

Eidsiva.

Bærekraft- rapport.

2021



Innhold

1. Leder har ordet.....	3
2. Nøkkeltall 2021	4
3. Om Eidsiva	5
4. Styring og ansvar	7
Bærekraft i Eidsiva	7
Overordnet vurdering av måloppnåelse i 2021.....	12
5. Klima og miljø	13
Nøkkeltall	14
Våre aktiviteter	14
Direkte utslipp	15
Indirekte utslipp	18
Fokusområde: Klar grønn tale	22
Klima og miljøinitiativ	23
Veien videre.....	25
6. Mennesker og samfunn.....	26
Nøkkeltall	27
Fokusområde: Medarbeidere som endringsagenter.....	27
Mangfold og inkludering	29
Likestilling og diskriminering	31
Utdanning, opplæring og utvikling	32
Helse og sikkerhet	33
Veien videre.....	36
7. Samarbeid og verdiskaping.....	37
Vårt samfunnsregnskap.....	38
Eidsiva bygger fremtidens infrastruktur	39
Fokusområde: Ansvarlig leverandørutfordrer	40
Fokusområde: Pådriver for samarbeid.....	40
Veien videre.....	41
Appendix.....	42
Om rapporten	42
WEF-indeks.....	44

Leder har ordet

Eidsiva spiller en stadig viktigere rolle i omstillingen til lavutslippssamfunnet. Elvia forsterker og utvider strømnettet. Bredbånd kobler nye kunder til fibernettet og Bioenergi knytter flere kunder til fjernvarmenettet. Vi løftet fram bærekraft som en sentral del av konsernets strategi i 2020 og har i 2021 iverksatt mange tiltak for å nå målene innenfor bærekraftplanens fire fokusområder.

Å integrere mål og tiltak rettet mot klima og miljø, mennesker og samfunn i konsernets drift er ikke nytt i Eidsiva-sammenheng. Den økte oppmerksomheten dette arbeidet nå har fått oppleves både utfordrende og stimulerende. Utfordrende fordi behovet for kompetanseutvikling i organisasjonen allerede er stort, samtidig som relevante fagområder er i rask utvikling. Stimulerende fordi det med økt kunnskap følger interesse for å lære mer, og en opplevelse av at vi kan gjøre en enda større forskjell for å påskynde omstillingen til et bærekraftig samfunn.

Vårt bærekraftarbeid er basert på FNs definisjon av bærekraft, det vil si en utvikling som ivaretar mennesker og samfunn, klima og miljø og det økonomiske perspektivet på en og samme tid.

Av det arbeidet som er lagt ned i 2021 for å nå konsernets bærekraftsmål vil jeg trekke fram kompetanseutvikling blant våre medarbeidere med økt bevissthet om hva bærekraft handler om og hvorfor det er viktig som resultat. Vi har tatt i bruk et nytt spillbasert opplæringsverktøy med skreddersydd innhold rettet mot bærekraft i Eidsiva.

Vi har gjennomført en omfattende kartlegging av materialbruk i konsernets verdikjeder med sikte på å redusere bruk av klima- og miljøbelastende materialer og materialer det er eller vil bli knapphet på. Dette arbeidet gir oss viktig kunnskap for å være en ansvarlig leverandørutfordrer og pådriver for samarbeid.

Media har hjulpet oss med økt bevissthet gjennom dekning av FNs generalsekretær sin «kode rød for menneskeskapt global oppvarming», klimatoppmøtet i Glasgow og formidling av naturkatastrofer som kan tilskrives menneskeskapt klimapåvirkning.

Eidsivas viktigste ressurser for å bidra til omstillingen til et bærekraftig samfunn er uten tvil våre medarbeidere. Derfor er medarbeidere som endringsagenter ett av våre fire fokusområder. Vi kan være stolte over den jobben vi gjør, men også ydmyke over den rollen vi forventes å spille i det grønne skiftet framover.

Øistein Andresen
Konsernsjef



Nøkkeltall 2021

Nøkkelresultater

<div data-bbox="300 555 432 689"> </div> <p data-bbox="300 698 432 763">Styring og ansvar</p> <p data-bbox="284 801 448 824">Kvinneandel i styret</p> <p data-bbox="300 831 416 875">30%</p> <p data-bbox="308 913 416 958">60%</p> <p data-bbox="252 974 480 1039">av styremedlemmene er aksjonærvalgte, og av disse er halvparten kvinner.</p> <p data-bbox="236 1077 496 1099">Vårt hovedmål innen bærekraft:</p> <div data-bbox="308 1115 424 1227"> </div>	<div data-bbox="627 577 735 689"> </div> <p data-bbox="619 698 735 763">Klima og miljø</p> <p data-bbox="592 801 767 824">Totale utslipp (tCO₂e)</p> <p data-bbox="600 831 767 875">84 830</p> <p data-bbox="600 952 767 974">tCO₂e /Mnok – 2021</p> <p data-bbox="651 981 703 1025">10</p> <p data-bbox="592 1077 767 1099">Fjernvarme produsert</p> <p data-bbox="568 1106 791 1151">474 GWh</p>	<div data-bbox="930 629 1062 689"> </div> <p data-bbox="903 698 1086 763">Mennesker og samfunn</p> <p data-bbox="927 801 1062 824">Ansatte i Eidsiva</p> <p data-bbox="930 831 1046 875">1 165</p> <p data-bbox="938 952 1054 974">Andel kvinner</p> <p data-bbox="946 981 1046 1025">21%</p> <p data-bbox="887 1077 1102 1099">Personskadefrekvens (H2)</p> <p data-bbox="930 1106 1054 1151">5,6%</p>	<div data-bbox="1254 607 1337 689"> </div> <p data-bbox="1206 698 1390 763">Samarbeid og verdiskaping</p> <p data-bbox="1209 801 1374 846">Kommuner med full fiberdekning</p> <p data-bbox="1281 853 1302 898">1</p> <p data-bbox="1206 952 1382 974">Forskning og utvikling</p> <p data-bbox="1177 981 1406 1025">48 MNOK</p>
<p data-bbox="233 1305 448 1350">Ansvarlig leverandørutfordrer.</p> <hr data-bbox="233 1373 480 1384" style="width: 150px; margin-left: 0;"/> <ul data-bbox="233 1413 448 1480" style="list-style-type: none"> o Eidsiva gjør sine leverandører mer bærekraftige. 	<p data-bbox="552 1335 703 1357">Klar grønn tale.</p> <hr data-bbox="552 1373 791 1384" style="width: 150px; margin-left: 0;"/> <ul data-bbox="552 1413 783 1503" style="list-style-type: none"> o Eidsiva skal være en nordmenn forbinder med klimaløsninger og elektrifisering. 	<p data-bbox="863 1305 1062 1350">Medarbeidere som endringsagenter.</p> <hr data-bbox="863 1373 1102 1384" style="width: 150px; margin-left: 0;"/> <ul data-bbox="863 1413 1102 1480" style="list-style-type: none"> o Eidsiva skal være det beste stedet å jobbe for å bidra til det grønne skiftet. 	<p data-bbox="1182 1335 1422 1357">Pådriver for samarbeid.</p> <hr data-bbox="1182 1373 1422 1384" style="width: 150px; margin-left: 0;"/> <ul data-bbox="1182 1413 1390 1458" style="list-style-type: none"> o Eidsiva er den «alle» vil samarbeide med.

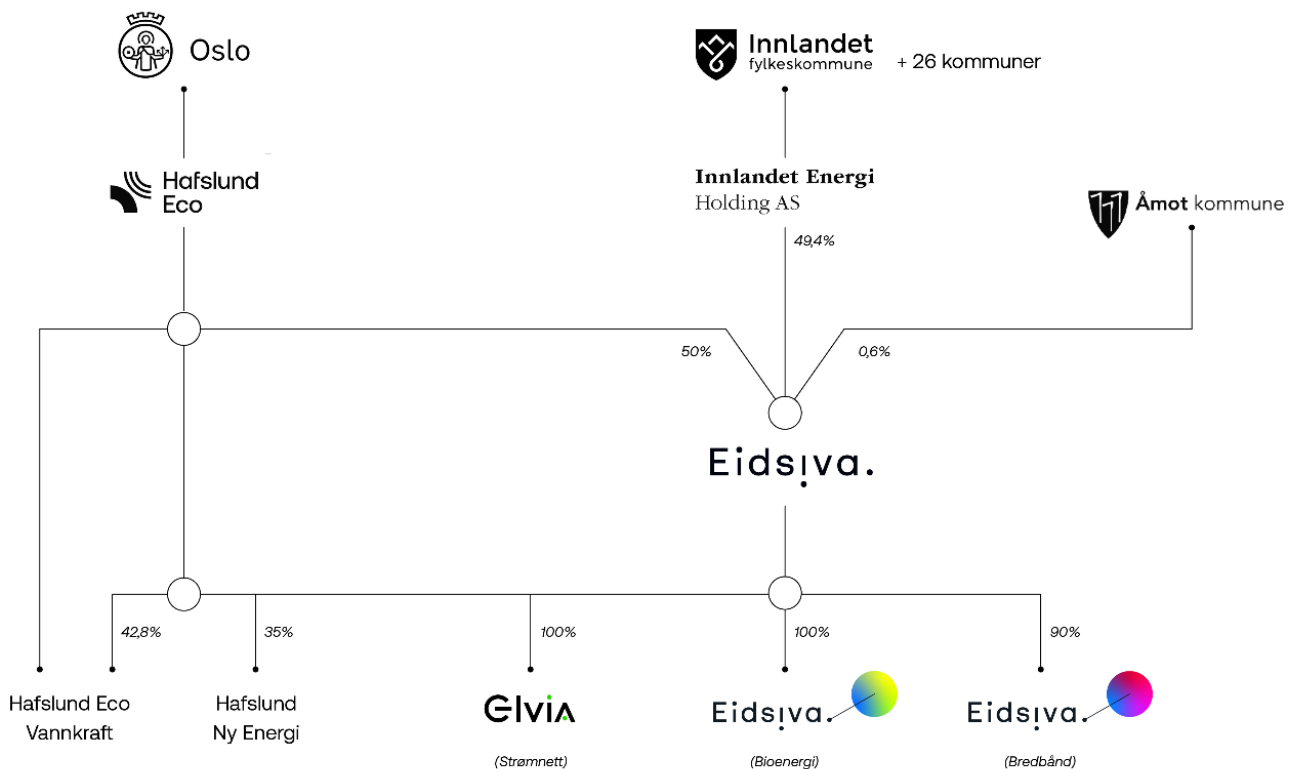
Fokusområder

Om Eidsiva

Eidsiva er med sine tre virksomhetsområder et av Norges største infrastrukturkonsern. Nettselskapet Elvia sørger for strøm i stikkontakten til 2 millioner mennesker i Østlandsområdet. Eidsiva Bredbånd leverer høyhastighets bredbånd til over 85 000 kunder og Eidsiva Bioenergi forsyner kunder på Østlandet med nær 500 GWh energi fra til sammen 10 lokasjoner. I tillegg eier Eidsiva 6.3 TWh vannkraft gjennom medeierskap i Hafslund Eco Vannkraft.

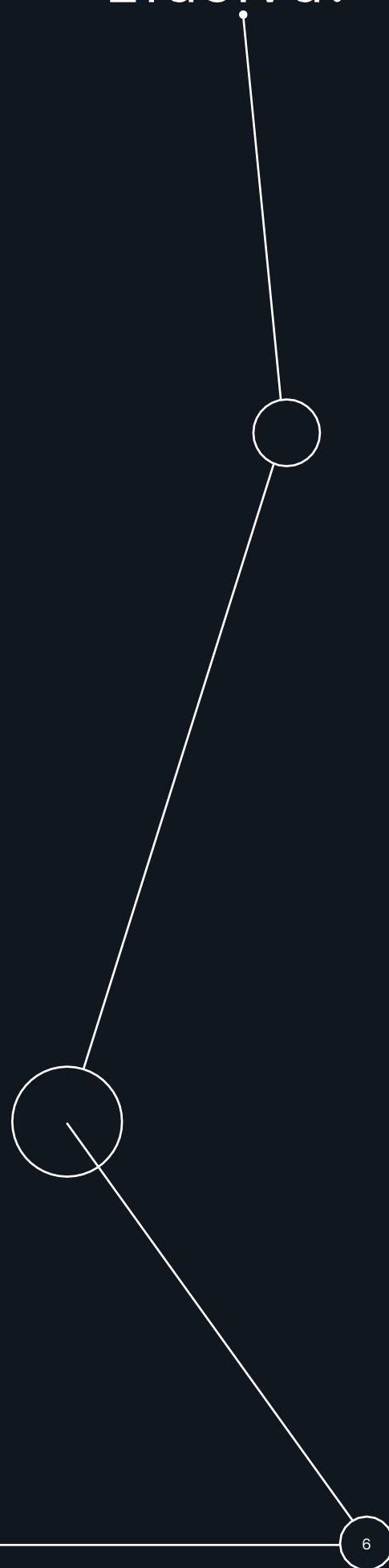
Eidsivas bakenforliggende eiere er Oslo Kommune, Innlandet Fylkeskommune og 27 kommuner i Innlandet. For sine eiere representerer Eidsiva samlede verdier for i størrelsesorden 45 milliarder kroner.

I Eidsiva er vi nesten 1200 medarbeidere som hver dag bidrar til å utvikle et fornybart samfunn basert på verdiene åpen, skikkelig og djerv.



Eidsiva.

4. Styring og ansvar



Styring og ansvar

Bærekraft i Eidsiva

Eidsivas konsernstyre vedtok sin første bærekraftplan med fire fokusområder i desember 2020 og den første bærekraftrapporten ble publisert i april 2021. Bærekraftplanen ble utarbeidet i tråd med beste praksis og basert på interessent- og vesentlighetsanalyse, utarbeidelse av strategi og implementering.

Eidsivas styre består av seks aksjonærvalgte styremedlemmer, hvorav tre er uavhengige av aksjonærene og fire medlemmer valgt av og blant de ansatte. Tre av de ti styremedlemmene er kvinner. Styret medvirker aktivt til å implementere bærekraftaspekter i konsernets virksomhet. Flere av styremedlemmene innehar kompetanse relatert til bærekraft gjennom sitt øvrige virke, tidligere roller og personlige engasjement.

Styreleder

Pål Egil Rønn.

- o Styreleder i blant annet AF gruppen ASA, Bouvet ASA og Dobloug Holding AS
- o Styreleder siden 2018
- o Medlem av kompensasjonsutvalget

Styremedlem

Monica Haugan.

- o Daglig leder Utstillingsplassen Eiendom AS
- o En rekke styreverv tilknyttet eiendomsvirksomhet
- o Styremedlem siden 2012
- o Leder av revisjonsutvalget

Styremedlem

Øystein Løseth.

- o Styreleder i Innlandet Energi Holding AS
- o Styremedlem siden 2021
- o Har vært styreleder i Eidsiva tidligere
- o Medlem av sikkerhetsutvalget

Nestleder

Finn Bjørn Ruyter.

- o CEO Hafslund Eco
- o Styreleder i Energi Norge AS, styremedlem i Equinor og Fortum Oslo Varme AS
- o Leder av kompensasjonsutvalget

Styremedlem

Toril Benum.

- o Konserndirektør forretningsstøtte og utvikling Hafslund Eco
- o Styremedlem siden 2020
- o Leder av sikkerhetsutvalget

Styremedlem

Heidi Ulmo.

- o CFO Schage Eiendom AS
- o Styremedlem OBOS bbl
- o Styremedlem siden 2019
- o Medlem av revisjonsutvalget

Styremedlem

Martin Lutnæs.

- o Valgt av og blant de ansatte
- o Styremedlem siden 2001
- o Medlem av revisjonsutvalget

Styremedlem

Alf Inge Kraglund Tunheim.

- o Valgt av og blant de ansatte
- o Styremedlem siden 2019
- o Medlem av sikkerhetsutvalget

Styremedlem

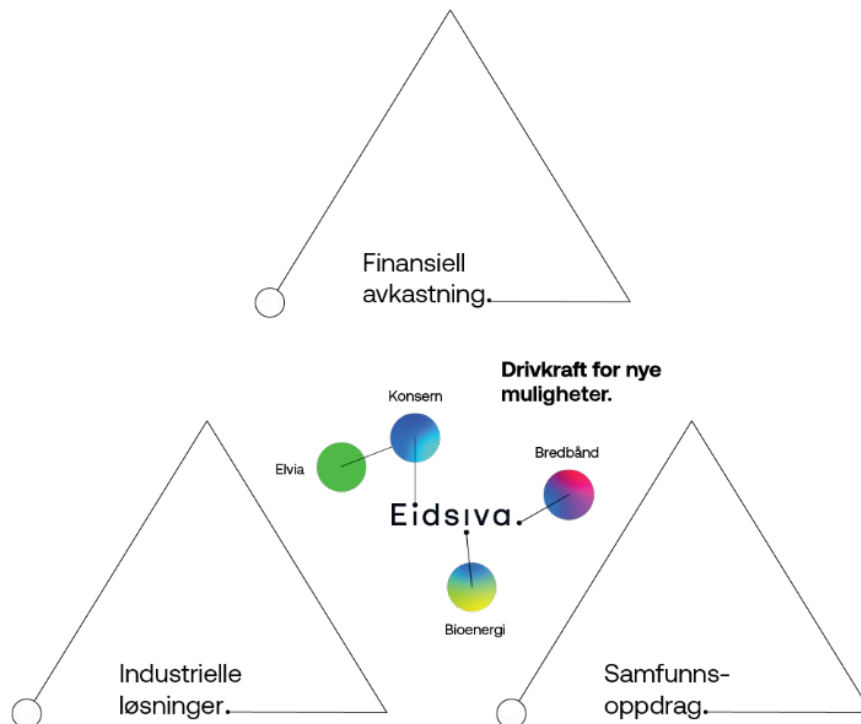
Per Luneborg.

- o Valgt av og blant de ansatte
- o Styremedlem siden 2019
- o Medlem av kompensasjonsutvalget

Styremedlem

John Renngård.

- o Valgt av og blant de ansatte
- o Styremedlem siden 2019
- o Medlem av sikkerhetsutvalget



Det har gjennom 2021 blitt jobbet med å integrere bærekraft i konsernets styrende dokumenter og forretningsdrift. I konsernpolicy for finansiering er det for eksempel inntatt at ved finansiering med utgangspunkt i konsernets Green Finance Framework så skal prosjektportefølje kartlegges i forkant av låneopptak.

Eidsivas «Krav til leverandører» har blitt gjennomgått for å sikre at sosiale forhold ivaretas hos leverandørene.

Eidsiva legger følgende definisjon av bærekraft til grunn:

En utvikling som ivaretar mennesker og samfunn, klima og miljø og det økonomiske perspektivet på en og samme tid.

Konsernets styrende dokumenter oppdateres årlig og bærekraftaspekter vil bli ytterligere tydeliggjort ved vårens gjennomgang.

I aksjonæravtalen for Eidsiva er det nedfelt bestemmelser og føringer for konsernets operative aktiviteter og utvikling som følges opp gjennom konsernstrategien. Aksjonæravtalens rammer og føringer

er oppsummert i tre hensikter: «Finansiell avkastning, Industrielle løsninger og Samfunnsoppdrag», samt en visjon for Eidsivakonsernet: «Drivkraft for nye muligheter».

