



RAPPORT

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger

Sunndal Energi AS

Virksomhetens nøkkelfunn for perioden 01.01.2025-31.12.2025

26.06.2026

INNHOLD

Bakgrunn	2
Kort om selskapet og implementering av åpenhetsloven	2
Nøkkelinformasjon om bedriften og leverandørkjeden	3
Metodikk: Aktsomhetsvurderingsprosessen	5
Forankring av ansvar	5
Kartlegging og identifikasjon av risiko	5
Oppsummering og veien videre.....	6

Innledning

Virksomheten i Sunndal Energi AS (heretter «Selskapet») er omfattet av Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter i anstendige arbeidsforhold (heretter «åpenhetsloven»)¹, og plikter dermed å utføre og redegjøre for aktsomhetsvurderinger som skal sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Åpenhetsloven stiller blant annet krav til at den aktuelle virksomhet må vurdere risiko for brudd eller negative konsekvenser både internt og i sin leverandørkjede. De virksomhetene som er omfattet av loven, må offentlig redegjøre for de aktsomhetsvurderingene som foretas. Redegjørelsen skal oppdateres og publiseres på selskapets nettside innen 30. juni hvert år og ellers ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.

Aktsomhetsvurderingene skal foretas i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper på området for menneskerettigheter, som samsvarer med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP).

Selskapet har arbeidet med å implementere åpenhetsloven i tråd med OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv:



Aktsomhetsvurderingsprosessen er i modellen delt opp i seks trinn, som må tilpasses i forhold til den enkelte virksomhetens størrelse, art, kontekst, samt alvorlighetsgrad av og sannsynlighet for negative konsekvenser.

¹ Loven gjelder bl.a. for «større virksomheter som er hjemmehørende i Norge, og som tilbyr varer og tjenester i eller utenfor Norge», jf. åpenhetsloven § 2, 1. avsnitt. Med «større virksomheter» menes «virksomheter som omfattes av regnskapsloven § 1-5, eller som på balansedagen overskrider grensene for to av følgende tre vilkår: 1) salgsinntekt: 70 millioner kroner, 2) balansesum: 35 millioner kroner og 3) gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret: 50 årsverk», jf. åpenhetsloven § 3 bokstav a).

NØKKELINFORMASJON OM BEDRIFTEN OG LEVERANDØRKJEDEN

NAVN PÅ BEDRIFTEN

Sunndal Energi AS

ADRESSE HOVEDKONTOR

Mongstugata 9, 6600 Sunndalsøra

PRODUKTER OG TJENESTER

Sunndal Energi AS er en strømleverandør som driver virksomhet innen salg, fjernvarme og bredbånd.

BESKRIVELSE AV BEDRIFTENS STRUKTUR

Sunndal Energi AS er et datterselskap av Sunndal Energi Holding AS, som er heleid av Sunndal kommune.

OMSETNING I RAPPORTERINGSÅRET 2025 (NOK)

81 479 446 NOK

ANTALL ANSATTE

Sunndal Energi hadde 7 ansatte i 2025

BALANSE I RAPPORTERINGSÅRET 2025 (NOK)

