem eksisterende samarbejder, især på FN-niveau, og gennem et globalt samarbejde for udveksling af teknologi.	• Forskningssamarbejde med universiteter • TSO-samarbejde om bæredygtighed • Internationalt samarbejde om den b.la. grønne omstilling i Global Power System Transformation Consortium (G-PST), North Sea Wind Power Hub (NSWPH) og European Network of Transmission System Operators for Electricity (ENTSO-E).
	17.7 Vi skal fremme og opfordre til partnerskaber på tværs af den offentlige sektor, det private erhvervsliv og civilsamfundet. Dette skal ske ved at bygge videre på vores erfaringer med partnerskaber og deres ressourcestrategier.	• Samarbejde med samfundet om borgerinddragelse • Associated Activities • Samarbejde og vidensudveksling i foreningen Asset Management Danmark • Dataservice der giver information om brug af grøn strøm i danske virksomheder • Samarbejde med socialøkonomisk virksomhed – Huset Venture

CSR-GOVERNANCE I ENERGINET

I Energinet er vi fælles om bæredygtighed og samfundsansvar (CSR).

CSR er en prioriteret indsats, som involverer hele koncernen og som alle medarbejdere er direkte eller indirekte berørt af. CSR er placeret i en stabsfunktion, og er dermed godt positioneret til det tværgående samarbejde om CSR med koncernens mange funktioner og selskaber. Koncernens selskaber er repræsenteret i Energinets Samfundsansvarsgruppe, som er et tværgående forum for samarbejde om CSR og som blev etableret i 2019. Gruppen mødes på månedlig basis og har i efteråret 2020 været direkte involveret i processen med væsentliggørelse af CSR i Energinet.

Direktører i Energinets datterselskaber og den overordnede koncern træffer i fællesskab beslutninger på CSR-området. Sådan sikrer vi, at der arbejdes i en fælles retning i hverdagen i de forskellige datterselskaber. Strukturen for CSR-governance er ydermere styrket i 2020 med Energinets etablering af et Governance, Risk og Compliance udvalg, der bl.a. skal sikre fokus og systematisk afrapportering på ikke-finansielle complianceområder og risici, herunder CSR.

2021 er året, hvor de nye forudsætninger for CSR-governance i Energinet for alvor skal stå sin prøve, og vi skal gøre erfaringer i 1. halvår, der sikrer at vi med læringen heraf får en robust struktur for CSR-governance fra 2. halvår og frem.

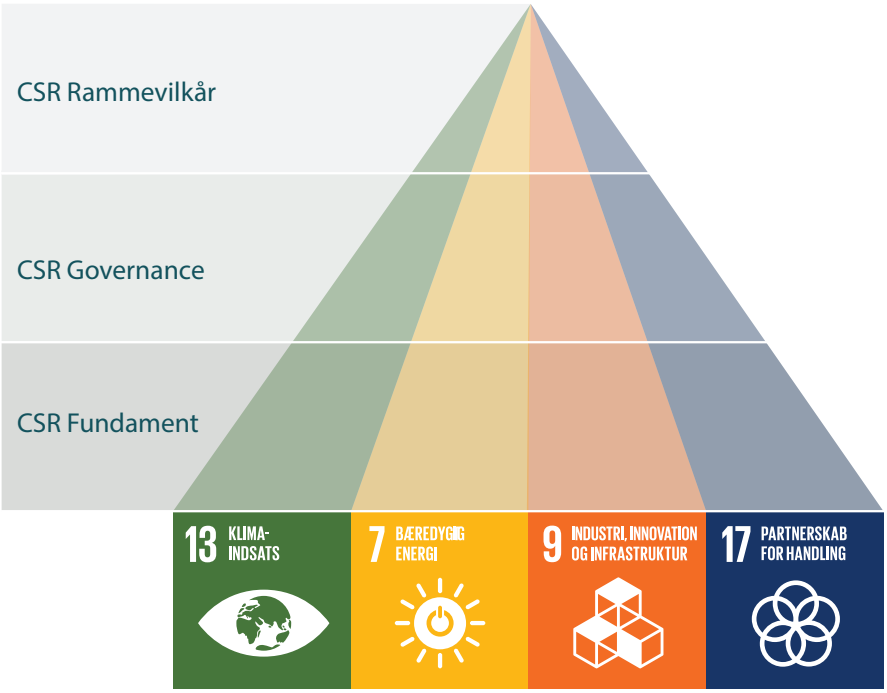
VÆSENTLIGGØRELSE AF CSR I ENERGINET

Klima og den grønne omstilling har altid været vigtigt i Energinet og det ses også i de verdensmål, vi særligt har fokus på. Men bæredygtighed og samfundsansvar (CSR) i Energinet er mere end klima, og i efteråret 2020 satte vi os for at afdække såvel bredden som det fremtidige niveau for vores CSR-praksis ud fra Global Compact standarden, gældende dansk lovgivning og best practice på de forskellige områder.

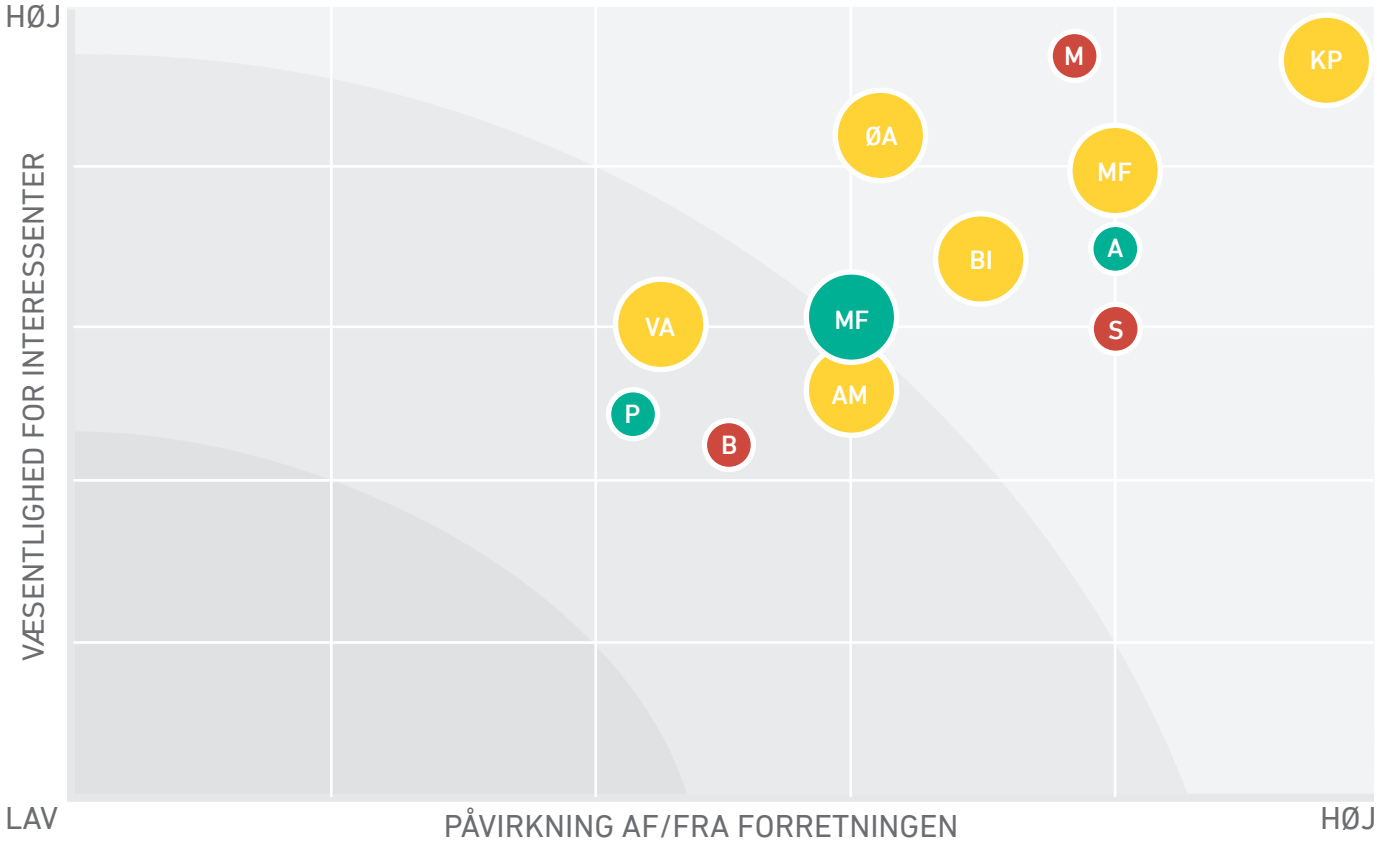
I efteråret 2020 har Energinet gennemført en tværgående og strategisk proces, hvor vi har analyseret modenheden for Energinets CSR-praksis. I processen og gennem involvering af Energinets direktørgruppe har vi fået etableret strategiske prioriteter ud fra, hvilke CSR-emner der er mest væsentlige for Energinets interessenter og har størst påvirkning af eller fra vores forretning.

Omfanget af Energinets CSR-praksis blev identificeret med reference til den overordnede kategorisering af CSR-områder i Årsregnskabslovens §99a (Miljø og Klima, Medarbejderforhold og Sociale Forhold, Respekt for Menneskerettigheder og Anti-Korruption) og til definitioner af de enkelte CSR-områder i UN Global Compact standarden. I 2021 sætter vi gang i at etablere eller opdatere strategi, mål og handlingsplaner for udvalgte strategiske prioriteter, samt i konkrete governance-elementer.

Dermed kan Energinets CSR-indsats fokuseres og effektivt kommunikeres til medarbejdere og omverdenen. For at skabe et samlet overblik over de forskellige CSR-områder er emnerne grupperet - som vist på matrixen på næste side.



STRATEGISK PRIORITEREDE CSR-OMRÅDER I ENERGINET



KP KLIMAPÅVIRKNING
- SF6-gas
- CO_2-emissioner
- Energiforbrug

MF MEDARBEJDERFORHOLD
- Frihed/fleksibilitet/Ferie
- Løn
- Forening og forhandling
- Trivsel
- Sundhed

M MANGFOLDIGHED OG ANTI-DISKRIMINATION

BI BÆREDYGTIG INFRASTRUKTUR
- Forsyningsikkerhed
- Sikkerhedsforanstaltninger
- Jord og ejendom
- Tilgængelighed af data (Open Source etc.)

ØA ØKONOMISK ANSVARLIGHED
- Ansvarlige investeringer
- Bæredygtigt indkøb
- Ansvarlig økonomisk forvaltning (inkl. bæredygtig pension)

A ANTI-KORRUPTION

MF MILJØFORHOLD
- Akut respons
- Vandforbrug
- Affaldshåndtering
- Forsigtighedstilgang
- Støj, lugt, lys og vibrationer
- Naturlige ressourcer
- Kemikalier og andre farlige stoffer
- Miljøvenlige teknologier

B BIODIVERSITET

AM ARBEJDSMILJØ
- Sundhed- og sikkerhedssystemer
- Beskyttelsesudstyr
- Medarbejderinvolvering

VA VÆRDIKÆDEANSVAR
- Børnearbejde og ungarbejdere
- Tvunget og obligatorisk arbejde
- Andre områder i Code of Conduct

P PRODUKTANSVAR

S SAMFUNDSENGAGEMENT

Robust praksis · Praksis under udvikling · Praksis under opbygning · Sammenhængende

Især Energinets klimapåvirkning er en absolut topprioritet, som er af højeste væsentlighed for Energinets interessenter og har en stor forretningsmæssig påvirkning. På klimapåvirkning har Energinet allerede opsat nogle klimamål og flere konkrete handlingsplaner er undervejs. Tæt knyttet til klima er vores miljøforhold, vi har en miljøpolitik og har en praksis på alle specifikke miljøområder, men der er plads til forbedring. Biodiversitet er relateret til klima og miljø og er noget vi handler på, men potentialet er stort, og derfor er biodiversitet i sig selv også et indsatsområde for Energinet.