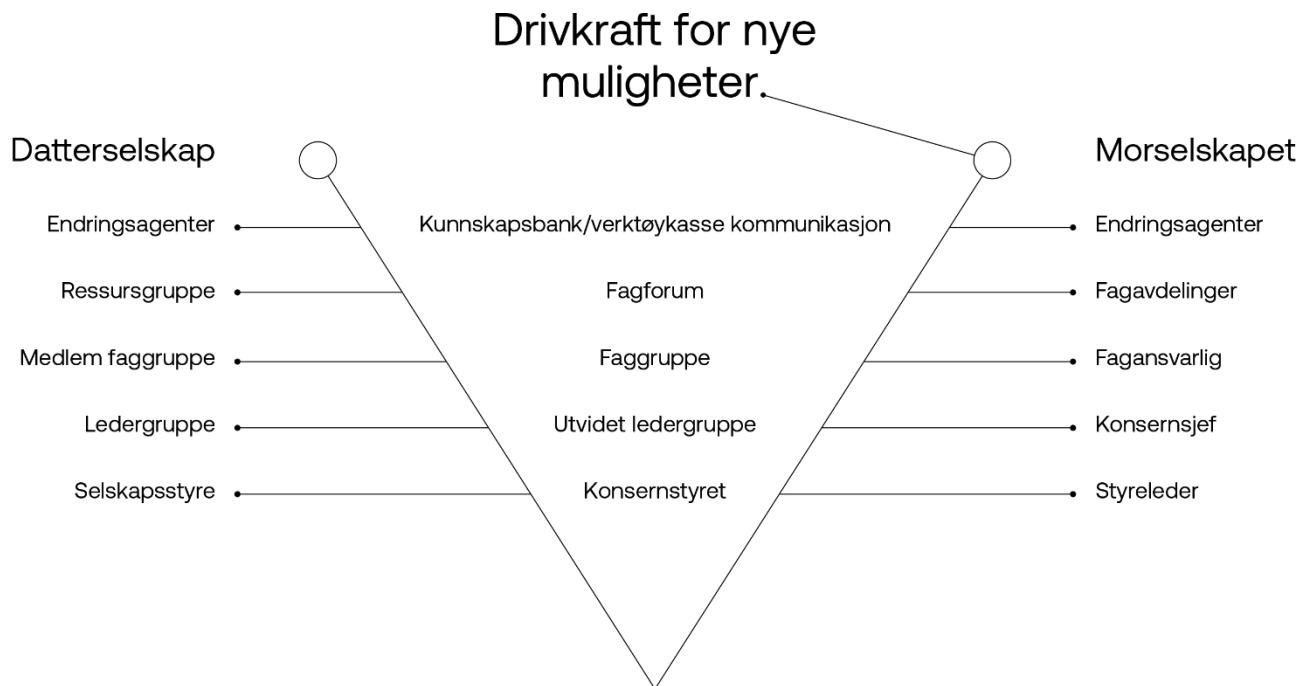
Finansiell avkastning: Rasjonell og effektiv drift skal gi en avkastning som gir rom for utbytte til eierne, samtidig som konsernet opprettholder en kredittverdighet som tilsvarer «investment grade». Eierne forventer et høyt og forutsigbart utbytte, som årlig fastsettes gjennom en femårs rullerende utbytteplan.

Industrielle løsninger: Alle virksomhetsområder i Eidsivakonsernet skal levere gode og konkurransedyktige produkter og tjenester som medvirker til det grønne skiftet. Dette inkluderer nye forretninger gjennom innovasjon, nye partnerskap og strukturelle muligheter for konsernets virksomheter.

Samfunnsoppdrag: Som eier av samfunnskritisk infrastruktur innenfor både strøm, varme og telekommunikasjon på store deler av Østlandet, har konsernet et betydelig samfunnsansvar. Eidsiva er en viktig del av det grønne skiftet og en bærekraftig fremtid.

Eidsiva utøver sin virksomhet basert på verdiene djerv, åpen og skikkelig.

Konsernets arbeid med bærekraft kan illustreres ved nedenstående figur:



Konsernets bærekraftplan er vedtatt av konsernstyret og behandlet med tilslutning fra styrene i underliggende virksomhetsområder (datterselskap). Morselskapet har utnevnt en bærekraftansvarlig som rapporterer til CFO og leder konsernets faggruppe innen bærekraft. Hvert virksomhetsområde har utnevnt et medlem av faggruppen. Faggruppen avklarer spørsmål under Eidsivas bærekraftpolicy og medlemmene sørger for forankring inn mot eget selskap basert på vesentlighet og behov. Faggruppen trekker på en ressursgruppe som sammen med faggruppen danner et fagforum. Fagforumet har jevnlig møter der tiltak for å nå bærekraftplanens målsetninger besluttes iverksatt og følges opp. Konsernets ulike fagavdelinger deltar basert på type tiltak og overtar ansvar for relevante deler av

bærekraftarbeidet slik at dette integreres i konsernets ordinære drift. Iverksettelse av tiltak og oppfølging av dem behandles i tillegg i konsernets utvidede ledergruppe og virksomhetenes ledergrupper etter behov. Iverksettelse og oppfølging av tiltak behandles i virksomhetenes styrer og konsernstyret og inngår i den ordinære driftsrapporteringen etter hvert som arbeidet integreres i driften.

Eidsivas hovedmål innen bærekraft er å bidra til bærekraftige byer og samfunn. Det skal oppnås gjennom å arbeide med utvalgte bærekraftsmål (blant FNs 17 bærekraftsmål) som vist i figuren:



Eidsiva er et infrastrukturkonsern som ved å levere strøm, fjernvarme og internetttilgang først og fremst bidrar til bærekraftige byer og samfunn. Dette handler i stor grad om ren energi til alle. Dette målet har blitt satt under uvanlig press i Norge vinteren 2021/22 gjennom de for oss ekstremt høye strømprisene. Innovasjon er også et viktig mål for Eidsiva for å levere på samfunnsoppdraget relatert til å sørge for gode industrielle løsninger, å utvikle ny forretning relatert til disse og bidra til å gjøre våre kunder mer bærekraftige. Ansvarlig forbruk og

produksjon handler for oss om å jobbe med å redusere vårt eget klimafotavtrykk og samarbeide med våre leverandører om mer klimavennlige og sosiale løsninger som også kan komme andre til gode. De ovennevnte ambisjonene kan kun nås gjennom at vi vektlegger sosiale forhold i vår egen virksomhet og bidrar til det samme der vi har påvirkningsmulighet.

Vesentlighetsvurdering og interessentdialog

I forbindelse med utarbeidelse av bærekraftplanen som ble lansert i 2020 gjennomførte Eidsiva en vesentlighetsvurdering. Denne ble basert på kartlegging av interessenter, intervjuer med sentrale eksterne og interne interessenter, workshops med styret, ledelse og arbeidsgrupper og spørreundersøkelse til alle medarbeidere. Det ble fra eksterne interessenter uttrykt forventninger til Eidsiva som en sentral aktør i det grønne skiftet og økt grad av samarbeid med andre ble etterspurt. Fra internt hold ble bruk av innkjøpsmakt og medarbeidere som viktige ressurser for å fremme en mer bærekraftig utvikling av konsernet og våre omgivelser fremhevet. Til grunn for konsernets fire fokusområder og ambisjoner lå en vesentlighetsanalyse gjennomført i 2020 som kan oppsummeres ved følgende figur:

Våre interessenter	Viktigste tema for interessentene
Kunder	Energieffektivisering
Myndigheter	Ansvarlig leverandørkjede, klimapåvirkning og klimarisiko, skape arbeidsplasser, økt samarbeid
Leverandører	Økt samarbeid og kunnskapsdeling
Ansatte	Bærekraftkompetanse, mangfold og likestilling, innovasjon, ansvarlig leverandørkjede
Eiere	Ansvarlig leverandørkjede, utslippsreduksjon, innovasjon, samarbeid



Figur 1: Resultatet av den verdibaserte vesentlighetsvurderingen. Tallene i boblene viser konsernmålene.

Vesentlighetsvurderingen og den interne spørreundersøkelsen ledet fram til Eidsivas fire fokusområder med til sammen 21 mål fordelt på områdene som vist i figuren nedenfor:

Bærekraftplanens mål 2021–2025.

Klar grønn tale.

Konsernmål: 1–7

- Høy u hjulpen kjennskap i Norge i 2025 på spørsmål om selskaper som bidrar til klimaløsninger og elektrifisering (Eidsiva og Elvia)
- Øke årlig fjernvarmeleveranse med bioandel på minst 99 % (500 GWh)
- Øke antall fiberkunder til 100 000
- Tilrettelegge for økt elektrifisering av samfunnet på Østlandet – redusere kundenes CO₂-utslipp
- Redusere CO₂-utslipp fra egen virksomhet (scope 1 og 2)
- Redusere bruk av miljøbelastende materialer og materialer det er/blir knapphet på
- Lansere nye produkter/ tjenester som bidrar til at våre kunder gjør grønnere valg – redusere kundenes CO₂-utslipp

Ansvarlig leverandørfordrer.

Konsernmål: 8–12

- Bærekraft skal vektlegges i alle prekvalifiseringer av leverandører
- Bærekraft skal vektlegges i alle løsningsvalg og anskaffelser
- Null toleranse for sosiale avvik i konsernets verdikjede
- Øke bruken av innovative anskaffelser* årlig frem til 2025
- Redusere utslipp med CO₂ i samarbeid med leverandørene, årlig måltall

Medarbeidere som endringsagenter.

Konsernmål: 13–18

- Eidsiva skal være en likestilt arbeidsplass som ivaretar mangfold og er inkluderende
- Vi har null toleranse for trakassering og diskriminering
- H2 lavere enn 5
- Medarbeidere gjøre bærekraftige valg i den daglige driften (måles)
- 8 timers årlig kompetanseløft for alle knyttet til bærekraft
- 2 bærekraftiltak årlig initiert av medarbeidere (som bidrar til måloppnåelse)

Pådriver for samarbeid.

Konsernmål: 19–21

- Alle virksomhetsområdene og morselskapet etablerer årlig ett nytt samarbeid hver som styrker Eidsivas posisjon som det ledende selskapet som bidrar til klimaløsninger og elektrifisering på Østlandet
- Alle virksomhetsområdene og morselskapet etablerer årlig ett nytt samarbeid hver som gir Eidsiva tilgang til kompetanse eller nettverk som styrker bærekraftarbeidet
- Oppnå økt målt opplevelse av konserninternt fellesskap gjennom bærekraftarbeidet

Overordnet mål innen klar grønn tale er å være en aktør nordmenn forbinder med klimaløsninger og elektrifisering. Ambisjonene er størst innen dette området fordi dette er direkte relatert til vår rolle i det grønne skiftet. Dette er ønsket av interne og etterspurt av eksterne interessenter.

Målene innen de øvrige fokusområdene understøtter dette overordnede målet som understreker konsernets rolle i overgangen til et nullutslippssamfunn i 2050.

Tiltak for å nå målene tas inn i handlingsplan og årshjul for konsernet og forretningsområdene. Handlingsplan og årshjul for konsernet forankres og koordineres i faggruppe parallelt med behandlingen i konsernets forretningsområder. Følgelig karakteriseres prosessen både av «top down» og «bottom up» for å sikre sammenheng i hele konsernet.

Som nylig sammenslått selskap, utarbeidet Elvia en ny strategi i 2020. Denne ble rullet ut i 2021 og har et eget strategisk mål som heter «Omsorg for menneske og miljø». Dette rommer selskapets bærekraftsatsning og har allerede gitt ansatte og ledere et mål å hekte bærekraftambisjoner og tiltak på.

Etiske retningslinjer

Det ble i 2020 gjort en revisjon av etiske regler som er vedtatt av styret og utarbeidet en etikkplakat med lett tilgjengelig oversikt over konsernets etiske regler. Antikorrupsjon er en del av etikkarbeidet og inngår i konsernets kontrollrutiner.

Det ble i 2021 gjennomført etikkopplæring inkludert antikorrupsjon for alle ansatte som del av kompetanseløft om bærekraft.

I 2021 reviderte konsernet de interne varslingsrutinene og etablerte en ny ekstern varslingskanal gjennom BDO. Varslingskanalen er tilgjengelig via både intranett og konsernets internettside, og kanalen skal sikre anonymitet i varslingen. Det ble mottatt ett varsel i 2021 gjennom ekstern varslingskanal. Varslingen gikk på mulig brudd på etiske retningslinjer. Varslingen ble håndtert i henhold til rutiner og er avsluttet, og intet brudd på etiske retningslinjer ble funnet.

Overordnet vurdering av måloppnåelse i 2021

Det har vært jobbet mye med tiltak for å nå de ambisiøse målene i Eidsivas bærekraftplan. Samtidig ser vi stadig nye krav til rapportering i horisonten og ett av disse handler om EUs taksonomi. Eidsiva er en stor aktør i det norske obligasjonsmarkedet og vi plasserte vår første grønne obligasjon i 2017. Konsernets grønne rammeverk for finansiering ble oppdatert i 2021 og oppnådde karakteren Dark Green av Cicero. I den forbindelse fikk vi bistand fra Cicero til å gjøre en første kategorisering av konsernets virksomhet i henhold til taksonomien. Cicero kom også med noen konkrete anbefalinger om tiltak de mener Eidsiva bør vurdere å iverksette for å styrke rollen i det grønne skiftet ytterligere. Mange av disse tiltakene er allerede omfattet av bærekraftplanen.

Eidsiva har gjennomført tiltak knyttet til kompetanseheving og engasjement blant egne medarbeidere, gjennomført kartlegging av materialbruk i konsernets verdikjeder, gjennomført work shop i fagforum bærekraft og kartlagt kilder til scope 3 utslipp fra egen virksomhet. Rapporteringen er forbedret i 2021 innen People-området og ved at deler av scope 3 er inkludert. Det er imidlertid fortsatt mer å gjøre for å bedre fullstendighet.

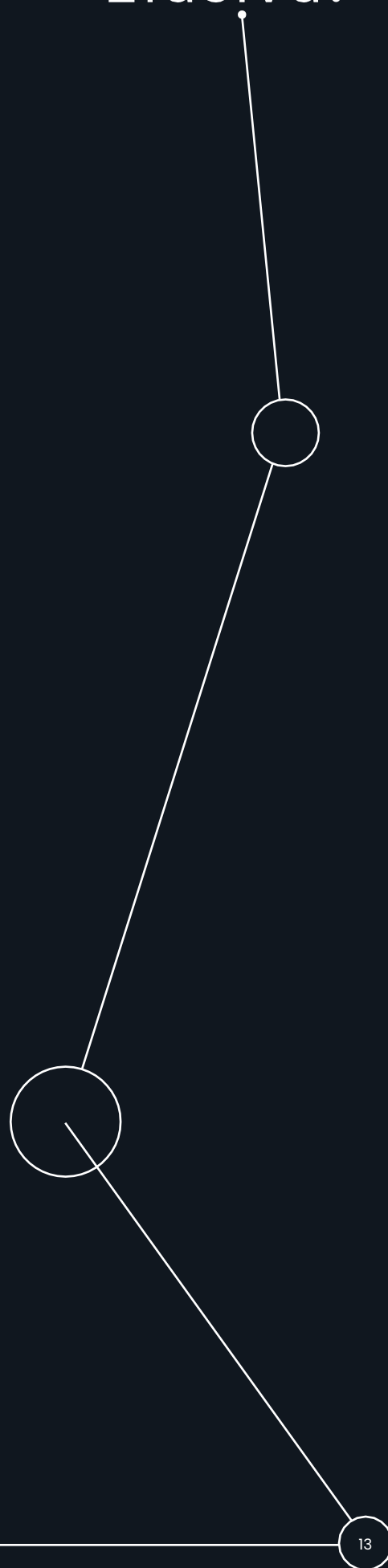
Rollen som ansvarlig leverandørutfordrer har utviklet seg positivt i 2021 ved at kompetanse har blitt løftet og det er besluttet at bærekraftspekter skal vurderes vektlagt i alle anskaffelser.

Konsernet hadde ambisjoner om å innføre miljøledelse på de oppmøtestedene der dette mangler i 2021. Noen nye lokasjoner ble innlemmet i forbindelse med resertifisering, men vi prioriterte ikke alle i 2021. Tiltaket er på listen for inneværende år. Etablering av nullpunktsmåling for bruk av engangsplass ble ikke gjort i 2021 og vil kanskje ikke bli prioritert i 2022 heller.

5. Klima og miljø



Eidsiva.



Klima og miljø

Nøkkeltall

Fokusområde og resultater året 2021:

Klar grønn tale

Total energiforbruk:

1 438 GWh

Total energiforbruk per ansatt ekskl. nettap¹:

52 MWh

Totale utslipp:

84 830 tCO₂e

Nett: **21 540** tCO₂e

Bredbånd: **85** tCO₂e

Bioenergi: **62 930** tCO₂e

Elsikkerhet Norge: **265** tCO₂e

Eidsiva Energi: **10** tCO₂e

Våre aktiviteter

Eidsivas tre virksomhetsområder påvirker klima og miljø på ulike måter.

Konsernets nettvirksomhet Elvia sørger for at 2 millioner mennesker har strøm i stikkontakten. Elvias strømmnett dekker totalt ca 50 000 km² i Oslo, Viken og Innlandet. Total lengde på selskapets nett og kabler er ca. 66000 km. Elvias nett forsynte kundene med ca. 24 TWh i 2021. Selskapets virksomhet innebærer bruk av natur gjennom investeringer i og drift og vedlikehold av nettet.

Utbyggingen av fjernvarme i regi av Eidsiva Bioenergi er en miljøvennlig og bærekraftig løsning. Eidsiva Bioenergi forsyner samfunn i Innlandet med i overkant av 470 GWh energi fra ti lokasjoner. Her benyttes råstoff med lav alternativ verdi til å generere varme. Denne varmen benyttes til produksjon av fjernvarme, industridamp og strøm. Eidsiva Bioenergi har to viktige samfunnsoppdrag.

- Det ene er å levere fjernvarme til kunden ved å forbrenne restprodukter av tre og restprodukter fra skogbruksindustrien.

- Det andre oppdraget er lovpålagt sluttbehandling (forbrenning) av restavfall fra husholdninger og næringer i Innlandet.

Eidsiva Bioenergis anlegg produserer fjernvarme basert på lokal biomasse, med unntak av Trehørningen energisentral i Hamar som er et avfallsforbrenningsanlegg. Anleggene er spredt over en bred geografi i Innlandet, og Bioenergi er opptatt av å finne gode miljøeffektive løsninger for hvert enkelt anlegg. I fjernvarmeproduksjonen benyttes for eksempel gammelt trevirke, hogstavfall fra skogen og biprodukter fra treindustrien. Anleggene kan også bruke olje som alternativt brensel grunnet krav til forsyningssikkerhet.

Eidsiva Bioenergis fjernvarmeproduksjon benytter lokalt råstoff med lav alternativ verdi og er på denne måten med på å gjøre hele samfunnet mer ressurseffektivt og miljøvennlig. Eidsiva Bioenergi jobber målrettet for å minimere andelen av fossile energikilder i fjernvarmeproduksjonen.