158 965 447 NOK

VESENTLIGE ORGANISATORISKE ENDRINGER SIDEN FORRIGE RAPPORTERING

Ingen

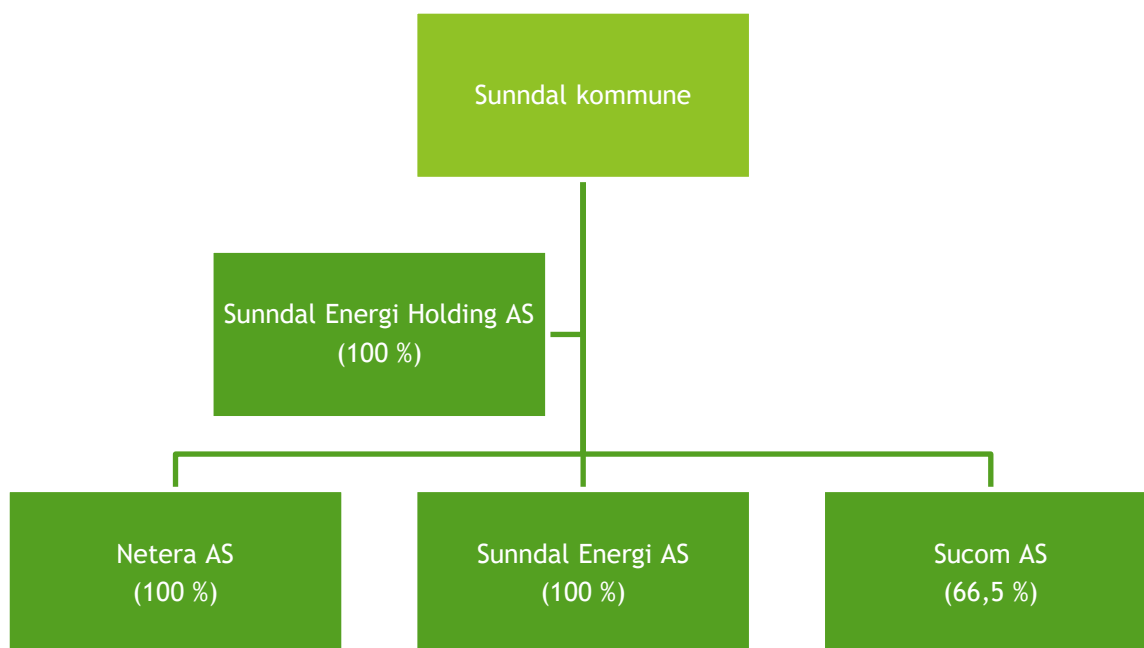
KONTAKTPERSON FOR RAPPORTEN

Mette Kårvatn Sande, økonomisjef, mette.sande@sunndalenergi.no

ORGANISASJONSKART

Sunndal Energi AS er et datterselskap av Sunndal Energi Holding AS, som er heleid av Sunndal kommune. Begge selskapene overstiger to av tre terskelverdier for åpenhetsloven. Implementeringen av kravene satt i åpenhetsloven for Sunndal Energi skjer sammen med Holding-selskapet da det er samme administrasjon begge steder.

Per 31.12.2025 er Sunndal Energi AS organisert slik:



METODIKK: AKTSOMHETSVURDERINGSPROSESSEN

FORANKRING AV ANSVAR

I Sunndal Energi AS har styret det utøvende ansvaret for å sikre at kravene som følger av åpenhetsloven implementeres, ivaretas og etterleves. I tillegg til at styret tar et utøvende ansvar for å fremme og respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i selskapet, er det tildelt mandat til konkrete personer i selskapet som er overordnet ansvarlig for

- Ivaretagelse og etterlevelse av åpenhetsloven, samt
- Å innarbeide rutiner for håndtering av informasjonsplikt og sørge for at disse etterleves i selskapet.

Det skal innføres retningslinjer for leverandører og forretningsforbindelser, rutiner for håndtering av informasjonsplikten og plan for risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger. I den forbindelse skal det også legges en konkret plan for å sikre etterlevelse av de innførte rutinene og åpenhetslovens krav på sikt, samt for hvordan selskapet i praksis skal arbeide med åpenhetsloven.

I samsvar med de overordnede ansvarlige (ref. ovennevnte mandat) skal det oppdateres relevante rutiner og retningslinjer med informasjon om hjelpemidler/tekniske løsninger som skal benyttes for å kartlegge virksomhetens i) interne forhold, ii) leverandørkjeder og iii) andre forretningsforbindelser.

KARTLEGGING OG IDENTIFIKASJON AV RISIKO

INTERNE FORHOLD I SUNNDAL ENERGI

Vi har startet arbeid med kartlegging av interne forhold i Selskapet, for å identifisere hvilke områder som utgjør risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Sunndal Energi AS er et selskap som driver med produksjon og omsetning av energi, energitransport, og utvikling og drift av infrastruktur for bredbånd. Selskapet skal i sin virksomhet produsere og omsette energi i form av strøm og fjernvarme samt bygge og drifte fjernvarmenett og bredbåndsnett. Selskapet skal bidra til en sikker og rasjonell distribusjon av fjernvarme og utvikling og drift av bredbåndsnett. Virksomheten som selskapet driver, er ikke bransjeutsatt, og arbeidet som utføres er ikke spesielt risikoutsatt. Virksomheten har forankret sitt arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i sine interne retningslinjer og rutiner.