Forsyningssikkerheden har altid været højt prioriteret i Energinet og er et centralt element i en bæredygtig energiinfrastruktur og produktansvar, som forudsætter ansvarlige og bæredygtige investeringer. Dette omfatter såvel ansvarlig økonomisk forvaltning, bæredygtige indkøb og Energinets værdikædeansvar. Hertil prioriterer Energinet også at varetage vores samfundsengagement og borgerinddragelse på forsvarlig vis. Vores medarbejdere er også helt afgørende for, at Energinet kan udleve visionen om 'Grøn energi for en bedre verden'.

Derfor er medarbejderforhold af høj væsentlighed for Energinet og er samlet set et område, hvor Energinet har en robust praksis. Relateret er vores prioritering af arbejdsmiljø for såvel egne medarbejdere som medarbejdere hos tredjeparter, der er til stede på vores byggepladser, anlæg mv. Vi har specifikt fokus på sidstnævnte og forbedrer løbende vores praksis på arbejdsmiljø og fysisk sikkerhed. Energinet har politikker og retningslinjer for mangfoldighed og antidiskrimination, herunder seksuel chikane, men har behov for at videreudvikle en robust praksis på området, hvilket er igangsat i starten af 2021. Ligeledes er er antikorruption og transparens centrale elementer i vores måde at agere på i hverdagen, både internt og i forhold til vores leverandører og samarbejdspartnere.

CSR-politik og relaterede politikker og retningslinjer

Udover strategiske prioriteringer af CSR-områder og tilhørende handlingsplaner følger Energinet vores egne politikker, retningslinjer og standarder. Energinet er f.eks. medlem af FNs Global Compact og følger dermed de 10 principper, som er defineret for Global Compact.

Energinet har en overordnet Samfundsansvarspolitik samt andre relaterede politikker eller retningslinjer som tilsammen dækker lovkravet om politikker for miljø og klima, respekt for menneskerettigheder, anti-korruption og bestikkelse, sociale forhold og medarbejderforhold jf. Årsregnskabsloven §99a. Samfundsansvarspolitikken berører alle de førnævnte områder, men er også supplereret af retningslinjer for miljø og klima, en Mangfoldighedspolitik for sociale forhold og medarbejderforhold samt et Etisk Adfærdskodeks, som sætter retningslinjerne for Anti-korruption og bestikkelse. Grundet Energinets omfattende væsentlighedsanalyse på CSR-området i 2020 er det også blevet klart, at vi har fået flere og bredere emner prioriteret på CSR-agendaen – og det skal selvfølgelig også afspejle sig i vores politikker. Derudover har vi i 2020 også løbende opdateret vores retningslinjer for håndteringen af Covid-19 i overensstemmelse med Regeringens udmeldte retningslinjer.

MÅL, HANDLINGER OG RESULTATER

Hos Energinet mener vi, at alle virksomheder har et ansvar for at bidrage til en bæredygtig global udvikling, og vi har som statsejet virksomhed et ansvar for at gå forrest og bidrage aktivt til udviklingen, der hvor vi kan.

Derfor arbejder vi med vores forståelse af CSR ud fra overskrifterne Klima og Miljø, Social Bæredygtighed og Partnerskaber, Sikkerhed og Respekt for menneskerettigheder og Anti-korruption og Ansvarlige investeringer. Samme opdeling er benyttet i vores angivelse af mål, handlinger og målsætninger, som belyses i oversigtstabellerne efter hvert afsnit.

KLIMA OG MILJØ

Klima er af stor væsentlighed og prioritering for Energinet. Derfor arbejder vi med emissioner og klimatiltag på mange forskellige måder. I foråret 2020 har Energinet sat ambitiøse klimamål og i efteråret 2020 er der suppleret med en afdækning af vores CO_2-emissioner i Scope 3 (Greenhouse Gas Protocol) . Derudover arbejder vi strategisk med at nedbringe bl.a. SF_6-gas udledninger, og har en række interne tiltag for at nedbringe vores egne medarbejderes aftryk på klimaet.

5 ambitiøse klimamål
I 2020 har Energinets bestyrelse vedtaget fem ambitiøse klimamål for vores egne emissioner. Det kommer til at kræve en stor indsats at nå målene, men når vi har høje ambitioner i forhold til et samfund uafhængigt af fossile brændsler, så skal vi selvfølgelig også have høje ambitioner på egne vegne. Derfor sætter målene en retning for Energinets egen klimapåvirkning, og agerer som ledestjerne for beslutninger i Energinet.

Energinets 5 klimamål (2020):

- Understøtte at nettab og energiforbrug til transmissionsnettet er CO_2 neutralt i 2030
- Understøtte at udslip fra naturgas er CO_2 neutralt, og SF_6-gas er udfaset i 2050
- Energinets administrative virksomhedsdrift skal være CO_2 neutral i 2030
- Energinets persontransport skal være CO_2 neutral i 2025
- Energinet vil opsætte et ambitiøst klimamål på Scope 3

Energinets klimaaftryk beregnes i overensstemmelse med Scope 1,2 og 3 i Greenhouse Gas-protokollen (GHG-protokollen) og klimamålene er fastsat med afsæt i vores klimaregnskab. Energinets klimamål har forskellige tidshorisonter, da løsningen af udfordringerne kræver forskellig tilgang og teknologi – også teknologi, der ikke er opfundet endnu. Klimamålsætningerne og de relaterede indsatser omfatter såvel vores rolle i samfundet, vores drift af infrastruktur og medarbejdernes synlige adfærd i hverdagen. Disse tre områder kalder vi i daglig tale for store, mellem og lille klinge, og der laves indsatser på alle tre niveauer for at sikre forankring og synlighed af klimamålene i organisationen.

FAKTABOKS

GHG-protokollen er en global revisionsstandard, der anvendes til at måle og styre drivhusgasudledninger fra virksomheder og deres værdikæder. https://ghgprotocol.org/

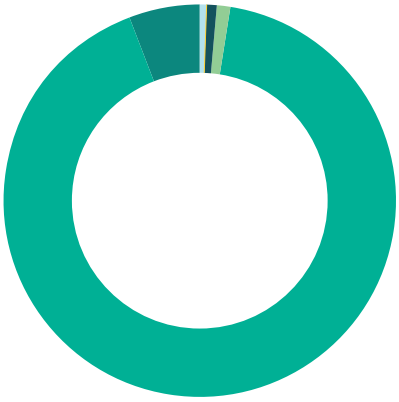
Scope 1 emissioner er de direkte udledninger fra eget forbrug

Scope 2 emissioner er de Indirekte udledninger fra eget forbrug

Scope 3: emissioner er indirekte emissioner fra virksomhedens aktiviteter, der opstår fra kilder, som virksomheden ikke selv ejer eller kan kontrollere. Dette inkluderer emissioner relateret til hele værdikæden.

Se Energinets klimaregnskab på side 44

Kortlægning af CO_2-emissioner i værdikæden og Energinets 5. klimamål
Energinets femte klimamål om at opsætte et ambitiøst mål for scope 3; herunder den indirekte konsekvens af vores indkøb og CO_2 emissioner forårsaget af produktion og transport, har taget fart i 2020. Derfor har Energinet i efteråret 2020 (med assistance fra Revisionsselskabet E&Y) gennemført en kortlægning af vores CO_2-emissioner i Scope 3, hvor vi via et samarbejde på tværs af koncernen og med eksterne samarbejdspartnere har lært noget om vores indirekte påvirkninger. Som vist på figuren herunder er vores indirekte udledning absolut størst indenfor Anlægsaktiver. Anlægsaktiver omfatter etablering og vedligehold af vores transmissionsnet, og med den investeringsmasse Energinet har og fortsat ser ind i, er det ikke overraskende.



- Kat. 1 - Indkøbte varer og tjenesteydelser
- Kat. 2 - Anlægsaktiver
- Kat.3 - Brændsel og energirelaterede aktiviteter
- Kat. 4 - Upstream transport og distribution
- Kat. 5 - Affald genereret i forbindelse med aktiviteter
- Kat. 6 - Forretningsrejser
- Kat. 7 - Medarbejderpendling arbejde

Strategi og handlingsplan for reduktion af CO_2 ved etablering af nye el-anlæg
Energinet udbygger energiinfrastrukturen i overensstemmelse med de politiske beslutninger, og vedligeholder samtidig en infrastruktur, hvor levetiden er op til 50 år. Det kræver investeringer, bygge- og anlægsprojekter og relaterede indkøb for milliarder af kroner. Sideløbende med kortlægningen af Scope 3 etablerede Energinet derfor en arbejdsgruppe med fokus på strategi og handlingsplaner for reduktion af CO_2 ved etablering af nye el-anlæg. I efteråret 2020 har arbejdsgruppen identificeret reduktionsmuligheder og prioriteret disse ift. Energinets interessenter og forretning, hvilket har resulteret i nogle potentielle konkrete fokusområder. I 2021 skal Energinet nu kvalificere disse potentielle fokusområder sammen med eksterne konsulenter med henblik på at udarbejde konkrete handlingsplaner og forankre reduktionsindsatsen i koncernen. Må-let er, at bæredygtighed og reduktion af CO_2 fremover bliver integreret i planlægningen af etableringen af nye anlæg i Energinet. Arbejdsgruppen er samtidig en arbejdsform, som skal overføres til andre arbejdsgrupper for de øvrige kategorier.

GASSYSTEMETS EGEN UDLEDNING AF METAN SKAL NED

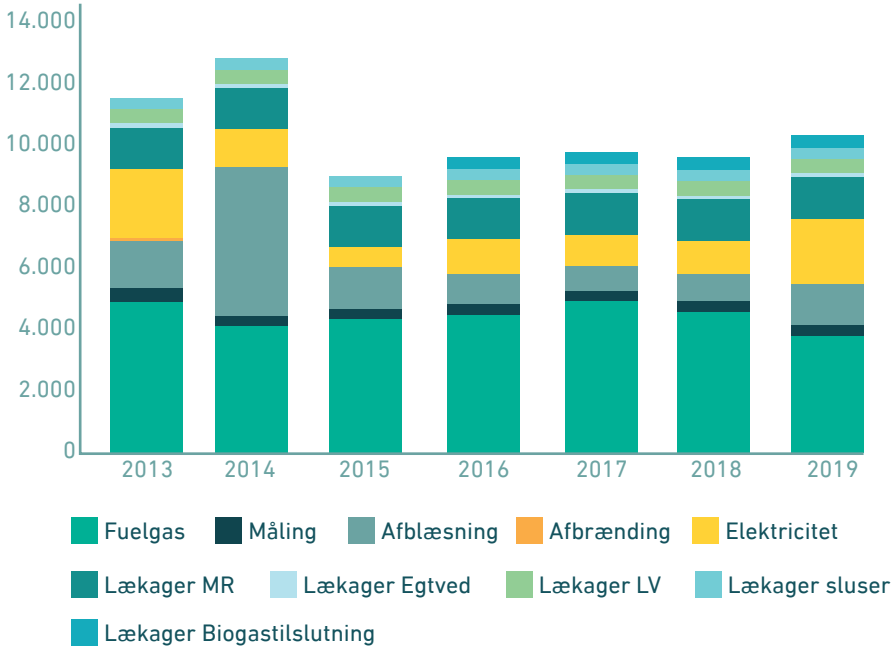
EU-kommissionen har i 2020 arbejdet med et forslag til en metanstrategi, som skal sikre reduktion af metanemissioner.