¹ Energiforbruk per ansatt er kalkulert ekskludert nettap for å beregne energiintensitet som kan brukes til å måle fremgang av eget energiforbruk og for å sammenligne med andre organisasjoner

Trehørningen energisentral sørger for forsvarlig håndtering av avfall som ikke kan eller bør materialgjenvinnes. Overskuddsvarme som oppstår under forbrenning av avfall gjenvinnes til fjernvarme, industridamp og elektrisitet. Energien fra denne prosessen ansees for å være karbonnøytral energi. Avfallsforbrenning er en nødvendig funksjon i dagens samfunn. Mange produkter vi tror er resirkulerbare har ikke tilstrekkelige egenskaper til å bli gjenvunnet. I tillegg til dette gjør utilstrekkelig avfallssortering at andelen restavfall øker og ender opp ved Eidsiva Bioenergis avfallsforbrenningsanlegg. Plast er et godt eksempel på dette og er hovedkilde til selskapets fossile utslipp fra Trehørningen energisentral.

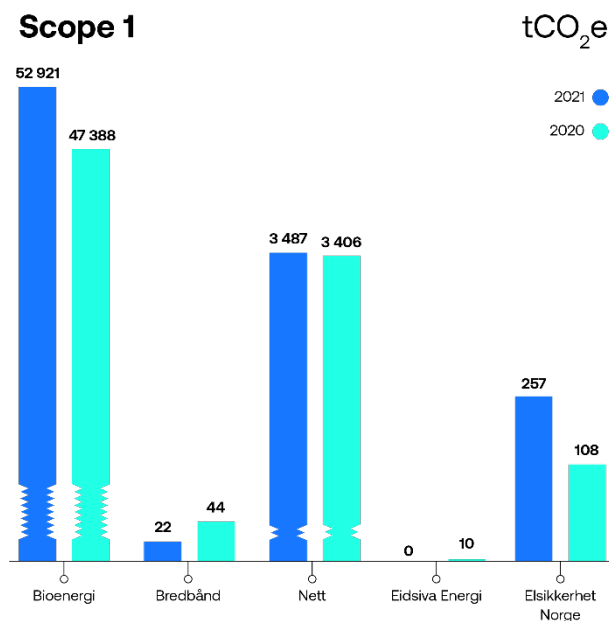
Eidsiva Bredbånd sørger for høyhastighets internettilgang for 85 000 kunder hovedsakelig i Innlandet. Telefoni, TV og sikkerhet er også en del av selskapets tilbud. Eidsiva Bredbånd har gjennom mange år sørget for internettilgang til spredtbygde områder, og dette viste seg svært viktig da koronapandemien traff verden våren 2020 og hjemmekontor ble hovedløsning

for alle som kunne jobbe på den måten. Selskapets virksomhet medfører bruk av natur i form av graving av grøfter for kabler i bakken og henging av kabler i stolper som bærer strømledninger med tilhørende transport. Det distribueres også routere (små plastbokser med elektronisk innhold som gir internettilgang) til alle selskapets kunder, hovedsakelig i Innlandet. Tilgang til raskt internett gjør det mulig å jobbe hjemmefra deler av tiden, og bidrar på denne måten til redusert reiseaktivitet.



Direkte utslipp³

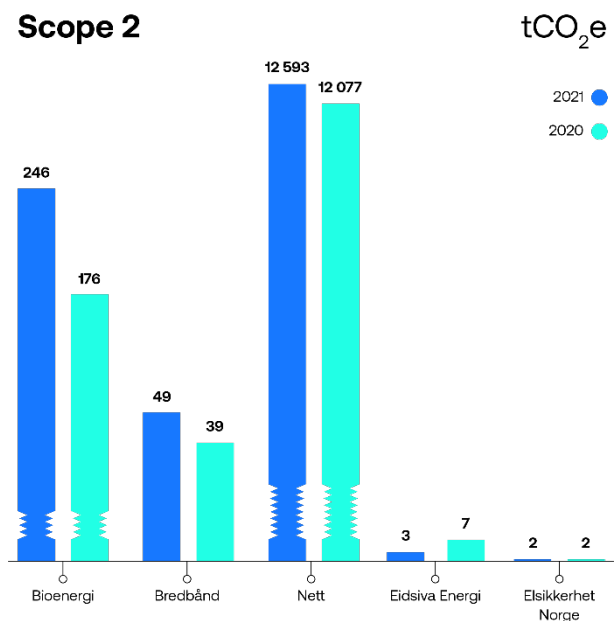
Eidsiva laget sitt første klimaregnskap i 2020 og startet med å rapportere på scope 1 og 2 (direkte utslipp og



Figur 2: Totale scope 1 utslipp for hvert virksomhetsområde

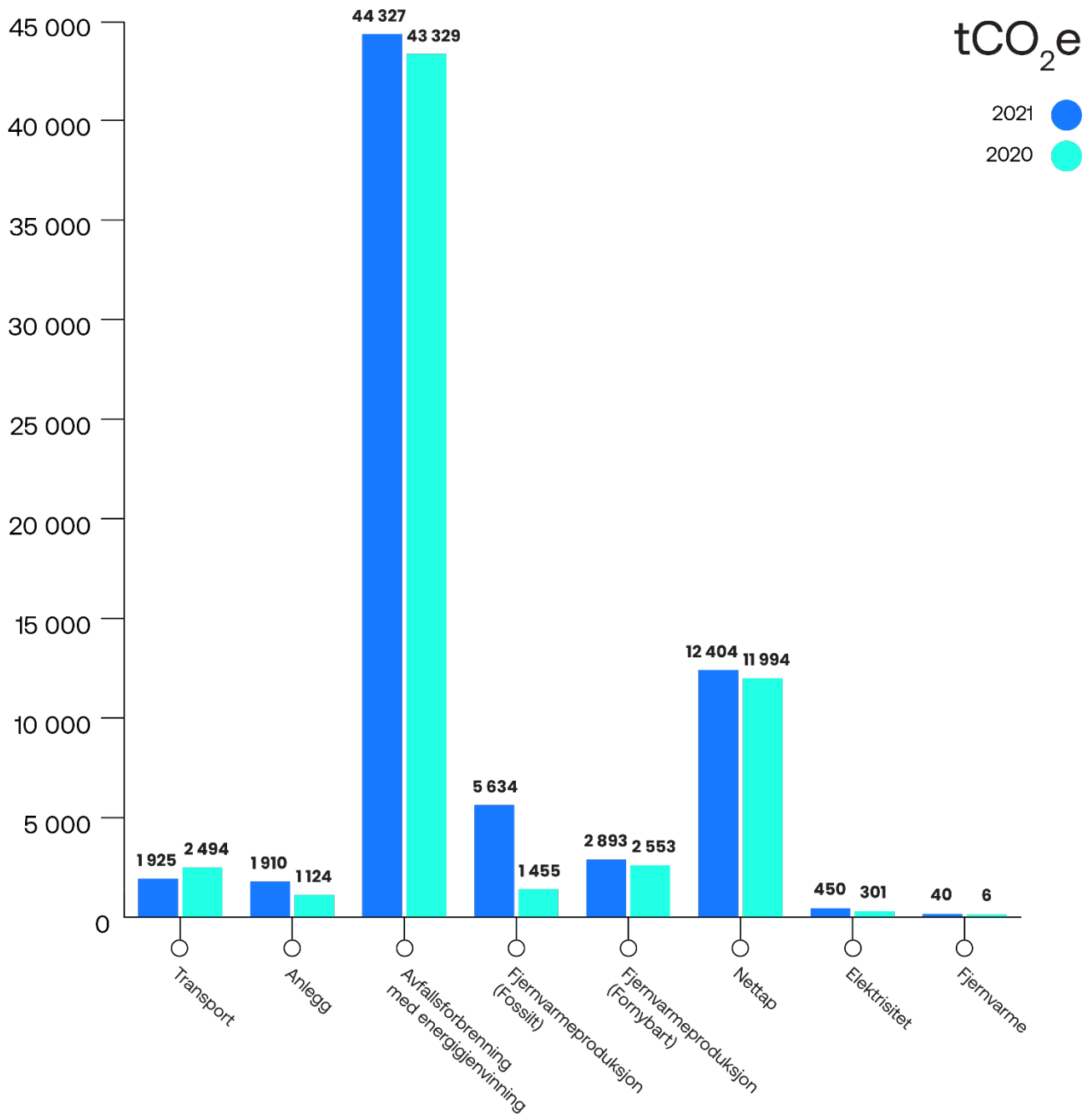
³ Våre utslipp til luft er beregnet iht. GHG-protokollen og inkluderer Eidsiva Energi, Eidsiva Bioenergi, Eidsiva Bredbånd, Elvia og Elsikkerhet Norge. For utslipp fra fjernvarmeproduksjon og energigjenvinning benytter vi faktorer fra Norsk Energi og miljødirektoratet. DEFRA 2021 benyttes for å beregne utslipp fra transport, kjølegasser og bruk av fossile energikilder. For scope 2 benyttes IEAs landbaserte faktor for Norge

indirekte utslipp fra energiforsyning). Dette ble begynnelsen på en kunnskapsreise knyttet til hvilken klimapåvirkning vår virksomhet har. Utslippene våre er større i 2021 både fordi vinteren 2021 var betydelig kaldere enn året før og fordi vi har mer data og mer kunnskap om utslippene.



Figur 3: Totale Scope 2 utslipp for hvert virksomhetsområde

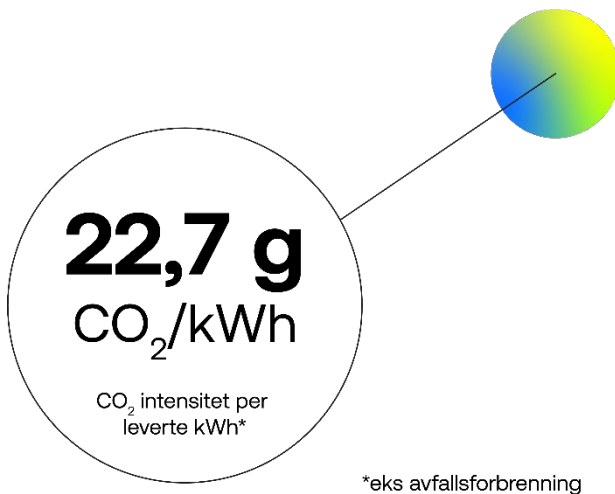
Utslippskilder scope 1 og scope 2



Figur 4 : Totale utslipp per utslippskilde for 2020 og 2021, scope 1 og scope 2

Bioenergi

Eidsiva Bioenergi hadde i 2021 en CO₂-intensitet på 22,7 g/CO₂ per leverte kWh*.



*eks avfallsforbrenning

I 2020 hadde Eidsiva Bioenergi et CO₂ avtrykk på ca 47 000 tonn, til sammenligning økte dette til 53 000 tonn i 2021. Dette skyldes hovedsakelig økt energileveranse med over 80 GWh, der en spesielt kald vinter medførte økt behov for spisslast, hvilket igjen betyr økt bruk av fossilt råstoff.

Krav til forsyningssikkerhet gjør at Eidsiva Bioenergi plikter å ha alternativt brensel tilgjengelig, her benyttes olje og gass som råstoff. Et fokusområde i vår strategi er å redusere den fossile andelen slik at vår energileveranse er basert på 100% fornybart råstoff innen 2030. Det gjør vi ved målrettet reduksjon i vår fossile andel samt økt energiutnyttelse og økt kapasitet ved anleggene. Utfasing av fossil olje er svært viktig for å kunne redusere CO₂-avtrykket per levert energimengde.

Det er viktig å huske at fjernvarme er en forutsigbar og miljøvennlig energikilde. Å bygge ut mer fjernvarme er ønsket og en viktig del av Bioenergis strategi. Vår energiproduksjon bidrar til å nå bærekraftsmål 7 «Sikre tilgang til pålitelig, bærekraftig og moderne energi til en overkommelig pris for alle». Økt kapasitet fra anleggene i våre fjernvarmebyer og økende energileveranse er ønskelig, men vil medføre et økende CO₂-avtrykk fra Eidsiva Bioenergi som helhet. Derfor det viktig å holde fokus på målet om 100% fornybarandel slik at avtrykket per levert energimengde blir lavest mulig*.

Nett

Scope 1

SF6 er en svært potent klimagass, som brukes i mange deler av nettinfrastrukturen til Elvia. Dette er likt for alle nettselskaper, fordi det har vært få alternativer til denne gassen. Den brukes for å isolere høyspentanlegg. Over de senere årene har det vært en rivende utvikling for å finne frem til alternative gasser som er mindre potente, inkludert noen luftisolerte løsninger. Det finnes ikke fullverdige alternativer på alle spenningsnivåer, men Nett er i gang med å teste ut nye løsninger. Se for eksempel Heggedal transformatorstasjon. Det er to hovedtyper anlegg med SF6. Den ene kalles kapslede anlegg. Disse er hermetisk lukket, og etterfylles ikke. Her står anleggene som i hovedsak er bryteranlegg, til de avinstalleres og håndteres. Den andre typen er det som omtales som GIS-anlegg (Gassisolerte anlegg). Disse brukes i det regionale distribusjonsnettet og her er det en lekkasjerisiko. Disse etterfylles og sjekkes i løpet av året.

Rapportering av SF6 er endret fra 2020. For 2020 rapporterte Nett på et estimert utslipp fra de SF6-gassisolerte anleggene i regionalnettet. For 2021 rapporterer vi på nyinnkjøpt mengde til etterfylling i GIS-anleggene som er beskrevet over. Dette er et felt i utvikling. Nett har også samlet inn data for nyinstallert mengde i både det regionale og det lokale distribusjonsnettet. I løpet av 2021 ble det nyinstallert anlegg med totalt 1059,8 kg. Dette har vi ikke inkludert i klimaregnskapet, fordi per i dag er utslippet fra disse kapslede, hermetisk lukkede, anleggene usikkert og skal kartlegges videre. Når slike anlegg tas ut av drift leveres de til RENAS som tar ut 100% av gassen før resten av anlegget tas fra hverandre. Nett vil jobbe videre med dette fagområdet i løpet av 2022 og sørge for stadig bedre oppfølging, men også jobbe for å redusere nyinstallert mengde år for år.

Nett rapporterer ikke på kjølemedium i år. Dette er stoffer som R407C, R32, R290, R410A. Det er ikke snakk om store mengder utslipp, fordi dette er kapslede anlegg som er hermetisk lukket. Virksomheten har heller ikke gjort oppdateringer som tilsier at vi har installert nevneverdige mange nye kjøleanlegg. Vi skal jobbe videre med leverandørene våre for å få tall til rapporten for 2022.

Scope 2

Transport av energi i strømmettet medfører nettap. Nett har inkludert dette i scope 2 for 2021 og også lagt til sammenligningstall for 2020 i årets rapport. Dette var

ikke med i rapporten eller klimaregnskapet for 2020. Nettapet for 2021 kom på 3,66% av innmatet energi og var på 3,28% i 2020. Nettapet er på en synkende trend over de siste årene til tross for en liten økning fra 2020 til 2021.

Det er gjort en forenkling av rapporteringen for Nett, og det er tallene direkte fra Elhub i januar 2022 som rapporteres. Det er ikke inkludert utjevningen som gjøres i etterkant.

Øvrige utslipp

Resterende utslippskilder gjelder for alle Eidsivas virksomhetsområder og utgjør et utslipp på 2145 tCO₂e .

Indirekte utslipp

I løpet av 2021 har Eidsiva begynt arbeidet med å kartlegge kilder innenfor scope 3. Vi erkjenner at vi fortsatt er i startfasen av dette kartleggingsarbeidet og at mye gjenstår. I år inkluderes reisevirksomhet, avfall,

Alle de ulike virksomhetsområdene, inkludert morselskap Eidsiva Energi, har utslipp fra egne kjøretøy i tillegg til bruk av ulikt maskineri.

Energiforbruk

Eidsivas totale energiforbruk var i 2021, 1 438 380 MWh. Av dette er størst andel relatert til nettap i Elvia som utgjør 1 378 256 MWh. Av Eidsivasforbruk i konsernet for øvrig, står elektrisitet og fjernvarme for 52 675 MWh. De resterende 7362 MWh kommer fra bruk av fossilt brennstoff i våre tjenestebiler, anleggsmaskiner og generatorer.

innkjøpt material og transport, samt elektrisitet som selges til sluttbruker gjennom leveringsplikten. Det vil si strøm som Elvia har plikt til å levere (selge) til dem som av ulike årsaker ikke har valgt en strømleverandør. Arbeidet med fullstendighet og inkludering av flere scope 3 kilder vil fortsette i 2022.

Kilde	tCO ₂ e 2021	tCO ₂ e 2020	Andel av total utslipp
Avfall	10 013	0	12%
Elektrisitet levert via leveringsplikten	2 898	3 400	3%
Reiser	103	0	0%
Innkjøpt material	3	0	0%
Innkjøpt transport	2 236	0	3%
Total	15 253	3 400	18%

Figur 5: Totale utslipp per utslippskilde for 2020 og 2021, scope 3

Avfall

Eidsiva produserte totalt 24 461 tonn avfall i 2021. De største avfallskategoriene er farlig avfall og avfall som leveres til deponi, som i stor grad er tilknyttet aktivitetene til Nett og Bioenergi.

Aske er et naturlig biprodukt fra forbrenningen i Bioenergi sine anlegg. Det er to kategorier med aske som gjenstår etter forbrenningen: bunnaske og flyveaske. Flyveaske fanges opp ved at røygassen passerer et filter, mens bunnasken oppstår i form av ubrente materialer som faller til bunns i ovnen. Fra bunnasken til avfallsforbrenningsanlegget materialgjenvinnes det metaller, mens restproduktene utnyttes som dekkmasse

på deponi. 2911 tonn med flyveaske ble i 2021 sendt til NOAH på Langøya for forsvarlig håndtering.

Bioenergi jobber videre med å heve verdien av aske fra sin produksjon gjennom prosjekter og piloter som ser på videre utnyttelse av aske.

I Nett er byggeaktiviteten i nettet den største kilden til avfall. Nett har både interne montører og eksterne entreprenører som jobber med å bygge ut og vedlikeholde nettet. Det rives og avinstalleres gamle komponenter, og installeres nye.

De gamle blir levert til godkjent mottak etter produktkategori. EE-avfall og komponenter som inneholder SF₆ blir levert inn til RENAS, mens kabler og

transformatorer blir levert inn til Metallco. I tillegg bygges det nye tilbygg til trafostasjoner, settes opp nye nettstasjoner, legges nye kabler og nye line-strekk, og

det er også en del avfall i disse byggeaktivitetene som emballasje og avkapp.