Områdene som kartlagt og vurdert nærmere i forhold til brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, er områder vi mener det er høyest risiko for negativ påvirkning av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i denne konkrete virksomheten. Listen under ikke uttømmende, men eksempler på områder hvor vi har foretatt aktsomhetsvurderinger internt:

- Arbeidstid
- Lønn
- Diskriminering
- Arbeidsrettigheter/ miljø
- Arbeid med helse, miljø og sikkerhet
- Tilknytningsformer for ansettelse
- Respekt for retten til å tilslutte seg fagforeninger

Gjennomførte risikovurderinger viser jevnt over et lavt risikobilde internt i virksomheten, Sunndal Energi AS har få ansatte, og et oversiktlig arbeidsmiljø. De har gode rutiner for å håndtere mulige risikoområder som skader, sikkerhetsrutiner og arbeidstid. De har ingen avtaler med TV i forhold til arbeidstid, lite bruk av overtid og et system for registrering av arbeidstid. I tillegg er de ansatte organiserte, medbestemmelse godt ivaretatt og selskapet har svært lavt sykefravær.

Det er ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser, og det er ikke på nåværende tidspunkt foreslått konkrete tiltak, utover de tiltakene selskapet utøver i form av forbedringsarbeid generelt.

LEVERANDØRKJEDEN

Sunndal Energi har gjennomført en risikoevaluering av sine til sammen 158 leverandører. Av disse er det blitt gjennomført en risikoanalyse for 34 av leverandørene, da de øvrige er filtrert ut pga. størrelse på innkjøpt beløp (alt under 30.000 NOK er filtrert ut) eller pga. at det knytter seg til kjøp fra andre datterselskaper eller tilknyttede selskaper under Sunndal Energi Holding AS. Leverandørkjeden består i hovedsak av norske leverandører med unntak av to leverandører fra Sverige.

For å komme frem til hvilke av disse man skal henvende seg til for videre oppfølging under åpenhetsloven, er det tatt utgangspunkt i bransjerisiko, landrisiko, produktisiko samt kjent risiko. Det er særlig bransjerisiko som danner grunnlaget for grovsortering av leverandørene, men Sunndal Energi har også benyttet andre parametere i utvelgelsen, som blant annet om leverandøren har revisormerknader, forholdstall som indikerer leverandørens økonomiske tilstand (såkalt z-risiko). Dette kan gi en indikasjon på at leverandøren ikke forholder seg lojalt til gjeldende regler f.eks. om arbeidstakeres rettigheter, men behøver ikke å gjøre det. I tillegg er det vurdert om det er en risiko for at leverandøren bruker underleverandører, basert på omsetningen til leverandøren fordelt på antall ansatte.

Videre har Sunndal Energi benyttet seg av andre indikatorer som størrelse på omsetning fra den enkelte leverandør holdt opp mot innkjøpt beløp fra de øvrige leverandørene til Sunndal Energi, i tillegg til forholdet mellom leverandørens totalomsetning holdt opp mot innkjøpt beløp fra Sunndal Energi. Sistnevnte gir en indikasjon på påvirkningskraften Sunndal Energi har mot de enkelte leverandørene dersom de finner at f.eks. arbeidstakernes rettigheter ikke er tilstrekkelig ivaretatt.

Med grunnlag i ovennevnte fremgangsmåte har vi kommet frem til en risiko liste. Det er deretter foretatt vurderinger av om noen av leverandørene skal gis en lavere prioritet eller en høyere prioritet innbyrdes.

Aktsomhetsvurderingen av leverandørkjeden har ført til at to leverandører følges opp videre for å få mer utfyllende svar om deres arbeid og rutiner knyttet både til interne forhold og innkjøpsprosesser.

OPPSUMMERING OG VEIEN VIDERE

I arbeidet med åpenhetsloven har vi så langt forankret ansvarlighet i styret, kartlagt og vurdert faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Selskapet, samt i forhold til våre leverandører. Vi har så langt ikke avdekket faktisk eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og/eller anstendige arbeidsforhold.

Arbeidet med åpenhetsloven er en kontinuerlig prosess, hvor vi på jevnlig basis vil foreta aktsomhetsvurderinger. Vi planlegger bl.a. å følge opp forbedringspunktene etter den interne gjennomgangen, samt å følge opp svar fra våre leverandører.

Videre vil vi fortsette arbeidet med å øke bevisstheten blant våre ansatte og blant våre leverandører om viktigheten av åpenhetsloven. Et av våre mest sentrale verktøy for å sikre at vi ikke tiltrekker oss useriøse aktører, er å ha gode systemer og rutiner for å avdekke faktisk eller vesentlig risiko for negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører, slik at vi reduserer risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.