Baggrunden er, at metan er den næststørste kilde i Europa ift. til den global opvarmning. Metan er desuden en kilde til lokal luftforurening. Udledningen fra Gas TSO'erne i Europa udgør en meget lille andel af de eksisterende emissioner, men en reduktion er stadig et vigtigt bidrag til den samlede reduktion af drivhusgasser. EU-Kommissionen og de danske myndigheder stiller derfor som forudsætning for vækst i biogas og grøn brint, at gassektoren har styr på sine emissioner fra gasnettet – her er det pt. primære fokus metanemissioner. Både eksternt og internt i Gas TSOen er der lavet flere analyser af de muligheder som gassystemet har for reducere sine samlede udledninger fra CO_2, naturgas (metan) og elforbrug. I sammenligning med de øvrige gas TSOer i Europa (GTBI benchmark) ligger Gas TSO pt. i den bedste 1/4-del, hvilket især skyldes at Gas TSOens kompressorer er elektriske og ikke gasdrevne. Gas TSOen har i gangsat et strategisk initiativ, der bl.a. skal undersøge bedste løsninger for CO_2- og metan-reduktion ved at revurdere reinvesteringsprogrammet – herunder komme med forslag til nye måder at prissætte grønne løsninger i Business Cases.

Store kilder til metanudslip er lækager fra systemet og afblæsning ifm. vedligehold. Løsninger er bl.a. forbedret LDAR (Leak detection and Repair) program og mobile kompressorer

GAS TSO'ENS TOTALE EMISSIONER OMREGNET TIL CO2-ÆKVIVALENTER

Udledning Ton CO_2-e.q.



CASE 1

CASE: SF_6-ANLÆG AFSKAFFES FREM MOD 2050

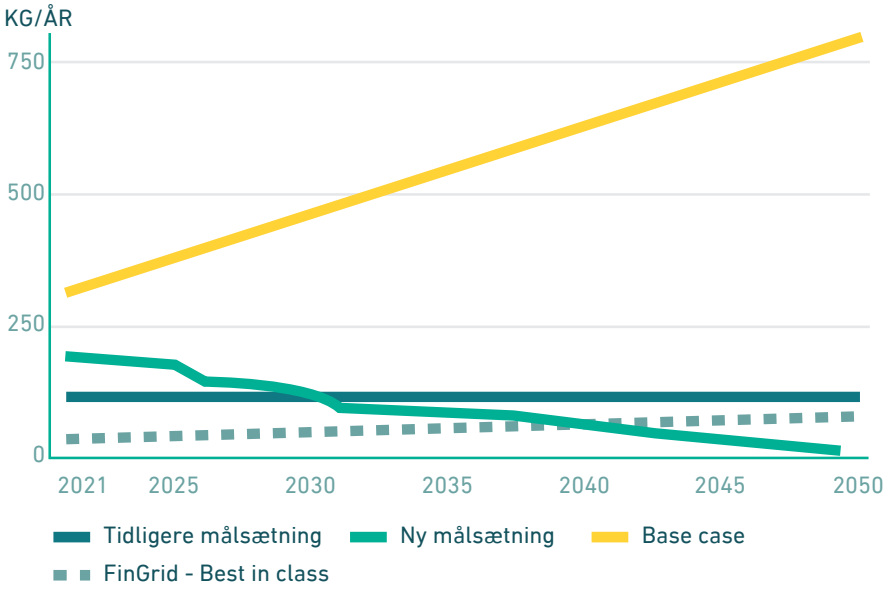
Energinet har i 2020 taget et væsentligt skridt på et af vores højest prioriterede strategiske CSR-områder; en reduktion af vores klimapåvirkning gennem en udfasning af anvendelsen af SF_6-gas.

SF_6-gas er en kraftig drivhusgas med en emissionsfaktor på 22.800. Gassen anvendes som isolator i mange af Energinets afbrydere og GIS anlæg, og derfra sker der hvert år en naturlig, mindre udsivning. Ved havarier sker der nogle gange større udslip fra komponenterne. Udslippet er opgjort under nøgletal sidst i denne CSR Rapport 2020, og Energinet registrerede i 2020 763,84kg SF_6-udslip.

Det er i udgangspunktet ulovligt at anvende SF_6-gas, men højspændingsanlæg er undtaget dette, da der på en række spændingsniveauer ikke findes alternativer til SF_6-gas. Energinet overholder selvfølgelig lovgivningen, men ønsker også at bidrage til at mindske brugen af denne kraftige drivhusgas ud over, hvad loven kræver.

Energinet har i 2020 undersøgt muligheden for helt at stoppe brugen af SF_6-gas, ved at udskifte nogle SF_6-komponenterne i takt med, at vi reinvesterer i vores mange elanlæg. Allerede nu er det muligt at begynde at investere i SF_6-frie komponenter til 132 kV-anlæg – disse er tilgængelige på markedet. Der findes dog endnu ikke SF_6-frie løsninger til de højere spændingsniveauer, så nogle år frem er Energinet derfor nødt til at fortsætte med at investere i nogle anlæg, som anvender SF_6-gas. Men udviklingen hos leverandørerne er allerede i fuld gang og ifølge deres forventninger, så vil der være SF_6-frie komponenter på markedet for hhv. 245 kV i 2025 og for 400 kV i 2028. Det at sigte mod nul SF_6-udslip i 2050 er altså forbundet med en relativt stor økonomisk omkostning, men set i forhold til Energinets strategi er det et fornuftigt valg frem mod en grønnere og bedre verden.

MÅLSÆTNINGERS UDLEDNING AF SF_6



Tidligere og ny målmålsætning: Illustration af udviklingen for udledning af SF_6-gas frem mod 2050 for tidligere og ny målsætning.

Base case: Forventet udslip, hvis udbygningen fortsætter med SF_6 gas baserede anlæg uden yderligere tiltag.

Best in class: FinGrid's emissionsratio på Energinets anlægsmasse er indsat som målestok for best in class i dag.

ANDRE HANDLINGER PÅ KLIMA OG MILJØ

I 2020 har vi også i Energinet arbejdet på andre tiltag på klima- og miljøområdet. På nogle områder er vores praksis ikke modnet nok til at vi kan opgøre og måle kvantitativt, og derfor giver det mere mening at opgøre målene kvalitativt. Dog har vi stadig en række indsatser i 2020, som vi ønsker at belyse.

Intern klima- og miljømæssig bæredygtighed
Energinets eget forbrug påvirker også miljøet og klimaet, og dermed kigger vi også indad i den grønne omstilling. Derfor laver vi løbende tiltag for at forankre bæredygtighed og samfundsansvar i hele koncernen. I 2020 har vi haft særligt fokus på Energinets persontransport, bæredygtige rejser og bæredygtighed i hverdagen.

Grøn bilpark
Et stort skridt på vejen for at nå vores klimamål om CO_2 neutral persontransport handler om at få en mere grøn bilpark. Derfor bliver vores drifts- og puljebiler løbende skiftet ud til elbiler, og det forventes, at alle puljebiler udskiftes ved udløb af nuværende leasingsaftaler i første kvartal i 2022. Derudover har vi gjort det mere attraktivt for vores medarbejdere med firmabiler at vælge en grøn bil. Vi har igangsat et incitamentsprogram, der udligner omkostninger mellem grønne biler og fossildrevne biler, så flere vælger en el- eller brintbil. Med disse initiativer håber vi at se en støt stigende grøn bilpark på vores parkeringspladser fremover.

Bæredygtige rejser
I 2020 har Energinet arbejdet for at gøre det lettere for vores medarbejdere at rejse mere bæredygtigt. Rejser er en forudsætning for, at vi i Energinet effektivt kan varetage nogle af vores opgaver. Hvis der er noget, vi har lært af COVID-19 og 2020, så er det at begrænse vores rejseaktivitet samt at bruge onlinemøder effektivt. Udover klimakompensation for flyrejser, har vi igangsat projektet 'Den bæredygtige rejse' og udviklet en lettere visuel guide til medarbejderne med tips og tricks for at understøtte den bæredygtige rejse. I den proces har vi igangsat en bæredygtighedsvurdering af hoteller i Danmark, så vores medarbejdere nemmere kan indlogere sig på de hoteller, som Energinet mener er de mest bæredygtige. I 2021, når det forhåbentligt bliver nemmere og mere sikkert at rejse igen, vil vi sætte endnu større fokus på at nedbringe vores normale rejseaktivitet og rejse mere bæredygtigt.

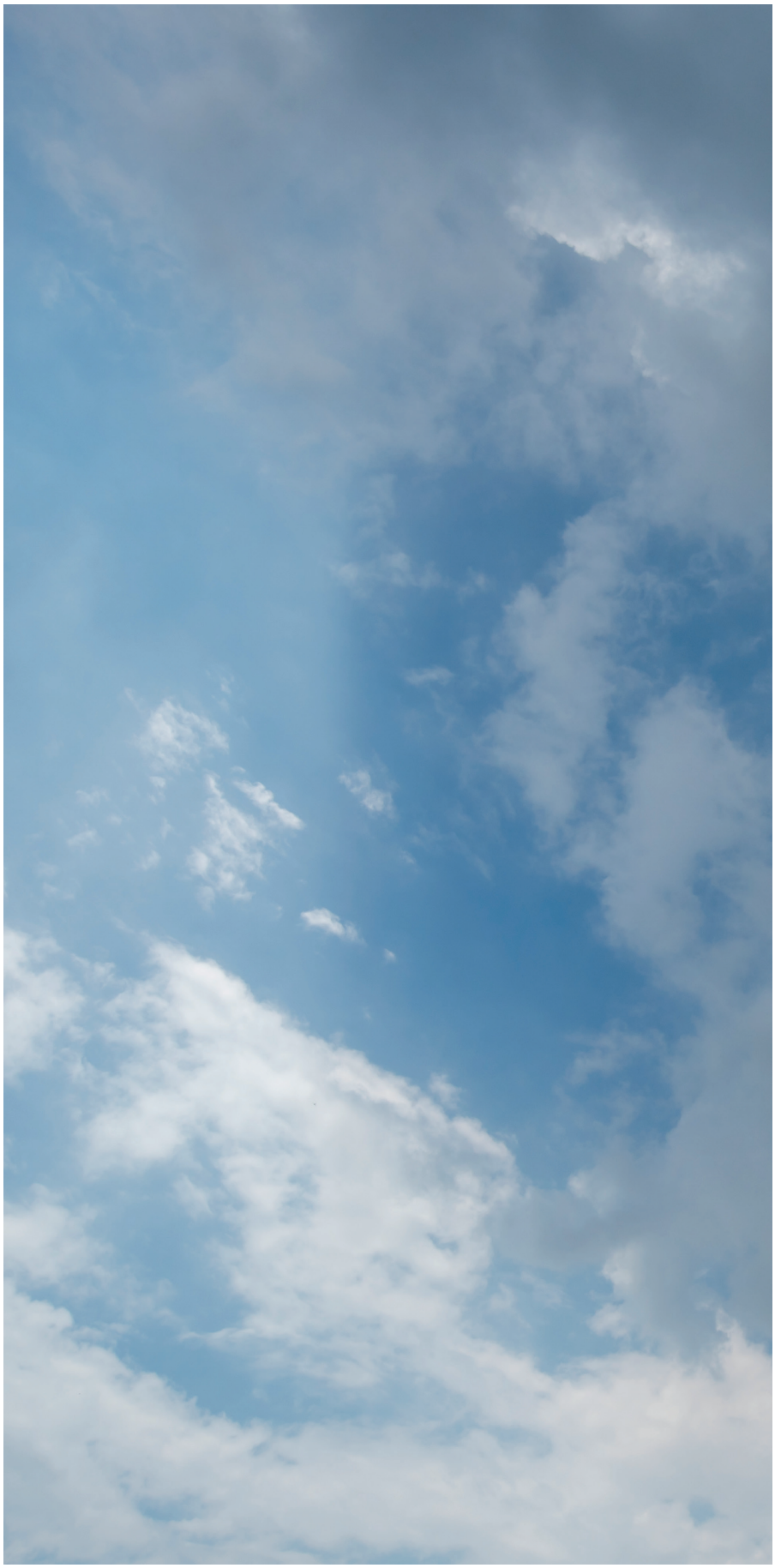
Bæredygtighed i hverdagen
I Energinets facility afdeling, som bl.a. står for de praktiske forhold i Energinets bygninger, har vi i 2020 haft stort fokus på bæredygtighed i bred forstand, blandt andet:

- Upcycling af Energinets strategibannere ved at få en social økonomisk virksomhed til at lave dem til tasker.
- Igangsat en udskiftning af motorer til ventilationsanlæg, som kan spare ca. 80.000 kWh svarende til 20 husstandes forbrug om året.
- Ved åbningen af ny lokation og kontorer har man indkøbt genbrugsmøbler, hvor det har været muligt
- Anskaffet en kantinebil på el med solceller på taget
- Fremadrettet udskifter vi infoskærme på mødelokaler, der stort set ikke bruger strøm
- Anvender kun papir som er certificeret, genanvendelig og CO_2 neutralt
- Vi indtænker bæredygtighed ved alle indkøb i forbindelse med kontorhold
- Indarbejdet bæredygtighed i udbuddet for kontorartikler

- Alle multiprintere genanvendes med ca. 80%
- Samarbejdet med Grundfos om et 'Energy Check' med identificering af muligheder for energioptimering
- Samarbejde med kantineleverandør om mindskning af madspild og bæredygtig kantinedrift

Facility afdelingen står for håndteringen af affald fra vores bygninger, som håndteres efter gældende regler, og vi sorterer bl.a. papir, pap og batterier, som bliver afhentet. Affald fra stationer og anlæg bliver håndteret af vores entreprenører, hvorfor dette er et område, som vi vil have fokus på i 2021. Det er et område, hvor der kan sorteres og trackes mere, og hvor den eksterne håndtering skal forbedres.

Biodiversitet
På grund af ejerskabet af transmissionsnettene ejer Energinet store mængder jord i Danmark og vi mener derfor, vi har et ansvar for at sikre og fremme biodiversiteten på vores områder. Energinet har i dag ikke en systematisk indsats på området. Det er dog et område, som bliver prioriteret i 2021 med en konkret strategi for biodiversitet samt mål for at påvirke biodiversiteten positivt.



OVERSIGT OVER KLIMA- OG MILJØMÆSSIG BÆREDYGTIGHED

KLIMAPÅVIRKNING

Ambition: Mindske egen CO_2 påvirkning

INDSATSOMRÅDE	MÅLSÆTNING 2020	MÅLOPFYLDELSE 2020	MÅLSÆTNING 2021
Mindske egen CO_2 påvirkning	Fastsætte en målsætning for Energinets klimaaftryk	Mål opfyldt 5 ambitiøse klimamål for reduktioner. CO_2-emissioner i Energinets værdikæde kortlagt jf. Scope 3 i GhG protocol	Arbejde med at etablere målsætninger af klimåmål for CO2 emissioner i Energinets værdikæde, Scope 3 Etablere strategi, mål og handlingsplaner for reduktion af CO_2-emissioner
	Rejser: Ingen målsætning, men Energinet har siden 2019 kompenseret for emissioner fra flyrejser ved at støtte projekter til etablering af vedvarende energi og købe verificerede Carbon Credits	Energinet har kompenseret for emissioner på rejser foretaget i 2020, men i meget mindre omfang end forventet givet COVID-19 Har desuden igangsat en bæredygtighedsvurdering af hoteller	Fortsat kompensering for emissioner på alle flyrejser Implementering af vurderingsskema af bæredygtighed for hoteller
Reducere udslip af SF_6-gas	SF_6-gas: operationelt mål for SF_6 gasudslip på 120 kg/år og fortsat fokus på at nedbringe udslip	Mål ikke opfyldt Operationelt mål for SF_6-gasudslip ikke nået	Det nuværende operationelle mål er udskiftet med to indsatsområder, Drift og Havari, med tilhørende operationelle delmål
	Øge dialogen med markedet om ny teknologi (TSO'er, leverandører, CIGRÉ mv.)	Mål opfyldt Markedsmodne løsninger identificeret for lavere spændingsniveauer og tidshorisont identificeret for højere spændingsniveauer	Fortsætte dialogen med markedet om løsninger til højere spændingsniveauer
	Udføre pilotprojekter med udskiftning af AIS afbrydere uden SF_6-gas	Mål opfyldt Gennemført udskiftning til AIS afbrydere uden SF_6-gas på to pilotprojekter – den ene dog udskudt til januar 2021 pga. COVID-19	Ingen målsætning

INDSATSOMRÅDE	MÅLSÆTNING 2020	MÅLOPFYLDELSE 2020	MÅLSÆTNING 2021
Reducere afbrænding og flaring af metan	10% reduktion af afbrændig og flaring af metan i ift. gennemsnit af 2015-2017	Mål ikke opfyldt	Der skal afgives bestilling på en eller flere mobile kompressorer. De mobile kompressorer skal reducere mængden af afblæst gas ved fremtidig drift.
Reducere nettabet i elnettet	Løbende optimering af drift af nettet	Mål opfyldt	Løbende optimering af drift af nettet
	Implementering af markedsmetoden implicit netab på Skagerrak forbindelsen	Mål delvist opfyldt Opstart forår 2021	
	Fortsat fokus på at indføre implicit nettabshåndtering på alle danske udlandsforbindelser	Mål delvist opfyldt Der arbejdes på metodegodkendelser	Implicit nettabshåndtering kræver aftale for hver enkelt forbindelse. Ud over Storebælt og Cobra arbejdes der i 2021 ikke med andre udlandsforbindelser

BIODIVERSITET

Ambition: Gavne fauna og flora på Energinets arealer og bidrage til større artsrigdom.

INDSATSOMRÅDE	MÅLSÆTNING 2020	MÅLOPFYLDELSE 2020	MÅLSÆTNING 2021
Gavne fauna og flora på Energinets arealer og bidrage til større artsrigdom.	Ingen målsætninger i 2020	N/A	Etablere strategi, mål og handlingsplaner for øget biodiversitet i Energinet

MILJØFORHOLD

Ambition: [ikke defineret]

INDSATSOMRÅDE	MÅLSÆTNING 2020	MÅLOPFYLDELSE 2020	MÅLSÆTNING 2021
De strategisk prioriterede miljøforhold angivet i Energinets væsentlighedsmatrix	Ingen målsætninger	N/A	Etablering af strategi, mål og handlingsplaner

SOCIAL BÆREDYGTIGHED OG PARTNERSKABER

For Energinet handler social bæredygtighed om de forhold, vi præsenterer for vores medarbejdere i forhold til deres sundhed og trivsel samt mangfoldighed og inklusion. Vi ønsker at give vores medarbejdere de bedste forudsætninger, når de går på arbejde i Energinet. Desuden belyser dette afsnit nogle af Energinets forskellige partnerskaber, som vores medarbejdere dagligt er involveret i.

Sundhed og trivsel
I 2020 har COVID-19 været i fokus, og vi har udvidet vores andre trivsels- og sundhedstiltag med bl.a. virtuel træning og workshops. Hos Energinet har vi generelt fokus på et arbejdsliv i balance, og sundhedsambassadører sikrer, der også er fokus på den fysiske sundhed i hverdagen.

Energinet har derfor målsætninger på sygefravær og medarbejderomsætning og gennemfører medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU) hvert andet år. Vi er stolte af vores lave sygefravær, medarbejderomsætning samt et generelt højt tilfredshedsniveau i MTU, og vi har nået vores mål på medarbejderomsætningen og har set en god udvikling på sygefraværet i 2020.

Medarbejdere og den fleksible arbejdsplads
I Energinet passer vi på vores medarbejdere, og 2020 samt COVID-19 har budt på forskellige udfordringer og omstilling af den måde, vi arbejder på. På trods af disse har Energinet fortsat arbejdet på at udvikle og motivere medarbejderne, samt bibeholde en god og sikker arbejdsplads med et sundt arbejdsmiljø. I 2020 er et transformationsprogram med et tværfagligt team også sat i søen for at se på de store, fælles rammer og de opgaver og udfordringer, som har størst værdi for på tværs af koncernen.

DATA TABEL

DATATABEL	2019	2020	MÅL 2020
Sygefravær	2,4%	2,1%	2,0%
Medarbejderomsætning	12,9%	10,6%	12,5%
Medarbejdertilfredshedsundersøgelse	75	Måles ikke i 2020	Måles ikke i 2020

CASE2

CASE: EN NY HVERDAG FOR OS ALLE

COVID-19 har selvfølgelig skabt udfordringer og forandringer for Energinet. Især for medarbejderne har omstillingen til mere hjemmearbejde været i fokus. Derfor har man i Energinet iværksat en række initiativer for at imødekomme medarbejdernes forskellige situationer og udfordringer samt for at opretholde et arbejdsliv i balance.

Det har været vigtigt for Energinet at udvise rummelighed og forståelse for de forskellige situationer, som medarbejderne har stået i. Nogle har haft børn sendt hjem, andre bor alene og kan føle sig ensomme uden samvær med kollegaerne. Energinet har samtidig også lært under COVID-19, at der er opgaver, som fint kan varetages hjemmefra. Vi har været nødsaget til at arbejde og tænke anderledes for at kunne løse vores opgaver. Det har positivt understøttet Energinets transformation og skubbet på mindsettet hos såvel ledere som medarbejdere i en retning af at prøve nyt og gøre noget anderledes for at lykkes. Det er netop et af målene med vores transformation.

Den Fleksible Arbejdsplads blev indført i 2020, hvilket overordnet betyder at den enkelte medarbejder har en høj grad af frihed til at tilrettelægge sit eget arbejdsliv under hensyntagen til opgaveløsningen og fællesskabet. Konkrete initiativer for at få det til at fungere tæller bl.a. ny indretning af mødelokaler, virtuelle workshops, online træning, kompetenceudvikling i værktøjer som Microsoft Teams og fokus på ergonomi samt et tilbud om udstyr til hjemmearbejdspladsen. Den Fleksible Arbejdsplads bygger på tillid til medarbejderne, og visionen er at skabe bedre trivsel og resultater samtidig med, at medarbejderne kan minimere deres transport og CO_2 emissioner.

Thomas Egebo, adm. direktør fortæller: *"For mig er den fleksible arbejdsplads noget værdimæssigt nede i maven, fordi det handler om tillid. Det handler om at have tillid til ens medarbejdere og tillid til de ledere, vi har i Energinet, og til, at man i fællesskab kan finde nogle gode løsninger. Jeg tror, at den enkeltes trivsel stiger, at vores samlede værdiskabelse stiger, og at vi får en mere attraktiv arbejdsplads".*

Trivsel på hjemmearbejdspladsen

I Energinet har vi tre faglige organisationer, som alle samarbejder med Energinet omkring medarbejderforhold. Gennem en medlemsundersøgelse fra den faglige organisation AC-klubben i Energinet, kan man se udviklingen hos medarbejderne i forhold til hjemmearbejde. Energinet har dermed kunne følge med i udviklingen af medarbejdernes situation i forhold til hjemmearbejde. Undersøgelsen viser, at medarbejderne generelt trives med at være hjemme, men efter længere hjemsendelse, svarede flere og flere, at de føler sig alene, når de arbejder hjemme i længere perioder.

På den anden side i forhold til den fleksible arbejdsplads deler 97% af medarbejderne visionen om den fleksible arbejdsplads, mens 95% synes, det er positivt, at der åbnes op for mere hjemmearbejde.

På denne måde kan den fleksible arbejdsplads og Energinets andre initiativer, såsom workshops styrke samarbejdet på distancen og være med til at skabe bedre forhold for medarbejderne og dermed bedre trivsel.