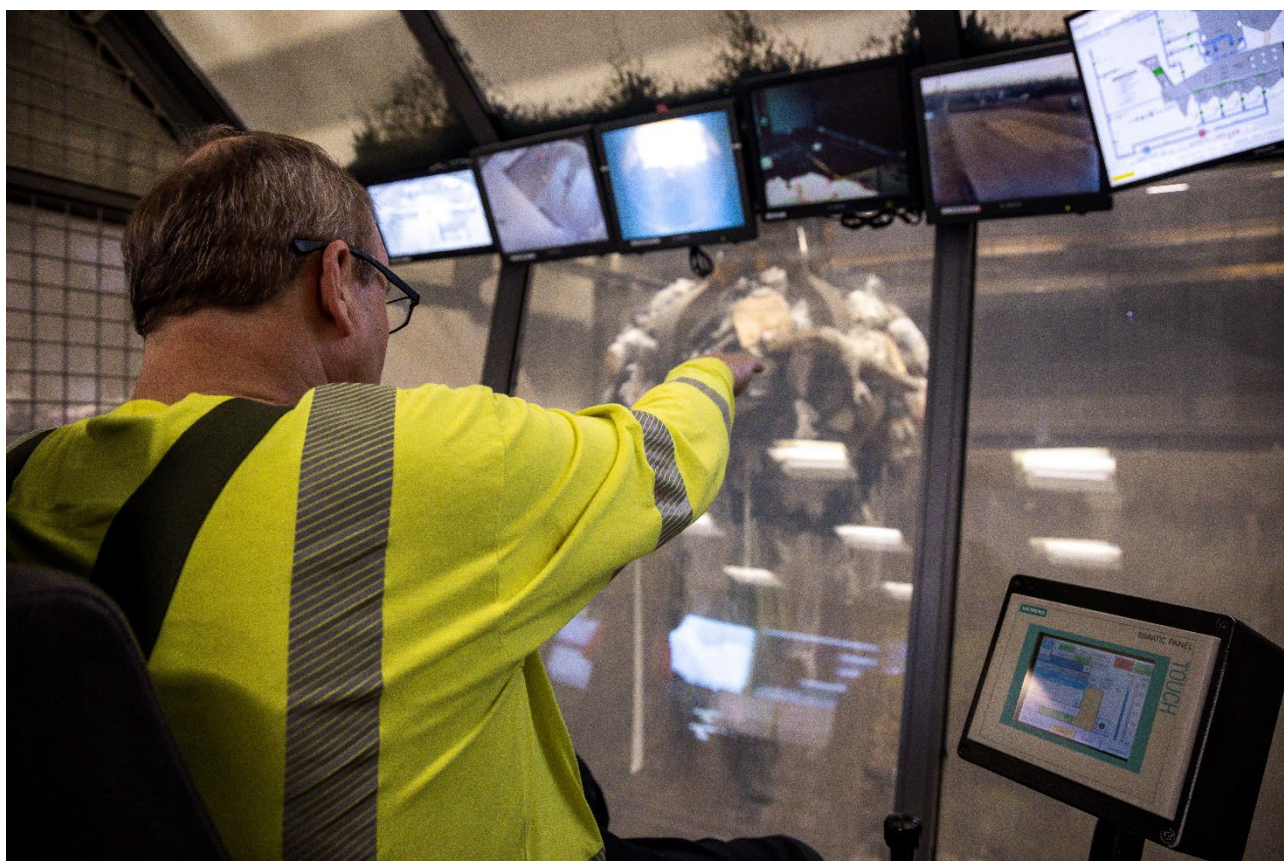
Avfallstallene for Nett for 2021 er egenprodusert avfall pluss avfall fra 10 av de største underentreprenørene. Inkludering av avfallsrapporteringskrav i kontraktsmalen er i prosess slik at dette blir en standard del av rapporteringen fra alle entreprenørene. Avfallstall fra bygnings-entreprenørene er ikke inkludert i 2021. Selv om en forholdsvis liten andel av oppdragene er rene bygg-entrepriser, vil dette bli inkludert i fremtidig rapportering.

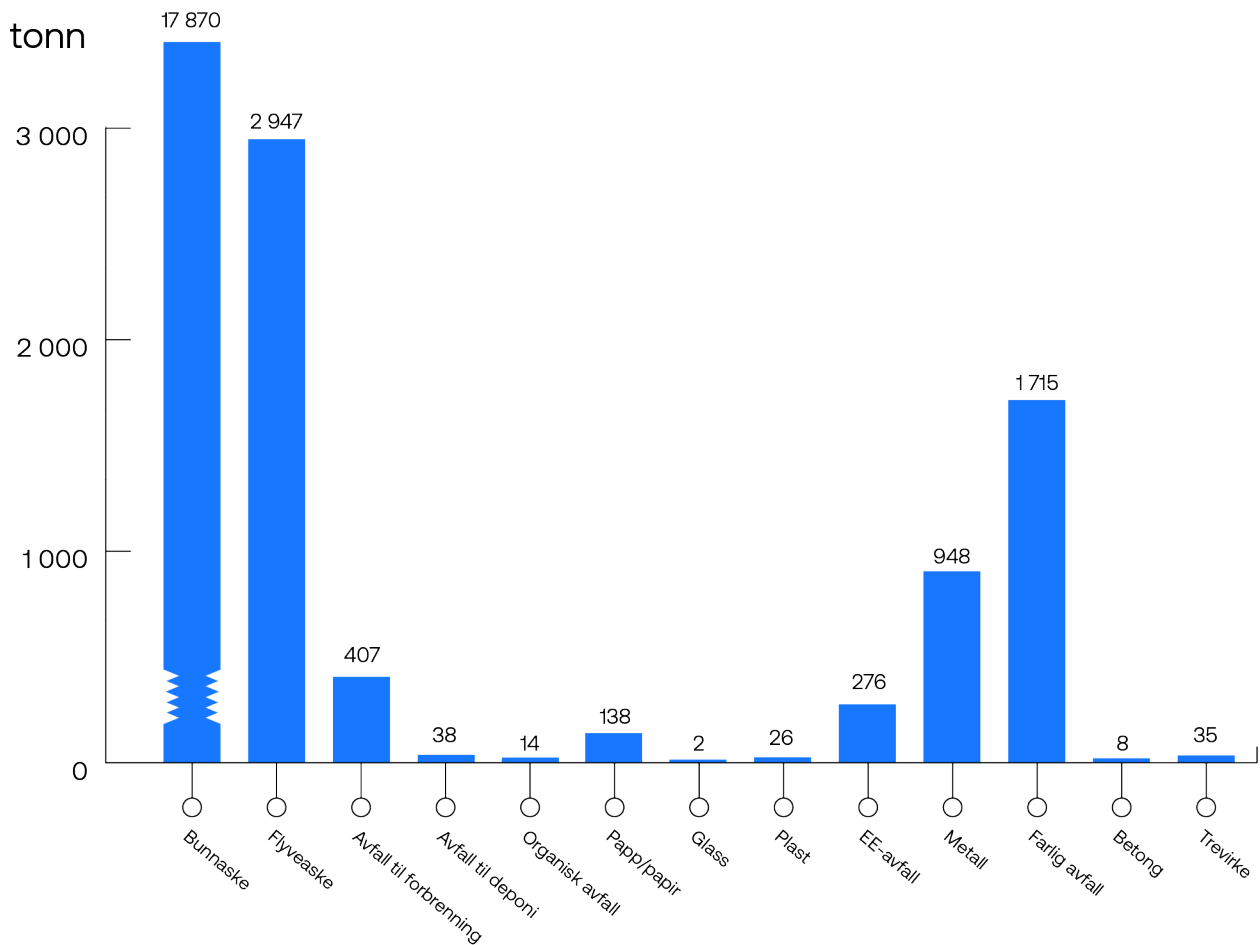
I avfallsrapporteringen for Harbitz torg i Oslo (Elvias største kontorlokasjon) er det meste estimert utfra tallene fra Vangsvegen 73 i Hamar (Eidsiva og Elvias hovedkontor), fordi tallene fra Harbitz torg var for grovkornet til å gi en reell indikasjon på avfall. Eidsiva

innleder dialog med utleier for å sørge for mer reelle tall for 2022.

Eidsiva har jobbet med å få bedre innsikt i avfallet fra virksomheten, og har derfor lagt til et ekstra nivå under de to hovedkategoriene; farlig og ikke farlig avfall. Under hver av disse kategoriene er de viktigste fraksjonene av avfall synliggjort. Dette for å gi et bedre innblikk i avfallet virksomheten genererer og på samme tid gi mulighet for sporbarhet over tid.

Ved utarbeidelse av avfallsdata vil tall fra 2021 bli benyttet som referansemåling. Det er mye usikkerhet tilknyttet tallene som ble rapportert i 2020, da det ble avdekket inkonsekvent bruk av enheter for mengdedata i fjorårets klimaregnskap. Resultatet var at Eidsiva overrapporterte avfallsmengden og Eidsiva har derfor ikke relevant sammenligningsgrunnlag mot tallene rapportert for 2020.





Figur 6: Mengde avfall per kategori 2021

Materialer

For innkjøpte materialer har Eidsiva for 2021 kun kartlagt utslipp tilknyttet innkjøpt papp, papir, plast og Elvias bruk av kabelolje, som utgjør et utslipp på 3 tonn CO₂e. Det er varierende bruk av disse materialene i alle virksomhetsområdene, men vi anerkjenner at det er flere typer materialer som bidrar til utslipp, enn det vi har klart å rapportere på. Her har konsernet et større arbeid gående på verdistrømkartlegging i 2021 og 2022, der vi vil identifisere hvilke materialer vi ønsker å redusere bruk av eller anskaffe på en måte som gir mindre fotavtrykk, i lys av hvor Eidsiva har størst påvirkningsmulighet. Dette vil også danne grunnlag for hvordan konsernet vil rapportere på innkjøpte materialer i 2022.

Kabeloljen som er rapportert i scope 3, inkluderer olje som har lekket fra Elvias transmisjonsnettkabler (25%). Eierskapet til disse kablene skal overføres til Statnett, som er i gang med investeringsarbeider som vil medføre at disse kablene kan tas ut av drift. Det arbeides kontinuerlig med å erstatte oljekabler med PEX-isolerte

kabler i hele nettet ut fra levetidsbetraktninger og kapasitetsbehov.

Reise

I klimaregnskapet for 2021 har Eidsiva for første gang inkludert utslipp fra ansattes reisevirksomhet. Covid-19 pandemien har påvirket reisemønsteret for alle virksomhetsområder, derfor ansees tallene fra 2021 som lavere enn det som er reelt i et normalt år. Hovedandelen av utslippene er tilknyttet hotellovernattinger i Norden og Europa som tilsvarer et utslipp på 13 tonn CO₂e. Flyreiser står for 11 tonn CO₂e i 2021. I tillegg er også ansattes bruk av egne kjøretøy i tjeneste inkludert i konsernets indirekte utslipp, som utgjør et utslipp på 0,4 tonn CO₂e.

Innkjøpt transport

I 2021 rapporterer Eidsiva for første gang på innkjøpt transport. Dette inkluderer transport for leveranser av produkter og tjenester, samt i forbindelse med leverandørers virksomhet for utbygging og vedlikehold av strømnettet.

Nett har et langstrakt konsesjonsområde og derfor blir det også en god del kjøring. Det er transport av personell og materiell/avfall til og fra anleggsplasser, på vedlikeholds og driftsoppdrag, og drift av anleggsmaskiner. I hovedsak er det konvensjonell diesel som brukes som drivstoff, og dette er noe av det Nett vil vurdere å endre på fra 2022 ut fra en helthetsvurdering. Eksempelvis har Ahlsell gått over til 100% fornybar diesel fra og med 2022 for alle oppdrag i Netts tjeneste.

Elektrisitet levert via leveringsplikten

I 2021 distribuerte Nett totalt 23,7 TWh elektrisitet til kunder i store deler av Østlandet. Av dette ble 322 000 MWh levert(solgt) til sluttbruker som følge av leveringsplikten. I 2020 solgte Nett 340 000 MWh elektrisitet til sluttbruker som følge av leveringsplikt. Utslippet tilknyttet strøm solgt grunnet leveringsplikt var 2898 tCO₂e i 2021 og 3 400 tCO₂e i 2020.



Fokusområde: Klar grønn tale

Konsernets overordnede ambisjon innen fokusområdet «klar grønn tale» er å være en aktør nordmenn forbinder med klimaløsninger og elektrifisering. Dette handler om å forsterke og tydeliggjøre Eidsivas rolle i omstillingen til et lavutslippssamfunn ved å fremme energieffektiv elektrifisering, avlaste strømmettet med vekst innen fjernvarme og øke tilgangen til høyhastighets bredbånd. Økt utbredelse av høyhastighets bredbånd gjør det lettere å jobbe og bo i spredtbygde områder og gjør det samtidig mulig å etablere og utvikle næringsvirksomhet utenfor tettbygde strøk.

Kartlegging av materialbruk i våre verdikjeder

Et viktig mål innen fokusområdet klar grønn tale handler om å redusere bruk av klima- og miljøbelastende materialer og materialer det er eller vil bli knapphet på i konsernets verdikjeder. Dette handler også om å utøve Eidsivas rolle som ansvarlig leverandørutfordrer, og på den måten bidra til et skifte i grønn retning i tillegg til redusert fotavtrykk fra egen virksomhet. En omfattende kartlegging av materialbruk i konsernets verdikjeder ble igangsatt høsten 2021. Øvelsen har vært krevende fordi det var behov for å samle og sortere data på andre måter enn de som hentes enkelt ut av konsernets systemer. Eksempler kan være ulike materialer innkjøpt i kg, tonn eller meter og hvilke materialer Eidsiva bruker

mest av angitt i disse størrelsene. Konsernets avhengighet av de ulike materialene ble også vurdert.

De materialene Eidsiva fant betydelig bruk av ble analysert av eksterne spesialister på livssyklusanalyser. Resultatet av analysene har blitt bearbeidet i workshops med representanter fra konsernets avdeling for anskaffelser og ulike eiere av innkjøpene i alle forretningsområdene. Foreløpig resultat av dette omfattende arbeidet er en oversikt over hvilke materialer konsernet har stor avhengighet av og som innebærer betydelig belastning på menneskelig helse, økotoksitet, klimaendringer eller er gjenstand for knapphet.

Kunnskapen konsernet har samlet opp gjennom kartleggingen gjør oss i stand til å sette inn tiltak på de materialene Eidsiva kjøper mest av eller som har størst klimaavtrykk. For enkelte materialer kan det være mulig å endre Eidsivas klimaavtrykk betydelig fordi materialet kan erstattes med noe annet, eller fordi Eidsiva har tilstrekkelig påvirkning på våre leverandører på kort nok sikt. Dette kan for eksempel være å sørge for klimavennlig utvinning eller kortere transportavstander. For andre materialer kan det være nødvendig å jobbe mer langsiktig og samarbeide med andre som trekker i samme retning.

Fakta

Livsløpsvurderinger (LCA)

I kartleggingen av materialbruk gjennomføres det såkalte LCAer (life cycle assessment), som på norsk omtales som livsløpsvurderinger. Slike vurderinger handler om å vurdere regnskapsbalansen mellom biosfæren og den menneskelige aktiviteten knyttet til produkter og tjenester. For å få oversikt over dette regnskapet må man se på et produkt eller en tjeneste sitt livsløp. Det er vanlig å vurdere det som omtales som fra «vugge til grav», eller helst «vugge til vugge». Dette sikrer til at man begynner ved råvareuttak og avslutter ved endt levetid eller aller helst råvarenes vei tilbake til nye produkter og tjenester med en «vugge til vugge»-tilnærming.

Mens klimaregnskap fokuserer på en sentral del av dette regnskapet – utslipp av klimagasser – er livsløpsvurderinger langt mer omfattende. Disse vurderingene er helhetlige, og dette innebærer at man kan vurdere om tiltak knyttet til reduksjon av klimagasser medfører andre typer negative miljøkonsekvenser. Dette kan for eksempel være knyttet til økt bruk av farlige kjemikalier, økt vannforbruk, landområdebruk, forurensning eller naturressursuttak. Noen av de sentrale miljøpåvirkningskategoriene er klimaendringer, eutrofiering (for eksempel lokal gjengroing og algevekst), forurensning og fotokjemisk oksidasjon (toksiske effekter, negativ effekt på fotosyntese, o.l.).

Ved å gjennomføre slike analyser sikrer man et helhetlig perspektiv og man får nødvendig innsikt i hvor i verdikjeden miljøpåvirkning oppstår. Dette gir igjen grunnlag for å forbedre prosesser og redusere den totale belastningen på klima- og miljø.

Arealbruk

Nett sine trafostasjoner, nettstasjoner, kabler og luftledninger strekker seg over store deler av Østlandet. Nett er opptatt av at virksomhetens fotavtrykk skal være så lite som mulig, særlig i nærheten av naturvernområder. Selskapet opptar et område på om lag 20 000 hektar innenfor eller i nærheten (1 km) av et vernet område.

Når det skal gjøres endringer i strømnettet som påvirker omverdenen gjøres det et grundig arbeid i prosjekteringen for å unngå å legge dette i og nær vernede områder. Nettselskapets prosjekterende personell har mye kunnskap innenfor rettighetsarbeid og omfattende erfaring med bruk av kartverk for å identifisere sårbare områder. Det benyttes også konsulenttjenester med spesialkompetanse i flere prosjekter. Nett har selv kartverk der forskjellige karttjenester er sydd sammen slik at den prosjekterende kan studere traseen de prosjekterer og sjekke om Nett kommer nær kulturminner, vernede områder med mer. Dersom det ikke er mulig å velge løsninger som unngår dette søkes det om unntak til gjeldende myndigheter. Dette er kun aktuelt i noen få prosjekter. Dette kan for eksempel være prosjekter der det er begrensede muligheter for hvor en kabeltrasé kan gå, for eksempel på grunn av allerede eksisterende infrastruktur og bebyggelse.

Der Nett graver i eller nær vann eller elv håndteres også vannmassene som forurenset vann på forskriftsmessig måte. Det kontraheres selskaper som har spesialisert seg på å håndtere dette, og de stiller med bil med tank og pumpeutstyr for å sørge for at Nett får med seg alt det forurensete vannet.

Nett har en del eldre oljekabler i nettet, som systematisk erstattes. Disse er det noe lekkasje fra som varierer noe fra år til år. Volum for etterfylling av kabelolje var 2 198 liter i 2021, mot 1 421 liter i 2020 og 2 413 liter i 2019. Netts transmisjonsnettkabler stod for 25% av etterfyllingen i 2021. Eierskapet til disse kablene skal overføres til Statnett i 2022. Investeringsarbeidet som er i gang, vil medføre at disse kablene kan tas ut av drift. Det arbeides kontinuerlig med å erstatte oljekabler med PEX-isolerte kabler i hele nettet ut fra levetidsbetraktninger og kapasitetsbehov.

Klima- og miljøinitiativ

Bioenergi sin avfallsforbrenning med energigjenvinning ved Trehørningen energisentral utgjør et stort punktutslipp i Eidsiva-konsernet. Internt forbereder Bioenergi seg til å jobbe målrettet med egne utslipp. Det kan være flere veier til målet og Bioenergi må finne ut hva som er riktig for virksomheten. I 2021 har Bioenergi utforsket følgende tre tilnærminger:

1. Muligheten for å redusere utslippet
2. Muligheten for å fange og evt. utnytte CO₂
3. Kompenserende tiltak

Den ene tilnærmingen ekskluderer ikke den andre, og her må Bioenergi tenke både kortsiktig og langsiktig samtidig som virksomheten følger med på teknologiutvikling og rammevilkår. Riktig timing er viktig for suksess. For alle de tre tilnærmingene er samarbeid en forutsetning. Samarbeid med nye aktører, forskningsinstitusjoner, myndigheter og videreutvikling av samarbeid i verdikjeden står sentralt. Det finnes ikke et entydig svar eller løsning på utfordringene med CO₂-utslipp. Derfor har Bioenergi i 2021 jobbet bredt for å finne den eller de mulighetene rundt CO₂ som kan bli aktuelle å gå videre med i virksomheten med utgangspunkt i vår beliggenhet, størrelse og selskapsprofil. Dette arbeidet vil fortsette med uforminsket styrke.

Nett: Heggedal

Heggedal transformatorstasjon ble bygget i 1981 og forsyner i dag ca 7000 kunder i nærområdet. Det har vært en jevn lastøkning på stasjonen. Befolkningsprognose for Asker kommune, utbyggingsplaner i Heggedal, samt alder tilsier at Nett må foreta en ombygging og utvidelse av stasjonen.

Nett bygger to digitale transformatorstasjoner og Heggedal er en av disse. At det er en digital stasjon betyr høyere grad av tilstandsovervåking av komponenter for bedre vedlikehold, mesteparten av signal og styrekabler blir byttet ut med fibernettsverk, og høyere grad av personsikkerhet i stasjonen.

Som en del av en miljøpakke på Heggedal tester Elvia blant annet ut konseptet utslippsfri byggeplass og hadde i 2021 en besparelse på over 50 tonn CO₂ sammenlignet med tradisjonell tilnærming. Total CO₂ besparelse i løpet av prosjektet er estimert til over 100 tonn i Heggedal. Erfaringene med utslippsfri byggeplass på Heggedal så langt er positive. I Heggedal settes det

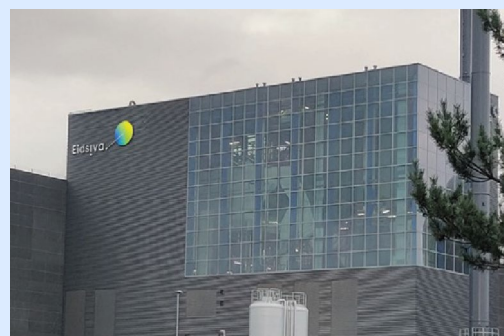
Hamar: En fjernvarmeby i utvikling

Hamar er blant Norges største fjernvarmebyer og er fortsatt i vekst.

I 2011 åpnet Trehørningen energisentral i Hamar. Daværende olje- og energiminister Ola Borten Moe omtalte anlegget som «et godt forbildeprosjekt og en fremtidsrettet løsning for å svare på energi-, miljø- og klimautfordringene.»

Ti år senere er viktigheten av fjernvarme minst like aktuell og utbygging av fjernvarme er et viktig bidrag til elektrifisering av Norge. Fjernvarmen Eidsiva Bioenergi produserer i Hamar er med på å frigi elektrisk energi til andre formål. Gjennom målrettet arbeid har Hamar vokst som fjernvarme by og doblet den årlige leveransen av energi fra 79 GWh i 2011 til 173 GWh i 2021. En slik økning i energiproduksjon og avlastning av strømmettet har krevd kontinuerlig arbeid og investering.

Eidsiva Bioenergi ferdigstilte i 2021 et større utviklingsarbeid av Hamar som fjernvarmeby. For å møte behovet for økt energileveranse har det blitt bygget ut en akkumulatortank, en biooljesentral for å ivareta økt energibehov, tre pumpestasjoner for bedre fordeling i fjernvarmenettet, i tillegg til en rekke energieffektiviseringstiltak. I 2021 ble det siste trinnet i utviklingen ferdigstilt, med biooljesentralen, en investering på 40 MNOK. Til sammen er det investert 100 MNOK over denne tiårsperioden, og dermed tilrettelagt for videre vekst av bærekraftig energiproduksjon i Hamar.



inn et 132 kV gassisolert koblingsanlegg med et miljøvennlig alternativ til SF6-gass.

Bygget skal stå ferdig til våren og det vil bli arbeidet med installasjon og utprøving av elektriske komponenter frem til spenningssetting på slutten av 2022.

Utvikling av fjernvarme – Mål om 500GWh

Bioenergi har siden oppstarten vært i kontinuerlig vekst, og slik var det også i 2021. Virksomheten har et mål om å vokse videre til en energiproduksjon på 500GWh årlig innen 2025. For å være rustet til å tilby kundene økte mengder fjernvarme kreves kontinuerlig videreutvikling av anleggene og fjernvarmenettet. Fjernvarmeanlegget i Elverum produserer nå strøm ved hjelp av en ny enhet i anlegget. Det nye fjernvarmeanlegget i Kongsvinger ble åpnet høsten 2021. I tillegg er Bioenergis virksomhet utvidet til en ny lokasjon ved Råholt. Virksomheten utvikler også fjernvarmenettet kontinuerlig og et godt eksempel på dette er utviklingsarbeidet som ble fullført i Hamar i 2021.

EUs nye klassifiseringssystem for bærekraft – EU taksonomien

EUs Taksonomi er et klassifiseringssystem for hva som kan ansees som bærekraftige aktiviteter. For å bli definert som bærekraftig må aktiviteten bidra vesentlig til minst ett av seks definerte miljømål uten å gjøre skade på øvrige miljømål. Det er også krav til oppfyllelse av minimum sosiale standarder.

Eidsiva startet i 2021 å kartlegge sin virksomhet i forhold til kravene for de aktiviteter som er omfattet av EU taksonomien. Eidsiva valgte å publisere en foreløpig veiledning på hvor stor andel av Eidsivas virksomhet som kan henføres til EU taksonomiens ulike aktiviteter i 3. og 4. kvartal 2021. Alle tekniske utvalgsriterier er ikke gjennomført, det er ikke foretatt samsvarskartlegging med minimum sosiale standarder og det er ikke foretatt vurdering av de «do no significant harm-kriteriene» som gjelder på balansedagen.

Eidsiva har flertallet av sine aktiviteter i hovedkategorien «Elektrisitet, gass, damp og luftkondisjonert virksomhet» og «Bygge og anleggsvirksomhet» gjennom bygging og drift av infrastruktur og eierskap i vann- og vindkraft. I øyeblikket er virksomhet innen ordinær fiber- og bredbåndsvirksomhet ikke definert som egen underaktivitet i EUs taksonomi. Vurderinger knyttet til «do no significant harm» og «minimum social safeguards» er ikke inkludert i vår foreløpige veiledning.

Cicero Shades of Green har fortatt en kartlegging av Eidsivas virksomhet i forhold til EU taksonomien som tilleggstjeneste til sitt oppdrag om å foreta uavhengig tredjepartsvurdering av Eidsivas nye rammeverk for grønn finansiering.

Les mer i Green Finance Report 2021:

<https://www.eidsiva.no/finansiell-informasjon/>



Veien videre

For å bidra til at utslippene av klimagasser reduseres med 55% fra 1990 til 2030 (EUs klimapakke Fit for 55) må Eidsiva også redusere sine utslipp. Konsernets CO₂-utslipp tas derfor inn i konsernets målstyring, og det vil jobbes videre med identifisering av tiltak for å nå nødvendige reduksjonsmål. Helt overordnet må samfunnets utslipp reduseres med 7% per år for å nå 55%-målet og Eidsiva tar dette som et utgangspunkt for vårt videre arbeid.

Eidsiva skal fortsette å identifisere tiltak som vil bidra til å nå konsernets mål om redusert miljø- og klimafotavtrykk. Noen beslutninger fattet i 2021 vil få effekt framover, som for eksempel vedtaket om å fase ut kreosot som impregneringsmiddel i Elvias trestolper. Fra og med 2022 skal saltimpregnerte stolper med jordbåndsbeskyttelse benyttes som standard i distribusjonsnettet. I hakkespettutsatte områder vil komposittstolper bli brukt. Det skal følges opp med ytterligere studier og forskning for å kvalitetssikre hva slags type stolper som har minst fotavtrykk. Dette skjer blant annet i forskningsprosjektet FremStolp som er en del av «Bære kraft med bærekraftkraft», som ledes av Norsus.

Det er videre besluttet at minst 22 % av Elvias bilpark skal være ikke-fossil innen 2025. Dette tallet vil økes etter hvert som tilgangen på ikke-fossile biler tilfredsstiller funksjonskravene for beredskapsbiler.

Fakta

Task Force on Climate Related Financial Disclosures (TCFD) er det sentrale rammeverket for hvordan klimarisiko skal analyseres og rapporteres. Rammeverket ble etablert i 2015 av Financial Stability Board (FSB) for å utvikle konsistente klimarelaterte-finansiellrisiko indikatorer til bruk av selskaper, banker og investorer for å gi informasjon til interessenter.

Task Force on Climate Related Financial Disclosures (TCFD) i Eidsiva

I forbindelse med strategiprosessen i 2022 vil Eidsiva øke fokuset på implementering av TCFD i alle virksomhetsområder. For å lykkes vil det være viktig med både «top-down» og «bottom-up» arbeid. Kunnskap om klimarisiko må økes, slik at ledelsen og styret får en omforent forståelse av konsernets klimarisiko og -muligheter.

Det skal settes opp tverrfunksjonelt team med ansatte fra ulike deler av organisasjonen. Arbeidet vil innebære en kartlegging av såkalte overgangsrisikoer (risiko ved overgangen til et nullutslippssamfunn) og fysiske risikoer (sårbarhet for fysiske klimaendringer), samt klimamuligheter knyttet til energieffektivitet, grønne produkter og tjenester og nye markeder. Det skal vurderes hvilke risikoer som kan ha vesentlig innvirkning på organisasjonen sett opp mot konsernets strategiske mål.

Gjennom scenarioarbeid vil det gjøres anslag på hvor mye det vil koste dersom ulike hendelser inntreffer, og på de økonomiske mulighetene klimaendringene kan gi. Basert på funnene i analysen vil det vurderes tiltak for å tilpasse konsernets virksomhet til klimarisiko. Eidsiva vil sette mål for å redusere klimarisiko og utnytte klimamuligheter, og identifisere KPIer for å vurdere utviklingen over tid.

Materialbruk i konsernets verdikjeder

Kartleggingen av materialbruk i konsernets verdikjeder kan ses på som starten på en kunnskapsreise som involverer avdeling anskaffelser og flere ulike fagmiljøer i konsernet i egenskap av eiere av anskaffelsene. Det oppleves foreløpig som krevende å etablere gode nullpunkt som utgangspunkt for å måle forbedringer og det jobbes videre med dette i 2022. Det vil også bli jobbet videre med prioritering av tiltak for å redusere klima og miljøbelastning som følge av materialbruk innen alle forretningsområder.

Arbeidet med kartleggingen av materialbruk understreker viktigheten av målene vi har satt for konsernet innen bærekraft. Et eksempel på dette er at materialene olje og gass som benyttes ved spisslastfyring kommer ut som et fokusområde for Eidsiva Bioenergi. Dette understøtter da målet om fossilfri energiproduksjon i 2030, og gir en ekstra bekreftelse på viktigheten av arbeidet.

Rollen som ansvarlig leverandørutfordrer er sentral innen dette området og økt kunnskap om hvor i materialenes livssyklus de største klima- og miljøutfordringene oppstår gir bedre grunnlag for å vektlegge slike aspekter i kommende anskaffelser.

Eidsiva.

6. Mennesker og samfunn



Mennesker og samfunn

Nøkkeltall

Fokusområde og resultater året 2021:

Medarbeidere som endringsagenter

Ansatte:

1165

Deltidsansatte:

44

Kjønnfordeling

21 %

kvinner

79 %

menn

Turnover:

7,65 %

Nyansatte:

104

Fagorganiserte:

72 %

Eidsiva-konsernet har 1165 ansatte hvorav 44 er deltidsansatte. Det er ingen ansatte med ufrivillig deltid i organisasjonen. Alle deltidsstillinger er opprettet med utgangspunkt i tilpasninger til den ansattes forhold, eksempler er delvis uførhet, delvis alderspensjon eller arbeidsmarkedstiltak. Tilretteleggingen er en del av en helhetlig livsfasetilpasning av arbeidsplassen.

Det er totalt 242 kvinnelig ansatte, som utgjør 21 %.

Gjennom året fikk Eidsiva 104 nye medarbeidere på tvers av alle virksomhetsområdene. I 2021 var turnover i

konsernet 7,65 prosent, noe som er en reduksjon fra 2020. I turnover tallet inkluderes alle som har sluttet i et selskap uavhengig av årsak.

Eidsiva har fokus på å rekruttere riktig kompetanse og målrettet utvikle arbeidstakernes kompetanse i tråd med konsernets og selskapenes behov. Ca. 31 % av søkermassen på stillinger utlyst av Eidsiva-konsernet var kvinner.



Fokusområde:

Medarbeidere som endringsagenter

Vår tilnærming

Eidsiva skal være et bærekraftig infrastrukturkonsern til det beste for samfunnet, og har satt som mål i

bærekraftarbeidet at medarbeiderne skal være endringsagenter i dette arbeidet. Eidsiva legger til rette for at ansatte kan ta bærekraftige valg i sin

arbeidshverdag, og det er i 2021 igangsatt en omfattende opplæring om bærekraft i konsernet. Ved å øke fokuset på konsernets ansvar og påvirkningsmuligheter for bærekraft i samfunnet har vi troen på at Eidsiva bidrar til et bedre samfunn og miljø.

Hva vi gjør

Eidsivakonsernet har en HR-policy og etisk regelverk som sikrer at en jobber for en bedriftskultur som er mangfoldig, utviklende og stimulerende for alle medarbeidere, og legger til rette for at medarbeider og leder skaper samhandling, engasjement, er profesjonelle og sikrer resultater. Alle i Eidsiva skal bidra til et inkluderende arbeidsmiljø som etterlever verdiene åpen, skikkelig og djerv, og til at de ansatte respekterer og verdsetter hverandres meninger og ulike perspektiver. I henhold til Eidsivakonsernets etiske regler skal diskriminering eller trakassering ikke forekomme og er ikke akseptabelt. Eidsiva skal være et konsern som ivaretar ansatte gjennom hele yrkeskarrieren, og sikrer kompetanseutvikling og livsfasetilrettelegging.

Gjennom HR-arbeidet har konsernet i 2021 gjennomført ledertrening, ledergruppeutvikling og medarbeiderutvikling. Konsernets ledelsesprinsipper er å vise mot og ta ansvar, skape engasjement og bry seg. Ved å sikre at konsernet etterlever disse er vi sikre på at medarbeiderne i Eidsiva skaper et godt arbeidsmiljø og gode resultater. Konsernet har startet opp et talentutviklingsprogram, GNIST, i samarbeid med Hafslund Eco. I GNIST får talenter/pådrivere i konsernet personlig utvikling, økt forståelse for forretningen og i programmet skal deltakerne jobbe med reelle problemstillinger fra konsernet.

I 2021 har planleggingen av nytt hovedkontor involvert ansatte på tvers av konsernet, samt tillitsvalgte og hovedverneombud. Sammen har en etablert prinsipper for utforming av konsernets nye lokaler som skal være rigget for fremtidens arbeidsplass, og Eidsivakonsernets behov i mange år fremover.

HR-arbeidet er strukturert i et årshjul med handlingsplan med blant annet regelmessige medarbeiderundersøkelser og medarbeidersamtaler. I 2021 ble det anskaffet nytt verktøy for organisasjonsmålinger som implementeres i første kvartal 2022. Konsernets tariffavtaler og annet regelverk er samlet i konsernets personal- og lederhåndbok.

Prosjekt Identitet

Eidsiva er i en unik tid i konsernets historie akkurat nå. Eidsiva har gjennomgått store endringer de to siste årene, og konsernet ønsker både internt og eksternt å tydeliggjøre Eidsiva som et ledende og bærekraftig infrastrukturkonsern. Siden starten i 1894 har Eidsiva utviklet seg til et av landets største infrastrukturselskaper med nesten 1200 ansatte. Etter salget av strømsalgsselskapet Innlandskraft og sammenslåingen med Hafslund Eco, har Eidsiva gått fra å være et energikonsern til å bli et stort infrastrukturkonsern. Eidsiva eier landets største nettselskap, Elvia, det tredje største fjernvarmeselskapet, Eidsiva Bioenergi og landets tredje største fibernettselskap, Eidsiva Bredbånd.

Konsernet og datterselskapene skal lære hverandre å kjenne etter den største transaksjonen i norsk kraftbransje noensinne og i tillegg skal konsernet lære å leve i et nytt arbeidsliv og arbeidsmønster i kjølvannet av pandemien. Prosjekt Identitet er med på å skape forståelse og innsikt om hvor v er, hvem vi er og hvor vi skal. Dette er grunnlaget konsernet trenger for å forme både identitet og tydelig formål. I dette prosjektet er prosessen i seg selv et avgjørende element. I 2021 ble «Prosjekt Identitet» etablert med mål om å samle Eidsivakonsernet for å definere og skape stolthet rundt konsernets felles verdier og identitet. Det er utført to spørreundersøkelser og avholdt to runder med møter i fokusgrupper med bred involvering. Gjennom prosjektet vil man definere både det enkelte selskaps- og konsernets organisasjonsidentitet. Gjennom å etablere en ny og felles organisasjonsidentitet vil konsernet sikre at alle "drar i samme retning", og etablere et fellesskap og en stolthet over helheten alle ansatte er del av som medarbeidere i Eidsiva konsernet. Identitetsprosjektet skal sikre en vellykket transformasjon etter den store transaksjonen med Hafslund, og skape en effektiv organisasjon som bidrar til verdiskaping. Prosjektet avsluttes i 2022.

Nyutdannede i Eidsiva

Lærlinger er en viktig ressurs for å sikre god utvikling og drift. Eidsiva er i kontinuerlig utvikling og har behov for å sikre tilførsel av kompetanse. Gjennom Lærlingordningen sikrer Eidsiva tilgang til den kompetansen konsernet trenger, samtidig som de unge tilbys en vei inn i yrkeslivet. Dyktige fagarbeidere er en forutsetning for høy kvalitet i konsernets tjenester og leveranser.

Eidsiva byr på spennende muligheter for de som ønsker å jobbe praktisk for et bedre klima og miljø. Lærlinger i Eidsiva får praktisk opplæring og utfordringer som

energimontører, og jobber med elektrisk energi fra den blir produsert til den når frem til kunden. Som automatikere ved Eidsiva Bioenergis produksjonsanlegg får lærlingene praktisert sin kompetanse ved å gjøre konkrete forbedringer i prosessen.

Eidsiva har god pågang av unge som ønsker lærlingplass. I 2021 hadde konsernet totalt 15 lærlinger innenfor ulike fagområder. Det ligger et stort ansvar i å tilrettelegge for et godt opplæringsløp. Gjennom profesjonell veiledning og oppfølging, gode betingelser og store muligheter for å jobbe med fremtidens viktigste bransje, tilbyr Eidsiva sine lærlinger en innholdsrik og trygg arbeidserfaring. Det er positivt at også flere jenter velger yrkesutdanning, og Eidsiva ønsker flere kvinnelige søkere velkommen.

Elvia har flere målrettede aktiviteter for nyutdannede innenfor høyere utdanning og tekniske fag. Blant annet kan nevnes sommer internship hvor studenter jobber i grupper på 5-6 personer om å løse relevante problemstillinger for selskapet. Elvia trainee ble lansert 2021, et toårig traineeprogram for nyutdannede elkraftingeniører som ønsker en karriere i Elvia.

Trainee Innlandet

Eidsivakonsernet har i mange år vært en del av Trainee Innlandet-ordningen. Gjennom de siste årene har konsernet tatt inn ca. fem traineer årlig. I 2021 var det totalt tre traineer inne i konsernet i forskjellige moduler. Hensikten med ordningen er å vise høyt utdannede unge mennesker jobbmulighetene i Innlandet, samt profilere konsernet overfor høykompetente arbeidstakere. Gjennom årene har flere fått fast ansettelse etter endt trainee-løp.

Young Ones

Eidsiva startet i 2021 opp Young Ones Eidsiva, for selskapene Eidsiva, Eidsiva Bredbånd og Eidsiva Bioenergi. Elvia har også et etablert et nettverk for Young Professionals. Nettverket heter Young Ones og omfatter totalt 195 unge talenter fordelt mellom lokasjonene i Oslo og Hamar. Young Ones Elvia og Eidsiva vil samarbeide og ha felles arrangementer for unge arbeidstakere i Eidsiva konsernet. «Young Professionals» er en global bevegelse med fokus på ung kompetanse og deres behov i arbeidslivet. Målgruppen er nyutdannede og unge ansatte i starten av sin karriere. Formålet er å kommunisere de unges behov og ideer i arbeidslivet, samt ha en felles arena for nettverksbygging og erfaringsutveksling.