"JEG DELER THOMAS EGEBOS VISION OM EN MERE FLEKSIBEL ARBEJDSPLADS"

- I høj grad: 69 %
- I nogen grad: 27 %
- I mindre grad: 3 %
- Slet ikke: 0 %
- Ved ikke: 1 %

"DET ER SAMLET SET POSITIVT, AT DER ÅBNES OP FOR MERE HJEMMEARBEJDE"

- I høj grad: 69 %
- I nogen grad: 26 %
- I mindre grad: 5 %
- Slet ikke: 0 %
- Ved ikke: 1 %

MANGFOLDIGHED OG INKLUSION I ENERGINET

Et andet emne som bidrager til medarbejdernes trivsel, er mangfoldighed og inklusion. Energinets Mangfoldighedspolitik fortæller, hvordan vi ser på og ønsker at udvikle mangfoldigheden i Energinet. De holdninger, værdier og ambitioner, som politikken udtrykker, er noget, vi vil leve op til og noget, vi som virksomhed til enhver tid skal kunne holdes ansvarlige for.

Vi tror på, at vi med en mangfoldig medarbejdersammensætning, der bidrager med mange forskellige perspektiver, kan opnå bedre løsninger og samtidig nå i mål med det, som ingen tidligere har gjort: Vi skal vise verden, at et 100 % grønt energisystem er muligt.

I Energinet vil vi bl.a. sikre et bredt mix af aldersgrupper, baggrunde og køn på tværs af koncernen. Med det opnår vi et bredere spektrum af viden og kompetencer, som er nødvendigt for at finde frem til de bedste løsninger. Vi skaber vilkår, der understøtter ledere og medarbejdere uanset hvilken livsfase, de måtte være i. Samtidig skal der være lige adgang for alle i forhold til at gøre karriere i Energinet. Vi ønsker at være en inkluderende arbejdsplads med plads til forskellige typer af medarbejdere, der bidrager forskelligt i dagligdagen.

I Energinets Mangfoldighedspolitik har vi også fokus på ligestilling og lige fordeling af køn. Men vi ser især en bestemt udfordring, når det kommer til lige fordeling af køn. På ingeniøruddannelserne ser vi generelt, at de er præget af en overvægt af mandlige studerende, og dermed får vi flest mandlige kandidater til stillinger hos Energinet. Det har vi selvfølgelig et ønske om at være med til at forandre og dermed få flere kvindelige studerende blandt dimittenderne. Derfor samarbejder vi løbende med uddannelsesinstitutionerne på dette område.

Samtidig arbejder vi også med anti-diskrimination og ligestilling, og i 2020 har Energinet lagt en klar linje: Vi har nul-tolerance over for al seksuel chikane og krænkende adfærd. Det er blevet nedfældet i en koncernretningslinje, hvor det også tydeligt fremgår, hvor der er hjælp at hente, hvis man bliver udsat for krænkelser. Vi har også opdateret vores etiske adfærdskodeks. Kodekset sætter rammerne for etisk adfærd for alle Energinets medarbejdere.

2020 bød på mange udfordringer, hvilket har bidraget til at konkrete mål og handlingsplaner på mangfoldighed, ligestilling og inklusion ikke er opnået. Derfor er der i slutningen af 2020 startet en proces, som skal overgå til 2021 med et særligt fokus på konkrete tiltag og handlingsplaner på mangfoldigheds- og inklusionsområdet.

Kønsfordeling på medarbejderudviklingsprogrammer
Hos Energinet følger vi nøje med i udviklingen i vores data for kønsfordelingen i vores talentprogrammer, hvor fordelingen efterhånden næsten er 50/50. Til sammenligning er vores generelle medarbejdersammensætning 68% mænd og 32% kvinder.

I Energinet vægtes medarbejderudvikling højt. Vækstspor B er et ½-årigt medarbejderudviklingsprogram for de medarbejdere, der har lysten og viljen til at sætte ekstra fokus på deres egen udvikling. Programmet har kørt i sin nuværende form i de seneste to år,

KØNSFORDELING VÆKSTSPOR B

ÅRGANG	KVINDER	MÆND
2019 (Vækstspor B1-B2)	31% (11)	69% (24)
2020 (Vækstspor B3-B4)	47% (14)	53% (16)

hvor andelen af kvinder har ligget på niveau med det øvrige Energinet eller endnu højere.

Vækstspor C er Energinets mest intensive og strategiske 1,5-årige talentudviklingsprogram, som er for de medarbejdere, der af ledelsen vurderes til at have et meget stort vækstpotentiale. Hidtil har målsætningen for Vækstspor C været, at andelen af kvinder som minimum skulle ligge på niveau med den øvrige kønsfordeling i Energinet. I 2020 blev denne målsætning ændret, så kønsfordelingen af mænd/kvinder skal være så tæt på 50%/50% som muligt.

Da det er forholdsvis små populationer/årgange, der årligt optages på Vækstspor C, kan det være svært at afgøre, hvornår der er tale om hhv. en tendens eller en tilfældighed. Dog kan vi konstatere, at kønsfordelingen på Vækstspor C de seneste 3 år har ramt målsætningen rigtig flot og ligget så tæt på 50%/50% som muligt.

KØNSFORDELING VÆKSTSPOR C

ÅRGANG	KVINDER	MÆND
2014 (Vækstspor C1)	17% (3)	83% (15)
2015 (Vækstspor C2)	17% (1)	83% (5)
2016 (Vækstspor C3)	40% (4)	60% (6)
2017 (Vækstspor C4)	11% (1)	89% (8)
2018 (Vækstspor C5)	44% (4)	56% (5)
2019 (Vækstspor C6)	55% (6)	45% (5)
2020 (Vækstspor C7)	44% (4)	56% (5)

Redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, jf. års - regnskabslovens § 99 b

Kønsmæssig sammensætning i Energinets bestyrelser
Energinets hovedbestyrelse er politisk udpeget, og Energinet har derfor ikke måltal for den kønsmæssige sammensætning på dette område. Energinet har dog en målsætning om, at der skal være mindst en kvinde repræsenteret i hver af Energinets datterselskabers bestyrelse. Denne målsætning er opnået i 2020, hvor alle 8 bestyrelser (som hver især består af 3-4 medlemmer) har mindst en kvinde repræsenteret og dermed er bestyrelserne ligeligt fordelt med kvinder og mænd jf. §99b.

KØNSFORDELING I BESTYRELSER

SELSKAB:	KVINDER	MÆND
Energinet Eltransmission A/S	1	2
Energinet Gas TSO A/S	1	2
Energinet Forretningsservince A/S	1	2
Energinet Elsystemansvar A/S	1	2
Gas Storage Denmark	2	1
Energinet Associated Activities A/S	1	2
Energinet Teknik & Anlæg A/S	1	3
Energinet DataHub A/S	1	2

Kønsmæssig sammensætning i Energinets ledelse
Energinet arbejder løbende for at få vores kønsmæssige sammensætning til at afspejle vores generelle medarbejdersammensætning, som er vores nuværende målsætning. Vi ser en positiv retning imod målet for kønsfordelingen i chef- og lederstillinger. I 2021 vil dette indgå som en del af arbejdet med mangfoldighed og inklusion, hvor konkrete handlingsplaner bliver udarbejdet i første kvartal af 2021.

KØNSFORDELING CHEF- OG LEDERSTILLINGER

2019	2020	MÅL
22% kvinder	25% kvinder	Skal afspejle vores generelle medarbejdersammensætning med 32% kvinder og 68% mænd
78% mænd	75% mænd	

STÆRKE SAMARBEJDER OG PARTNERSKABER

I Energinet tror vi på at samarbejde på tværs af samfundet og energisektoren i stigende grad bidrager til den grønne omstilling. Derfor har vi også sat et højt ambitionsniveau indenfor samarbejde og partnerskaber, og vi indgår i mange forskellige interne og eksterne samarbejder og partnerskaber, som bidrager positivt til at styrke det globale partnerskab for bæredygtig udvikling.

Samfundsengagement: Borgerinddragelse og Samarbejde med Samfundet
Energinets fokus på borgerinddragelse har i 2020 centreret sig om tidlig inddragelse i den langsigtede planlægning af den danske el- og gasinfrastruktur samt videreudvikling af den direkte dialog med borgere, der er berørt af Energinets anlægsaktiviteter. Vi arbejder med borgerinddragelse for at engagere os i samfundet og imødekomme eventuelle bekymringer om vores arbejde.

Energinet lancerede i 2020 første prototype på en ny form for langsigtet planlægning af el- og gasinfrastruktur med en væsentligt tidligere inddragelse af interessenter sådan, at nye udbygninger af infrastrukturen kan foregribes mange år før, og dialog om alternativer kan kvalificere senere beslutninger. I den forbindelse blev der udgivet to langsigtede behovsanalyser og udviklingsplaner for hhv. el- og gasnettet samt afholdt et åbent webinar med god tilslutning. Derudover er Energinet i åben dialog med kommuner vedr. den langsigtede planlægning.

I det igangværende anlægsarbejde udvikler Energinet kontinuerligt dialogen med lodsejere og borgere i de berørte områder – herunder om den helt konkrete placering af f.eks. elledninger på en given rute. Desuden udfører Energinet forskningsarbejde, der skal bidrage til at afklare og udvide mulighederne for kabellægning ud fra det hensyn, i videst muligt omfang at undgå nye luftledninger. Dialogen har været udfordret af restriktionerne i forbindelse med COVID-19 og et planlagt initiativ med et mobilt besøgscenter i form af en ombygget trailer blev desværre sat på hold. Der er i perioden afholdt virtuelle borgermøder, der giver borgere mulighed for at få online dialog med Energinets medarbejdere om deres konkrete situation i relation til et givent anlægsprojekt.

Således har det strategiske initiativ 'Samarbejde med samfundet' skiftet fokus siden det blev omtalt i CSR Rapport 2019. Det undersøges, hvorvidt der på et senere tidspunkt kan tages hul på det mere langsigtede arbejde med indregning af økonomiske konsekvenser for borgere samt videreudvikling af kompensationsordninger. Disse emner kræver et tæt samarbejde med andre myndigheder og instanser.

Associated Activities: Samarbejde om den grønne omstilling
Energinet bruger også sin erfaring og viden om grøn omstilling i Danmark til at accelerere den grønne omstilling globalt og tager dermed et ansvar for at bidrage til den globale klimaindsats og at reducere CO_2 udledning. Indsatsen sker i projekter over hele verden og i de fleste projekter i samarbejde med Energistyrelsens globale rådgivning og deres partnerskabslande, f.eks. Kina, Vietnam, Sydafrika, Indien, og andre lande som tilsammen står for mere end 60% af den globale CO_2 udledning. I 2020 deltog Energinet i 29 projekter som alle bidrog til at accelerere den grønne omstilling. Som et eksempel på indsatsen kan nævnes samarbejde med den vietnamesiske regulator, ERAV og deres nationale el kontrolcenter, NTDC. Energinet har igennem tre år samarbejdet om at forbedre prognoser for sol og vind til en bedre balancering af elsystemet, øget transparens og opdatering af krav i tilslutningstilladelser og forbedringer af markedsbaseret indkøb af systemydelser. Det bidrager alt sammen til reduktion af omkostninger og øget

forsyningssikkerhed ved integration af mere VE. Indsatsen bidrager til, at Vietnam kan nå deres mål om 17% vedvarende energi i 2020, og hvert procentpoint af vedvarende energi erstatter produktion fra fossiltfyrede kraftværker svarende til ca. 20 mio. tons CO_2 årligt.

Som beskrevet er Energinet en del af mange forskellige typer samarbejder og partnerskaber, som er givende og meget vigtige, hvis vi skal lykkes med den grønne omstilling. Vi deltager også i en lang række forskningsaktiviteter, aktiviteter i forhold til tilgængelighed af data omkring energiforsyning samt et Green Hydrogen Hub, som skal give et bud på, hvordan vi kan tage PtX fra koncept til virkelighed.