Arbeidstakeres rettigheter

En stor andel av ansatte i Eidsiva er fagorganisert i forskjellige arbeidstakerforeninger. Totalt er ca. 72 % av medarbeiderne organisert. Alle virksomhetsområder har egne samarbeidsutvalg og arbeidsmiljøutvalg som avholder minimum fire møter i året. Eidsiva legger vekt på godt samarbeid og involvering av konsernets ansatte og tillitsvalgte. Forhandlinger og drøftinger mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne ivaretas både på konsernnivå og i virksomhetene.

Mangfold og inkludering

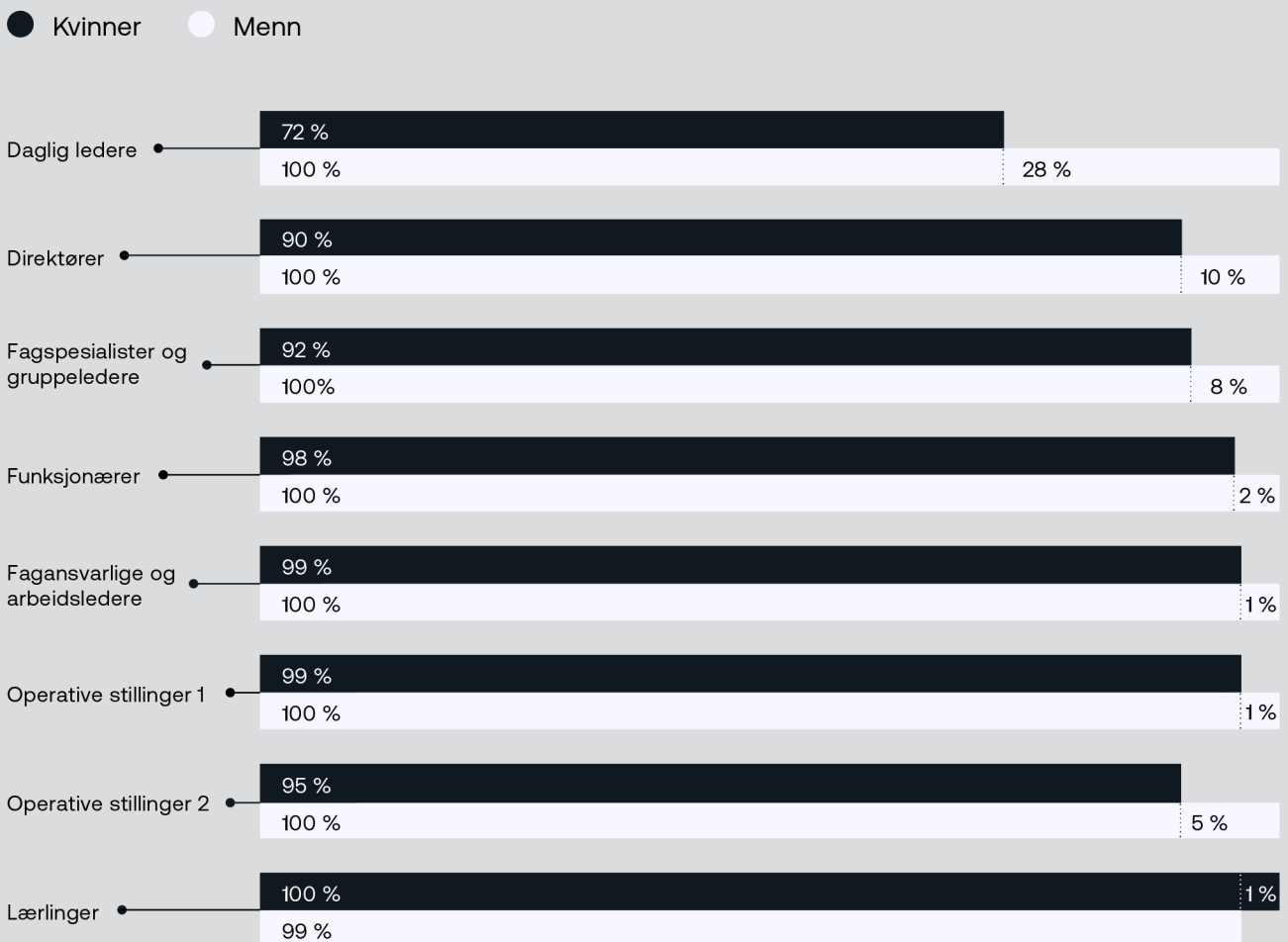
Eidsivakonsernet har jobbet strukturert med likestillings- og mangfoldarbeidet i løpet av 2021. I konsernets policyer, regelverk og rutiner er grunnlaget godt forankret. Aktiv bruk av konsernets verdier åpen, skikkelig og djerv, samt prinsipper for god ledelse er medvirkende til god etterlevelse. Bærekraft har stort fokus i konsernet og det har vært en bevisst holdning for å modne organisasjonen på likestillings og mangfoldsområdet. Alle ansatte har i 2021 blitt oppfordret til å gjennomføre digital etikkopplæring.

Eidsiva konsernet markerer «Pride» i juni, og poengterer tydelig at konsernet står for likhet for alle. Det er tatt inn i konsernets målekort at virksomhetene skal gjennomføre i alt åtte målbare inkluderings- og mangfoldstiltak per år. Konsernets IA-forum er tatt i bruk for å være en samarbeidsarena mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte og verneombud for å øke fokus på mangfold og inkludering.

Eidsivakonsernet har forankret sitt likestillings- og mangfoldarbeid i konsernets HR-policy. Eidsivas bedriftskultur skal være mangfoldig, utviklende og stimulerende for alle medarbeidere, og legge til rette for samhandling, engasjement, profesjonalitet og gode resultater. I Eidsiva legges det til rette for at ansatte kan utøve et aktivt medarbeiderskap. Alle i Eidsiva skal bidra til et inkluderende arbeidsmiljø som etterlever verdiene åpen, skikkelig og djerv, og vi skal respektere og verdsette hverandres meninger og ulike perspektiver.

Eidsiva skal ivareta ansatte gjennom hele yrkeskarrieren, og sikre kompetanseutvikling og livsfasetilrettelegging.

Strukturelt er arbeidet med likestilling og mangfold forankret med både ledelsen og de tillitsvalgte i konsernets samarbeidsutvalg, og det videre arbeidet i henhold til den lovbestemte fire stegs-metoden er gjennomført med tillitsvalgte og vernetjenesten i konsernets IA-forum(utvalg). Her er stillingsinndeling, risikovurdering, tiltaksarbeid og vurderinger av arbeidet utført. Konsernet har benyttet rapporterings- og analyseverktøy aktivt for sikre samsvar med lovgivningen i dette arbeidet og for å stimulere til videre utvikling.



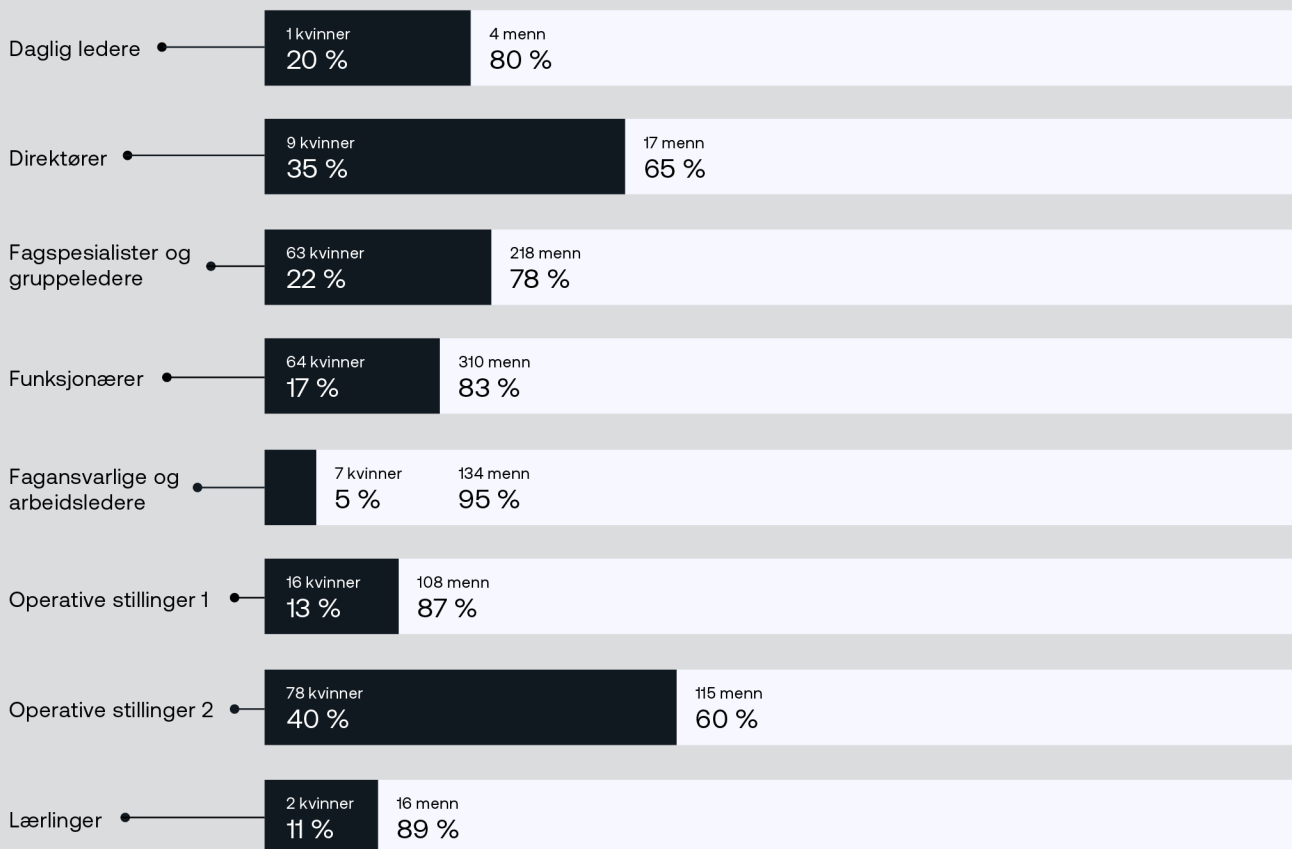
Figur: Kvinnens lønn som andel av menns lønn

Likestilling og diskriminering

Alle arbeidsgivere har en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen, i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP). Eidsiva har laget en egen ARP-rapport som finnes på hjemmesiden med en detaljert redegjørelse for likestillingssituasjonen i konsernet. I tråd med lovkravene er det også utviklet egne selskapsvise analyser for Eidsivas datterselskaper. Vi gjengir noen utvalgte resultater for konsernet samlet.

- Kjønnsbalanse 79% menn, 21% kvinner
- Lønnsbalanse 6,3 %
- Kvinner tar ut lengre gjennomsnittlig foreldrepermisjon enn det menn gjør
- Det er ingen ansatte med ufrivillig deltidstilling i konsernet.
- Ingen varslings saker i 2021 på seksuell trakassering, kjønnsbasert vold eller annet diskrimineringsgrunnlag.

● Kvinner ● Menn



Figur: Kjønnsbalanse

● Kvinner ● Mann



Figur: Kjønnbalanse deltidsstillinger

Utdanning, opplæring og utvikling

Opplæring og utvikling

Kompetanseutvikling er viktig i Eidsivakonsernet. Gjennom året gjennomføres det mange tiltak på kompetanseheving både på konsernnivå, men også i stor grad innen virksomhetene. Kontinuerlig opplæring og utvikling av medarbeiderne er viktig for å sikre at konsernet innehar riktig kompetanse og ferdigheter til enhver tid. Det holdes egne kurs for ledere, lederutvikling og ledergruppeutvikling, introduksjon for nyansatte, opplæring innen HMS og førstehjelp, samt sykefraværsarbeid. I 2021 ble det gjennomført ledergruppeutvikling for alle ledergruppene i konsernet.

I 2021 ble det lansert en nytt spillbasert opplæringsprogram for bærekraft og etikk i konsernet gjennom plattformen Attensi. Spillet har foreløpig lansert åtte moduler, hvorav flere vil lanseres i 2022. Innen bærekraft har temaene vært introduksjon til bærekraft i Eidsivakonsernet, og en gjennomgang av konsernets bærekraftsmål. Innen etikk har temaene vært «introduksjon til etikk», «korrupsjon, habilitet og interessekonflikter», «arbeidsmiljø, rusmidler og kommunikasjon» og «lojalitet, gaver og sosiale arrangementer». Spillbasert kompetanseløft har vært brukt i konsernet tidligere, men spillmodulene knyttet til bærekraft ble for første gang brukt til mer generell kompetanseheving for alle medarbeiderne. De som lastet ned og spilte brukte i gjennomsnitt 64 minutter på treningen. 83% av de som spilte opplevde økt forståelse for hva bærekraft handler om. Det er samtidig en erkjennelse at kompetanseløft gjennom spilling ikke treffer alle medarbeiderne like godt, slik at det vil være viktig å fortsette med flere måter å nå folk på.

Den spillbaserte opplæringen understøtter en del av målet om å gi alle ansatte åtte timers opplæring i bærekraft årlig. I 2022 vil det gjennomføres flere opplæringstiltak, og den spillbaserte opplæringen vil

videreføres. Det vil også bli jobbet videre med hvordan datagrunnlaget for å følge opp åtte-timers målet kan forbedres. Målet om åtte timer for alle ble ikke nådd i 2021. Målet er både viktig og ambisiøst og det vil være nødvendig å samarbeide med flere eksterne aktører for bedre måloppnåelse i 2022.

Bredbånd har flere opplæringstiltak gjennom Attensiplattformen, blant annet innen GDPR og opplæringskurs for eksterne samarbeidspartnere som selgere og montører.

Bioenergi gjennomfører jevnlig kurs innen relevante temaer for sine medarbeidere. I 2021 ble det gjennomført en todagers sikkerhetsopplæring for alle, hvor alt fra brannslukking, casegjennomgang og livreddende førstehjelp var tema.

Nett har flere opplæringstiltak på en nanolæringsplattform, blant annet innenfor GDPR og personvern og nøytraltitet. Store deler av selskapet gjennomgår også årlig FSE-kurs (Forskrift om sikkerhet ved arbeid i og drift av elektriske anlegg) med førstehjelp, for å sikre trygt arbeid og opphold i og nær elektriske anlegg.

Både lærlinger og trainees er viktige tilskudd inn i Bioenergi. I 2021 startet en ny trainee, en trainee ble fast ansatt etter endt løp, i tillegg til tre lærlinger.

Elvia tror på at kompetanse- og medarbeiderutvikling skjer best i hverdagen, og i jobben. Dette krever synlige og støttende ledere som bidrar til å utvikle medarbeidere, og medarbeidere som ser muligheter og tar ansvar for egen utvikling. Grunnstammen i medarbeiderutvikling tar utgangspunkt i tett dialog med nærmeste leder. Medarbeiderutvikling skjer i hverdagen gjennom erfaring i jobben, kompetanseutvikling og jevnlig oppfølging av leder. Alle medarbeidere i Elvia skal ha en plan for sin utvikling, både med tanke på arbeidsmål og personlige utviklingsmål. Ledere og medarbeidere skal jevnlig ha samtaler om prestasjoner,

leveranser og tilbakemelding på prestasjoner opp mot mål og forventninger. Elvia legger til rette for at opplæring og personlig og faglig utvikling skjer gjennom mulighet til å delta i tverrfaglige prosjekter, hospitering og gjennom intern mobilitet. Det er et stort internt arbeidsmarked.

I tillegg deltar alle ledere i Elvia på lederutviklingsprogrammet LUP. Lederutviklingen er bygd på plattformen rundt synlig, støttende og nysgjerrig ledelse ut fra en tro på at vi ønsker å bygge på tillit og dialog fremfor kontroll og styring, ledelse fremfor administrasjon og mening, kompetanse, utvikling og autonomi for medarbeiderne.

Alle medarbeidere i Elvia kan også søke personalutviklingsfondet (PU-fondet) om støtte til videreutdanning. Formålet med PU-fondet er å bidra til å fremme utviklingen av faglig og personlig kompetanse i selskapet, og stimulere ansatte og tillitsvalgte som aktivt søker egenutvikling og videreutdanning. Videreutdanning skal være relevant i forhold til nåværende eller fremtidig arbeid i selskapet.

Helse og sikkerhet

I Eidsiva arbeider vi for en sikker og helsefremmende arbeidsplass hver dag, for at alle skal trives på jobb og komme trygt hjem. For å nå målet om null arbeidsrelatert sykefravær, null skader, og null ulykker eller tap, jobbes det systematisk og målrettet med helse og arbeidsmiljø, ytre miljø og sikkerhet. Konsernet investerer mye innsats og ressurser i helse, miljø og sikkerhet – både internt og hos våre leverandører. Alle medarbeidere i Eidsiva skal ha en grunnleggende holdning til at alle uønskede hendelser og forhold har en årsak og dermed kan forhindres. Vi bryr oss om egen og andres sikkerhet og arbeidsglede.

Sykefraværet i 2021 var 3,87%, en nedgang fra 4,2% i 2020.

	2021	2020
Arbeidstimer	4 078 038	3 992 323
Dødsulykker	0	0
Skader uten fravær	6	8
Skader med fravær	17	23
Fraværsdager	285	360
Fraværsskadefrekvens (H1)	4,2	5,8
Personskadefrekvens (H2)	5,6	7,8

Tabell: Helse og sikkerhet, totalt for ansatte og leverandører

Blant egne ansatte ble det i 2021 registrert fem skadetilfeller hvorav fire tilfeller resulterte i fravær. Blant våre leverandører, ble totalt 17 skader registrert i 2021. Av disse var 13 tilfeller fraværsskader. Den totale fraværsskadefrekvensen (H1) inkludert leverandører ble redusert fra 5,8 i 2020 til 4,2 i 2021.

Personskadefrekvensen (H2) er også forbedret fra 7,8 i 2020, til 5,6 i 2021. Eidsiva hadde et mål om å få personskadefrekvensen under 5 for 2021, og jobber aktivt med dette på tvers av konsernet.

Det er registrert 15 alvorlige ulykker og nestenulykker totalt i 2021, hvorav åtte av disse alvorlige hendelsene resulterte i fravær. Alle de alvorlige hendelsene i 2021 har skjedd hos leverandører. I etterkant av hendelsene er det etablert rapporter og læringsark med konkrete tiltak for å sikre en endring i måten det jobbes på for å unngå slike ulykker i fremtiden. Når en ulykke som dette inntreffer er det viktig at Eidsiva tar det med videre som læring på tvers av organisasjonen og fortsetter jobben for at alle skal trygt hjem.

De hyppigste skadene i 2021 er relatert til støt eller treff av gjenstand, kutt/stikk, fall fra høyde, og snuble eller skli.

Gjennom 2021 opplevde Nett flere fallulykker som resulterte i alvorlig skade, eller hadde potensiale for alvorlig skade. Arbeid i stolpe har derfor vært et fokusområde i 2021 for både egne ansatte og leverandører. Det er også registrert et høyt antall skader under linjerydding/trefelling i 2021 sett i forhold til antall arbeidstimer. Her er det i 2021 blant annet gjennomført en anskaffelse av leverandører med økt fokus på krav til HMS. Kontraktene her gjelder fra 1. januar 2022.

Sammenlignet med 2020 har antall skader gått ned fra 31 til 23 i 2021. Utviklingen i skadestatistikken har de siste 12 månedene vært positiv, både for egne ansatte og

leverandører. Dette er det første driftsåret med sammenlignbare tall etter fusjonen mellom tidligere Eidsiva Nett og Hafslund Nett.

For å sikre ytterligere forbedring er det svært viktig å fortsette arbeidet med å styrke HMS-lederskapet med fokus på sikker adferd hos operativt personell. Målet er å sikre en forpliktende og sterk involvering av ledere på alle nivåer.

En annen sentral forutsetning for god HMS-kultur, er at det er god balanse mellom ansattes selvstendige ansvar i HMS-arbeidet, og selskapenes ansvar for å legge til rette for gode arbeidsforhold. I dette arbeidet står det sentralt å skape bevissthet rundt ansvaret hver enkelt har for en sikker og helsefremmende arbeidsplass, og at alle må bry seg om egen og andres sikkerhet og velvære.

Det er også viktig å videreutvikle det systematiske og målrettede arbeidet med styrking av HMS-arbeidet hos leverandører. Konsernet fortsetter derfor å styrke samarbeidet i det holdningsskapende arbeidet med våre leverandører med mål om å skape en sikker adferd.

Det gjennomføres tilrettelegging med alternativt arbeid i konsernet, og det er etablert planer for alternativt arbeid ved skader. Et eksempel på tilrettelegging er en ansatt som sliter med muskel- og skjelettplager, men som kan være 100% på jobb med alternativt arbeid i perioder, eksempelvis bistand med befaringer. I tillegg er den ansatte støttefunksjon for planleggingsmiljøet med hvordan planene best løses ute i felt. Løsningen viser seg å være veldig god for den ansatte, og gir samtidig stor verdi for selskapet. Med god tilrettelegging ønsker vi å øke arbeidsglede, redusere lange fravær og totalt antall fraværsdager, samt styrke kulturen for samarbeid og dialog rundt arbeidsevne. Konsernet skal fortsette å styrke oppmerksomheten rundt tilrettelegging i 2022, spesielt med fokus på situasjoner hvor det er behov for akutt tilrettelegging, som for eksempel ved skader. Det er viktig å inkludere Eidsivas leverandør i dette arbeidet.

Pandemi

2021 ble også et annerledes år med lange periode på hjemmekontor for kontoransatte, og utstrakt bruk av kohorter for driftskritisk personell. Driftskritisk personell er funksjoner som vurderes kritiske for å opprettholde driften i virksomhetsområdene – eksempelvis personell ved driftssentralene og vaktmannskaper. Covid-19 pandemien har til en viss grad endret livene våre og hvordan vi utfører vår virksomhet. Eidsiva har et viktig samfunnsansvar som mange i konsernet kjenner på,

pandemi eller ikke. Med leveranse av strøm, fjernvarme og fiber er mange mennesker avhengig av den jobben Eidsiva gjør.

I lys av pandemien er det viktigste for konsernet å følge opp og ivareta medarbeidere i tillegg til å fortsette å ivareta Eidsivas samfunnsansvar. Eidsiva har kontinuerlig oppdatert smittevernregler og tiltak i tråd med myndighetenes føringer og selskapenes risikovurderinger.

Også i 2021 er det blitt gjennomført spørreundersøkelse i konsernet for å kartlegge hvordan de ansatte opplever arbeidshverdagen med pågående pandemi. Det store bildet fra undersøkelsen var positivt. Undersøkelsen viste at ca. 80% av de ansatte opplevde tydelige og tilstrekkelige retningslinjer, fikk utført sine arbeidsoppgaver, hadde balanse mellom jobb og fritid og fikk ellers nødvendig støtte fra sin leder. Pulsmålingene har vært viktig grunnlag for målrettede tiltak for å ivareta medarbeiderne på en best mulig måte fremover, og for å bidra til en sikker og effektiv drift i en langvarig situasjon med smitteverntiltak på plass. Det er gjennomført flere digitale trivselstiltak for konsernets medarbeidere gjennom pandemien.

Aktiviteter som bidrar til et bedre samfunn

I 2021 fortsatte det gode samarbeidet med NAV

For Bredbånd sin del fortsatte det gode samarbeidet med NAV og nå med kursing av IT-talenter som av en eller annet årsak har falt utenfor arbeidslivet. Dette under paraplyen «KOMM Academy». Med innleid kursholder i tre måneder, engasjerte mentorer fra lokale IT bedrifter i Lillehammer og relevant arbeidstrening ble sluttresultatet flere faste ansettelser for byens IT-bedrifter og en fast tilsetting for Bredbånd. Bredbånd mener det er viktig at bedrifter tør å ansette folk som har hull i CV-en. Både fordi det er sunt med mangfold i arbeidsstokken, og fordi erfaring viser at kandidatene som deltar på kurset er dyktige og motiverte. Når Bredbånd ansetter blant kursdeltakerne, så er dette med bakgrunn i reelle behov.

Bærekraftig gaming – et inkluderende digitalt miljø

96 prosent av gutter og 63 prosent av jenter i alderen 9–18 år spiller dataspill. Andelen jenter som spiller går jevnt nedover med økende alder, noe som kan skyldes at mange jenter blir utsatt for hets og kommentarer når de

spiller. Bredbånd jobber for et inkluderende gamingmiljø, og ønsker å bidra til at alle, uavhengig av kjønn, kan få holde på med gaming og e-sport uten å bli utsatt for hets.

Bredbånd har snakket med flere jenter og kvinner i det norske gamingmiljøet som forteller om både positive og negative opplevelser knyttet til det å være jente i et mannsdominert miljø. Noen av jentene forteller om hets og kommentarer av typen «gå tilbake til kjøkkenet» og «du burde vært voldtatt». Andre får anklager om at de bare gamer for oppmerksomhetens skyld, eller at de er ute etter å stjele kjæresten. På grunn av dette er det mange jenter som ikke tør å oppgi at de er jenter i spill lenger. De unngår å prate i mikrofon, og tør ikke være seg selv.

Gaming kan gi en verdifull, digital kompetanse som er ettertraktet på arbeidsmarkedet. Den kompetansen skal alle få mulighet til å opparbeide seg, både jenter og gutter. Bredbånd ønsker å bidra til trygge rammer, at foreldre involverer seg i større grad og at aktiviteter innen e-sport og gaming organiseres for å skape et tryggere og mer inkluderende gamingmiljø for alle. Som en del av dette arbeidet har Bredbånd laget en egen landingsside på sine nettsider med informasjon om gaming og e-sport rettet mot ungdommer og deres foreldre.

Verdensdagen for psykisk helse

Hvert år markerer Bredbånd verdensdagen for psykisk helse i sine lokaler på Fakkeltårnet. Virksomheten gjør dette for å sette søkelys på mental helse, og for å bryte ned stillheten rundt dette viktige emnet. Bredbånd deler informasjonsmateriale og serverer boller til alle ansatte denne dagen.

Julegryta

For sjuende året på rad inviterte Bredbånd sammen med noen av de øvrige leietakere i Fakkeltårnet til førjulshygge i glasshallen i desember 2021. Servering av grøt, julegløgg og pepperkaker fra Camilla's kantine, og ikke minst underholdning av Eidsiva

Bredbåndsjulestjerner sto på programmet.

Frelsesarmeens julegryte var på plass ved juletreet og Bredbånd oppfordret alle som kunne å bidra med et beløp, eller å legge julegaver under treet. Sammen la arrangørene til rette for en fin stund for de om lag 300 personene som arbeider på Fakkeltårnet, og ikke minst bidro arrangementet med støtte til Frelsesarmeens viktige arbeid. De siste to årene har Covid-19 lagt en begrensning på antallet som kan møte opp fysisk, men aktiviteten Julegryta har likevel blitt gjennomført med over 30.000.- kroner i innsamlet beløp.

Ungt entreprenørskap

Eidsiva er samarbeidspartner med Ungt Entreprenørskap i Oslo og Innlandet, og flere medarbeidere deltar som jury og bidragsyttere inn i Ungt Entreprenørskaps programmer for skole og høyere utdanning. Ungt Entreprenørskap er en ideell, landsomfattende organisasjon som sammen med utdanningssystemet, næringslivet og andre aktører jobber for å utvikle barn og unges kreativitet, skaperglede og tro på seg selv.

Ingeniører uten grenser

Nett er samarbeidspartner med Ingeniører uten grenser. Medarbeidere bidrar med tid og kompetanse, enten gjennom arrangementer i Norge eller på oppdrag i utlandet. Ingeniører Uten Grenser (IUG) fremmer utvikling gjennom å formidle ingeniørkompetanse til norske bistandsorganisasjoner oppdrag verden over for norske bistandsprosjekter, hvor kvalifiserte ingeniører er vårt bidrag.

Medarbeider som endringsagent i praksis

Den gjennomgående grønne vinklingen på Heggedal trafostasjon-prosjektet (beskrevet i kapittel for Klima og Miljø), kom fra en medarbeider som etter intern oppfordring kom med forslag om å bruke alternativ gass istedenfor SF6, utslippsfri byggeplass og lavkarbonbetong. Etter en del forarbeid ble det utarbeidet en styresak der tiltakene ble fremmet, som igjen ble godkjent av styret med oppdatert ramme for prosjektet for å ta ekstrakostnaden med klimatiltakene.

Veien videre

Eidsiva fortsetter arbeidet med kompetanseutvikling og holdningsskapende arbeid som fremmer sikkerhet, konsernets verdier, samhandling og bidrar til oppnåelse av bærekraftplanens mål. Konsernet skal bredde tiltakene for å nå målet om åtte timers kompetanseløft for alle i 2022.



Eidsiva.

7. Samarbeid og verdiskapning



Samarbeid og verdiskapning

Tilgang til stabilt og raskt internett er nå blitt like viktig som tilgang til strøm. Eidsiva Bredbånd har siden starten i 2004 arbeidet for at alle i Innlandet skal få tilgang til høyhastighets fiberbredbånd, og i desember 2021 nådde selskapet en milepæl da den siste fiberkunden ble koblet til i Bråtå i Skjåk kommune. Dermed har Skjåk, som den foreløpig eneste kommunen i Innlandet, tilnærmet 100% høyhastighets fiberdekning.

Skjåk kommune var det første fiber til hjemmet (FTH)-prosjektet i Innlandet for Eidsiva Bredbånd, og i begynnelsen ble industrifeltet i Bismo som ligger i sentrum av Skjåk bygget ut i samarbeid med Skjåk Energi. Skjåk Energi har stått for investeringene og det praktiske, mens Eidsiva Bredbånd har tatt over drifts-, vedlikeholds- og kundeansvaret når linjene er lagt.

Det er kun 4-5 husstander i Billingsdalen som nå ikke har tilgang til fibernettet, men ellers har hele kommunen fiberdekning takket være godt samarbeid mellom Skjåk Energi og Eidsiva Bredbånd. Ingen annen kommune i Innlandet har bedre dekning på nåværende tidspunkt, og skjåkværingene kan glede seg over et stabilt og sikkert nett til både arbeid og fritid.

Eidsiva Bredbånds mål på sikt er at alle kommuner i selskapets område skal få 100% dekning av høyhastighets bredbånd. Gjennom solid bredbåndsdekning i både by og bygd kan folk bo og arbeide der de ønsker. Alle får tilgang til de samme tjenestene, og det digitale klaseskillet viskes ut.

Nett gjennomførte 12 eksterne leverandørrevisjoner. Gjennom disse ønsker Nett å vise leverandørene våre at virksomheten er tett på og følger opp etterlevelse. Nett ønsker også å lære og å stille krav. Det har i hovedsak vært fokus på HMS og arbeidsmiljøloven, men det stilles også spørsmål om leverandørenes bærekraftiltak og målsetninger.

Nett deltar i strategisk nettforum (SNF) i regi av bransjeforeningen Energi Norge. Det er iverksatt arbeid for å løfte bærekraft høyere på agendaen gjennom å involvere nettselskapene i work shops, samarbeide og dele innspill. Det skal etableres en egen bærekraftgruppe og samarbeides på tvers med felles mål og læring (blant annet om EU taksonomien). Dette forumet ønsker også å

skape felles bransjestandard for nettselskapene vedrørende bærekraftige tiltak og nedfelle en bindende avtale der nettselskapene i SNF forplikter seg til spesifikke bærekraftmål.

I 2021 har Elvia samarbeidet med Lyse, Glitre, BKK og Lede for å sammen finne gode svar og forslag til tariffmodeller som både oppfyller de nye kravene i tariff-forskriften og Elvias mål med å innføre en ny nettleiemodell. Elvia ønsker at nettleien skal være et lite bidrag i det grønne skiftet, der det gis forsiktige insentiver til å bruke strømmen når det normalt ikke er høy belastning på nettet.

Bredbånd har inngått et samarbeid med BKK Digitek og Last Mile Solutions om utbygging av et nasjonalt LoRaWAN- nettverk (Long Range Wide Area Network). Dette skal kunne brukes til å koble for eksempel søppelkasser og vannmålere til internett og samle inn data av nytteverdi for kundene. Et eksempel kan være behovsstyrt renovasjon.

Vårt samfunnsregnskap

Eidsivas vekst og suksess har positive økonomiske ringvirkninger utover egen virksomhet. Gjennom konsernets forretning stimulerer Eidsiva til økonomisk vekst ved å skape arbeidsplasser, øke statens inntekter og dele ut kapital til aksjonærene. Det er viktig for Eidsiva å være åpen og transparent om konsernets finansielle aktiviteter, utgifter og offentlige betalinger.

Skatter er en nøkkelmekanisme som organisasjoner bidrar med til økonomien i landene de opererer i. I år rapporterer Eidsiva de ulike skattekategoriene som betales, med hensikt å indikere konsernets aktivitetsskala og bidragene Eidsiva gir gjennom beskatning. Det er grunnleggende for Eidsiva å etterleve plikten til å følge skattelovgivning.

Opplysninger om investeringer, betalinger og fordeling av økonomisk verdi, presentert i tabellen på neste side, gir en grunnleggende indikasjon på hvordan Eidsiva har bidratt til verdiskapning for interessenter i 2021.

MNOK	2021
Virksomhet	
Innkjøp av varer og tjenester	4 196
Driftskostnader	1 570
Lønn og kompensasjon til medarbeidere	1 152
Utbetalinger til kapitaltilbydere	429
Utbytte til eiere	1 026,3
Skatter og avgifter til kommune	
Eiendomsskatt	76
NOX-avgift	1,9
Vann og avløp	2,3
CO ₂ -avgifter	2,8
Skatter og avgifter til staten	
Mva	878
Skatt (forskuddstrekk ansatte)	275,9
Arbeidsgiveravgift	132,0
ENOVA avgift	152,8
El-avgift	2 741
Filantropi	
Sponsoratet	15,4
Statlig støtte	
Økonomisk bistand mottatt fra staten	56,2
Investeringer	
Investeringer (CapEx)	2 530
Totale kostnader knyttet til forskning og utvikling	48,1

Elvia mottar støtte fra staten gjennom ordningen Skattefunn. Der får vi redusert selskapsskatt for de prosjektene som er godkjent innenfor skattefunn. Dette er forsknings og utviklingsprosjekter.

I 2021 brukte Elvia 27,5 MNOK på forskning og utvikling. For mer informasjon om dette, se note 7 i Eidsivas årsrapport.

Eidsiva bygger fremtidens infrastruktur

Nett har en svært viktig samfunnsrolle ved å tilrettelegge for økt elektrifisering av samfunnet. Dette gjøres ved å øke kapasiteten i nettet slik at ny fornybar energi kan transporteres fra produksjonsstedet (f.eks. vann- eller vindkraft) til forbruker. Det testes og forskes på nye og mer energieffektive løsninger både i nettet og hos kundene. Det forventes at Norges energibehov vil øke betydelig de kommende årene og Elvia kan bidra til både å dempe dette behovet og sørge for at mer energi kan transporteres så kostnadseffektivt som mulig. Fordi Elvia driver monopolvirksomhet er total inntekt selskapet kan fakturere kundene bestemt av reguleringsmyndighet (RME). Det er viktig at reguleringsmyndigheten bidrar til at reglene som bestemmer selskapets inntektsramme fremmer økt fokus på bærekraftaspekter i selskapets virksomhet.

Heggedal transformatorstasjon inngår i forskningsprosjektet ECoDiS (Engineering and Condition monitoring in Digital Substations – SINTEF).



Fokusområde: Ansvarlig leverandørutfordrer

Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) vil være i fokus 2022 og spesielt frem mot 1. juli når åpenhetsloven trer i kraft. Loven innebærer tre hovedplikter som Eidsiva skal forholde seg til:

- Plikt til å utføre aktsomhetsvurderinger
- Plikt til å redegjøre for aktsomhetsvurderinger
- Plikt til å svare på forespørsler fra allmennheten

Kjernen i loven er aktsomhetsvurderinger som innebærer å identifisere og håndtere risiko for menneskerettighetsbrudd i egen virksomhet og i leverandørkjeden på en strukturert måte med fokus på mest alvorlig risiko.

Dette arbeidet inkluderer blant annet økt fokus på Eidsivas arbeid med arbeidslivskriminalitet i Norge og ikke minst vurdere og håndtere risiko for brudd på

menneske- og arbeidsrettigheter i hele leverandørkjeden. Eksisterende krav til leverandører skal oppdateres i tillegg til at Eidsiva skal vurdere behovet for økt oppfølging av identifisert risiko og krav.

Det pågår en jobb med å kartlegge dagens praksis opp mot åpenhetsloven, for deretter å gjøre tiltak slik at Eidsiva etterlever den nye loven.

I kapitlet «Klar grønn tale» er det beskrevet at det pågår en kartlegging av materialbruk i Eidsivakonsernets verdikjeder. Resultatet av denne kartleggingen kommer til å være viktig for arbeidet fremover med å redusere bruk av klima- og miljøbelastende materialer og materialer det er eller vil bli knapphet på i

konsernets verdikjeder. Resultatet kommer til å påvirke konsernets prioriteringer av hvilke områder Eidsiva skal etterstrebe å finne alternative materialer i leverandørmarkedet.

Avdelingen Anskaffelser og organisasjonen for øvrig, har tilegnet seg mye kunnskap om bærekraft i leverandørmarkedet. Dette fortsetter inn i 2022, og Anskaffelser kommer til å konkretisere minimumskrav og jobbe frem bærekraftskriterier som Eidsiva skal evaluere i fremtiden. Det er viktig at disse kravene og kriteriene utfordrer tilstrekkelig innenfor bærekraft i tillegg til at konsernet får et godt fungerende leverandørmarked og oppnår god konkurranse i fremtiden.