Huset Venture

Energinet indgår også i et samarbejde med en lokal socialøkonomisk virksomhed, som hedder Huset Venture. Det er en socialøkonomisk virksomhed, der er med til at skabe job til mennesker med reduceret arbejdsevne. Energinet har i 2020 samarbejdet med lokalafdelingen i Kolding om upcycling af strategibannere til tasker. Bannere, der ellers blot var blevet afhændet som affald, kommer nu både medarbejdere hos Huset Venture til gavn i form af bidrag til arbejdspladser, og Energinet i form af muleposer, der er produceret lokalt.

OVERSIGT OVER MÅL, HANDLINGER OG MÅLSÆTNINGER

SAMFUNDSENGAGEMENT (FØR BORGERINDDRAGELSE)

Ambition: Rettidig og ordentlig inddragelse af berørte borgere

OMRÅDE	MÅLSÆTNING 2020	MÅLOPFYLDELSE 2020	MÅLSÆTNING 2021
Samfundsengagement (før borgerinddragelse)	Tidlig borgerinddragelse i projekter Igangsætte et strategisk initiativ, "Samarbejde med Samfundet"	Mål delvist opfyldt Løbende dialoger med lodsejere og prototype etableret for tidlig inddragelse	Etablering af strategi, mål og handlingsplan for samfundsengagement jf. strategisk prioritering

MEDARBEJDERFORHOLD (FØR MEDARBEJDERUDVIKLING OG MEDARBEJDERTILFREDSHED)

Ambition: Energinet arbejder på at udvikle motiverede og forandringsskabende medarbejdere. En forudsætning for dette er, at vi har en god arbejdsplads, hvor der er et sikkert og sundt arbejdsmiljø med en høj arbejdsglæde og mulighed for faglig og personlig udvikling

OMRÅDE	MÅLSÆTNING 2020	MÅLOPFYLDELSE 2020	MÅLSÆTNING 2021
Trivsel	Medarbejdertilfredshed på 75 point (2019-tal, medarbejdertilfredshedsundersøgelsen foretages hvert andet år)	Medarbejdertilfredshedsanalyse ikke gennemført i 2020	Medarbejdertilfredshed på 76 point
Intern udvikling: Der måles på specialist-, projektleder- og ledersporet i jobstrukturen. Udnævnelser tæller også med i nøgletallet.	55 % * *Måles som antal nye på senior og chefniveau som udvikles internt i perioden, ift. hvor mange nye på senior- og chefniveau der i alt er i perioden.	Mål ikke opfyldt 42%	70%* *måltallet ændres til kun at inkludere chefniveau for 2021 og ikke både senior- og chefniveau som i 2020. Målsætningen er justeret ift. denne ændring
Sundhed	Sygefravær 2%	Mål ikke opfyldt 2,1%	Sygefravær 2,5%* *udformet ud fra at være 10% bedre end benchmarket for sygefravær blandt funktionærer på det private arbejdsmarked

MANGFOLDIGHED OG ANTI-DISKRIMINATION

Ambition: Energinet vil understøtte ligestilling og diversitet i arbejdsmarkedet igennem virksomhedens medarbejdersammensætning og sammensætning af ledelsen.

INDSATSOMRÅDE	MÅLSÆTNING 2020	MÅLOPFYLDELSE 2020	MÅLSÆTNING 2021
Mangfoldighed og anti-diskrimination	Andelen af kvindelige/mandlige ledere og chef-specialister skal afspejle den generelle medarbejder-sammensætning i Energinet (32/68).	Mål ikke opfyldt 25% kvinder 75% mænd	32% kvinder 68% mænd (I 2021 bliver der lavet en handleplan for mangfoldig-hed, og målene revurderes)
	Optagelse af elever svaren-de til 12	Mål ikke opfyldt 5	10 elever
			Revision af mangfoldig-hedspolitik og etablering af strategi, mål og handlings-plan for mangfoldighed

SIKKERHED OG RESPEKT FOR MENNESKERETTIGHEDER

Bæredygtighed og ansvarlighed generelt er en del af Energinets DNA og udgør sammen med vores værdier, mod og tillid, virksomhedens vigtigste kulturelle markører. Det betyder også, at vi er ordentlige i vores tilgang til opgaver, samarbejde og måden vi omgås hinanden på.

I Energinet arbejdes der med menneskerettigheder på forskellige niveauer i forhold til sikkerhed, arbejdsmiljø og vilkår samt i vores Code of Conduct for leverandører. Energinet er også medlem af FNs Global Compact, og følger FNs Global Compacts tilgang til menneskerettigheder.

Sikkerhed og arbejdsmiljø:
Hos Energinet anser vi sikkerhed på arbejdspladsen som en basal menneskerettighed, og arbejdsmiljø har en direkte påvirkning på vores medarbejdere, deres familier og lokalsamfundet. Derfor er vi fast besluttet på, at Energinet fortsat skal være et sikkert sted at arbejde for vores medarbejdere og eksterne entreprenører. Vi har derfor faste systemer og retningslinjer for f.eks. sikkerhedsforanstaltninger og beskyttelsesudstyr.

Derfor har vi sat ambitiøse mål og laver løbende forbedrende tiltag indenfor sikkerhed og systemerne omkring det. Læs mere om det i casen herunder:

CASE3

CASE: VI PASSER PÅ HINANDEN

Hos Energinet tager vi ansvar for både interne og eksterne medarbejderes sikkerhed – det skal nemlig være sikkert at gå på arbejde i Energinet. Vi har altid lagt vægt på en god og helhedsorienteret tilgang til arbejdsmiljø og sikkerhed og har et højt ambitionsniveau på dette område.

Vi hjælper alle hinanden med at overholde lovgivningen og opfordrer til, som en god kollega, at sige til, hvis der bliver observeret uhensigtsmæssig adfærd. Formålet med vores indsats er at forebygge ulykker og skader samt hele tiden nå et højere niveau af sikkerhed. Til at understøtte dette har Energinet drevet et koncernfælles tiltag, som vi kalder 'Knæk LTIF'. Dette har været med til at sørge for at øge sikkerhedskulturen og nedbringe LTIF i hele koncernen.

Ud over vejledninger og politikker har vi faste processer for at forebygge, anmelde og lære af arbejdsulykker gennem registrering og ledelsesrapportering. Energinet anvender sikkerhedsreflektioner for at øge bevidstheden om sikkerheden og de situationer, hvor det går galt samt efterfølgende at få udbredt gode erfaringer og læring. Disse findes i to udgaver 'kontor' of 'byggepladser og anlæg'.

"Sikkerhedsrefleksionerne danner kultur," siger Henrik Riis, adm. Direktør i Eltransmission og fortsætter: *"Vi bliver mindet om, hvor vigtigt det er at tale om sikkerhed, og hvor vigtigt det er, at vi bruger vores sunde fornuft til at reducere sikkerhedsmæssige risici i det daglige arbejde på kontoret, byggepladsen, anlægget eller derhjemme."*

Når der skal bygges og vedligeholdes anlæg og stationer, er der risiko for ulykker. For Energinet handler det derfor om at agere rigtigt, når der sker en hændelse – og ikke mindst lære af det. Når der indtræffer ulykker med eller uden fravær samt hændelser med stort potentiale, bliver der effektueret mitigerende handlinger og lavet hændelsesanalyser. For at forebygge ulykker skal alle medarbejdere også årligt gennemføre e-learning kurset 'Arbejdsmiljø og Sikkerhed i Energinet' og der findes specifikke sikkerhedskurser til bestemte jobprofiler eller for adgang til visse anlæg. Derudover findes der i starten af 2021 flere kurser i Energinets interne kursusportal der omhandler arbejdsmiljø og sikkerhed.

I Energinet følger vi nøje antallet og udviklingen i arbejdsmiljø og arbejdsulykker. Den månedlige rapportering på arbejdsmiljø bliver opgjort efter LTIF-princippet (Lost Time Injury Frequency), som betyder fravær på en dag eller mere per million arbejdstimer. Her har Energinet haft et meget ambitiøst mål for 2020, hvor arbejdsulykkesfrekvensen (LTIF) maksimalt måtte være 2,0 pr. millioner arbejdstimer for såvel egne som eksterne medarbejdere. Det har desværre ikke været muligt at opnå dette mål, men Energinet har haft en meget positiv udvikling fra LTIF 5,0 til LTIF 2,9. Samtidig har Energinet i hele perioden fra oktober 2019 til oktober 2020 12 mdr. ikke haft en eneste ulykke med fravær blandt egne medarbejdere – det er vi glade for.

Der har i 2020 været arbejdet målrettet med sikkerhedsfremmende initiativer – Især i forbindelse med anlægsaktiviteterne, som ofte involverer vores eksterne leverandører og entreprenører. Her har vi arbejdet aktivt på at forebygge og nedbringe antallet og alvorligheden af arbejdsulykker. Vi har allerede haft gode erfaringer med bl.a. kampagner med øget fokus på sikkerhed og ansvar hos både Energinet og leverandører.

I 2020 har Energinet yderligere taget initiativ til en intern kampagne for at sætte fokus på adfærdsændringer

ift. sikkerhed og arbejdsmiljø, bl.a. gennem en folder om at identificere risiko for inducerede spændinger på et anlægsprojekt. Derudover gennem cases på intranettet sættes der fokus på, hvordan små ændringer i tankegang og handlemønstre i sidste ende kan føre til færre alvorlige ulykker.

COVID-19 har haft stor indflydelse på arbejdsmiljø og sikkerhed i Energinet. Det har krævet, at medarbejderne er omstillingsparate og medført ekstra arbejde mange steder. Hele koncernen Energinet har været underlagt koncernfælles retningslinjer, og alle medarbejdere både på kontorerne og på byggepladserne har gjort en stor indsats for at holde afstand, reducere antallet af folk på site og løbende risikovurdere arbejdssituationer, så smitte undgås. Det har de løst så godt, at Energinets materiale er blevet lånt og kopieret flere steder.

Yderligere tiltag for at forebygge og nedbringe arbejdsulykker omhandler bl.a. bidrag til brancheforeningens folder om arbejdsmiljø i projektfasen, stillads- og håndspritkampagne samt deltaget i flere kurser vedrørende arbejdsmiljø og sikkerhed. Med alle disse tiltag og forbedringer indenfor arbejdsmiljø og sikkerhed, håber vi i Energinet at kunne nå en fælles målsætning på LTIF 3,0 i 2021 og 2,0 i 2022.

"Både Energinet som bygherre og vores leverandører har et ansvar, når vi entrerer med en tredjepart. Det gælder både sikkerhedsinstruktioner og koordinering, så entreprenøren får plads og kan udføre opgaven forsvarligt. Den første del af kampagnen kommer til at handle om netop leverandørernes ansvar for underleverandørers sikkerhed, samtidig med at Energinets ansvar som bygherre også defineres,"

Charlotte Ægidius
Arbejdsmiljøkoordinator.

ARBEJDSVILKÅR

Andre tiltag i forhold til sikkerhed, arbejdsmiljø og respekt for menneskerettigheder tæller blandt andet vores arbejdsvilkår, et projekt for at undgå social dumping og en opdateret Code of Conduct

Energinet overholder selvfølgelig de danske love i forhold til arbejdsvilkår. Vi forhandler også løbende lokalaftaler i forhold til arbejdstimer, frihed, løn osv. Derudover har vi forskellige tiltag til at administrere arbejdsvilkår som f.eks. timeregistrering, årlige lønsumsforhandlinger, overenskomster, retningslinjer for sygefravær og barsel osv. samt vores Code of Conduct for leverandører.

COVID-19 har også haft indflydelse på Energinets medarbejderes arbejdsvilkår. Vi har løbende reguleret efter Regeringens retningslinjer med afstandskrav, hjemmearbejde, forsamlinger, aflysninger af kurser og arrangementer, såvel på kontorerne som på byggepladserne. På byggepladserne, hvor hjemmearbejde ikke er muligt, har Energinet haft fokus på at mindske risikoen for smitte og indført tiltag ud over regeringens retningslinjer. Blandt andet har vi lavet ekstra restriktioner og godkendelser for adgangen til byggepladsen, ingen arbejdsrelateret samkørsel, krav om mundbind indenfor og hvis afstandskravet ikke kan overholdes udenfor, ligesom vi på bl.a. Baltic Pipe løbende har testet vores medarbejdere.

Pilotprojekt på Baltic Pipe: Kontrol af leverandører for at undgå social dumping
På Baltic Pipe projektet har Energinet i 2020 igangsat et pilotprojekt vedr. kontrol af vores leverandører for at undgå social dumping og sikre gode løn- og arbejdsvilkår. Vi arbejder sammen med Odense Kommune om dette, da de har stor erfaring netop på dette område. Pilotprojektet er stadig i gang og er blevet godt modtaget af de entreprenører, som har modtaget vores forespørgsel. Konklusionen for de byggepladser, som har indsendt en redegørelse for status af løn- og arbejdsvilkår, er, at firmaerne har identificeret de vigtigste krav ifølge overenskomsterne og har redegjort for, at kravene overholdes af entreprenøren og deres underleverandører. De to første indsatser vi har gennemført, har givet os en del erfaring, og det er besluttet, at der i 2021 skal udarbejdes en skabelon, som efterfølgende skal anvendes til entreprenørernes redegørelse. Dermed skal entreprenørerne også sikre at fremtidige underentreprenører udfylder og fremsender redegørelsen, så det ikke kun bliver en stikprøvekontrol. Som supplement til redegørelsen vil Energinet i 2021 gennemføre kontrolbesøg på byggepladserne efter en konkret vurdering.

Code of Conduct for leverandører
I 2020 påbegyndte Energinet en ny og forbedret Code of Conduct for leverandører, hvilket bl.a. skal styrke vores arbejde med at sikre respekt for menneskerettigheder, fokus på klima og miljøhensyn samt arbejdsmiljø og sikkerhed hos vores leverandører. Energinet laver indkøb i hele verden, særligt til vores anlægsprojekter. Vores beslutninger om indkøb kan påvirke menneskerettigheder, miljømæssige, sociale og økonomiske forhold rundt om i verden, og det vil vi tager vi et medansvar for. Vores Code of Conduct skal sameksistere med vores interne Etiske Adfærdskodeks og når udarbejdelsen er færdig i starten af 2021, skal der sikres en proces for opfølgning og complianceaktiviteter for at sikre, at vores Code of Conduct bliver efterlevet i praksis.

OVERSIGT OVER MÅL, HANDLINGER OG MÅLSÆTNINGER

ØGET SIKKERHEDSKULTUR

Ambition: Energinet er et sikkert sted at arbejde for medarbejdere og entreprenører

INDSATSOMRÅDE	MÅLSÆTNING 2020	MÅLOPFYLDELSE 2020	MÅLSÆTNING 2021
Øget sikkerhedskultur	Lavere LTIF Mål: 2,0 Delmål: 3,0	Mål delvist opfyldt	LTIF: 3,0 i 2021 2,0 i 2022
	Ingen dødsfald	Mål opfyldt	Ingen dødsfald

CODE OF CONDUCT

Ambition: Opdatere Code of Conduct og compliance

INDSATSOMRÅDE	MÅLSÆTNING 2020	MÅLOPFYLDELSE 2020	MÅLSÆTNING 2021
Ansvarlig leverandøropførsel	Opdatere Code of Conduct	Mål delvist opfyldt Udkast er udarbejdet og forventes godkendt i andet kvartal 2021	Implementering af Code of Conduct samt proces for compliance og opfølgning

ANTI-KORRUPTION OG ANSVARLIGE INVESTERINGER

Energinet har klare linjer for at overholde lovgivningen om anti-korruption, bestikkelse og anden svigagtig adfærd, og vi har løbende revision på området. Principperne bliver også afspejlet, når vi laver investeringer og indkøb. Derudover bestræber vi os også på at bæredygtighed er et fast kriterie, når vi køber ind.

Anti-korruption
Korruption kan tage mange former, og hos Energinet har vi forskellige tiltag, der skal støtte op om anti-korruption i koncernen. Vi har klare linjer omkring korruption og bestikkelse, som er nedfældet blandt andet i vores Etiske Adfærdskodeks. Derudover følger Energinet FNs Global Compact principper, som også omhandler anti-korruption.

I 2020 har vi i Energinet haft fokus på løbende undervisning og audits af vores program for intern overvågning gennem introkursus til alle nye medarbejdere samt compliancetjek for alle enheder i koncernen. Derudover har vi en række interne kontroller, som er systemunderstøttet og vi har klare governanceprocesser. Vi har også arbejdet på at udbrede kendskabet til Energinets Whistleblowerprogram for både medarbejdere og leverandører.

Bæredygtige indkøb
Energinet køber ind for mange milliarder kroner om året, og vi køber altid ind i overensstemmelse med udbudsreglerne. Bæredygtighed er også et parameter, vi bestræber os på at få inkorporeret i vores indkøb, og det er vi gået et skridt videre med i 2020.

Energinet har i 2. kvartal 2020 udarbejdet værktøjer, som kan anvendes konkret til at indarbejde bæredygtighed i alle typer af anskaffelser som f.eks. varer, tjenesteydelser og bygge- og anlægsarbejde. Værktøjet håndterer alle faser af en anskaffelse lige fra markedsdialogen, udarbejdelse af udbudsmateriale til evaluering af leverandørens erfaring og egnethed samt leverandørens løsninger til den konkrete udbudte opgave. Alle faser har fokus på bæredygtighed.

I løbet af 2020 er bæredygtighed blevet implementeret i flere anskaffelser, f.eks. på rammeaftale på afbrydere til stationer, et turnkeyprojekt, indkøb af stål til master, møbler til kontorhjemmearbejdspladser m.m. I rammeaftalen på afbrydere til stationer bliver der bl.a. evalueret på mængden af SF_6-gas i afbryderne, hvor en lav mængde SF_6 bliver vægtet positivt. Et andet eksempel er i indkøb af stål til master, hvor der bliver evalueret på CO_2-udledningen i transporten af stålet, hvor en lav udledning bliver vægtet positivt.

Værktøjet bliver evalueret i starten af 2021, således erfaringer fra 2020 kan indarbejdes, og Energinet kan tilpasse værktøjet så modenhedsniveauet i udbuddene vedrørende bæredygtighed højnes. I oktober 2020 præsenterede regeringen Statens Strategi for Grønne Offentlige Indkøb, og i forlængelse heraf har Energinet ambitioner om at lave sin egen strategi for grønne indkøb i 2021, som følger de samme principper

OVERSIGT OVER MÅL, HANDLINGER OG MÅLSÆTNINGER

ETIK, BESTIKKELSE OG KORRUPTION

Ambition: Energinet accepterer ikke nogen form for bestikkelse og korruption. Energinet accepterer ikke diskriminerende adfærd overfor aktører og interessenter.

INDSATSOMRÅDE	MÅLSÆTNING 2020	MÅLOPFYLDELSE 2020	MÅLSÆTNING 2021
Lovgivning	0 begrundede whist-leblowersager 0 begrundede politi-anmeldelser	Mål ikke opfyldt	0 begrundede whist-leblowersager 0 begrundede politi-anmeldelser

BÆREDYGTIGT INDKØB (FØR ANSVARLIG LEVERANDØROPFØRSEL)

Ambition: Sikre at bæredygtighed og samfundsansvar er vægtet fyldestgørende i vores investeringer

INDSATSOMRÅDE	MÅLSÆTNING 2020	MÅLOPFYLDELSE 2020	MÅLSÆTNING 2021
Indkøbspolitik	Opdatere indkøbspolitikken med fokus på grønne indkøb, sociale forhold og leverandørkæden.	Mål opfyldt Indkøbspolitikken er indeholdt i Koncern-retningslinje for indkøb, i overensstemmelse med Energinets governance på området	Udvikle Energinets strategi for bæredygtige indkøb samt implementere Code of Conduct og due dilligence på CSR-området i forhold til leverandører

ANSVARLIGE INVESTERINGER

Ambition: Håndtere risikoen for, at vores leverandører ikke overholder vores Code of Conduct.

INDSATSOMRÅDE	MÅLSÆTNING 2020	MÅLOPFYLDELSE 2020	MÅLSÆTNING 2021
Business cases	Ingen målsætning i 2020	N/A	Revidere businesscase skabelon og tilhørende vejledning med stærkere og mere specifikt fokus på relevante CSR-emner

NØGLETAL

NØGLETAL OG RESULTATER

KLIMAREGNSKAB FOR ENERGINET, CO_2-ÆKVIVALENTER (TON)			
	2020	2019	2018
Direkte udledninger (scope 1)	24.878	13.627	15.622
1.1 Gasforbrug ved transport og lagring af naturgas	4.925	7.392	9.308
1.2 Afblæsning og flaring af naturgas	2.225	2.004	2.250
1.3 Udledning af SF_6-gas fra eltransmissionsnet	17.416	3.534	3.842
1.4 Brændsler til egne og leasede køretøjer	312	697	222
Indirekte udledninger fra energiforbrug (scope 2)	163.567	164.425	199.061
2.1 Energiforbrug (el og fjernvarme) i kontorer	428	538	893
2.2 Elforbrug ved transport og lagring af naturgas	4.252	6.808	6.625
2.3 Elforbrug ved transport af el (ekskl. nettab)	1.241	1.785	2.642
2.4 Nettab i eltransmissionsnet	157.646	155.293	188.901
Indirekte udledninger fra øvrige forbrug (scope 3)	1.473	1.338	3.042
3.1 Rejser med fly	573	1.658	1.897
3.2 Klimakompensation for rejser med fly	-573	-1.658	0
3.3 Rejser med tog, taxi og private biler	1.306	711	645
3.4 Helikoptertransport og inspektion af el- og gasnet	167	627	500
3.5 Hotelophold	23	-	-
Total udledning	189.917	179.389	217.725

SOCIALE FORHOLD

	2020		2019		2018	
	Mål	Faktisk	Mål	Faktisk	Mål	Faktisk
Arbejdsmiljø						
Dødsfald	0	0	0	0	0	0
Total LTIF (inkl. Leverandører)	2,0	2,9	3,0	5,0	4,0	4,4
Intern LTIF	2,0	0,4	2,0	1,2	2,0	0,9
Medarbejderudvikling						
Intern karriereudvikling	55%	42%	55%	45%	55%	51%
Sundhed og Trivsel						
Medarbejdertilfredshed (MTU)	Ikke målt i 2020	Ikke målt i 2020	76	75	Ikke målt i 2018	Ikke målt i 2018
Sygefravær	2,0%	2,1%	2,0%	2,4%	2,0%	2,3%
Medarbejderomsætning	12,5%	10,6%	-	12,9%	-	-
Medarbejdersammensætning						
Koncernen – andel kvinder/mænd		32/68		32/68		33/67
Chef- og lederstillinger – andel kvinder/mænd	32/68	25/75	32/68	28/72	-	25/75
Nye elever	12	5	11 elevpoint	3,9 elevpoint	-	5 elever
Bestyrelsessammensætning						
Andel pligtige datter-selskaber med mindst 1 kvinde i bestyrelsen	8/8	8/8	9/9	8/9	-	4/9

KOMMENTARER TIL NØGLETAL FOR 2020

KLIMAREGNSKAB FOR ENERGINET

DIREKTE UDLEDNINGER: SCOPE 1

Gasforbrug ved transport og lagring af naturgas

De registrerede data er stort set uændrede fra 2019 til 2020. Det skyldes primært at Evida ikke længere er en del af opgørelsen, da selskabet blev solgt i 2020. Generelt er driften af gasnettet lidt anderledes, mens Tyra-feltet er lukket ned, og data er derfor ikke direkte sammenlignelige med tidligere år.