Fokusområde: Pådriver for samarbeid

Nett sitt forsknings- og utviklingsarbeid skal styrke selskapet som effektivt nettselskap og bidra til utvikling av fremtidens strømmnett til beste for forbrukerne og samfunnet. Elektrifiseringen er et av Norges viktigste grep for å redusere nasjonale klimagassutslipp. Overgangen fra fossilt til elektrisk og etablering av ny kraftintensiv industri vil imidlertid føre til en betydningsfull økning i kraftforbruket fremover. Noen prognoser indikerer 50 prosent økning innen 2050. Det vil kreve mye av strømmettet. Vi må bygge mer nett, men vi må også øke utnyttelsen av eksisterende infrastruktur. Sistnevnte er særlig viktig både for å redusere naturinngrep og begrense kostnaden av elektrifiseringen. Økt utnyttelse av eksisterende nettkapasitet innebærer blant annet økt samhandling mellom brukerne av nettet og nettselskapene. FoU-prosjektene «Aktive Hjem», «IDE-BattFlex og Systemsmart energibruk», «Mikroenergisystem Furuset», «Konseptutredning for nullutslipp energistasjon på ASKO Vestby» og «VerdiFleks: Bærekraftige verdikjeder for eksplisitt fleksibilitet» skal øke kunnskapen om hvordan denne samhandlingen kan og bør utføres.

Mye av utviklingsarbeidet setter søkelys på intern kostnadseffektivisering og kvalitetsforbedring. Men i 2021 har særlig grensesnittet mot kundene stått i fokus. Som en del av nettleie-piloten «Aktive hjem» har Elvia lansert et automatisert nettleie-grensesnitt (API). Dette gir tredjeparter mulighet for automatisert avlesning av nettleie. API-et vil bli tatt videre i Digin – nettselskapenes koordineringsordning for digitale løsninger.

Utvikling i samarbeid med kundene er også essensielt i prosjektet IDE-BattFlex. Her har Elvia plassert ut smarte varmtvannsberedere hos en rekke kunder. Berederne måler lokal spenning i sin strømforsyning og kan tilpasse seg når det er stor belastning i nabolaget. Test av løsningen startet våren 2021 og har allerede vist seg å være kostnadseffektiv. Nettkapasiteten har økt med rundt 10 % og kundene har spart over 5 kr/dag på rimeligere strøm. Løsningen vil bli lansert i løpet av 2022, og det arbeides nasjonalt og internasjonalt for at slike nett-nyttige løsninger vil bli standard for alle varmtvannsberedere, elbilladere med mer. Slike løsninger er nødvendige for å forsere gjennomføringen av det grønne skiftet.

Veien videre

De til tider ekstremt høye strømprisene i desember 2021 og vinteren 2022 utfordret FNs bærekraftsmål 7; sikre tilgang til pålitelig, bærekraftig og moderne energi til en overkommelig pris for alle. Det høye prisenivået utløste et uvanlig unisont press på myndighetene og førte til regjeringens løsning med strømstøtte. Situasjonen med uvanlig høye strømpriser resulterte i en regjeringsoppnevnt kommisjon som skal kartlegge energibehovene og foreslå økt energiproduksjon, med mål om at Norge fortsatt skal ha overskuddsproduksjon av kraft og at norsk industri og norske strømkunder fortsatt skal ha rikelig tilgang på fornybar kraft. Eidsivas konsernsjef Øistein Andresen er ett av kommisjonens 15 medlemmer. Kommisjonen skal levere en samlet utredning til Olje- og energidepartementet innen 15. desember 2022.

Fordi prisen på fjernvarme i Norge er direkte knyttet til strømprisen skapte de høye strømprisene også store utfordringer for Eidsiva Bioenergi sine fjernvarmekunder. Bioenergi var raskt ute med rabatterte priser som lignet

myndighetenes støtteordning for strøm hvilket bedret denne situasjonen noe. For bedriftskunder kan fastprisavtaler være en mulig løsning i fremtiden, mens for privatkunder stiller det seg annerledes. Denne nye situasjonen har utløst behov for å arbeide med prisstrategi for hele fjernvarmebransjen og dette vil videreføres i 2022.

Fleire samarbeidsprosjekter som ble igangsatt i 2021 utvikles videre, som for eksempel Bioenergis samarbeid relatert til avfallsstrømmer, utnyttelse av spillvarme i lavsesong, tiltak relatert til CO2 og videre utvikling av prosjektet relatert til bedre bruk av aske.

Eidsiva skal etablere oversikt over de samarbeidsrelasjonene konsernet er involvert i og vurdere hvordan disse bidrar til økt verdiskapning for kunder, samarbeidspartnere og internt i konsernet. Det kan bli aktuelt å søke nye aktører å samarbeide med for å nå Eidsivas mål innen fokusområdet «Pådriver for samarbeid».



Appendix

Om rapporten

Dette er Eidsivas andre bærekraftsrapport. Her har konsernet presentert en omfattende oppsummering av Eidsivas aktiviteter og tilnærming til bærekraft. Eidsiva ønsker med denne rapporten å løfte frem arbeidet som blir lagt ned av virksomhetsområdene, og samtidig belyse områder hvor konsernet skal øke innsats fremover.

Informasjonen i denne rapporten tar utgangspunkt i data og informasjon samlet inn fra ulike deler av Eidsivakonsernet. Selv om det er lagt stor vekt på å sikre at dataene er fullstendige og korrekte, kan noe av informasjonen være beheftet med en viss usikkerhet.

Rapporten er utarbeidet i tråd med World Economic Forums (WEF) rapporteringsrammeverk Measuring Stakeholder Capitalism: Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation. Rammeverket, som ble lansert i 2020, inkluderer 21 indikatorer fordelt på fire bærekraftsaspekter; styring, klima og miljø, mennesker og verdiskapning. Indikatorene er i tråd med sentrale indikatorer fra rådende rapporteringsstandarder innenfor bærekraft. Hvert teama dekkes av et eget kapittel i rapporten. Etterfølgelse grad av hver indikator kan sees i WEF indeks under.

Eventuelle spørsmål knyttet til denne rapporten eller bærekraftsarbeidet i Eidsiva kan rettes til:

Elisabeth Krokeide, IR og Bærekraftsansvarlig

Elisabeth.krokeide@eidsiva.no

Petter Myrvold, CFO

Petter.Myrvold@eidsiva.no

Statistikk

Eidsiva					
Kategori	Enhet	2021	2020	Endring (%)	
Mennesker					
Ansatte					
Ansatte i Eidsiva					
Totalt antall ansatte	Antall	1 165	1 140	2%	
Deltidsansatte	Antall	44	49	-10%	
Midlertidige ansatte	Antall	12	20	-0,4	
Lærlinger	Antall	18	18	0%	
Trainee	Antall	3	10	-70%	
Nyansatte	Antall	104	58	79%	
Turnover	Prosent	7,7 %	4,9 %	56%	
Andel kvinner	Prosent	21%	21%	0%	
Andel kvinner i lederstillinger	Prosent	20%	14%	43%	
Helse og sikkerhet					
Estimert arbeidstimer	Antall	4 078 038	3 992 323	2%	
Sykefravær	Prosent	3,87%	4,20%	-8%	
Arbeidsskader uten fravær	Antall	6	8	-25%	
Arbeidsskader med fravær	Antall	17	23	-26%	
Fraværsdager	Antall	285	360	-21%	
Personskadefrekvens	Prosent	5,6	7,8	-28%	
Klima og miljø					
Klimagassutslipp					
Totale utslipp					
Totalt utslipp	tCO ₂ e	84 834	63 255 ²	n/a	
Scope 1					
Bioenergi	tCO ₂ e	52 921	43 382	14%	
Bredbånd	tCO ₂ e	22	44	-48%	
Nett (Elvia)	tCO ₂ e	3 487	3 406	6%	
Elsikkerhet Norge	tCO ₂ e	257	108	147%	
Eidsiva Energi	tCO ₂ e	0	10	-100%	
Scope 2					
Bioenergi	tCO ₂ e	246	176	40%	
Bredbånd	tCO ₂ e	49	39	26%	
Nett (Elvia)	tCO ₂ e	12 594	12 077	4%	
Elsikkerhet Norge	tCO ₂ e	2	2	0%	
Eidsiva Energi	tCO ₂ e	3	7	-57%	
Scope 3³					
Bioenergi	tCO ₂ e	9 766	n/a	n/a	
Bredbånd	tCO ₂ e	13	n/a	n/a	
Nett (Elvia)	tCO ₂ e	5 461	n/a	n/a	
Elsikkerhet Norge	tCO ₂ e	5	n/a	n/a	
Eidsiva Energi	tCO ₂ e	8	n/a	n/a	
Avfall⁴					
Totalt avfall	Tonn	24 461	n/a	n/a	
Sorteringsgrad	Prosent	1	n/a	n/a	
Energiforbruk					
Transport	MWh	7 134	n/a	n/a	
Anlegg	MWh	315	98	221%	
Elektrisitet	MWh	50 040	24 453	105%	
Nettapp	MWh	1 378 256	1 199 385	15%	
Oppvarming	MWh	2 635	1 028	156%	

³ Kun scope 1 og 2.⁴ Scope 3 er kartlagt for første gang i 2021. Det foreligger derfor ikke sammenlignbar data fra tidligere år.⁵ Metode for rapportering av avfall ble endret i 2021. Det foreligger derfor ikke sammenlignbar data fra tidligere år.

World Economic Forum IBC Metrics (WEF) Indeks⁶

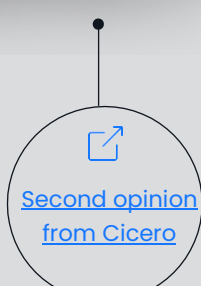
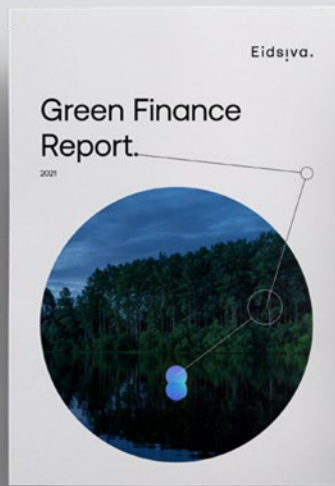
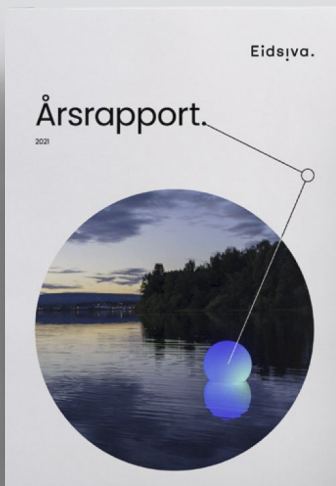
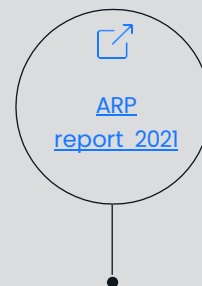
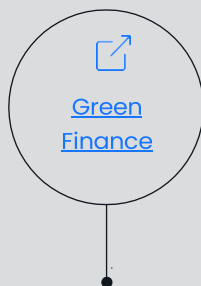
WEF Metric: Governance	Theme	Metric	WEF Criteria	Reference
	Governing Purpose	Setting purpose	The company's stated purpose, as the expression of the means by which a business proposes solutions to economic, environmental and social issues. Corporate purpose should create value for all stakeholders, including shareholders.	Bærekraft i Eidsiva: side 8
	Quality of Governing Body	Board composition	Composition of the highest governance body and its committees by: competencies relating to economic, environmental and social topics; executive or non-executive; independence; tenure on the governance body; number of each individual's other significant positions and commitments, and the nature of the commitments; gender; membership of under-represented social groups; stakeholder representation.	Bærekraft i Eidsiva: side 7
	Stakeholder Engagement	Impact of material issues on stakeholders	A list of the topics that are material to key stakeholders and the company, how the topics were identified and how the stakeholders were engaged.	Vesentlighetsvurdering og interessedialog: side 10
	Ethical Behaviour	Anti-corruption	<ol style="list-style-type: none"> Total percentage of governance body members, employees and business partners who have received training on the organization's anti-corruption policies and procedures, broken down by region; (a) Total number and nature of incidents of corruption confirmed during the current year, but related to previous years; (b) Total number and nature of incidents of corruption confirmed during the current year, related to this year; Discussion of initiatives and stakeholder engagement to improve the broader operating environment and culture, in order to combat corruption. 	Etiske retningslinjer: side 12
		Protected ethics advice and reporting mechanism	A description of internal and external mechanisms for: <ol style="list-style-type: none"> Seeking advice about ethical and lawful behaviour and organizational integrity; Reporting concerns about unethical or unlawful behaviour and lack of organizational integrity. 	Etiske retningslinjer: side 12
	Risk and Opportunity Oversight	Integrating risk and opportunity into business processes	Company risk factor and opportunity disclosures that clearly identify the principal material risks and opportunities facing the company specifically (as opposed to generic sector risks), the company appetite in respect of these risks, how these risks and opportunities have moved over time and the response to those changes. These opportunities and risks should integrate material economic, environmental and social issues, including climate change and data stewardship.	Årsrapporten 2021

⁶ WEF kriteriene foreligger kun på engelsk og er ikke oversatt til norsk for å unngå misforståelser knyttet til kravene

WEF Metric: Planet	Theme	Metric	WEF Criteria	Reference
	Climate Change	Greenhouse Gas (GHG) emissions	For all relevant greenhouse gases (e.g. carbon dioxide, methane, nitrous oxide, F-gases etc.), report in metric tons of carbon dioxide equivalent (tCO ₂ e) GHG Protocol Scope 1 and Scope 2 emissions. Estimate and report material upstream and downstream (GHG Protocol Scope 3) emissions where appropriate.	Direkte og indirekte utslipp: side 15 – 18
		TCFD implementation	Fully implement the recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). If necessary, disclose a timeline of at most 3 years for full implementation. Disclose whether you have set, or have committed to set, GHG emissions targets that are in line with the goals of the Paris Agreement – to limit global warming to well-below 2°C above pre-industrial levels and pursue efforts to limit warming to 1.5°C – and to achieve net-zero emissions before 2050.	Påbegynt arbeid i 2022
	Nature Loss	Land use and ecological sensitivity	Report the number and area (in hectares) of sites owned, leased or managed in or adjacent to protected areas and/or Key Biodiversity Areas (KBA).	Arealbruk: side 22
	Fresh water availability	Water consumption and withdrawal in water-stressed areas	Report for operations where material: megalitres of water withdrawn, megalitres of water consumed and the percentage of each in regions with high or extremely high baseline water stress according to WRI Aqueduct water risk atlas tool. Estimate and report the same information for the full value chain (upstream and downstream) where appropriate.	n/a
	Solid waste	Impact of solid waste disposal	<ol style="list-style-type: none"> Report wherever material along the value chain: estimated metric tons of single-use plastic consumed. Disclose the most significant applications of single-use plastic identified, the quantification approach used and the definition of single-use plastic adopted. Report wherever material along the value chain, the valued societal impact of solid waste disposal, including plastics and other waste streams. 	Avfall: side 18 – 19


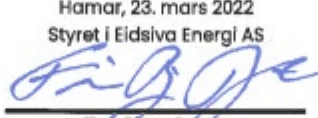


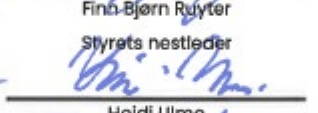
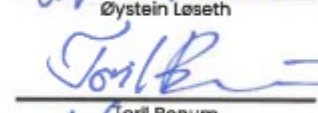

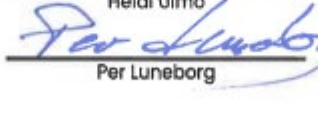
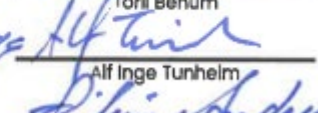
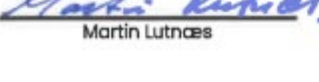
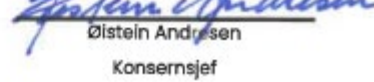
WEF Metric: People	Theme	Metric	WEF Criteria	Reference
Dignity and Equality	Diversity and inclusion (%)	Percentage of employees per employee category, by age group, gender and other indicators of diversity (e.g. ethnicity).		Mennesker og samfunn: side 27 – 32
	Pay equality (%)	Ratio of the basic salary and remuneration for each employee category by significant locations of operation for priority areas of equality: women to men, minor to major ethnic groups, and other relevant equality areas.		Detaljert informasjon finnes i separat ARP-rapport
	Wage level (%)	<ol style="list-style-type: none"> Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage. Ratio of the annual total compensation of the CEO to the median of the annual total compensation of all its employees, except the CEO. 		Detaljert informasjon finnes i separat ARP-rapport
	Risk of incidents of child, forced or compulsory labour	An explanation of the operations and suppliers considered to have significant risk for incidents of child labour, forced or compulsory labour. Such risks could emerge in relation to a) type of operation (such as manufacturing plant) and type of supplier or b) countries or geographic areas with operations and suppliers considered at risk.		Ansvarlig leverandørutfordrer: side 38 – 39
Health and Well-Being	Health & safety (%)	<ol style="list-style-type: none"> The number and rate of fatalities as a result of work-related injury; high-consequence work-related injuries (excluding fatalities); recordable work-related injuries; main types of work-related injury; and the number of hours worked. An explanation of how the organization facilitates workers' access to non-occupational medical and healthcare services, and the scope of access provided for employees and workers. 		Helse og sikkerhet: side 33 – 34
Skills for the Future	Training provided (#,\$)	<ol style="list-style-type: none"> Average hours of training per person that the organization's employees have undertaken during the reporting period, by gender and employee category (total number of trainings provided to employees divided by the number of employees). Average training and development expenditure per full time employee (total cost of training provided to employees divided by the number of employees). 		Opplæring og utvikling: side 32 – 33

WEF Metric: Prosperity	Theme	Metric	WEF Criteria	Reference
	Employment and Wealth creation	Absolute number and rate of employment	<ol style="list-style-type: none"> Total number and rate of new employee hires during the reporting period, by age group, gender, other indicators of diversity and region. Total number and rate of employee turnover during the reporting period, by age group, gender, other indicators of diversity and region. 	Mennesker og samfunn: side 27
		Economic contribution	<ol style="list-style-type: none"> Direct economic value generated and distributed (EVG&D) – on an accruals basis, covering the basic components for the organization’s global operations, ideally split out by: <ol style="list-style-type: none"> revenues, operating costs, employee wages and benefits, payments to providers of capital, payments to government, and community investment. Financial assistance received from the government: total monetary value of financial assistance received by the organization from any government during the reporting period. 	Vårt samfunnsregnskap: side 37 – 38
		Financial investment contribution	<ol style="list-style-type: none"> Total capital expenditures (CapEx) minus depreciation, supported by narrative to describe the company’s investment strategy. Share buybacks plus dividend payments, supported by narrative to describe the company’s strategy for returns of capital to shareholders. 	Vårt samfunnsregnskap: side 38
	Innovation of Better Products and Services	Total R&D expenses (\$)	Total costs related to research and development.	Vårt samfunnsregnskap: side 38
	Community and Social Vitality	Total tax paid	The total global tax borne by the company, including corporate income taxes, property taxes, non-creditable VAT and other sales taxes, employer-paid payroll taxes, and other taxes that constitute costs to the company, by category of taxes.	Vårt samfunnsregnskap: side 38



Eidsiva.

Hamar, 23. mars 2022
Styret i Eidsiva Energi AS

 Åsi Egil Rønn Styreleder	 Finn-Bjørn Ruyter Styrets nestleder	 Øystein Løseth
 Monica Høugan	 Heidi Ulmo	 Toril Benum
 John Renngård	 Per Luneborg	 Alf Inge Tunheim
 Martin Lutnæs		 Øistein Andersen Konsernsjef

Eidsiva.

Postboks 4100

2307 Hamar

[eidsiva.no](https://www.eidsiva.no)