Afblæsning og flaring af naturgas

Samlet set, er tallet uændret – det dækker dog over en lavere mængde afblæst gas i både Stenlille og transmissionsnettet, mens den afblæste mængde i Ll. Torup er næsten fordoblet (undersøges stadig). Den flarede mængde er faldet en del

Udledning af SF_6-gas fra eltransmissionsnet

Der er udført et stort stykke data-oprydningsarbejde for at sikre, at data er så retvisende som muligt. Dette har gjort, at den registrerede mængde undsluppet gas fra alm. drift er fordoblet. Dette er ikke en reel fordobling af den udledte mængde, men derimod har der været en underrapportering de tidligere år. I 2020 har der været en række havarier, hvor det mest markante var på en transformer og gasfyldt gennemføring ved Asnæsværket, hvor 527 kg undslap

Brændsler til egne og leasede køretøjer

Tallet i 2019 var inkl. Evidas mange teknikerbiler, som udgår af regnskabet for 2020. Tallet er dermed på niveau med tidligere år

INDIREKTE UDLEDNINGER FRA ENERGIFORBRUG: SCOPE 2

Energiforbrug (el og fjernvarme) i kontorer

Der er sket et lille fald i både elforbrug og fjernvarmeforbrug på kontorer som, koblet med en lavere klimapåvirkning pr. kWh, giver et lidt lavere klimaaftryk af energiforbruget. Faldet formodes at være relateret til den øgede mængde hjemmearbejde pga. COVID-19.

Elforbrug ved transport og lagring af naturgas

Samlet set, er elforbruget på de 2 gaslagre faldet med lige under 10 %, og deklarationen for strøm er også faldet, hvilket giver et samlet fald i CO_2-udledningen. Nedgangen i forbrug skyldes primært de ændrede driftsforhold i hele gasnettet.

Elforbrug ved transport af el (ekskl. Nettab)

Elforbruget er faldet marginalt og deklarationen er gået markant ned, hvilket giver en lavere udledning

Nettab i transmissionsnettet

Nettabet er steget med næsten 13 % fra 2019 til 2020, men deklarationen er faldet markant, hvilket giver en lille samlet stigning i CO_2-udledningen der kan henføres til nettabet

INDIREKTE UDLEDNINGER FRA ØVRIGE FORBRUG: SCOPE 3

Rejser med fly

Der har været meget lille rejseaktivitet, og den del der har været, var primært i jan-feb 2020

Klimakompensation

Ikke relevant

Rejser med tog, taxi og private biler

Antal rejser med tog og taxi er faldet markant og er erstattet med kørsel i private biler. Desuden må de forventes at folk er kørt en del mere enkeltvis pga. COVID-19, hvorfor denne post stiger markant

Helikoptertransport og inspektion af el- og gasnet

Der har været noget lavere aktivitet, og denne post er derfor en del mindre

Hotelophold

Dette er en ny post. Den må desuden forventes at være meget lav ift. et "normalt" år. Som med flyrejser, er det primært i jan-feb at der har været aktivitet

SOCIALE FORHOLD

ARBEJDSMILJØ

LTIF er faldet fra 2019 til 2020. Der er sket et markant fald i antallet af indrapporterede ulykker med fravær fra 2019 til 2020. Hvor der i 2019 blev indrapporteret 17 arbejdsulykker med fravær, var det tilsvarende tal i 2020 på 11 ulykker med fravær. Energinet har forbedret datakvaliteten på området, men der arbejdes kontinuert på at forbedre indberetningsprocessen på både antallet af ulykker og timeantallet.

Medarbejderudvikling

Det bemærkes, at tallet i 2020 er faldet til 42% efter at have ligget på 45% i 2019. Arbejdet med udvikling af processer og programmer til udvikling af medarbejdere og talenter fortsættes i de kommende år, så disse er strategisk understøttende i forhold til transformationen af Energinet

Sundhed og trivsel

MTU måles kun hver andet år, derfor ikke målt i 2020. Det opnåede resultat for sygefravær på 2,1% ligger under tallene for såvel det private som offentlige arbejdsmarked i Danmark, jf. Danmarks Statistik

Medarbejdersammensætning

Opgørelsesmetode for elever ændres fra elevpoint til absolut antal elever i 2020.

Opgørelsesmetoden for mænd og kvinder i ledelsen er udvidet til at inkludere flere ledelseslag, hvilket begrunder faldet i andelen af kvinder

REGNSKABSPRAKSIS FOR NØGLETAL

EMNE/INDIKATOR	PRAKSIS
LTIF	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 vores 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
MEDARBEJDERUDVIKLING: INTERN UDVIKLING	Den interne karriereudvikling måles som antal nye på senior og chefniveau som udvikles internt, altså som rekrutteres fra et lavere niveau i jobstrukturen, i perioden, ift. hvor mange nye på senior- og chefniveau der i alt er i perioden. Der måles på specialist-, projektleder- og ledersporet i jobstrukturen. Udnævnelser tæller også med i nøgletallet. Beregning: $\frac{\text{Antal nye på senior-og chefniveau (interne)}}{\text{Antal nye på senior-og chefniveau}}$ *100
MEDARBEJDEROMSÆTNING	Medarbejderomsætning (til- og fratrædelser) er defineret som det gennemsnitlige antal til- og fratrædelser i perioden ift. antal ansatte ultimo i perioden. Nøgletallet anvender netto til- og fratrædelser og netto head count (kun fastansættelser), for at undgå at tidsbegrænsede ansættelser influerer nøgletallet. Nøgletallet er korrigeret for periodelængden, således at beregningen altid viser det der svarer til et årligt niveau. Beregning: $\frac{\text{Antal tiltrædelser+fratrædelser/2}}{\text{Netto head count}}$ *100 *måneder i periode*12*
SYGEFRAVÆR	Sygefravær er defineret som alle sygdomsregistreringer, både kort-, lang- og deltidssygefravær, for perioden, ift. medarbejderens forventet tid i perioden. Fraværsregistrering som barns syg, orlov eller lignede indgår ikke i nøgletallet. Beregning: $\frac{\text{Sygdom}}{\text{Forventet tid}}$ *100
MEDARBEJDERSAMMENSÆTNING: MÆND/KVINDER I LEDELSEN	Antal kvinder på følgende niveauer i jobstrukturen: chefspecialist/-projektleder, afdelingsleder, områdeleder, fagdirektør, direktør, ultimo i perioden, ift. de samlede medarbejdere på samme niveauer i jobstrukturen ultimo i perioden. Beregning: $\frac{\text{Antal kvinder i chef-og lederstillinger}}{\text{Antal chef-og lederstillinger}}$ *100

EMNE/INDIKATOR	PRAKSIS
WHISTLEBLOWER	Energinet har en ekstern whistleblower ordning med intern revision som sekretær. Sagerne håndteres af Revisions og Risikoudvalget på bestyrelsens vegne.
MEDARBEJDERTILFREDSHED	MTU gennemføres hvert andet år og er planlagt til 2021. Tallene for 2019 er derfor taget med her. Ennova, der gennemfører Energinets MTU, definerer et resultat over 75 som højt (skala 0-100)
GASFORBRUG VED TRANSPORT OG LAGRING AF NATURGAS	Udledningen er opgjort ud fra de anvendte mængder naturgas til proces på de 2 gaslagre, samt den mængde gas der er forbrugt i M/R-stationerne i Energinets transmissionsnet. Denne er omregnet via CO_2-faktorer for afbrænding af naturgas, som findes i den årlige opgørelse over gaskvalitet og -sammensætning
AFBLÆSNING OG FLARING AF NATURGAS	Der laves månedlige opgørelser over afblæste mængder i Ll. Torup og Stenlille, samt flaring i Stenlille. Fra den årlige gasbalance fås tilsvarende tal for afblæste og flarede mængder i det øvrige transmissionsnet. Vha af gassammensætningen og CO_2-ækvivalensfaktorer for de enkelte komponenter i naturgassen, udregnes CO_2e der kan tilskrives den afblæste mængde. Den flarede mængde naturgas omregnes til CO_2 via data for afbrænding af naturgas
UDLEDNING AF SF_6-GAS FRA ELTRANSMISSION	Eltransmission indsamler data for SF_6-gas fra alle deres anlæg. Opgørelserne er fordelt på de mængder der er undsluppet ved alm. lækager i drift og dem der er forårsaget af havarier. Omregnes til CO_2e vha. ækvivalensfaktor for SF_6-gas
BRÆNDSLER TIL EGNE OG LEASEDE KØRETØJER	Der indberettes km-stande på alle biler fra Vester Hassing, Tjele, Ll. Torup og Egtved. Stenlille opgør et brændstofregnskab ud fra fakturaer og Facility Service sender en samlet opgørelse over al brændstof indkøbt på firmabenzinkort. Der er et overlap imellem dette SAP-udtræk og km-data fra de enkelte lokationer. Der er dog enkelte køretøjer der ikke har et kort tilknyttet, primært fordi det er køretøjer der bruges meget sjældent. Til opgørelsen bruges brændstofforbruget fra SAP-udtrækket, km- stande bruges til at kontrollere validiteten af disse udtræk og til tilhørende forbrug i SAP. Der benyttes gennemsnitsværdier for biltransport til at omregne til CO_2
ENERGIFORBRUG (EL OG FJERNVARME) I KONTORER	Elforbrug er baseret på udtræk fra DataHub på alle CVR-numre. Deklarationerne er udarbejdet af Energinet, og er opgjort pr. selskab. Fjernvarmeforbruget er hentet fra de 2 leverandører af fjernvarme i Erritsø hhv. Ballerup i form af Tvis og Vestfor. Deklarationerne for fjernvarme er hentet fra de 2 selskabers hjemmesider, i det omfang de er tilgængelige. Ellers benyttes senest tilgængelige data

EMNE/INDIKATOR	PRAKSIS
ELFORBRUG VED TRANSPORT OG LAGRING AF NATURGAS	Elforbruget på de 2 gaslagre samt i Gas TSO er baseret på udtræk fra DataHub om er omregnet vha af deklarationer udarbejdet af Energinet
ELFORBRUG VED TRANSPORT AF EL (EKSKL. NETTAB)	Elforbruget i Eltransmission er baseret på DataHub-udtræk og deklaration leveret af Energinet
NETTAB I ELTRANSMISSIONSNETTET	Nettabet er opgjort via systembalancen og deklaration leveret af Energinet
REJSER MED FLY	Data er leveret fra vores erhvervsrejsearrangør Egencia, og er baseret på alle de rejser der er købt igennem dem
REJSER MED TOG, TAXI OG PRIVATE BILER	Rejser med tog og taxi er baseret på SAP-udtræk hvor det er opgjort i kr brugt på tog- hhv. taxitransport. Er omregnet til CO_2 vha. emissionsfaktorer fra DSB for tog-rejser. Udledningen fra taxi-kørsel er baseret på den mest hyppige tur, hvor meget den normalt koster og hvor mange km. Er herefter omregnet fra km til CO_2 ud fra std. Emissionsfaktor for personbil Rejser i private biler er opgjort i kr, men er baseret på statens takster og kan omregnes til kørte km. Kan herefter omregnes til CO_2 via std. emissionsfaktorer
HELIKOPTERTRANSPORT OG INSPEKTION AF EL- OG GASNET	CO_2-tal indberettet fra de 2 leverandører vi benytter til helikoptertransport
HOTELOPHOLD	Data er leveret fra vores erhvervsrejsearrangør Egencia, og er baseret på alle de hotelophold der er købt igennem dem

ENERGINET

Tonne Kjærsvej 65
7000 Fredericia
Tlf. 70 10 22 44

info@energinet.dk
www.energinet.dk